



RELATÓRIO 2022



Laboratório Português de
Ambientes de Trabalho Saudáveis



Coordenação

Tania Gaspar

Autores

Tania Gaspar

Saúl Jesus

Miguel Xavier

Mário Caldeira Dias

Maria do Céu Machado

Manuela Faia Correia

José Luís Pais Ribeiro

João Areosa

Helena Canhão

Fábio Botelho Guedes

Ana Cerqueira

Margarida Gaspar de Matos



Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis (LABPATS)

Coordenação

Tania Gaspar

Autores

Tania Gaspar

Saúl Jesus

Miguel Xavier

Mário Caldeira Dias

Maria do Céu Machado

Manuela Faia Correia

José Luís Pais Ribeiro

João Areosa

Helena Canhão

Fábio Botelho Guedes

Ana Cerqueira

Margarida Gaspar de Matos

Referência

Gaspar, T., Jesus, S., Xavier, M., Dias, M. C., Machado, M. C., Correia, M. F., Pais-Ribeiro, J. L., Areosa, J., Canhão, H., Guedes, F. B., Cerqueira, A. & Matos, M. G. (2023). *Ecossistemas de Ambientes de Trabalho Saudáveis: Relatório 2022*. Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis.



Laboratório Português de
Ambientes de Trabalho Saudáveis

Índice

Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis.....	3
Eixos de desenvolvimento.....	3
Grupo fundador.....	4
Investigadores juniores.....	4
International advisors.....	4
Organizações fundadoras.....	5
Universidades.....	5
Introdução.....	6
Enquadramento.....	6
Participantes.....	7
Instrumento.....	8
Ecosistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS).....	9
Resultados.....	9
Escala do Instrumento EATS.....	14
EATS – Diferentes setores de atividade.....	18
Informação complementar da Saúde dos Profissionais.....	21
Fatores complementares associados à percepção de ambientes de trabalho saudáveis.....	26
Identificação de boas práticas e propostas de melhoria.....	29
Exemplo de práticas desenvolvidas na sua organização que tornam o ambiente de trabalho saudável.....	29
Propostas de melhoria para tornar o ambiente de trabalho saudável..	37
Conclusões.....	43
Referências.....	47

Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis

O Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis tem como objetivo o estudo aprofundado, sistemático e ecológico da saúde e bem-estar dos profissionais e das organizações e a colaboração na promoção e proteção da saúde e dos riscos em contexto laboral em Portugal, não negligenciando o desempenho.

Pretende-se caracterizar a situação nacional ao nível das necessidades de intervenção e da fundamentação, design/estruturação, avaliação e inovação de programas de intervenção e políticas com impacto na saúde e bem-estar, desenvolvimento saudável e sustentável dos profissionais e das organizações em constante ligação à sociedade, numa lógica ancorada no *triple bottom line* (*Profit, People, Planet*)

Podem ser identificados os seguintes objetivos específicos:

- Caracterizar as necessidades ao nível da promoção da saúde e proteção da doença, dos riscos psicossociais no trabalho dos profissionais e das organizações em Portugal relacionando com o desempenho;
- Avaliar as respostas e respetiva adequabilidade às necessidades;
- Identificar e disseminar boas práticas;
- Propor medidas adequadas às entidades competentes;
- Identificar e propor áreas / temas relevantes e emergentes para investigação e desenvolvimento;
- Estudar aprofundadamente a relação entre bem-estar e produtividade numa perspetiva estratégica;
- Divulgar dados em relatório anual;
- Formação e consultoria na área dos ambientes de trabalho saudáveis;
- Dar pareceres sobre assuntos relevantes na área dos ambientes de trabalho saudáveis.

EIXOS DE DESENVOLVIMENTO

O Laboratório Português dos Ambientes de Trabalho Saudáveis pretende reunir personalidades, investigadores, instituições académicas e de investigação, organizações, associações e entidades governamentais e não governamentais especialistas. Esta organização em rede permite uma abordagem multidisciplinar, uma importante articulação e conjugação de conhecimentos e competências e uma gestão flexível dos recursos disponíveis.

Deve atuar em quatro eixos:

- 1) Investigação & Desenvolvimento - identificar e propor áreas / temas relevantes e emergentes para investigação e desenvolvimento;
- 2) Informação/formação – reunir e divulgar informação disponível ao nível de investigação e intervenção, disseminar boas práticas, dinamizar ou apoiar eventos científicos e profissionais (workshops, encontro, congressos, etc.);
- 3) Intervenção Social e Comunitária– *policy advice*; proposta de programa e medidas; consultoria e apoio à implementação e avaliação de programas e medidas;
- 4) Internacionalização – desenvolvimento de parcerias internacionais para rede de Observatório.

QUEM SOMOS

GRUPO FUNDADOR

Tania Gaspar

Professora Associada com Agregação na Universidade Lusófona, especialista em Psicologia, Gestão e Saúde

Saúl Jesus

Professor Catedrático da Universidade do Algarve, especialista em Psicologia Saúde e Organizacional

Miguel Xavier

Professor Catedrático da Universidade NOVA de Lisboa, especialista em Saúde Mental

Mário Caldeira Dias

Professor Associado na Universidade Lusíada de Lisboa, especialista em Economia

Maria do Céu Machado

Professora Catedrática da Universidade de Lisboa, especialista em Saúde e Gestão

Margarida Gaspar de Matos

Professora Catedrática da Universidade de Lisboa, especialista em Psicologia e Saúde

Manuela Faia Correia

Professora Associada na Universidade Lusíada de Lisboa, especialista em Gestão de Recursos Humanos

José Luís Pais Ribeiro

Professor Associado na Universidade do Porto, especialista em Psicologia Saúde

João Areosa

Professor Adjunto do Instituto Politécnico de Setúbal, especialista em Sociologia

Helena Canhão

Professora Catedrática da Universidade NOVA de Lisboa, especialista em Saúde e Reumatologia

INVESTIGADORES JUNIORES

Fábio Botelho Guedes

Instituto de Saúde Ambiental (ISAMB)/Universidade de Lisboa | Aventura Social – Associação

Ana Cerqueira

Instituto de Saúde Ambiental (ISAMB)/Universidade de Lisboa | Aventura Social – Associação

INTERNATIONAL ADVISORS (ALPHABETICAL ORDER)

Antony Morgan – Professor in Public Health | Glasgow Caledonian University, London

David Guest - Emeritus Professor of Organizational Psychology and Human Resource Management – King's Business School – King's College, London

Gabrielle McHugh – The Next Step Disability Management Services & Organizational Consultancy - University of Northern British Columbia

Juan Tobal – Catedrático de Psicología – Departamento de Psicología Experimental Universidad Complutense de Madrid

Marion Devaux – Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) | OECD · Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

Sherri Sheinfeld Gorin – professor Department of Family Medicine – University of Michigan School of Medicine; Board International Society of Behavioral Medicine

Stephen Whiting – WHO European Office for Prevention and Control of Noncommunicable Diseases (NCD Office)

Colaboração: WHO European Office for Prevention and Control of Noncommunicable Diseases (NCD Office) & Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) | OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

ORGANIZAÇÕES FUNDADORAS (ORDEM ALFABÉTICA)

Associação Nacional de Gestão de Pessoas

Associação Portuguesa de Administradores Hospitalares

Associação Portuguesa de Ciências da Saúde e Comportamento – Membro da International Society of Behavioral Medicine

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Aventura Social Associação, IPSS

CENC – Centro de Medicina do Sono

Cruz Vermelha Portuguesa

Direção-Geral Administração e Emprego Público

Fórum Saúde para o Século XXI

Instituto Nacional de Administração I.P. (INA, I.P.)

Ordem dos Economistas

Ordem dos Farmacêuticos

Ordem dos Médicos

Ordem dos Nutricionistas

Ordem dos Psicólogos Portugueses

Programa Nacional de Saúde Ocupacional/Direção-Geral da Saúde

SICAD - Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências

Sociedade de Ciências Médicas de Lisboa

Sociedade Portuguesa de Gestão de Saúde

Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde

Sociedade Portuguesa de Reumatologia

UNIVERSIDADES

ISAMB/FM/Universidade de Lisboa

NOVA Medical School/Universidade Nova de Lisboa

Universidade Lusófona

Universidade do Algarve

Universidade Lusíada

Introdução

Enquadramento

As organizações deparam-se com crescentes desafios internos e externos, complexos e multidimensionais. Confrontam-se com diversas alterações comportamentais, sociais, económicas e com barreiras internas, tais como fragilidades ao nível da gestão, insatisfação, *burnout* e *turnover* dos profissionais (Bourgeault et al., 2010; Burton, 2010; Gaspar, 2020; Gaspar & Correia, 2020; Gaspar, Paiva & Matos, 2022).

A avaliação da qualidade e dos processos é um componente vital para a manutenção e melhoramento da qualidade dos serviços e desempenho prestado pelas organizações e respetivos profissionais (BNQ, 2018).

Os resultados de uma organização, nomeadamente o desempenho dos profissionais, são altamente influenciados pela sua saúde e qualidade de vida (QV). Uma cultura organizacional que tenha uma abordagem focada na promoção de qualidade de vida dos profissionais e de espaços de trabalho saudáveis (*Healthy Workplace*) está associada a uma melhor satisfação com o trabalho, menos riscos psicossociais no trabalho e, conseqüentemente melhores resultados, nomeadamente um melhor desempenho dos profissionais e satisfação por parte dos clientes (Burton, 2010; Gaspar, Correia & Torres, 2021; Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2018, 2019, 2020a, 2020b).

As organizações que têm como pilar estratégico a promoção do bem-estar e da saúde dos profissionais tendem a prevenir riscos, promover a saúde, resolver problemas, ocorrências negativas ou mesmo acontecimentos stressantes como a pandemia da COVID-19 (Gaspar, Paiva & Matos, 2021; 2022). Uma abordagem de promoção de qualidade de vida e bem-estar tem maior capacidade para atrair e reter os profissionais e melhora o seu comprometimento (Cameron & Quinn, 2011; Campbell & Wiernik, 2015; Gauld & Horsburgh, 2020). Deste modo, os profissionais aumentam o seu desempenho, a sua criatividade e capacidade de inovação. Por outro lado, permite reduzir fatores de risco e desestabilizadores no trabalho, tais como conflitos, queixas, *turnover*, absentismo, problemas de desempenho, acidentes e incapacidade (Kock, 2017; Torres et al., 2022).

Participantes

O estudo envolveu, no seu total, 1829 participantes, 1246 (68,1%) do sexo feminino e 571 (31,2%) do sexo masculino. A idade dos profissionais varia entre os 18 e os 72 anos, com média de 43 anos e desvio padrão de 10,45.

A maior parte dos participantes (61,0%) refere ser casado ou viver em união de facto ($n=1115$), 27,8% encontra-se solteiro ($n=509$) e 10,4% refere estar divorciado ou separado ($n=190$). 67,0% refere ter filhos ($n=1224$). Ao nível da escolaridade, 29,1% tem o ensino secundário concluído ($n=533$), 39,4% tem uma licenciatura ($n=721$), 19,6% tem um mestrado ($n=359$) e 2,6% tem um doutoramento ($n=48$). Afirmam ter pelo menos uma doença crónica, 28,1%.

No que diz respeito à localização da organização, esta varia entre Norte (5,3%), área metropolitana do Porto (20,8%), Centro (15,1%), área metropolitana de Lisboa (47,7%), Alentejo (4,2%), Algarve (0,7%) e Região Autónoma dos Açores (6,1%). De entre os participantes, 16,2% refere que trabalha numa Organização Multinacional e 83,8% refere que trabalha numa Organização Nacional.

No que diz respeito ao setor de atividade, este varia entre Agricultura, Produção Animal, Caça, Silvicultura e Pesca (0,4%), Indústrias transformadoras (0,6%), Eletricidade, gás e água (0,2%), Construção (0,5%), Comércio por grosso e a retalho (13,9%), Transporte e armazém (4,9%), Alojamento, restauração e similares (0,7%), Atividades financeiras e de seguros (4,3%), Atividades imobiliárias (0,2%), Educação (12,2%), Atividades de saúde humana (34,8%), Atividades de apoio social (9,6%) e Outro setor (17,7%).

