

Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis (LABPATS)



Evolução da Saúde Ocupacional 2021 a 2024 Relatório 2024

Coordenação: Tania Gaspar

Autores: Tania Gaspar, Emília Telo, Saúl Jesus, Miguel Xavier, Mário Caldeira Dias,
Maria do Céu Machado, Margarida Gaspar de Matos, Manuela Faia Correia,
José Luís Pais-Ribeiro, João Areosa, Helena Canhão,
Fábio Botelho Guedes, Ana Cerqueira, Bárbara Sousa

Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis

Coordenação

Tania Gaspar

Autores

Tania Gaspar

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

Emília Telo

Ponto Focal Nacional para a European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA); Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

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

Fábio Botelho Guedes

SPIC/Universidade Lusófona

Aventura Social - Associação

Ana Cerqueira

SPIC/Universidade Lusófona

Aventura Social - Associação

Bárbara Sousa

Aventura Social Associação

Referência

Gaspar, T., Telo, E., Jesus, S., Xavier, M., Dias, M. C., Machado, M. C., Matos, M. G., Correia, M. F., Pais-Ribeiro, J. L., Areosa, J., Canhão, H., Guedes, F. B., Cerqueira, A., Sousa, B. *Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudável: Evolução da Saúde Ocupacional 2021 a 2024*. Lisboa, LABPATS.

INTRODUÇÃO



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).

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. 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 consequentemente melhores resultados, nomeadamente um melhor desempenho dos profissionais e satisfação por parte dos clientes (Burton, 2010; 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 e resolver problemas ou ocorrências negativas. 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, estes aumentam o seu desempenho, a sua criatividade e a 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).

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* (3rd 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. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

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.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019). *Health at a glance 2019: OECD indicators*, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4dd50c09-en>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2020a). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>

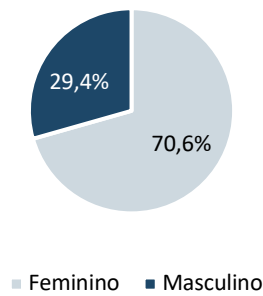
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)/European Union (2018). *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*, OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

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>

PARTICIPANTES

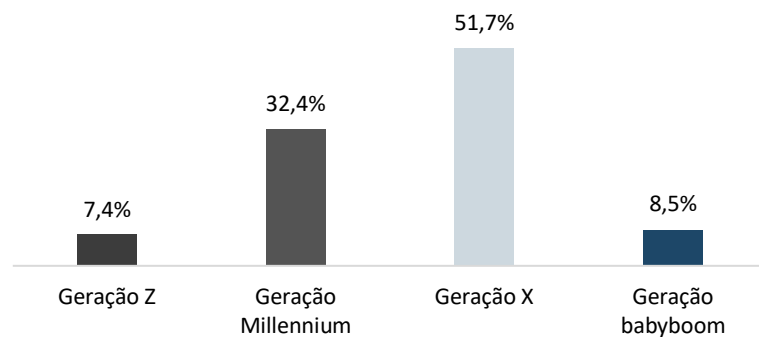


Participaram neste estudo 3822 profissionais, 2667 (70,6%) do sexo feminino e 1112 (29,4%) do sexo masculino.

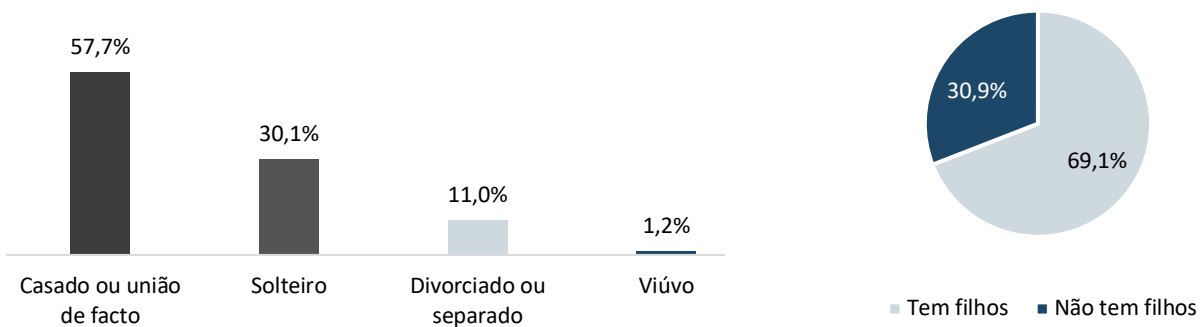


A idade dos participantes varia entre os 20 e os 78 anos, com uma média de 44,00 e desvio padrão de 10,78.

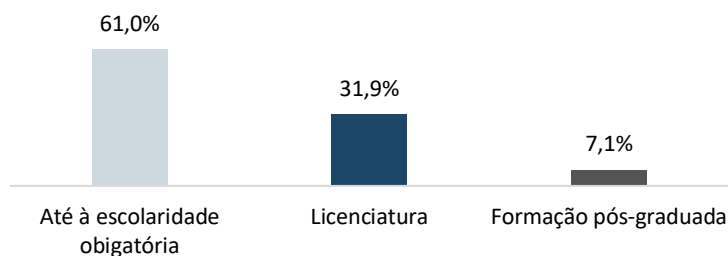
No que diz respeito às gerações, a maioria dos participantes, 51,7% pertence à geração X ($n= 1965$), 32,4% pertence à geração Millennium ($n= 1232$), 8,5% à geração babyboom ($n= 325$) e 7,4% à geração Z ($n= 280$).



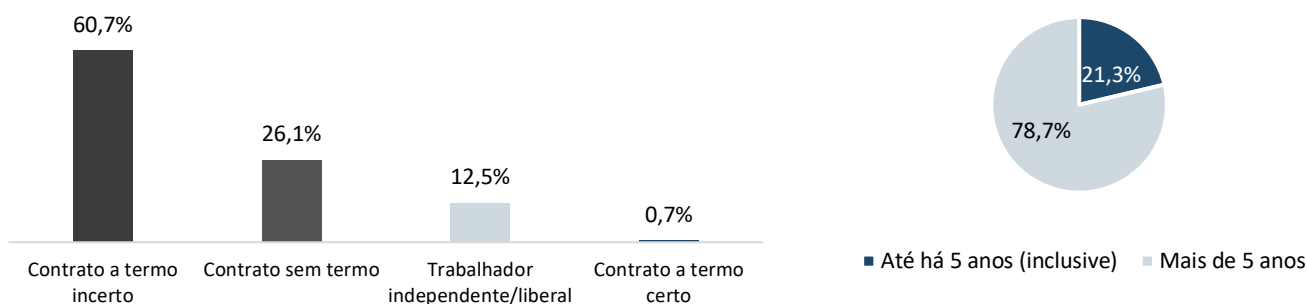
Em relação ao estado civil, a maioria dos participantes refere ser casado ou viver em união de facto (57,7%; $n=2194$), 30,1% ($n=1143$) solteiro, 11,0% ($n=419$) divorciado ou separado e 1,2% ($n=44$) viúvo. A maioria dos participantes refere também ter filhos (69,1%; $n=2398$).



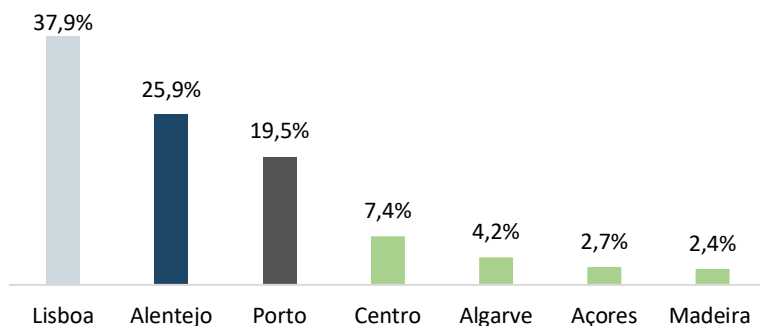
No que diz respeito à escolaridade, 0,9% refere não ter completado o ensino básico ($n= 27$), 3,2% afirma ter concluído o ensino básico ($n= 92$), 18,3% dos participantes refere ter o ensino secundário concluído ($n= 527$), 39,0% refere ter licenciatura ($n= 1127$), 31,6% refere ter mestrado ($n= 912$), 5,9% refere ter doutoramento ($n= 169$) e 1,1% refere ter uma outra formação ($n= 33$).



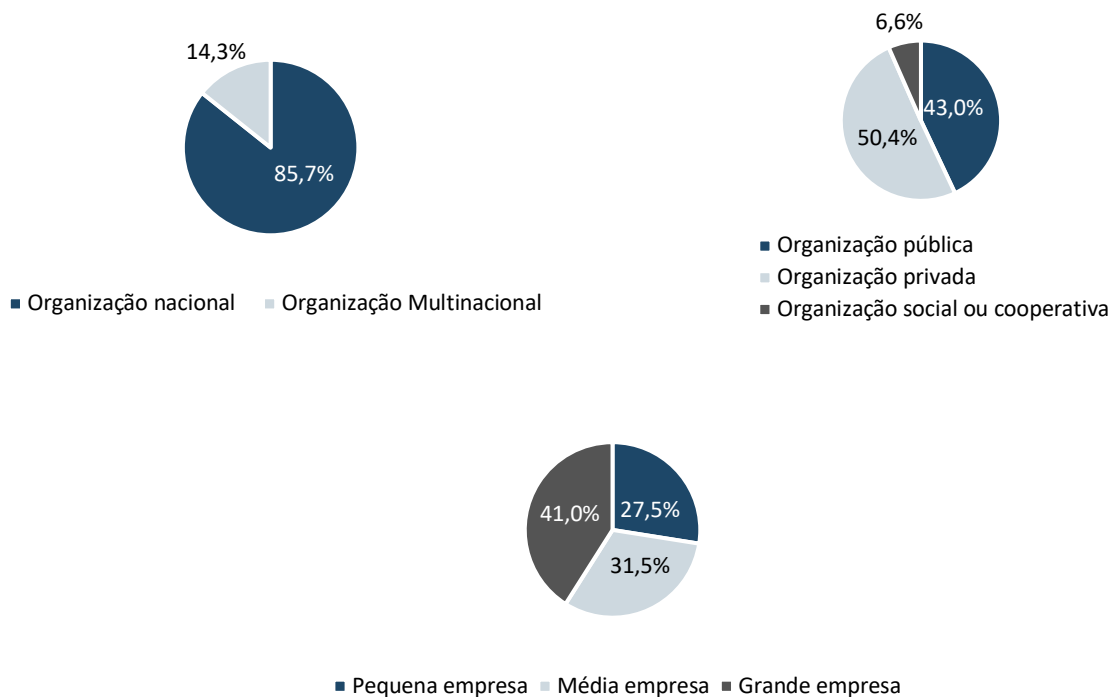
A maioria dos participantes, 60,7% tem um contrato a termo incerto ($n= 1827$), 26,1% tem contrato sem termo ($n= 787$), 12,5% dos participantes é trabalhador independente/liberal ($n= 378$) e 0,7% tem contrato a termo certo ($n=20$). Mais de metade dos participantes, 78,7% desempenha a sua atividade profissional há mais de 5 anos ($n= 2520$) e 21,3% até há 5 anos (inclusive) ($n=681$).