Quanto à dimensão da organização, a maioria refere que trabalha numa grande empresa/organização (250 ou mais pessoas) (64,8%), 27,5% numa média empresa/organização (50 a 249 pessoas), 5,2% numa pequena empresa/organização (10 a 49 pessoas) e 2,5% numa Microempresa/organização (1 a 9 pessoas).

Instrumento

O Instrumento Ecossistemas de Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS) é constituído por um total de 62 itens organizados em 9 dimensões, tendo como base o modelo dos *Healthy Workplaces* proposto pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (World Health Organization [WHO], 2010).

A dimensão **Ética e Valores** é constituída por 8 itens, o **Compromisso com a Liderança** por 6 itens, o **Envolvimento dos Profissionais** por 7 itens, os **Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com o conteúdo do trabalho e relações com a liderança** tem 12 itens, os **Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com o Bem-estar e Saúde Mental** tem 5 itens, o **Ambiente Físico** tem 5 itens, o **Teletrabalho** tem 3 itens, o **Envolvimento com a Comunidade** 12 itens e os **Recursos para a Saúde Pessoal** tem 4 itens. Todas as questões usam uma escala de tipo *Likert* de 5 pontos (Gaspar et al., 2022).

Ecosystems of Healthy Work Environments (EATS)

Resultados

Apresentam-se de seguida um conjunto de estatísticas que ilustram os procedimentos relativos ao estudo psicométrico do instrumento EATS. Foi efetuada a análise da estatística descritiva dos itens e das dimensões do instrumento, análise de correlações e diferenças entre grupos ao nível do género, nível de escolaridade e doença crónica e validade concorrente das escalas em relação a indicadores relevantes.

Escala Ética e Valores

Tabela 1 – Estatística Descritiva dos Itens da Escala Ética e Valores

	Mín.	Máx.	M	DP		% concordo
A organização é um local familiar e onde as pessoas têm uma relação de proximidade	1	5	3,33	1,09		53,2
A organização foca-se na inovação, empreendedorismo e dinamismo	1	5	3,41	1,06		55,9
A organização é orientada para os resultados, valoriza ações competitivas para alcançar objetivos	1	5	3,49	1,09		59,9
A organização é um local formal, estruturado e com procedimentos bem definidos	1	5	3,58	0,98		63,5
A organização caracteriza-se pela integridade e respeito	1	5	3,68	1,05		67,4
A organização valoriza o desenvolvimento pessoal e profissional, baseado na confiança, abertura e participação	1	5	3,30	1,18		52,1
A organização valoriza a eficiência, controlo e estabilidade	1	5	3,50	1,05		60,5
A organização foca-se no bem-estar dos trabalhadores e tem políticas e estratégias para o promover	1	5	3,11	1,23		43,0

Escala Compromisso da Liderança

Tabela 2 – Estatística Descritiva dos Itens da Escala Compromisso e Liderança

	Mín.	Máx.	M	DP		% concordo
A liderança é caracterizada pela orientação, facilitação e incentivo	1	5	3,20	1,17		47,0
A liderança é caracterizada pelo empreendedorismo, inovação e gestão de risco	1	5	3,21	1,11		45,4
A liderança é caracterizada pela assertividade e orientação para os resultados	1	5	3,42	1,08		56,6
A liderança é caracterizada pela coordenação, organização e eficiência	1	5	3,36	1,09		53,7
A liderança vê o bem-estar dos trabalhadores como a sua prioridade	1	5	2,94	1,26		38,3
A liderança valoriza a comunicação e informação junto dos trabalhadores	1	5	3,26	1,18		49,9

Escala Envolvimento dos Profissionais

Tabela 3 – Estatística Descritiva dos Itens da Escala Envolvimento dos Profissionais

	Min.	Máx.	M	DP		% concordo
Tenho um sentimento de pertença com a entidade empregadora	1	5	3,29	1,25		47,9
Sinto-me motivado e tenho prazer em exercer o meu trabalho	1	5	3,64	1,11		59,3
Vou além do que é esperado de mim, faço um esforço extra quando necessário	1	5	4,09	0,89		78,7
O meu trabalho contribui para o meu crescimento pessoal	1	5	3,82	1,08		66,5
Sinto que o meu trabalho dá significado à minha vida	1	5	3,64	1,10		59,5
Sinto-me satisfeito com o trabalho que faço	1	5	3,80	1,02		65,2
Sinto que estou alinhado com os objetivos da organização	1	5	3,70	1,06		62,2

Escala Ambiente Psicossocial do Trabalho

relacionado com o Conteúdo e Relação com a Liderança

Tabela 4 – Estatística Descritiva dos itens da Escala Ambiente Psicossocial do Trabalho relacionado com o Conteúdo e Relação com a Liderança

	Min.	Máx.	M	DP		% concordo
No meu local de trabalho, sou informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro	1	5	3,07	1,17		35,6
O meu trabalho é reconhecido e apreciado pela minha chefia direta	1	5	3,47	1,19		52,8
Sou respeitado e tratado de forma justa no meu local de trabalho	1	5	3,72	1,10		61,1
A minha chefia oferece boas oportunidades de desenvolvimento	1	5	3,21	1,24		44,3
A minha chefia direta valoriza a minha satisfação no trabalho	1	5	3,35	1,28		50,4
Recebo toda a informação de que necessito para desempenhar bem o meu trabalho	1	5	3,55	1,06		54,7
Tenho a autonomia necessária para realizar o meu trabalho	1	5	3,92	1,04		71,3
Os conflitos na organização são resolvidos de forma justa	1	5	3,23	1,12		40,3
Sinto-me alvo de ameaças ou outra forma de abuso físico ou psicológico (ex: insultos, assédio sexual, posto de lado, etc.)	1	5	1,56	1,02		15,7
Realizo as minhas tarefas de forma adequada	1	5	4,41	0,66		93,6
Independentemente das circunstâncias, foco-me na qualidade do meu trabalho	1	5	4,54	0,64		94,9
Cumpro os níveis de desempenho que estão definidos para a minha função	1	5	4,49	0,66		94,0

Escala Riscos Psicossociais do Trabalho

relacionados com o Bem-estar e saúde mental

Tabela 5 – Estatística Descritiva dos itens da Escala Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com o Bem-estar e Saúde Mental

	Min.	Máx.	M	DP		% concordo
Sinto que o meu trabalho me consome muito tempo e energia, afetando negativamente a minha vida	1	5	3,08	1,18		36,1
A minha família e os meus amigos dizem-me que trabalho demais	1	5	3,21	1,21		43,2
Nas últimas 4 semanas senti-me fisicamente exausto	1	5	3,22	1,23		42,6
Nas últimas 4 semanas, senti-me irritado	1	5	2,96	1,21		33,6
Nas últimas 4 semanas, senti-me triste	1	5	2,80	1,24		29,5

Escala Ambiente Físico

Tabela 6 – Estatística Descritiva dos itens da Escala Ambiente Físico

	Min.	Máx.	M	DP		% concordo
Considero que estão acauteladas as condições das instalações e equipamentos para realizar o meu trabalho em segurança	1	5	3,58	1,15		62,9
Estou satisfeito com as condições físicas no meu local de trabalho (temperatura, ruído, poluição, distrações, etc.)	1	5	3,24	1,22		49,0
Estou satisfeito com a qualidade do meu espaço de trabalho (organização, conforto, limpeza, etc.)	1	5	3,38	1,19		53,7
Estou satisfeito com a qualidade e acesso à tecnologia e equipamentos necessários para realizar o meu trabalho	1	5	3,41	1,14		54,4
Estou satisfeito com a localização e acessos do meu local de trabalho	1	5	3,81	1,08		70,1

Escala de Teletrabalho

Tabela 7 – Estatística Descritiva dos itens da Escala de Teletrabalho

	Min.	Máx.	M	DP		% concordo
Quando estou em teletrabalho, é-me garantido o acesso aos meios (tecnológicos ou outros) e às condições necessárias para suportar a minha atividade em regime de trabalho	1	6	3,53	1,29		49,0
Quando estou em teletrabalho, consigo realizar melhor a minha atividade (sem interrupções, sem perda de tempo nas deslocações, etc.)	1	6	3,57	1,29		48,1
Quando estou em teletrabalho, consigo gerir melhor o meu horário de trabalho	1	6	3,56	1,29		46,7

Escala Envolvimento com a Comunidade

Tabela 8 – Estatística Descritiva dos itens da Escala Envolvimento com a Comunidade

	Min.	Máx.	M	DP		% concordo
Valoriza a satisfação dos clientes e foca-se nas suas necessidades	1	5	4,16	0,84		82,9
Promove uma relação com os fornecedores baseada na transparência, confiança e respeito	1	5	4,00	0,88		71,8
Adota boas práticas ambientais (ex. recicla, reduz o consumo de recursos naturais não renováveis, minimiza o desperdício, protege e desenvolve a qualidade do ambiente, etc.)	1	5	3,96	0,97		76,6
Considera os interesses das gerações futuras nos planos de desenvolvimento organizacional	1	5	3,68	0,92		62,2
Contribui e apoia organizações, projetos ou campanhas que promovem o bem-estar na comunidade	1	5	3,81	0,87		67,9
Tem conselhos sociais/consultivos que integram representantes da comunidade	1	5	3,45	0,93		47,2
Apoia a integração e oportunidade de carreira de trabalhadores com necessidades especiais ou das minorias	1	5	3,73	0,99		61,4
Promove a igualdade de remuneração e de oportunidades entre homens e mulheres	1	5	4,00	0,98		73,4
Tem práticas remuneratórias justas e competitivas face às praticadas no mercado	1	5	3,00	1,16		36,5
Promove o equilíbrio entre vida profissional e pessoal	1	5	3,28	1,12		47,9
Encoraja os trabalhadores no seu desenvolvimento profissional (formação profissional) e pessoal (ex. envolvimento em programas de voluntariado)	1	5	3,39	1,12		53,3
A organização apoia os trabalhadores e familiares em situação de fragilidade	1	5	3,31	1,11		45,2

Escala Recursos para a Saúde Pessoal

Tabela 9 – Estatística Descritiva dos itens da Escala Recursos para a Saúde Pessoal

	Min.	Máx.	M	DP		% concordo
A minha organização incentiva-me a realizar pausas durante o dia de trabalho e a fazer exercícios de ergonomia para reforçar posturas adequadas	1	5	2,66	1,19		27,2
A organização apoia a prática de atividade física? (ex. tem protocolo com uma cadeia de ginásios ou clubes, oferece vales de descontos, etc.)	1	5	2,74	1,23		30,8
A organização proporciona aos trabalhadores ações e programas de adoção de comportamentos saudáveis (cessação tabágica, nutrição, gestão de stress, hábitos de sono saudáveis)	1	5	2,80	1,17		31,7
A organização oferece e/ou facilita o acesso a serviços de saúde (consultas, tratamentos e medicamentos)	1	5	3,34	1,21		52,4

Escalas do Instrumento EATS

O estudo da estatística descritiva mostra que os participantes revelam valores médios ao avaliar o ambiente de trabalhos nas diferentes escalas, as escalas com valores superiores o Ambiente Psicossocial do Trabalho relacionado com o Conteúdo e Relação com a Liderança e o Envolvimento do Profissional. Com valor menos positivo destaca-se os Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com o Bem-estar e Saúde Mental, os Recursos para a Saúde Pessoal e o Compromisso da Liderança.

Tabela 10 – Estatística Descritiva das Escalas do Instrumento EATS

	Min.	Máx.	M	DP
Ética & Valores	1,00	5,00	3,43	0,86
Compromisso da Liderança	1,00	5,00	3,23	1,02
Envolvimento do Profissional	1,00	5,00	3,71	0,81
Ambiente Psicossocial - Conteúdo do Trabalho & Relação Liderança	1,33	5,00	3,78	0,73
Riscos Psicossociais no Trabalho relacionados com o Bem-Estar & Saúde Mental	1,00	5,00	3,05	0,99
Ambiente Físico	1,00	5,00	3,48	0,98
Teletrabalho	1,00	6,00	3,55	1,15
Envolvimento Comunidade	1,00	5,00	3,65	0,66
Recursos para a Saúde Pessoal	1,00	5,00	2,88	0,94

Índice de Risco – Todos os setores de atividade

Considerou-se a forma de cálculo do risco proposta por Kristensen (2002), consideramos no âmbito do risco Ambiente de Trabalho Saudável, um valor maior que 3,34 baixo risco, risco moderado entre 1,66 e 3,34 risco e até 1,66 risco elevado. No caso da dimensão Saúde Mental, uma vez que valor médio superior representa menor Saúde Mental consideramos o inverso, um valor maior até 1,66 revela baixo risco, risco moderado entre 1,66 e 3,34 risco e valor superior 3,34 está associado a risco elevado.