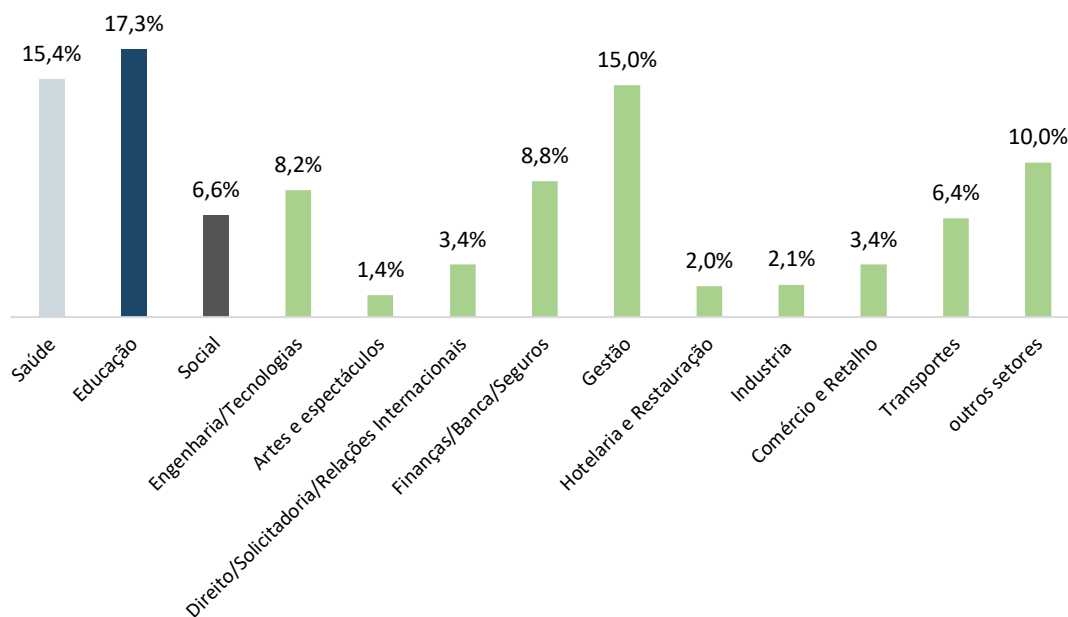
Em relação à localização da organização, a maior parte, 37,9% é da área metropolitana de Lisboa, 25,9% é do Alentejo, 19,5% é da área metropolitana do Porto, 7,4% é do Centro, 4,2% é do Algarve, 2,7% é da Região Autónoma dos Açores e 2,4% é da Região Autónoma da Madeira.



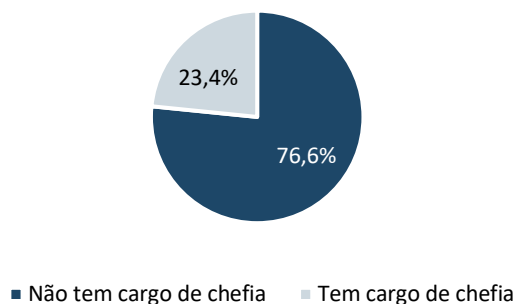
A maioria das organizações (85,7%) são nacionais ($n= 2327$), enquanto 14,3% são multinacionais ($n= 389$). Adicionalmente, a maioria das organizações, 50,4% são privadas ($n= 1124$), 43,0% são públicas ($n= 960$) e 6,6% são organizações sociais ou cooperativas ($n= 148$). Ademais, 41,0% são grandes empresas, i.e., com 250 ou mais pessoas ($n= 473$), 31,5% são médias empresas ($n= 363$) e 27,5% são pequenas empresas ($n= 317$).