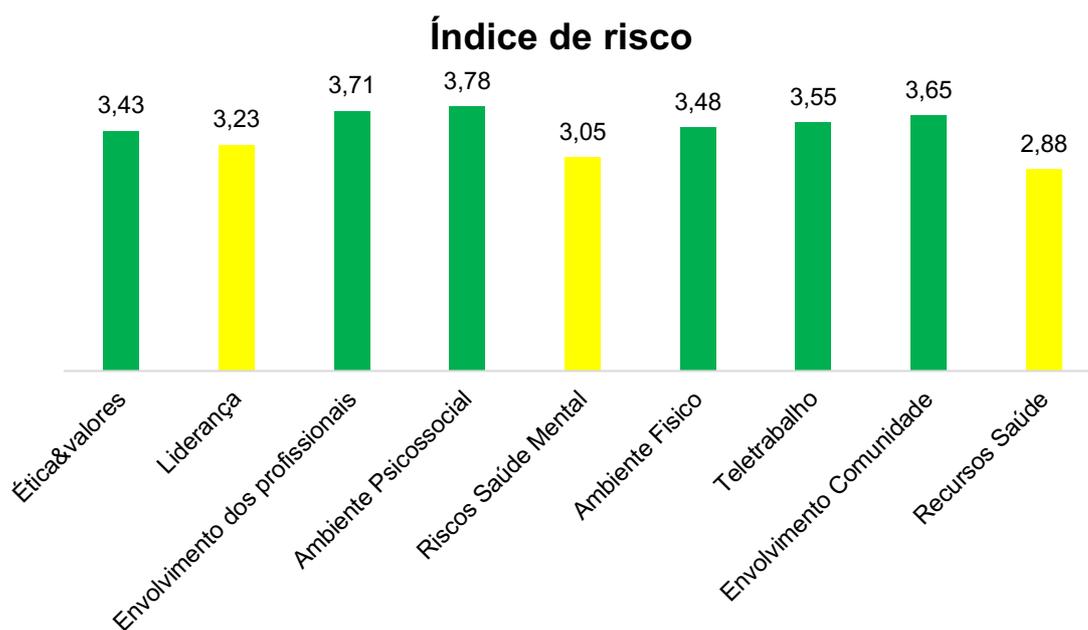


Figura 1 – Índice de Risco

Correlações entre as Escalas do Instrumento EATS

As correlações entre as escalas do instrumento EATS são todas moderadas e estatisticamente significativas. Salienta-se a correlação entre a Ética e Valores e o Compromisso com a Liderança ($r=0,88$), entre o Envolvimento do Trabalhador e a Ética e Valores ($r=0,60$), entre o Ambiente Psicossocial do Trabalho relacionado com o Conteúdo e Relação com a Liderança e a Ética e Valores ($r =0,69$), o Compromisso e Liderança ($r=0,69$) e o Envolvimento do Trabalhador ($r =0,73$). Por fim, salienta-se a correlação entre o Envolvimento da Comunidade e a Ética e Valores ($r =0,678$), o Compromisso da Liderança ($r =0,66$) e o Ambiente Psicossocial do Trabalho relacionado com o Conteúdo e Relação com a Liderança ($r =0,62$).

Tabela 11 – Correlações entre as Escalas do Instrumento EATS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 - Ética & Valores		0,88***	0,60***	0,69***	-0,35***	0,58***	0,23***	0,68***	0,52***
2 - Compromisso da Liderança			0,58***	0,69***	-0,36***	0,54***	0,20***	0,66***	0,51***
3 - Envolvimento do Trabalhador				0,73***	-0,26***	0,46***	0,15***	0,57***	0,37***
4 - Ambiente Psicossocial _Conteúdo do Trabalho & Relação Liderança					-0,43***	0,59***	0,22***	0,62***	0,47***
5- Riscos Psicossociais no Trabalho relacionados com Bem-Estar & Saúde Mental						-0,41***	-0,11**	-0,31***	-0,33***
6- Ambiente Físico							0,30***	0,56***	0,48***
7- Teletrabalho								0,25***	0,32***
8- Envolvimento Comunidade									0,55***
9- Recursos para a Saúde Pessoal									

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Comparação entre grupos nas Escalas do Instrumento EATS

Foram identificadas diferenças de género na maioria das dimensões do EATS, sendo que as mulheres revelam uma perceção mais positiva face às diferentes dimensões, nomeadamente ao nível das dimensões core relacionada com a Cultura Organizacional, assim como em relação ao Ambiente Psicossocial do Trabalho e Envolvimento com a Comunidade. Não se identificam diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres em relação às dimensões Riscos Psicossociais do Trabalho relacionadas com o Bem-estar e Saúde Mental, Ambiente físico, Teletrabalho e Recursos para a saúde. Comparando dois grupos de idades, verificamos que são os profissionais mais novos (50 anos ou menos) que revelam uma perceção mais positiva em relação ao Ambiente de Trabalho Saudável, nomeadamente nas dimensões Ambiente Psicossocial do Trabalho, menos Riscos Psicossociais do Trabalho relacionadas com o Bem-estar e Saúde Mental, melhor perceção do Ambiente físico, do teletrabalho e dos Recursos para a Saúde Pessoal (Tabela 12).

Tabela 12 – Comparação entre grupos (sexo e idade) nas Escalas do Instrumento EATS

	Masc.	Fem.	t/sig	50 anos ou menos	51 anos ou mais	t/sig
1 – Ética & Valores	3,35	3,47	2,78**	3,45	3,36	1,87
2 – Compromisso da Liderança	3,15	3,28	2,47**	3,26	3,15	1,88
3 – Envolvimento do Trabalhador	3,62	3,75	3,29***	3,70	3,73	-,57
4 – Ambiente Psicossocial _Conteúdo do Trabalho & Relação Liderança	3,70	3,82	3,15**	3,81	3,70	2,57**
5- Riscos Psicossociais no Trabalho relacionados com Bem-Estar & Saúde Mental	3,09	3,04	-0,97	3,03	3,17	-2,63**
6- Ambiente Físico	3,46	3,50	0,85	3,52	3,36	3,02**
7- Teletrabalho	3,63	3,52	-1,32	3,62	3,32	3,37**
8- Envolvimento Comunidade	3,56	3,69	3,99***	3,66	3,62	1,08
9- Recursos para a Saúde Pessoal	2,93	2,88	-1,10	2,92	2,80	2,29*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Não foram identificadas diferenças relacionadas com a escolaridade em relação à percepção de Ambiente de Trabalho Saudável com exceção da dimensão Teletrabalho face à qual são os profissionais com formação superior que revelam uma percepção mais positiva.

Os resultados revelam que os profissionais com doença crónica apresentam uma percepção menos positiva do Ambiente de Trabalho Saudável quando comparados com os profissionais sem doença crónica em todas as dimensões em estudo (Tabela 13).

Tabela 13 – Comparação entre grupos (nível de escolaridade e doença crónica) nas Escalas do Instrumento EATS

	Até 12 anos escolaridade	Formação superior	t/sig	c/ doença crónica	s/ doença crónica	t/sig
1 - Ética & Valores	3,42	3,43	-0,26	3,27	3,49	4,92***
2 - Compromisso da Liderança	3,25	3,22	0,61	3,03	3,31	5,34**
3 - Envolvimento do Trabalhador	3,69	3,72	-0,99	3,58	3,76	4,40***
4 - Ambiente Psicossocial _Conteúdo do Trabalho & Relação Liderança	3,76	3,79	-0,86	3,63	3,84	5,87***

	Até 12 anos escolaridade	Formação superior	t/sig	c/ doença crónica	s/ doença crónica	t/sig
5- Riscos Psicossociais no Trabalho relacionados com Bem-Estar & Saúde Mental	3,05	3,06	-0,09	3,31	2,96	-6,88***
6- Ambiente Físico	3,45	3,50	-0,99	3,28	3,56	5,47***
7- Teletrabalho	3,33	3,66	-4,36***	3,43	3,60	2,12*
8- Envolvimento Comunidade	3,64	3,65	-0,53	3,54	3,69	4,27***
9- Recursos para a Saúde Pessoal	2,89	2,88	0,20	2,75	2,94	3,99***

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

EATS – Diferentes setores de atividade

Considerando separadamente os diferentes setores, no âmbito da Saúde, as dimensões que revelam risco moderado ao nível do Ambiente de Trabalho Saudável envolvem a Ética e Valores, Compromisso da Liderança, Ambiente Físico, Teletrabalho e os Recursos para a Saúde Pessoal. O maior risco está associado à dimensão Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com o Bem-estar e Saúde Mental.

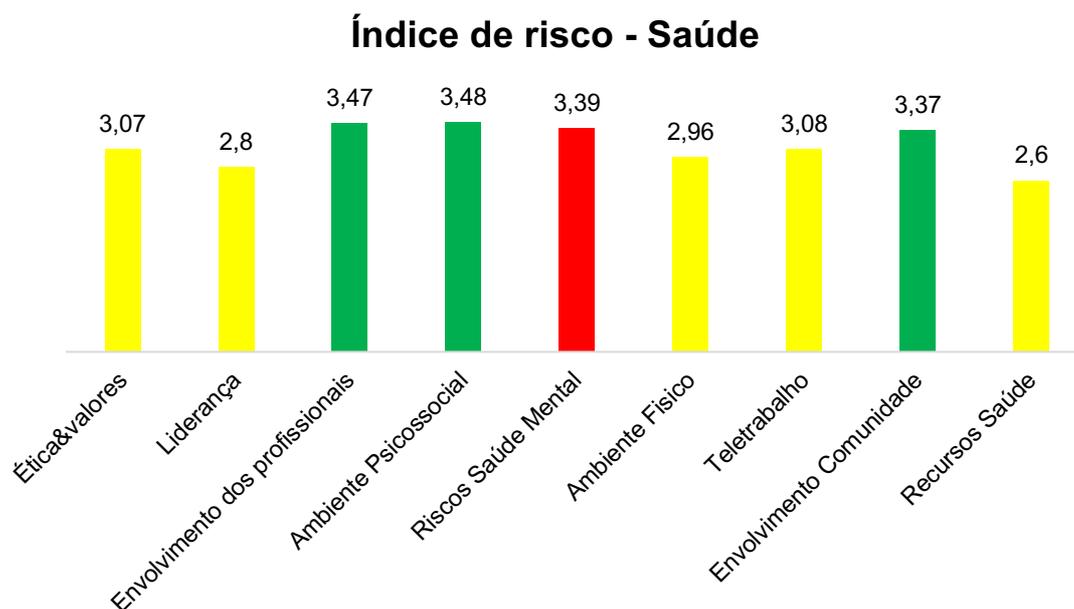


Figura 2 – Índice de Risco no setor da Saúde

No sector da Educação, as dimensões que revelam risco moderado ao nível do Ambiente de Trabalho Saudável são os Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com o Bem-estar e Saúde Mental, o Teletrabalho e os Recursos para a Saúde Pessoal.