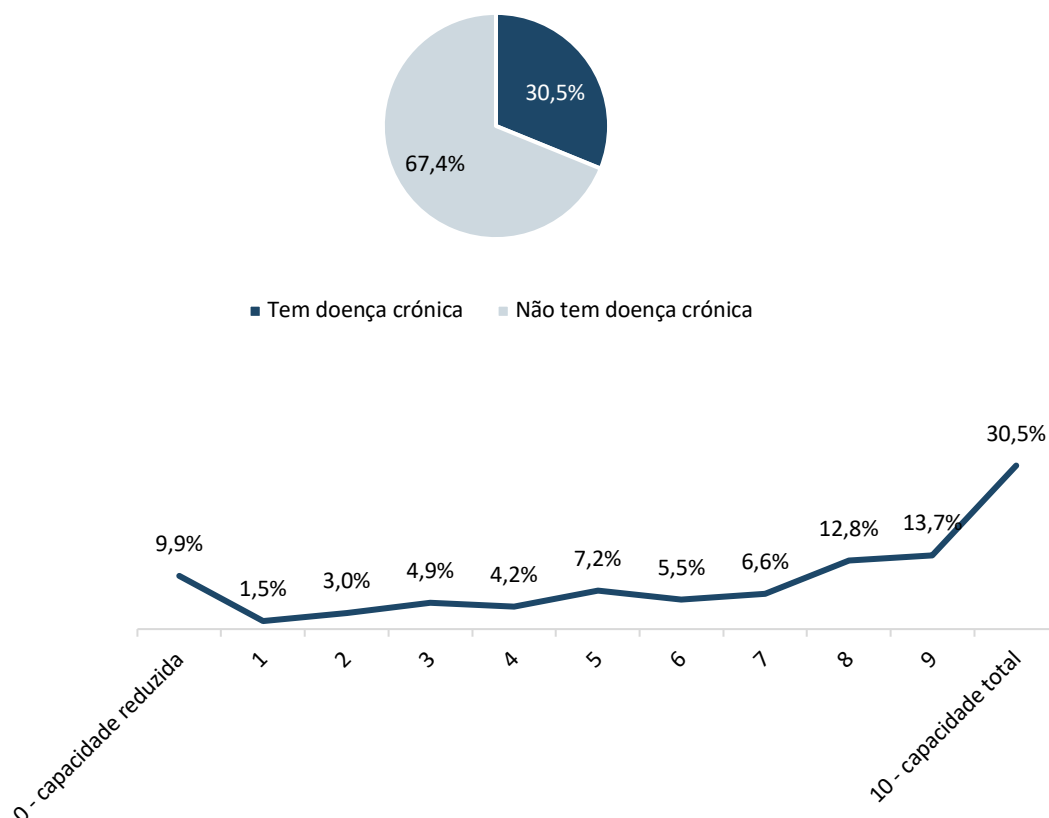
No que diz respeito à área profissional, a maioria dos participantes, 17,3% é da área da educação ($n= 339$), 15,4% da área da saúde ($n= 303$) e 15,0% da área de gestão ($n= 294$).



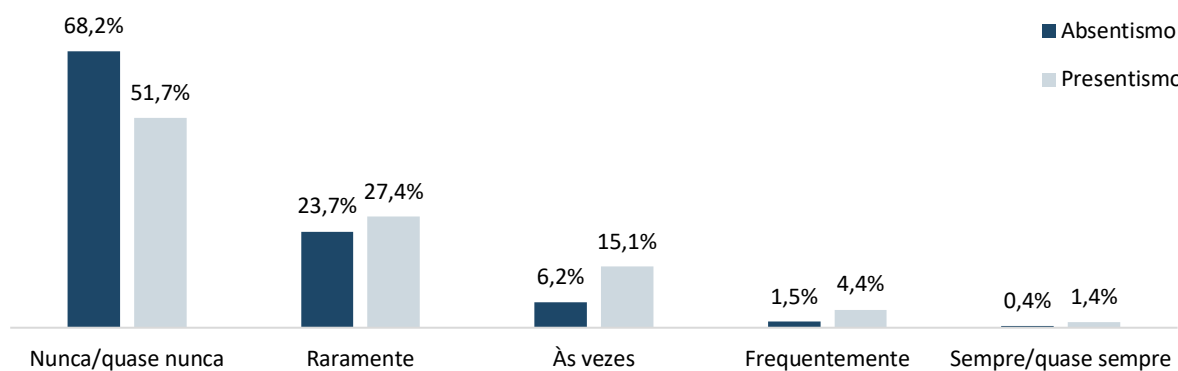
Quanto ao cargo de chefia, 76,6% não tem um cargo de chefia ($n= 328$), 23,4% tem ($n= 100$), 10% outros setores ($n=196$).



Em relação à condição de saúde, 32,6% ($n=1236$) dos participantes refere ter uma doença crónica, enquanto 67,4% ($n=2561$) refere o contrário. Dos participantes que reportam ter uma doença crónica, 30,5% ($n=381$) refere ter um nível de capacidade total.



No que concerne ao absentismo e presentismo, tendo em consideração a condição de saúde existente, 68,2% ($n=2591$) refere que nunca/quase nunca falta um dia inteiro ou parte de um dia de trabalho e 51,7% ($n=1954$) considera que os seus problemas de saúde nunca/quase nunca dificultam a realização do seu trabalho.



INSTRUMENTOS



Foram utilizados neste estudo diversos instrumentos com o intuito de promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

Inicialmente, foi aplicado um **questionário sociodemográfico** com o objetivo de recolher informações gerais sobre os participantes, como o sexo, a idade, a função profissional, o tempo de serviço, o nível de escolaridade, a existência de doença crónica e o nível de capacidade e questões relacionadas com o absentismo (frequência com que falta um dia inteiro, ou parte de um dia de trabalho, por problemas de saúde física ou mental) e o presentismo (frequência com que os problemas de saúde dificultam a realização do trabalho). Este instrumento permitiu caracterizar a amostra e identificar variáveis que podem ter uma influência significativa na saúde e no bem-estar dos profissionais no seu contexto de trabalho.