Índice de risco - Educação

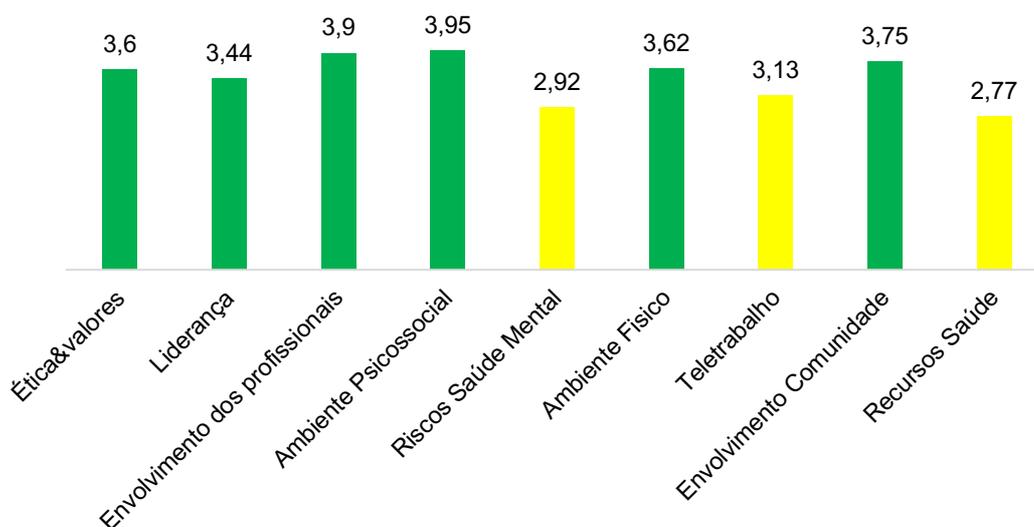


Figura 3 – Índice de Risco no setor da Educação

Já no sector Social, as dimensões que revelam risco moderado ao nível do Ambiente de Trabalho Saudável são o Compromisso da Liderança, Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com o Bem-estar e Saúde Mental e os Recursos para a Saúde Pessoal.

Índice de risco - Setor social

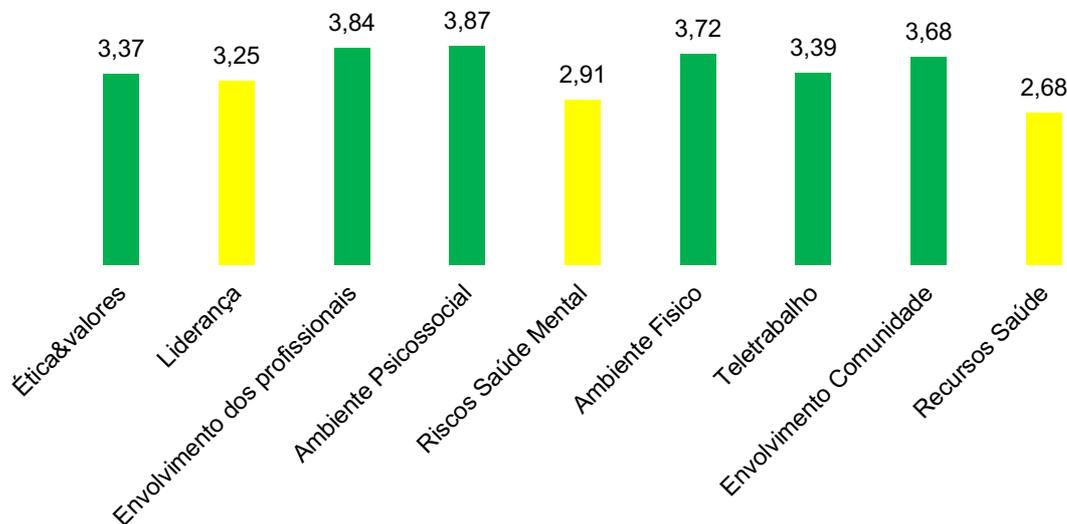


Figura 4 – Índice de Risco no setor Social

Os profissionais da Administração Pública revelam valores superiores nas escalas relacionadas com o Ambiente Psicossocial do Trabalho relacionado com o Conteúdo e o Envolvimento do Profissional. Revelam risco moderado nas dimensões Ética e Valores, Compromisso da Liderança, Recursos para a Saúde Pessoal,

Ambiente Físico, Teletrabalho e Envolvimento com a Comunidade. O risco mais elevado está associado aos Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com o Bem-estar e Saúde Mental.

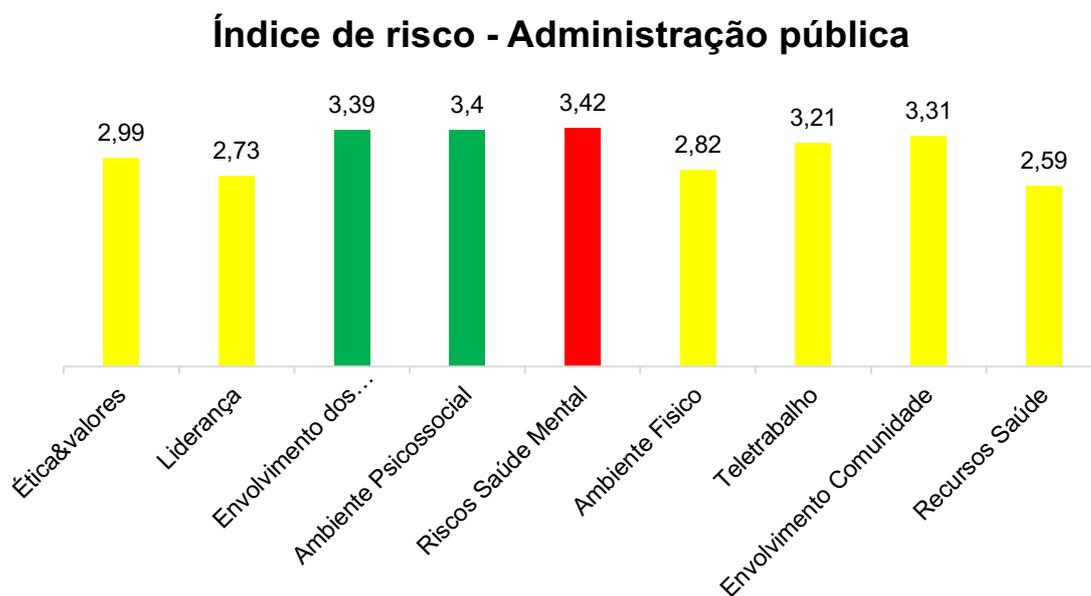


Figura 5 – Índice de Risco na Administração Pública

Os profissionais do setor dos transportes revelam valores superiores nas escalas relacionadas com o Ambiente Psicossocial do Trabalho relacionado com o Conteúdo e o Envolvimento do Profissional. Revelam risco moderado nas dimensões Ética e Valores, Compromisso da Liderança, Recursos para a Saúde Pessoal, Ambiente Físico, Teletrabalho e Envolvimento com a Comunidade. O risco mais elevado está associado aos Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com o Bem-estar e Saúde Mental.

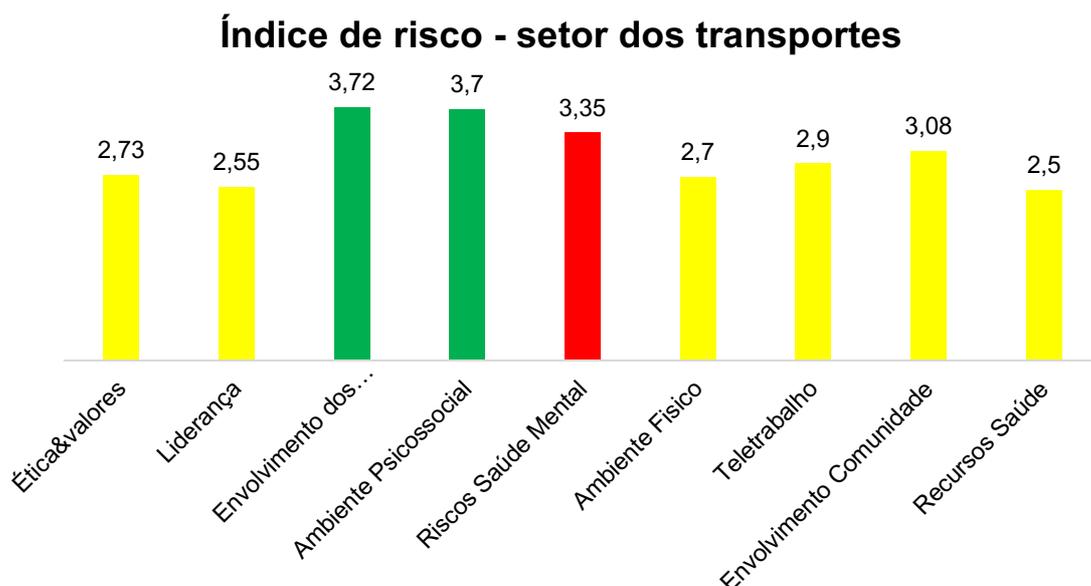


Figura 6 – Índice de Risco no setor dos transportes

Por fim, no sector do Comércio e Retalho as dimensões que revelam risco moderado ao nível do Ambiente de Trabalho Saudável são os Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com o Bem-estar e Saúde Mental e os Recursos para a Saúde Pessoal.

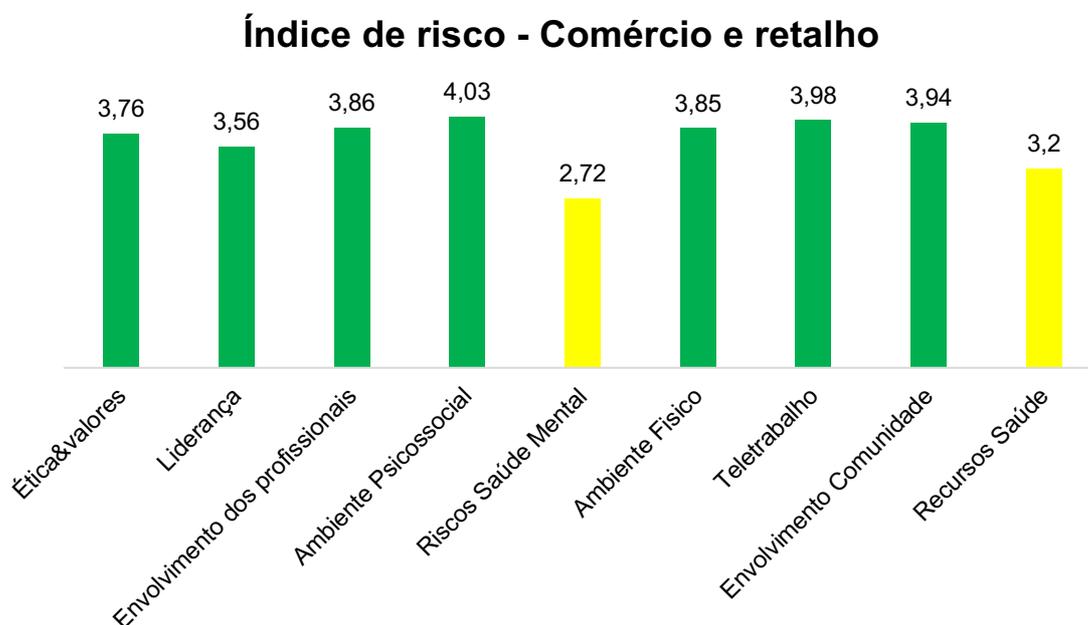


Figura 7 – Índice de Risco no setor do Comércio e Retalho

Informação complementar da Saúde dos Profissionais

De acordo com a Tabela 14, e no que diz respeito à satisfação dos participantes com a sua qualidade de vida, verifica-se que 3,5% se encontram muito insatisfeitos ($n=64$) e 13,8% insatisfeitos ($n=252$). Não obstante este facto, observa-se que 52,4% dos participantes se encontram satisfeitos com a sua qualidade de vida ($n=958$) e 12,1% se encontra muito satisfeito ($n=221$). Em relação à sua satisfação com a saúde, evidencia-se que 2,5% destes se encontra muito insatisfeito ($n=46$) e 12,9% se encontra insatisfeito ($n=236$), por outro lado verifica-se que 52,4% se encontra satisfeito ($n=958$) e 14,4% se encontra muito satisfeito ($n=264$). No que se refere à existência de uma doença crónica, verifica-se que 28,1% participantes possuem uma doença crónica, salientando-se que destes, 79,8% apresenta um nível de capacidade superior a 5 (numa escala de 0 a 10) ($n=504$). No âmbito do absentismo, constata-se que 53,9% dos participantes referem que os problemas de saúde nunca ou quase nunca dificultam a realização do seu trabalho ($n=986$), 28,3% afirmam que isso acontece raramente ($n=518$) e 2,8% salientam que às vezes os problemas de saúde dificultam o seu trabalho ($n=52$). 67,8% dos participantes refere nunca ou quase nunca faltar um dia inteiro, ou parte de um dia de trabalho, por

problemas de saúde física ou mental ($n=1239$), 24,8% afirma raramente ter de faltar por esse motivo ($n=454$) e 6,3% afirmam às vezes ter de faltar por esse motivo ($n=116$).

Tabela 14 – Qualidade de vida e saúde dos participantes

	<i>n</i>	%	<i>M</i>	<i>DP</i>	Min.	Max.
Satisfação com a qualidade de vida			3,56	0,99	1	5
Muito insatisfeito	64	3,5				
Insatisfeito	252	13,8				
Nem insatisfeito, nem satisfeito	333	18,2				
Satisfeito	958	52,4				
Muito satisfeito	221	12,1				
Satisfação com a saúde			3,63	0,97	1	5
Muito insatisfeito	46	2,5				
Insatisfeito	236	12,9				
Nem insatisfeito, nem satisfeito	324	17,7				
Satisfeito	958	52,4				
Muito satisfeito	264	14,4				
Doença crónica						
Sim	513	28,1				
Não	1314	71,9				
Nível de capacidade (no caso de doença crónica)			6,80	3,31	0	10
0 – Capacidade reduzida	70	11,1				
1	18	2,8				
2	12	1,9				
3	13	2,1				
4	15	2,4				
5	52	8,2				
6	37	5,9				
7	71	11,2				
8	87	13,8				
9	87	13,8				
10 – Capacidade total	170	26,9				
Frequência com que os problemas de saúde dificultam a realização do trabalho			1,67	0,85	1	5
Nunca/Quase nunca	986	53,9				
Raramente	518	28,3				
Às vezes	268	14,7				
Frequentemente	52	2,8				
Sempre/Quase Sempre	5	0,3				
Frequência com que falta um dia inteiro, ou parte de um dia de trabalho, por problemas de saúde física ou mental						
Nunca/Quase nunca	1239	67,8				
Raramente	454	24,8				
Às vezes	116	6,3				
Frequentemente	15	0,8				
Sempre/Quase Sempre	4	0,2				

Segundo a Tabela 15, e no que diz respeito aos hábitos alimentares dos participantes, evidencia-se que a maioria refere consumir pelo menos 8 copos de água diariamente (60,6%). 54,0% afirma consumir pelo menos 3 a 5 porções de produtos hortícolas (exceto sopa) por dia ($n=987$), 54,8% refere que consome pelo menos um prato de sopa por dia ($n=1002$), e 55,1% alega consumir pelo menos 3 a 5 peças de fruta por dia ($n=1007$).

Tabela 15 – Hábitos alimentares dos participantes

	<i>n</i>	%
Hábitos de hidratação (consome pelo menos 8 copos de água por dia)		
Sim	1109	60,6
Não	719	39,3
Hábitos de consumo de produtos hortícolas (consome pelo menos 3 a 5 porções de produtos hortícolas (exceto sopa) por dia)		
Sim	987	54,0
Não	841	46,0
Hábitos de consumo de sopa (consome pelo menos um prato de sopa por dia)		
Sim	1002	54,8
Não	826	45,2
Hábitos de consumo de fruta (consome pelo menos 3 a 5 peças de fruta por dia)		
Sim	1007	55,1
Não	821	44,9

Em relação aos estilos de vida verificamos que a grande maioria dos profissionais refere ter bons hábitos alimentares, em relação aos níveis de stress e hábitos de sono mais de um terço dos participantes refere ter níveis elevados de stress e hábitos de sono pouco saudáveis. Quase metade dos profissionais refere ter hábitos de exercício físico maus ou muito maus.

Tabela 16 – Hábitos de saúde dos participantes

Como classifica os seus...	<i>n</i>	% muito maus/maus
...hábitos alimentares (tendo em conta a ingestão de hortícolas, frutas, doces, refrigerantes, sal e gorduras)	176	9,6
...níveis de stress (na sua vida laboral, familiar, social e pessoal)	667	36,5
...hábitos de sono (tendo em conta as horas de sono em termos de qualidade e quantidade)	656	35,9
...hábitos de prática de exercício físico tendo como referência a prática de atividade física moderada de pelo menos 150 minutos por semana	892	48,8

Relativamente aos hábitos tabágicos dos participantes (Tabela 17), observa-se que 77,1% destes afirma não fumar ($n=1399$), 13,3% refere fumar entre até 10 cigarros diariamente ($n=242$), 8,4% refere fumar entre 11 a 20 cigarros diariamente ($n=137$) e 1,2% refere fumar mais de 20 cigarros diariamente ($n=21$). No que diz respeito ao consumo de bebidas que contêm álcool, constata-se que 23,6% dos participantes afirma nunca consumir este tipo de bebidas ($n=430$), 30,6% consome uma vez por mês ou menos ($n=559$), 27,5% 2 a 4 vezes por mês ($n=11,8$), 11,8% 2 a 3 vezes por semana ($n=215$) e 6,6% 4 ou mais vezes por semana ($n=120$). Para além disso, 63,4% refere que nunca consome mais do que duas bebidas que contêm álcool num dia normal ($n=1156$), 23,1% refere que consome mais do que duas bebidas que contêm álcool num dia normal uma vez por mês ou menos ($n=421$), 8,8% refere que consome 2 a 4 vezes por semana ($n=160$), 3,3% refere consumir 2 a 3 vezes por semana ($n=61$) e 1,4% refere consumir 4 ou mais vezes por semana ($n=26$). Em relação ao consumo de anfetaminas ou de outras substâncias estimulantes, constata-se que a maior parte dos participantes afirma nunca consumir estas substâncias (97,9%). Por fim, relativamente ao consumo de medicamentos psicotrópicos, apesar de 80,3% dos participantes alegar nunca consumir este tipo de medicamentos ($n=1465$), observa-se 6,6% consome uma vez por mês ou menos ($n=120$), 2,7% 2 a 4 vezes por mês ($n=50$) e 9,3% 4 ou mais vezes por semana ($n=170$).

Tabela 17 – Hábitos tabágico e consumo de álcool e de substâncias dos participantes

	<i>n</i>	%
Hábitos tabágicos (em média por dia)		
Não fumo	1399	77,1
Até 5 cigarros	105	5,8
5-10 cigarros	137	7,5
11-20 cigarros	153	8,4
Mais de 20 cigarros	21	1,2
Frequência de consumo de bebidas que contêm álcool		
Nunca	430	23,6
Uma vez por mês ou menos	559	30,6
2 a 4 vezes por mês	501	27,5
2 a 3 vezes por semana	215	11,8
4 ou mais vezes por semana	120	6,6
Frequência de consumo de mais do que duas bebidas que contêm álcool num dia normal		
Nunca	1156	63,4
Uma vez por mês ou menos	421	23,1
2 a 4 vezes por mês	160	8,8
2 a 3 vezes por semana	61	3,3
4 ou mais vezes por semana	26	1,4

Frequência de consumo de anfetaminas ou outras substâncias estimulantes		
Nunca	1787	97,9
Uma vez por mês ou menos	21	1,2
2 a 4 vezes por mês	12	0,7
2 a 3 vezes por semana	2	0,1
4 ou mais vezes por semana	3	0,2
Frequência de consumo de medicamentos psicotrópicos (calmantes, antidepressivos, ansiolíticos, etc.)		
Nunca	1465	80,3
Uma vez por mês ou menos	120	6,6
2 a 4 vezes por mês	50	2,7
2 a 3 vezes por semana	20	1,1
4 ou mais vezes por semana	170	9,3

De acordo com a Tabela 18, e no que diz respeito à utilização de aparelhos eletrónicos com ecrã no tempo de trabalho, evidencia-se que 7,9% dos participantes nunca utiliza este tipo de aparelhos durante o trabalho ($n=145$), 22,8% utiliza até 2 horas ($n=417$), 35,1% entre 3 a 7 horas ($n=641$), 29,9% entre 8 a 11 horas ($n=545$) e 4,2% 12 horas ou mais ($n=77$). Relativamente à utilização de aparelhos eletrónicos com ecrã no tempo de lazer, constata-se que 2,8% dos participantes nunca utiliza este tipo de aparelhos ($n=51$), 62,2% utiliza no máximo até 2 horas por dia ($n=1136$), 28,6% entre 3 a 7 horas ($n=523$), 4,9% entre 8 a 11 horas ($n=90$) e 1,4% utiliza 12 horas ou mais ($n=26$).

Tabela 18 – Tempo ecrã dos participantes

	<i>n</i>	%
Utilização de aparelhos eletrónicos com ecrã no tempo de trabalho (horas diárias em média)		
Nunca	145	7,9
Até 2 horas	417	22,8
3-7 horas	641	35,1
8-11 horas	545	29,9
12 horas ou mais	77	4,2
Utilização de aparelhos eletrónicos com ecrã no tempo de lazer (horas diárias em média)		
Nunca	51	2,8
Até 2 horas	1136	62,2
3-7 horas	523	28,6
8-11 horas	90	4,9
12 horas ou mais	26	1,4

No que diz respeito à classificação do ambiente de trabalho da organização (Tabela 19), verifica-se que os participantes atribuíram uma classificação média de 6,55 ($DP=2,29$) numa escala de 0 a 10. Neste âmbito, observa-se que 1,2% atribuiu a classificação de 0 (muito mau ambiente) ($n=22$), 2,1% atribuiu a classificação de 1 ($n=38$), 2,8% atribuiu a classificação de 2 ($n=51$), 5,7% atribuiu a classificação de 3 ($n=104$) e 5,8% atribuiu a pontuação de 4 ($n=105$). Não obstante este facto, 12,9% atribuiu a classificação de 5 ($n=236$), 10,6% dos participantes atribuiu a classificação de 6 ($n=193$), 19,2% a classificação de 7 ($n=350$), 21,0% a classificação de 8 ($n=384$), 11,0% a classificação de 9 ($n=201$) e 7,8% a classificação de 10 (muito bom ambiente) ($n=142$).

Tabela 19 – Ambiente de trabalho na organização

	<i>n</i>	%	<i>M</i>	<i>DP</i>	Min.	Max.
Classificação do ambiente de trabalho da organização (numa escala de 0 a 10)			6,55	2,29	0	10
0 – Muito mau ambiente	22	1,2				
1	38	2,1				
2	51	2,8				
3	104	5,7				
4	105	5,8				
5	236	12,9				
6	193	10,6				
7	350	19,2				
8	384	21,0				
9	201	11,0				
10 – Muito bom ambiente	142	7,8				

Fatores complementares associados à percepção de ambiente de trabalho saudável

Relativamente à remuneração dos participantes (Tabela 20), observa-se que 60,4% dos participantes não considera a sua remuneração justa face às suas responsabilidades, à sua função e comparando com os valores que são pagos no setor de atividade onde exerce a sua profissão ($n=1104$).

Tabela 20 – Remuneração dos participantes

	<i>n</i>	%
Considero a minha remuneração justa face às minhas responsabilidades, à minha função e comparando com os valores que são pagos no setor de atividade onde exerço a minha profissão		
Discordo totalmente	547	29,9
Discordo	557	30,5
Nem discordo, nem concordo	318	17,4
Concordo	332	18,2
Concordo totalmente	75	4,1

O *engagement* é caracterizado por um estado de espírito positivo e satisfatório, caracterizado pelo envolvimento, dedicação e vigor. O *engagement* manifesta-se ao nível do afeto, comportamento e cognição (de Vreede et al., 2019). Relativamente ao nível de *engagement* (Tabela 21), observa-se que 28,6% dos participantes apresenta um baixo nível de *engagement* ($n=522$), 44,1% um nível moderado ($n=804$) e 27,3% um elevado nível de *engagement* ($n=499$).

Tabela 21 – Nível de *engagement*

	<i>n</i>	%
Nível de <i>Engagement</i>		
Baixo nível de <i>engagement</i> (Percentil 25)	522	28,6
Moderado nível de <i>engagement</i> (Percentil 50)	804	44,1
Elevado nível de <i>engagement</i> (Percentil 75)	499	27,3

Relativamente ao nível de absentismo dos participantes (Tabela 22), observa-se que 92,6 % dos participantes não apresenta ausências ao trabalho ($n=1693$).