Para avaliar o **ambiente de trabalho**, foi utilizada a versão reduzida do instrumento Ecosistemas de Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS) (Gaspar et al., 2022), que tem por base o modelo dos *Healthy Workplaces* proposto pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (WHO, 2010). O instrumento é constituído por 33 itens, organizados em 9 dimensões, que avaliam os seguintes aspetos:

Ética e valores - 3 itens, com consistência interna de $\alpha = 0,89$

Compromisso da liderança - 3 itens, com consistência interna de $\alpha = 0,91$

Envolvimento dos trabalhadores - 3 itens, com consistência interna de $\alpha = 0,89$

Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança - 6 itens, com consistência interna de $\alpha = 0,92$

Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental - 5 itens, com consistência interna de $\alpha = 0,86$

Ambiente físico - 3 itens, com consistência interna de $\alpha = 0,88$

Teletrabalho, com 3 itens, com consistência interna de $\alpha = 0,80$

Envolvimento com a comunidade - 3 itens, com consistência interna de $\alpha = 0,79$

Recursos para a saúde pessoal - 4 itens, com consistência interna de $\alpha = 0,82$

Todas as questões são avaliadas numa escala de *Likert* de 5 pontos, sendo que os valores mais altos indicam um risco mais baixo, com exceção da dimensão de risco psicossocial do trabalho relacionado com o bem-estar e a saúde mental, em que os valores mais altos indicam risco elevado.

A **avaliação global do ambiente de trabalho na organização** foi avaliada pela Cantril Ladder – uma escala que se apresenta como uma escada adaptada de Cantril (1965) – e que é constituída por 11 degraus. O degrau mais baixo (0) corresponde a muito mau ambiente e o degrau mais alto (10) a muito bom ambiente.

A **satisfação com a remuneração** foi avaliada por um item único numa escala de *Likert* de 5 pontos. Os valores mais altos correspondem a uma maior satisfação com a remuneração (Protocolo LABPATS, Gaspar et al., 2024).

O **índice de bem-estar** dos profissionais foi avaliado através da escala WHO-5 (Protocolo HBSC 2022, Gaspar et al., 2022), constituída por 5 itens, numa escala de *Likert* de 5 pontos. Os resultados obtidos podem variar entre 1 e 5 pontos, sendo os valores mais altos indicadores de maior bem-estar. Com consistência interna de $\alpha = 0,91$ (Protocolo LABPATS, Gaspar et al., 2024).

A **gestão de stress**, foi avaliada pela escala de percepção de *stress* (Cohen et al., 1983), constituída por 4 itens, numa escala de *Likert* de 5 pontos. Este instrumento permite avaliar o nível de *stress* percebido pelos indivíduos. Os resultados obtidos podem variar entre 1 e 5 pontos, sendo os valores mais altos indicadores de maior capacidade de gestão de *stress*. Com consistência interna de $\alpha = 0,87$ (Protocolo LABPATS, Gaspar et al., 2024).

O **nível de felicidade**, foi avaliado pela escala de felicidade subjetiva (Lyubomirsky & Lepper, 1999), constituída por 4 itens, numa escala de *Likert* de 7 pontos. Os resultados obtidos podem variar entre 1 e 7 pontos, sendo os valores mais altos indicadores de um maior nível de felicidade subjetiva percebida pelo indivíduo. Com consistência interna de $\alpha = 0,80$ (Protocolo LABPATS, Gaspar et al., 2024).

Para avaliar o **isolamento social**, utilizou-se a versão reduzida da escala UCLA (Russel et al., 1978), constituída por 4 itens numa escala de *Likert* de 5 pontos. Os resultados obtidos podem variar entre 1 e 5 pontos, sendo os valores mais altos indicadores de maior solidão percebida, refletindo sentimentos frequentes de exclusão, isolamento e falta de companhia. Com consistência interna de $\alpha = 0,87$ (Protocolo LABPATS, Gaspar et al., 2024).

Os **comportamentos de saúde** dos participantes foram avaliados através de questões sobre os hábitos alimentares (hábitos de hidratação, consumo de hortícolas, consumo de sopa, consumo de fruta), níveis de *stress*, hábitos de sono e hábitos de prática de exercício físico. Com consistência interna de $\alpha = 0,65$ (Protocolo LABPATS, Gaspar et al., 2024).

Foram também incluídas questões sobre os hábitos tabágicos, consumo de álcool e outras substâncias estimulantes e o tempo de ecrã (Protocolo LABPATS, Gaspar et al., 2024).

Cantril, H. (1965). *The pattern of human concerns*. Rutgers University Press.

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>

Gaspar, T., 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 de Psicologia, Saúde & Doenças*, 23(1), 252-268. <https://doi.org/10.15309/22psd230124>

Gaspar, T., Guedes, F. B., Cerqueira, A., Matos, M. G., & Equipa Aventura Social. (2022). *A saúde dos adolescentes portugueses em contexto de pandemia - Dados nacionais do estudo HBSC 2022 (ebook)*. https://aventurasocial.com/wp-content/uploads/2022/12/HBSC_Relato%CC%81rioNacional_2022-1.pdf

Gaspar, T., Telo, E., Arriaga, M., Sousa, B., Jesus, S., Xavier, M. C., Machado, Matos, M. G., Correia, M. F., Pais- Ribeiro, J. L., Areosa, Guedes, F. B., Cerqueira, A., & Canhão, H. (2024). *Relatório Ambientes de Trabalho Saudáveis: Estudo das diferenças de género e geração*. Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis.

Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>

Russell, D., Peplau, L. A., & Ferguson, M. L. (1978). Developing a measure of loneliness. *Journal of Personality Assessment*, 42(3), 290–294. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4203_11

World Health Organization (WHO) (2010). *Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners*. World Health Organization.

RESULTADOS



Ecosystems of Healthy Work Environments (EATS)

São apresentados de seguida um conjunto de estatísticas que ilustram os procedimentos relativos ao estudo psicométrico do instrumento EATS. Foi realizada a análise da estatística descritiva dos itens e das dimensões do instrumento, assim como a análise de correlações entre as dimensões em estudo.

Ética e valores

Em relação à cultura, ética e valores da organização, o tema que merece concordância por parte de menos de metade dos participantes é “A organização foca-se no bem-estar dos trabalhadores e tem políticas e estratégias para o promover” (Tabela 1).

Tabela 1

Estatística descritiva dos itens da escala referente a ética e valores

	Min.	Máx.	M	DP	% concordo
A1. A organização valoriza o desenvolvimento pessoal e profissional, baseado na confiança, abertura e participação.	1	5	3,38	1,16	55,1
A2. A organização valoriza a eficiência, controlo e estabilidade.	1	5	3,46	1,13	59,1
A3. A organização foca-se no bem-estar dos trabalhadores e tem políticas e estratégias para o promover.	1	5	2,99	1,22	39,4

Compromisso da liderança

Em relação ao compromisso da liderança, o tema que merece menor concordância por parte dos participantes é “A liderança vê o bem-estar dos trabalhadores como sua prioridade” (Tabela 2).

Tabela 2

Estatística descritiva dos itens da escala referente ao compromisso da liderança

	Min.	Máx.	M	DP	% concordo
A4. A liderança é caracterizada pela orientação, facilitação e incentivo.	1	5	3,12	1,20	43,7
A5. A liderança é caracterizada pela coordenação, organização e eficiência.	1	5	3,21	1,20	48,7
A6. A liderança vê o bem-estar dos trabalhadores como sua prioridade.	1	5	2,85	1,25	33,4

Envolvimento dos Trabalhadores

Em relação ao envolvimento dos trabalhadores, o tema que merece menor concordância por parte dos participantes é “Sinto-me motivado e tenho prazer em exercer o meu trabalho.” (Tabela 3).

Tabela 3

Estatística descritiva dos itens da escala referente ao envolvimento dos trabalhadores

	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>	% concordo
B1. Sinto-me motivado e tenho prazer em exercer o meu trabalho.	1	5	3,63	1,05	56,7
B2. Sinto que o meu trabalho dá significado à minha vida.	1	5	3,57	1,13	56,9
B21. Sinto-me satisfeito com o trabalho que faço.	1	5	3,70	1,04	60,6

Ambiente psicossocial do trabalho relacionado com o conteúdo e a relação com a liderança

Em relação ao ambiente psicossocial do trabalho relacionado com o conteúdo e a relação com a liderança, o tema que merece concordância por parte de menos de metade dos participantes é “No meu local de trabalho, sou informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro.” (tabela 4)

Tabela 4

Estatística descritiva dos itens da escala referente ao ambiente psicossocial do trabalho relacionado com o conteúdo e a relação com a liderança

	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>	% concordo
B4. No meu local de trabalho, sou informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro.	1	5	2,93	1,24	33,3
B5. Sou respeitado e tratado de forma justa no meu local de trabalho.	1	5	3,68	1,09	60,6
B6. A minha chefia oferece boas oportunidades de desenvolvimento.	1	5	3,13	1,25	40,9
B7. A minha chefia direta valoriza a minha satisfação no trabalho.	1	5	3,34	1,26	50,1
B8. Recebo toda a informação de que necessito para desempenhar bem o meu trabalho.	1	5	3,41	1,11	49,0
B9. Os conflitos na organização são resolvidos de forma justa.	1	5	3,14	1,16	39,9
B10. Há igualdade de tratamento entre colegas, entre unidades orgânicas, entre homens e mulheres na minha organização.	1	5	3,42	1,13	49,6

Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental

Em relação aos riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental, os temas que merecem maior concordância por parte dos participantes são “Nas últimas 4 semanas senti-me fisicamente exausto”. Salienta-se que 27,7% refere que é alvo de ameaças ou outra forma de abuso físico ou psicológico (e.g., insultos, assédio sexual, posto de lado) (Tabela 5).

Tabela 5

Estatística descritiva dos itens da escala referente aos riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental

	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>	% concordo
B10a. Nas últimas 4 semanas senti-me fisicamente exausto.	1	5	3,29	1,10	44,0
B10b. Nas últimas 4 semanas senti-me emocionalmente exausto.	1	5	3,22	1,03	36,6
B11. Nas últimas 4 semanas, senti-me irritado.	1	5	2,98	1,11	31,9
B12. Nas últimas 4 semanas, senti-me triste.	1	5	2,39	1,25	20,6
B13. Sinto-me alvo de ameaças ou outra forma de abuso físico ou psicológico (p. ex.: insultos, assédio sexual, posto de lado, etc.).	1	5	1,89	1,26	27,7

Ambiente físico

Em relação ao ambiente físico, os temas que merecem menor concordância dos participantes são “Estou satisfeito com as condições físicas no meu local de trabalho (temperatura, ruído, poluição, distrações, etc.)” e “Estou satisfeito com a qualidade do meu espaço de trabalho (organização, conforto, limpeza, etc.)” (Tabela 6).