Tabela 22 – Nível de absentismo

	<i>n</i>	%
Nível de Absentismo		
Sem absentismo	1693	92,6
Com absentismo	136	7,4

O presentismo é caracterizado pela presença dos profissionais no local de trabalho, mas incapazes de estarem envolvidos no ambiente de trabalho (Lack et al., 2011). Relativamente ao presentismo dos participantes (Tabela 23), observa-se que 82,2% dos participantes apresentam baixo presentismo ($n=1504$).

Tabela 23 – Presentismo

	<i>n</i>	%
Presentismo		
Baixo presentismo	1504	82,2
Elevado presentismo	325	17,8

O *burnout* é caracterizado por sentimentos avassaladores de extenuação emocional, negatividade em relação ao trabalho e falta de realização pessoal que advém do *stress* crónico ligado ao trabalho (Bakker et al., 2014; Maslach & Leiter, 2016). Este provoca uma diminuição do desempenho individual, e consequentemente, da equipa e da organização (Bakker et al., 2014), diminuindo a capacidade de criatividade e inovação (Huhtala & Parzefall, 2007) e aumentando os erros e os acidentes no local de trabalho (Han et al., 2019; Nahrgang et al., 2011). Relativamente ao *burnout* (Tabela 24), observa-se que 79,7% dos participantes apresenta pelo menos um sintoma de *burnout* ($n=1457$) e destes 63,5% ($n=925$) referem cumulativamente ter exaustão, tristeza e irritabilidade.

Tabela 24 – Nível de burnout

	<i>n</i>	%
Nível de <i>burnout</i>		
Sem <i>burnout</i>	372	20,3
Com pelo menos um sintoma de <i>burnout</i>	1457	79,7
Intensidade de <i>burnout</i>		
um sintoma de <i>burnout</i>	236	16,2
dois sintomas de <i>burnout</i>	296	20,3
três sintomas de <i>burnout</i>	925	63,5

Identificação de boas práticas e propostas de melhoria

Exemplo de práticas desenvolvidas na sua organização que tornam o ambiente de trabalho saudável

As boas práticas desenvolvidas na organização foram organizadas em sete categorias de análise:

I. Relações Interpessoais;

II: Liderança;

III: Atividades de grupo;

IV. Promoção do bem-estar físico e mental;

V. Ambiente Físico;

VI. Promoção do desenvolvimento pessoal e profissional;

VII. Relações Externas.

Para cada categoria serão apresentados exemplos ilustrativos das respostas dos participantes.

I. Relações interpessoais

Os participantes salientam as boas relações interpessoais, o trabalho em equipa, a boa comunicação, a boa disposição e ambiente entre os colegas, o espírito de equipa, a entreaajuda, o respeito e a cooperação.

“Trabalho em equipa e respeito”

“Trabalho em equipa para dar resposta ao crescimento de trabalho e/ou tarefas a realizar”

“Trabalho de Equipa - Cooperação e comunicação entre colegas”

“Trabalho de grupo e entreajuda”

“Trabalhar em equipa com responsabilidade e bom ambiente de trabalho.”

“Trabalhar em equipe, confiança e boa disposição”

“Trabalho colaborativo entre professores”

“Simpatia, organização”

“Simpatia, respeito e profissionalismo da parte da equipa”

“Respeito pelo próximo”

“Respeito pelo trabalho de cada um”

“Respeito por todos”

II. Liderança

Os participantes referem como boa prática, a boa comunicação e relação com as chefias, a autonomia, a confiança, a transparência, a igualdade e o reconhecimento do trabalho realizado. Para além disto, referem a disponibilidade por parte das chefias, o espaço criado para troca de feedback, as reuniões constantes e a liberdade de gestão de horário.

“Temos um conjunto de pessoas competentes, responsáveis e que sabem as tarefas que lhes estão confiadas, exercendo-as com rigor, pelo que são livres de se organizar e de as executarem, sem *stress* ou opressão. Há um ambiente salutar de confiança e proximidade entre todos os intervenientes e a possibilidade de partilharem opiniões e sugerirem melhorias, com o objetivo de melhorar o serviço e o ambiente psicossocial.”

“Temos espaços para troca de feedback, em que podemos falar sobre as nossas ações e as dos nossos colegas; fazemos todas as semanas um levantamento do que correu bem e mal nessa semana”

“A chefia compreender e ajudar os trabalhadores”

“Transparência e igualdade”

“Transparência na comunicação”

“Transparência, empatia pelo próximo, boa comunicação.”

proximidade e disponibilidade das chefias; preocupação com o bem-estar dos trabalhadores”

“Reuniões onde cada um de nós partilha novas ideias e novas formas de realização de trabalho que são sempre avaliadas positivamente”

“Reuniões semanais entre a equipa técnica”

“Autonomia, responsabilidade e liberdade”

“Confiança nos trabalhadores na gestão do alcançar dos objetivos.”

“Confiança, comunicação transparente e igualdade”

“Comunicação frequente com os trabalhadores acerca do que é possível ser alterado para satisfação dos mesmos

comunicação institucional”

“Comunicação próxima entre diferentes estruturas; Facilidade de acesso às diferentes pessoas e respetivos cargos”

“Chefia quase sempre disponível”

“Reuniões frequentes e incentivo ao diálogo”

“Reuniões de supervisão, grupo de trabalho coeso e com uma comunicação fluída, respeito pelas pessoas e pela sua vida pessoal, confiança no seu trabalho”

“Respeito e muito cuidado na apreciação do trabalho pelo chefe”

“Liberdade de gerir o meu tempo de trabalho, desde que cumpra prazos”

“Liberdade de gerir o próprio trabalho”

“Liberdade e autonomia na resolução de conflitos e na tomada de decisões”

“Hora de saída é para se cumprir, aos fins de semana não se trabalha, dia de aniversário não se trabalha, estrutura completamente horizontal.”

“Horário Flexível”

“Horários flexíveis”

“Facilidade de comunicação com a hierarquia”

“Facilidade de comunicação com toda a estrutura da empresa”

“Facilidade de comunicação e a confiança da minha chefia direta.”

“Valorização e reconhecimento de classes profissionais como equipa multidisciplinar”

“Valorização profissional e investimento em desenvolvimento pessoal”

“Valorização, formação, incentivos”

“valorizarem mais o trabalho prestado”

“Reconhecimento publico de trabalhadores através das redes sociais”

III. Atividades e convívios de grupo

Os participantes realçam o convívios e celebrações festivas, as atividades de grupo, os encontros extra-horário laboral e as ações de *team building*.

“Vários convívios anuais com toda a equipa”

“Vários convívios entre delegações ao longo do ano”

“*Sunset´s*, exercícios em conjunto”

“Team building”

“Team building - jornadas profissionais”

“Team building, almoços de Natal”

“organização de caminhadas/ desporto coletivo”

“Organização de corridas”

“Organização de eventos”

“Momentos de confraternização e partilha”

“Momentos de convívio comum”

“Momentos de lazer fora do ambiente laboral”

“Jantar de Natal”

“Jantar de Natal para os trabalhadores e ceias melhoradas nas datas especiais para os trabalhadores a trabalhar.

“*Open day* (visita a um local em Portugal que junta todo o departamento), paintball em equipa para potenciar as relações... No dia a dia marcamos almoços em equipa, jantares.”

“O dia do Centro em que as várias equipas da mesma área se juntam e fazem atividades para se conhecer melhor”

“Festa de aniversário”

“Festas com os trabalhadores”

“Festas de fim de ano”

“Festas de final de ano letivo, Natal”

“Encontro anual de trabalhadores”

“Encontro anual entre trabalhadores da mesma região.”

“Encontros de leitura

IV. Promoção do bem-estar físico e mental

Os participantes salientam a disponibilização de fruta, água e opções de alimentação saudável no refeitório. Para além disto, referem a possibilidade de realização de ginástica laboral e pausas para descanso e/ou exercício, assim como a possibilidade de trabalho híbrido e a fácil gestão horária (remarcação de férias, saídas para idas a consultas, etc.) que permite uma conciliação entre o tempo de lazer e de trabalho. Por fim, salientam a proibição de fumar dentro da instituição e a criação de locais próprios para o efeito.

“Realização de pausas para exercício”

“Promover teletrabalho, e promover a conciliação trabalho-família”

“Proibição de fumar dentro do recinto da instituição com criação de locais próprios para o efeito.”

“Períodos de pausa frequente.”

“Permissão para idas a consultas ou para resolver assuntos pessoais; facilidade de remarcação de férias”

“permitam uma organização de tempo de trabalho”

“Permitir regime de trabalho híbrido”

“Permitir teletrabalho em regime misto, atualmente.”

“Pausas de 15 minutos a meio da manhã/tarde para descanso”

“Pausas durante o turno de serviço”

“Pausas para descansar”

“Pausas para exercício”

“Ginástica Laboral”

“Disponibilização recente de uma opção de restaurante com comida saudável”

“Distribuição de água

“Disponibilização de água e fruta”

V. Ambiente físico

Os participantes realçam as condições físicas (e.g., luz natural, limpeza, arejamento, temperatura do ar), a organização do espaço, os equipamentos de proteção individual, a criação de salas de convívio e a separação dos resíduos.

“Uso obrigatório de luvas, resguardos para movimentar o utente, guindaste e rede de movimentação dos utentes para as cadeiras e camas”

“tem um razoável Serviço de Higiene e Saúde no Trabalho”

“Utilização ao mínimo do ar condicionado.”

“Separação de resíduos, limpeza diária”

“Separação lixo.”

“distribuição de álcool-gel e mascaras individuais”

“Utilização de equipamento de proteção individual”

“Utilização de placas de perigo”

“Toda a disponibilidade em fornecer todo o equipamento para nossa proteção, fase a pandemia.”

“temperatura do ar”

“sala de convívio”

“sala de descanso, estacionamento”

“Sala de descanso, estacionamento”

“Local com janelas e ar natural”

“Local com janelas e arejado”

“Luz natural no escritório, ginásio, refeitório com opções saudáveis.”

“Limpeza dos espaços”

Limpeza e higienização dos lugares comuns”

“Limpeza e organização do espaço de trabalho”

“Limpeza, temperatura e iluminação”

“Espaço adequadamente equipado, locais para convívio social”

Espaço ajardinado que permite caminhada na pausa do almoço.”

“Equipamento ergonómico. Iluminação adequada”

VI. Promoção do desenvolvimento pessoal e profissional

Os participantes referem a participação em workshops e tertúlias, bem como a disponibilização de sessões de formação, sessões de desenvolvimento pessoal e de hábitos de vida saudáveis, tais como a alimentação.

“Sessões de inteligência emocional”

“Sessões de partilha”

“sessões de relaxamento”

“Formação contínua, dinâmicas de grupo”

“Formação sobre desenvolvimento pessoal, gestão de *stress*, saúde mental”

“Workshops de ginástica, alimentação, dia da vida saudável, etc.”

“Workshops”

“Workshops de alimentação saudável”

“Workshops, tertúlias, igualdade e código de conduta bem definido”

“Fazem formações sobre *mindfulness* e hábitos alimentares saudáveis”

VII. Relações Externas

Os participantes referem como boas práticas a disponibilização de consultas e/ou protocolos com diversos serviços, nomeadamente, psicologia, ginásio, massagens, osteopatia, fisioterapia, casa de pessoal, entre outros. Para além disto, referem os seguros de saúde, os programas de saúde e bem-estar, os programas de voluntariado e mentoria, o serviço de *shuttle* para profissionais e a parceria com farmácias.

“Disponibilização de apoio psicológico, ginásio”

“Seremos vistos por fisioterapeutas, massagens”

“Serviço de Massagem e Psicologia”

“Consultas de cessação tabágica e promoção de exercício,”

“Semanalmente temos à nossa disposição um massagista, assim como uma psicóloga.”

“Seguro de saúde para trabalhadores”

“XX saudável programa desportivo, *employee engagement survey*”

“Serviço de *shuttle* para os trabalhadores”

“Psicóloga, Massagem Terapêutica e Osteopatia”

“Protocolo com um osteopata”

“Protocolos com Casa de Pessoal”

“Protocolos com ginásio”

“Protocolos com ginásios”

“Protocolos com ginásios e vales de desconto em atividades recreativas; proporcionar formação outdoor”

“Programa de Saúde e bem-estar”

“Programa de voluntariado, programa de mentoria”

“Programas de desenvolvimento, constante comunicação com os membros da equipa.”