Tabela 6

Estatística descritiva dos itens da escala referente ao ambiente físico

	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>	% concordo
C1. Considero que estão acauteladas as condições das instalações e equipamentos para realizar o meu trabalho em segurança.	1	5	3,51	1,20	60,9
C2. Estou satisfeito com as condições físicas no meu local de trabalho (temperatura, ruído, poluição, distrações, etc.).	1	5	3,20	1,27	49,1
C3. Estou satisfeito com a qualidade do meu espaço de trabalho (organização, conforto, limpeza, etc.).	1	5	3,10	1,32	46,9

Escala de Teletrabalho

Em relação às condições para desenvolverem teletrabalho, mais de metade dos profissionais concordam que têm condições para o realizar da melhor forma (Tabela 7).

Tabela 7

Estatística descritiva dos itens da escala referente ao teletrabalho

	Min.	Máx.	M	DP	% concordo
C4.1. 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	5	3,52	1,26	52,5
C4.2. Quando estou em teletrabalho, consigo realizar melhor a minha atividade (sem interrupções, sem perda de tempo nas deslocações, etc.).	1	5	3,69	1,19	54,8
C4.3. Quando estou em teletrabalho, consigo gerir melhor o meu horário de trabalho.	1	5	3,66	1,17	52,7

Envolvimento com a comunidade

Em relação ao envolvimento com a comunidade (responsabilidade social interna e externa), os temas que merecem menor concordância dos participantes é “A organização apoia os trabalhadores e familiares em situação de fragilidade” (Tabela 8).

Tabela 8

Estatística descritiva dos itens da escala referente ao envolvimento com a comunidade

	Min.	Máx.	M	DP	% concordo
D1. Valoriza a satisfação dos clientes e foca-se nas suas necessidades.	1	5	3,98	0,80	61,4
D2. Promove uma relação com os fornecedores baseada na transparência, confiança e respeito.	1	5	3,89	0,82	55,0
D3. 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	3,72	0,96	53,6
D10. Promove o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.	1	5	3,29	1,16	49,4
D11. Encoraja os trabalhadores no seu desenvolvimento profissional (formação profissional) e pessoal (ex. envolvimento em programas de voluntariado).	1	5	3,28	1,17	47,6

	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>	% concordo
D12. A organização apoia os trabalhadores e familiares em situação de fragilidade.	1	5	3,17	1,15	40,7

Recursos para a saúde pessoal

Em relação aos recursos que a organização tem ou facilita para a saúde dos profissionais, de um modo geral os profissionais revelam uma avaliação menos positiva, quer a nível do incentivo para realizar pausas durante o dia de trabalho e exercícios de ergonomia, quer na promoção de ações e programas de adoção de comportamentos saudáveis (Tabela 9).

Tabela 9

Estatística descritiva dos itens da escala referente aos recursos para a saúde pessoal

	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>	% concordo
E1. 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	2,49	1,22	23,6
E2. 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	2,54	1,32	27,9
E3. A organização proporciona aos trabalhadores ações e programas de adoção de comportamentos saudáveis (cessação tabágica, nutrição, gestão de <i>stress</i> , hábitos de sono saudáveis).	1	5	2,45	1,23	22,1
E4. A organização oferece e/ou facilita o acesso a serviços de saúde (consultas, tratamentos e medicamentos).	1	5	3,08	1,32	45,9

Burnout

Em relação ao burnout dos profissionais, de um modo geral os profissionais revelam valores menos positivos quanto ao cansaço, exaustão física e emocional, fadiga e desgaste emocional devido ao trabalho (Tabela 10).

Tabela 10

Estatística descritiva dos itens da escala referente ao burnout

	Min.	Máx.	M	DP	% concordo
F1. Está cansado de trabalhar com utentes/clientes?	1	5	2,68	1,14	22,0
F2. Sente-se cansado/a?	1	5	3,51	1,01	51,5
F3. Sente-se esgotado/a num final de dia de trabalho?	1	5	3,48	1,08	49,8
F4. Sente-se fisicamente exausto/a?	1	5	3,27	1,14	42,5
F5. Sente-se emocionalmente exausto/a?	1	5	3,32	1,16	44,2
F6. Sente que cada hora de trabalho é cansativa para si?	1	5	2,87	1,17	29,5
F7. Com que frequência pensa “Eu não aguento mais isto?”	1	5	2,68	1,32	29,4
F8. Sente-se fatigado/a?	1	5	3,17	1,17	40,5
F9. Sente-se frágil e suscetível de ficar doente?	1	5	2,66	1,24	25,3
F10. O seu trabalho é emocionalmente desgastante?	1	5	3,32	1,22	46,4
F11. O seu trabalho deixa-o/a frustrado/a?	1	5	3,00	1,17	33,1
F12. Sente-se esgotado/a por causa do trabalho?	1	5	3,08	1,22	36,3
F13. Trabalhar com utentes deixa-o/a sem energia?	1	5	2,75	1,19	25,2
F14. Sente-se exausto/a de manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?	1	5	2,76	1,26	28,9
F15. Alguma vez questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar com utentes/clientes?	1	5	2,62	1,33	27,0

Literacia em saúde

Em relação à literacia em saúde os profissionais revelam maiores dificuldades em relação a “encontrar informação para lidar com problemas de saúde mental? (e.g., *stress*, depressão ou ansiedade)” e “tomar decisões para melhorar a sua saúde e bem-estar?” (Tabela 11).