“Massagem terapêutica de 15 em 15 dias”

“Ginásio disponível para profissionais, Linha de Apoio psicológico, Linha de Apoio COVID, consulta sessão tabágica, consultas Saúde Ocupacional”

“Ginásio interno, com preços muito acessíveis. Clínica interna para prestar apoio imediato em situação de doença e para realização de exames rotineiros.”

“Ginásio na empresa; apoio ao estudo; seguro de saúde.”

“Parcerias com farmácias”

Realça-se que 198 participantes referem que não existe ou que desconhecem boas práticas no seu local de trabalho.

Propostas de melhoria para tornar o ambiente de trabalho saudável

As propostas de melhoria para tornar o ambiente de trabalho mais saudável foram organizadas em quatro níveis de análise:

- I. Organização;
- II. Liderança;
- III. Profissionais;
- IV. Relações externas (clientes, comunidade etc.).

I. Organização

Os participantes propõem ao nível da organização a melhoria do espaço físico (e.g., construção e/ou disponibilização de espaços adequados ao convívio e aos momentos de pausa/repouso, um espaço de cantina/refeições e disponibilização de alimentos saudáveis e dispensadores de água, construção de uma creche para trabalhadores, construção e/ou disponibilização de um ginásio e de vestuários e espaços exteriores). Para além disso, propõe, espaços amplos com número adequado de recursos humanos por espaço, com acesso a luz natural, temperatura adequada e janelas para circulação de ar, redução do uso de ar-condicionado e redução dos ruídos no local de trabalho, por exemplo, ruídos emitidos por equipamentos e barulho de trabalho no caso do *openspace* (sugerindo barreiras que isolem o som). Os participantes também sugerem a adequada limpeza dos espaços, a aquisição de equipamentos ergonómicos (e.g., cadeiras, secretárias) e a atualização dos equipamentos informáticos. Referem, também, a redução da carga horária, uma maior equidade na distribuição de turnos, o pagamento de horas extra, a necessidade de revisão salarial (adequação dos salários às funções desempenhadas), a flexibilidade de horários (gestão vida pessoal/profissional) e a possibilidade de gestão entre a modalidade presencial-teletrabalho. Por último, sugerem realizar mais reuniões, aumentar a organização, promover um ambiente saudável entre os vários profissionais, definir os canais de comunicação e estabelecimento claro dos objetivos e de tarefas.

“Criação de espaços dignos para as pausas durante o período de trabalho, entre outras”

“Criar instalações de convívio e fazer mais atividades de convívio em equipa”

“Promover mais espaços de convívio”

“Uma cantina, um espaço de repouso e um ginásio nas instalações da empresa”

“Ter fruta disponível”

“Voltar a disponibilizar fruta fresca para consumo dos trabalhadores”

“Ter refeitório com várias opções de refeição”

“Repor a existência de água gratuita para os trabalhadores (não é possível beber água das torneiras pela colonização com bactérias)”

“Criação de uma creche para trabalhadores”

“Melhores condições dos espaços”

“Espaços mais amplos”

“Adequação dos espaços às funções exercidas”

“Baixar o nível do ruído no *openspace* para que nos consigamos concentrar no trabalho”

“Arejar as instalações naturalmente”

“Melhoria da iluminação do Ambiente de Trabalho”

“Melhor higienização dos espaços sociais”

“Maior limpeza dos espaços comuns”

“Melhoria do espaço de trabalho através do uso de mobiliário ergonómico (cadeiras e mesas adequadas)”

“Substituição de hardware (computadores/teclados/ratos)”

“Melhoria dos programas informáticos (por exemplo, sistema de prescrição muitíssimo lento)”

“Cumprimento da lei relativamente ao pagamento de horas extraordinárias”

“Redução do horário de trabalho para, por exemplo, 7 horas diárias tendo por objetivo proporcionar aos trabalhadores” uma melhor gestão do trabalho com a vida pessoal”

“Reduzir a carga horária semanal de 40h/semanais para 35h”

“Permitir trabalho híbrido - presencial e teletrabalho - aos trabalhadores que o pretendam e as funções permitam”

“Permitir um meio termo entre teletrabalho e trabalho presencial”

“Teletrabalho em regime rotativo”

“Reconhecimento salarial”
“Correções das falhas de equidade salariais existentes”
“Justa remuneração aos trabalhadores”
“Melhor comunicação e partilha”
“Melhor comunicação e passagem de informação e garantia que os trabalhos são realizados”
“Canais de comunicação definidos”

II. Liderança

Os participantes sugerem ao nível da liderança, aumentar o respeito, justiça, igualdade, reconhecimento, valorização e sistema de incentivos, bem como aumentar as reuniões com a chefia, melhorar a comunicação, aumentar a abertura para ouvir os profissionais, a interação e a participação direta da chefia. Para além disso, sugerem reduzir a competição entre profissionais, a pressão, a sobrecarga e aumentar a capacidade de os líderes gerirem/resolverem os problemas. Por último, sugerem desenvolver inquéritos/avaliações às chefias e proporcionar/disponibilizar ações de formação destinadas às chefias.

“Respeito por parte da chefia por todos os trabalhadores”
“Uma chefia mais justa e menos influenciada”
“Promover e valorizar o trabalho em equipa”
“A igualdade de tratamento entre todos os trabalhadores e valorizar a sua opinião”
“Serem mais ativos junto dos trabalhadores e terem mais respeito pela vida dos mesmos”
“As chefias terem mais disponibilidade para ouvirem iniciativas e procurarem desenvolvê-las e aproveitar determinados recursos humanos de uma forma mais atenta”
“Mais diálogo entre a instituição/chefia com o empregador”
“Melhoria da comunicação entre a chefia e os trabalhadores”
“Reforço positivo por parte da chefia”
“Reconhecimento pelo trabalho prestado”
“Tratamento justo e equitativo de todos os trabalhadores”
“Justiça e igualdade entre trabalhadores do mesmo serviço”

“Menos competição”

“Não sobrecarregar o trabalhador, desta forma organizando e distribuindo tarefas, para que todos consigamos conciliar tudo, trabalhando por pares entre pisos”

“Os superiores terem formação em gerir conflitos”

“Reuniões semanais ou quinzenais entre os trabalhadores e chefias”

“Avaliação dos líderes formais (chefes) pelos trabalhadores liderados”

“Formação para o pessoal de chefia”

“Maior dinamização de projetos e formações com os colegas e chefia”

III. Profissionais

Os participantes reforçam a existência de boas relações interpessoais (e.g., boa comunicação, trabalho em equipa, entreajuda, transparência, respeito, honestidade, etc.), necessidade de aumentar os recursos humanos e a sua adequada gestão. Referem também a necessidade das reuniões periódicas, a possibilidade de usufruírem das pausas de descanso, o aumento da valorização pessoal e a autonomia depositada, a possibilidade de progressão na carreira e a possibilidade de gestão trabalho-família. Para além disso, os participantes referem a importância da disponibilização de um seguro de saúde, apoio jurídico e consultas de medicina do trabalho, psicologia, nutrição e dentista. Por último, os participantes realçam a importância de momentos de convívio, atividades de grupo (e.g., almoços/jantares de grupo, atividades de *team building*) e o incentivo à prática de atividade física (e.g., ginástica, atividade física, desporto), a disponibilização de ações de sensibilização, ações de formação e/ou workshops e aumento das ações de promoção da saúde. Por último, os participantes referem a importância dos prémios e incentivos pelo trabalho desenvolvido e a oferta de dias festivos (e.g., dia de aniversário).

“Aumento de recursos humanos de forma a evitar o recurso a trabalho extraordinário”

“Adequação dos recursos humanos quer em quantidade quer em qualidade”

“Reuniões de serviço periódicas”

“Seguro de saúde para o trabalhador e mais acessível para familiares diretos”

“Atividades de grupo para promover convívio”

“Atividades de *team building*”

“Propor iniciativas na área do exercício físico”

“Propor planos de atividade física (frequência de ginásio, por exemplo)”

“Sessões de Yoga/Relaxamento ou Exercício Físico no espaço físico da organização”

“Disponibilização de massagens em ambiente de trabalho, ações promocionais nas áreas de pessoal, de produtos/práticas saudáveis”

“Programa de Intervenção Psicossocial no *stress* e prevenção de *burnout*”

“Formações de Desenvolvimento Pessoal”

“Mais formação sobre os três pilares de uma vida saudável: atividade física/nutrição/dormir”

“Maior aposta na formação dos trabalhadores”

“Incentivo a mais pausas”

“Facilitar os trabalhadores a usufruir das pausas a que têm direito”

“Pequenas pausas no horário laboral”

“Maior flexibilidade na conciliação entre vida pessoal/familiar”

“Folga no dia de aniversário para todos os trabalhadores”

“Prémios justos para todos os elementos das equipas; prémios de produtividade/qualidade no serviço”

IV. Relações Externas

Os participantes referem ao nível externo, o estabelecimento de parcerias e protocolos (e.g., ginásios, clubes, piscinas, clínicas e estabelecimentos de saúde) e promover as ações de voluntariado. Para além disso, referem a necessidade de promover a empatia e cuidado com o doente/cliente.

“Criação de parcerias com entidades locais que incentivasse a prática desportiva e a frequência de atividades de lazer com desconto para trabalhadores do INA (ex: yoga, dança, teatro, exposições...)”

“Protocolos com ginásios e centros de relaxamentos”

“Mais descontos para atividades de exercício físico”

“Protocolos com instituições ligadas à saúde e bem-estar; preocupação com a promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores (protocolos, vouchers)”

“Mais ações de voluntariado”

“Fomentar a realização de trabalho de voluntariado”

“Cuidados de saúde assentam na relação médico-doente”

“Mais respeito com os clientes e colegas”

“Melhor controlo de qualidade no atendimento para evitar informações erradas passadas ao cliente”

Conclusões

O presente estudo permite caracterizar Organizações como Ambientes de Trabalho Saudáveis numa perspetiva sistémica e multidimensional, tendo em conta a ética e valores da organização, o compromisso da liderança, o envolvimento dos profissionais, o ambiente e riscos psicossociais do trabalho, o envolvimento com a comunidade e responsabilidade social, o ambiente físico, os recursos para a saúde, adaptação ao teletrabalho e variáveis complementares relevantes, tais como, níveis de *Engagement*, *Burnout*, Presentismo e Absentismo.

O Modelo da OMS (Burton 2010) organiza os ambientes de trabalho em 7 dimensões, 3 dimensões *core* associadas à cultura da organização (Ética e Valores; Compromisso da Liderança e Envolvimento dos Profissionais) e 4 dimensões transversais associadas a ambientes onde se movem os profissionais no contexto de trabalho: Ambiente Físico, Ambientes Psicossocial, Recursos para Saúde e Envolvimento com a Comunidade. No presente estudo acrescentamos a dimensão do Teletrabalho que ganhou um grande relevo com a pandemia da COVID-19.

Verificamos valores elevados no sentido positivo ($> 3,32$) nas dimensões dos Ambientes de Trabalho Saudáveis: Ética e Valores, Envolvimento do Profissional, Ambiente Psicossocial e Envolvimento com a Comunidade. Encontramos valores moderados (entre 1,66 e 3,32) para as seguintes dimensões: Compromisso da Liderança e Recursos para a Saúde Pessoal. A dimensão que revela valores de maior risco é o Risco Psicossocial relacionado com a Saúde Mental, especialmente no setor da Saúde.

As dimensões do Ambiente de Trabalho relacionam-se e influenciam-se entre si, salienta-se a correlação entre a Ética e Valores e o Compromisso com a Liderança ($r=0,877$), entre o Envolvimento do Trabalhador e a Ética e Valores ($r=0,604$), entre o Ambiente Psicossocial do Trabalho relacionado com o Conteúdo e Relação com a Liderança e a Ética e Valores ($r=0,686$), o Compromisso e Liderança ($r=0,687$) e o Envolvimento do Trabalhador ($r=0,727$). Por fim, salienta-se a correlação entre o Envolvimento da Comunidade e a Ética e Valores ($r=0,678$), o Compromisso da Liderança ($r=0,657$) e o Ambiente Psicossocial do Trabalho relacionado com o Conteúdo e Relação com a Liderança ($r=0,624$).

Em relação à Dimensão Ética e Valores o tópico que releva uma perceção mais positiva por parte dos profissionais é “A organização caracteriza-se pela integridade e respeito”, o tópico que é menos bem avaliado é “A organização foca-se no bem-estar dos profissionais e tem políticas e estratégias para o promover”.

Na dimensão Compromisso da Liderança os profissionais o tópico que mais profissionais concordam é “A liderança é caracterizada pela assertividade e orientação para os resultados” e o que menos concordam é “A liderança vê o bem-estar dos profissionais como a sua prioridade”

Em relação ao Envolvimento do Profissionais o tópico que revelou menor concordância é “Tenho um sentimento de pertença com a entidade empregadora”, o tópico “Vou além do que é esperado de mim, faço um esforço extra quando necessário” é o que mostrou maior concordância entre os profissionais.

No âmbito do Ambiente Psicossocial do Trabalho o tópico que revela uma perceção mais positiva por parte dos profissionais é “Tenho a autonomia necessária para realizar o meu trabalho”, o tópico que revelou menor concordância é “No meu local de trabalho, sou informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro”.

Ao nível dos Riscos Psicossociais do Trabalho relacionados com a Saúde Mental, o “senti-me fisicamente exausto” foi mais referido e o “senti-me triste” foi o menos referido.

Em relação ao Ambiente Físico, os profissionais estão mais satisfeitos com “Estou satisfeito com a localização e acessos do meu local de trabalho” e menos satisfeitos com “Estou satisfeito com as condições físicas no meu local de trabalho (temperatura, ruído, poluição, distrações, etc.)”.

Por último, na dimensão Envolvimento com a Comunidade, o tópico que mostrou uma perceção mais negativa por parte dos profissionais é “A organização apoia os profissionais e familiares em situação de fragilidade”, e o tópico que revelou uma concordância maior é “Valoriza a satisfação dos clientes e foca-se nas suas necessidades”.

Quando comparamos grupos em relação às dimensões dos Ambientes de Trabalho Saudáveis verificamos encontram-se algumas diferenças estatisticamente significativas em relação ao género, grupo etário, escolaridade e condição de saúde.

Em relação ao género verificamos que em relação às dimensões Ética & Valores, Compromisso da Liderança, Ambiente Psicossocial, Envolvimento do Trabalhador e Envolvimento Comunidade são as mulheres que tem uma perceção mais favorável quando comparadas com os homens.

Relativamente à idade, são os profissionais mais novos (50 anos ou menos) tem uma perceção mais favorável quando comparados com os profissionais mais velhos nas dimensões Ambientes Psicossocial, Riscos Psicossociais relacionados com Saúde Mental, Ambiente Físico, teletrabalho e Recursos para a Saúde.

Ao nível da escolaridade, são os profissionais com formação superior que referem ter um ambiente de trabalho mais saudável em relação ao Teletrabalho.

Em relação à doença crónica, são os profissionais com doença crónica que apresentam um maior risco em relação a todas as dimensões quando comparados com os profissionais sem doença crónica. 28.1% dos profissionais reportam ter doença crónica.

O estudo específico do **Engagement** permite verificar que 28.6% dos profissionais apresenta valores muito baixos (percentil 25) de *Engagement*. Verificamos que a perceção das dimensões dos Ambientes de Trabalho Saudáveis é menos positiva em todas as dimensões para os profissionais com baixo *Engagement* quando comparados com os profissionais com elevado grau de *Engagement*.

O estudo aprofundado do **burnout** revela que 79.7% dos profissionais apresenta pelo menos um sintoma de *burnout*. Verificamos que a perceção das dimensões dos Ambientes de Trabalho Saudáveis é menos positiva em todas as dimensões para os profissionais com sintomas de *burnout* quando comparados com os profissionais sem sintomas de *burnout*.

Verificamos que 7.4 % dos profissionais apresenta elevado nível de **absentismo** e 17.8 % revela níveis elevados de **presentismo**.

As **boas práticas** desenvolvidas na organização foram organizadas em seis categorias de análise:

1) Relações Interpessoais – Os participantes salientam as boas relações interpessoais, o trabalho em equipa, a boa comunicação, o respeito, a ajuda e a responsabilidade. Para além disso, referem os vários momentos de convívio, conversas informais e boa disposição entre os colegas;

2) Eventos e Dinâmicas Sociais – Os participantes referem como boa prática, a existência de convívios (e.g., almoços, jantares, atividades) e as ações de *team building*;

3) Promoção do bem-estar físico e mental – Os participantes realçam o acesso a aulas de ginástica, yoga, bicicletas e outras atividades físicas e desportivas. Para além disso, realçam como boa prática o acesso a alimentação saudável no local de trabalho, bem como a consultas para promoção do bem-estar físico e mental (e.g., consulta para cessação tabágica, linha de apoio psicológico, consulta de saúde ocupacional);

4) Organização – Os participantes salientam a autonomia, responsabilidade e reconhecimento dos superiores. Para além disso, realçam as reuniões regulares e a boa comunicação, o incentivo ao trabalho em equipa, os horários flexíveis e as pausas ao longo do turno;

5) Ambiente físico - Os participantes realçam o acesso a equipamentos ergonómicos e equipamentos de proteção, a criação de espaço para fumadores, a iluminação e a temperatura dos espaços e o arejamento dos espaços;

6) Promoção do desenvolvimento profissional – Os participantes referem a participação em ações de formação.

Propostas de melhoria para tornar o ambiente de trabalho mais saudável:

1) Organização – Os participantes propõem ao nível da organização, adquirir equipamentos de proteção e equipamentos ergonómicos, melhorar os espaços físicos, a limpeza, a qualidade do ar, a temperatura e reduzir o barulho. Para além disso, propõe a redução das horas, o ajuste dos turnos de trabalho, a possibilidade de trabalho misto (alternar entre presencial e teletrabalho) e o aumento da remuneração. Os participantes referem também, o aumento da justiça, da transparência, da comunicação, da valorização, do respeito e das reuniões de articulação. Por outro lado, também referem a necessidade de criar mais espaços de descanso, criar uma creche para os filhos dos profissionais e ter um ginásio para os trabalhadores;

2) Liderança – Os participantes sugerem ao nível da liderança, aumentar do respeito pelos profissionais, melhorar a comunicação, aumentar a motivação dos profissionais. Para além disso, propõem a reformulação das chefias e o aumento das reuniões:

3) Profissionais – Os participantes reforçam a existência de atividades de *Team Building*, convívios, formações e ações. Para além disso, sugerem o aumento das atividades físicas e desportivas;

4) Comunidade – Os participantes referem ao nível externo, o aumento dos protocolos com ginásios, instituições desportivas, seguros de saúde e entidades de formação.

Concluimos que o Ambiente de Trabalho Saudável deve ser compreendido de forma integral e sistémica. A cultura da organização deve ser promotora de saúde, as lideranças mais motivadas, com competências específicas e promovendo uma melhor comunicação e maior valorização, justiça e reconhecimento face aos profissionais. Verifica-se a necessidade de serem desenvolvidas atividades promotoras de bem-estar e de saúde no contexto laboral, e de ser promovida uma melhor comunicação e articulação entre profissionais e diferentes níveis da estrutura organizacional. A intervenção ao nível da saúde mental, prevenção do *burnout* e desenvolvimento de estratégias de gestão de conflitos e *stress* são áreas prioritárias de intervenção.

Referências

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych031413-091235>
- BNQ. (2018). *Psychological health and safety in the workplace: prevention, promotion, and guidance to staged implementation*. Bureau de normalization du Québec.
- Bourgeault, I., Dingwall, R., & de Vries, R. (2010). *The SAGE Handbook of Qualitative Methods in Health Research*. SAGE.
- Burton, J. (2010). *WHO healthy Workplaces Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. World Health Organization.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (Rev. ed.). Jossey-Bass.
- Campbell, J., & Wiernik, M. (2015). The Modeling and Assessment of work performance. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- de Vreede, T., Andel, S. A., de Vreede, G. J., Spector, P., Singh, V., & Padmanabhan, B. (2019). *What is Engagement and How Do We Measure It? Toward a Domain Independent Definition and Scale*. Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences (pp. 749-758).
- Gaspar, T. (2020). O Futuro da Gestão, Qualidade e Desempenho dos Sistemas de Saúde. In Matos, M. G. (ed). *O Futuro de quase tudo*. Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Gaspar, T., & Correia, M. F. (2020). O Futuro das Organizações e da Qualidade de Vida no Trabalho. In Matos, M. G. (ed). *O Futuro de quase tudo*. Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Gaspar, T., Correia, M. M., & Torres, I. (2021). Perception of management and public health experts about organizational, professionals and patients related factors that influence the performance in health organizations. *Procedia Computer Science*, 181, 166-172. <http://doi.org/10.1016/j.procs.2021.01.117>

- Gaspar, T., Faia-Correia, M., Machado, M.C., Xavier, M., Guedes, F.B., Pais-Ribeiro, J., & Matos, M.G. (2022). Ecosistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS): Instrumento de Avaliação dos *Healthy Workplaces*. *Revista Psicologia, Saúde & Doenças*, 23(1), 252-268.
- Gaspar, T., Paiva, T., & Matos, M.G. (2021). Impact of COVID-19 in Global Health and Psychosocial Risks at Work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 63(7), 581-587. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002202>
- Gaspar, T., Paiva, T., & Matos, M.G. (2022). Ecological Model Explaining the Psychosocial Adaptation to COVID-19. *International Journal of Environmental Research Public Health*, 19(9), 5159; <https://doi.org/10.3390/ijerph19095159>
- Gauld, R., & Horsburgh, S. (2020). "Did healthcare professional perspectives on the quality and safety environment in New Zealand public hospitals change from 2012 to 2017?". *Journal of Health Organization and Management*, 34(7), 775-788. <http://doi.org/10.1108/JHOM-11-2019-0331>
- Han, S., Shanafelt, T. D., Sinsky, C. A., Awad, K. M., Dyrbye, L. N., Fiscus, L. C., Trockel, M., & Goh, J. (2019). Estimating the attributable cost of physician burnout in the United States. *Annals of internal medicine*, 170(11), 784-790. <http://doi.org/10.7326/M18-1422>
- Huhtala, H., & Parzefall, M. R. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit. *Creativity and innovation management*, 16(3), 299-306. <http://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x>
- Kock, N. (2017). Which is the best way to measure job performance: Self-perceptions or official supervisor evaluations?. *International Journal of e-Collaboration*, 13(2), 1-9. <http://doi.org/10.4018/IJeC.2017040101>
- Kristensen, T. S. (2002). A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *TUTB Newsletter*, 19-20, 45-47.
- Lack, D. M. (2011). Presenteeism revisited: A comprehensive review. *Aaohn Journal*, 59(2), 77-91. <https://doi.org/10.3928/08910162-20110126-01>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351-357). Academic Press. <http://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of applied psychology*, 96(1), 71. <http://doi.org/10.1037/a0021484>

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *Health at a glance 2019: OECD indicators*. OECD Publishing. <http://doi.org/10.1787/4dd50c09-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020a). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. OECD Publishing. <http://doi.org/10.1787/9870c393-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)/European Union. (2018). *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*. OECD Publishing/European Union. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)/European Union. (2020b). *Health at a Glance: Europe 2020: State of Health in the EU Cycle*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/82129230-en>.
- Torres, I., Gaspar, T., & Rodrigues, P. (2022). "Work and active aging: is there a relationship between health and meaning in life?". *International Journal of Workplace Health Management*, 15(2), 235-253. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2020-0208>
- World Health Organization (WHO). (2010). *Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners*.

Laboratório Português de Ambientes Saudáveis (LABPATS)

Email: laboratoriopats@gmail.com

Website: <https://laboratoriopats.wixsite.com/labpats>

Facebook: <https://www.facebook.com/labpats/>

Instagram: <https://www.instagram.com/labpats/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/labpats/>