Tabela 11

Estatística descritiva dos itens da escala referente à literacia em saúde mental

	Min.	Máx.	M	DP	% Difícil
1...descobrir onde obter ajuda especializada quando está doente? (tais como médico, enfermeiro, farmacêutico, psicólogo)	1	5	3,21	0,74	13,4
2... compreender o que fazer numa urgência médica?	1	5	3,12	0,74	15,3
3...avaliar as vantagens e desvantagens de diferentes opções de tratamento?	1	5	3,05	0,76	18,7
4...seguir as instruções do seu médico ou farmacêutico?	1	5	3,30	0,65	7,3
5... encontrar informação para lidar com problemas de saúde mental? (p.e., <i>stress</i> , depressão ou ansiedade)	1	5	2,95	0,85	25,6
6...compreender informação sobre rastreios ou exames recomendados? (p.e., rastreio do cancro colorretal, teste de glicemia).	1	5	3,16	0,75	13,9
7... avaliar quão segura é a informação sobre hábitos pouco saudáveis, como fumar, atividade física insuficiente ou tomar bebidas alcoólicas em demasia?	1	5	3,31	0,66	7,1
8... decidir como pode proteger-se da doença com base em informação dada através dos meios de comunicação? (p.e., jornais, televisão ou internet).	1	5	3,08	0,75	15,7
9... encontrar informação sobre estilos de vida saudáveis, como a prática de exercício físico, alimentação saudável ou nutrição?	1	5	3,32	0,65	6,9
10... compreender conselhos sobre saúde que lhe chegam da sua família e amigos?	1	5	3,20	0,69	10,6
11... avaliar de que modo as condições da sua habitação podem afetar a sua saúde e bem-estar?	1	5	3,26	0,66	8,5
12... tomar decisões para melhorar a sua saúde e bem-estar?	1	5	2,99	0,79	23,5

Escalas do Instrumento EATS – Ecossistemas de Ambientes de Trabalho Saudáveis

Os participantes revelam valores médios ao avaliar o ambiente de trabalho nas diferentes escalas (Tabela 12). As escalas com valores superiores são o envolvimento dos profissionais, o teletrabalho e o ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança. Com valores menos positivos destacam-se os riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental e recursos para a saúde.

Tabela 12
Estatística descritiva das escalas do instrumento EATS

	Min.	Máx.	M	DP
Ética e valores	1,00	5,00	3,28	1,06
Compromisso da liderança	1,00	5,00	3,06	1,12
Envolvimento dos trabalhadores	1,00	5,00	3,64	0,97
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	1,00	5,00	3,28	1,00
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	1,00	5,00	3,00	0,94
Ambiente físico	1,00	5,00	3,27	1,13
Teletrabalho	1,00	5,00	3,59	1,02
Envolvimento com a comunidade (Responsabilidade social)	1,00	5,00	3,86	0,71
Recursos para a saúde pessoal	1,00	5,00	2,64	1,03

Índice de risco

A maioria das dimensões apresenta um risco moderado, as dimensões envolvimento (*engagement*), condições de teletrabalho e envolvimento com a comunidade revelam um risco reduzido (Gráfico 1).

Gráfico 1
Índice de risco 2024

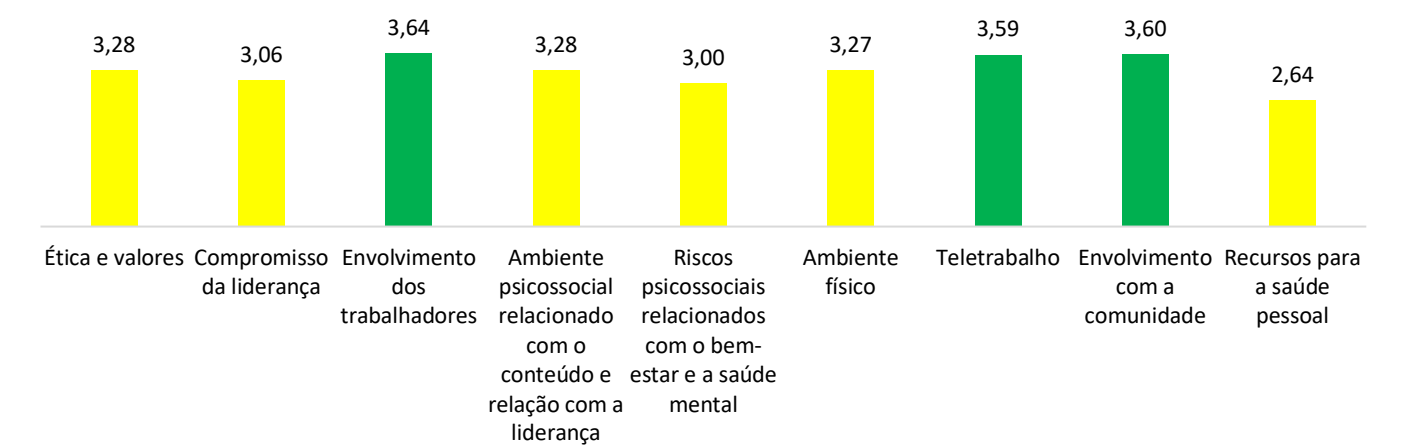
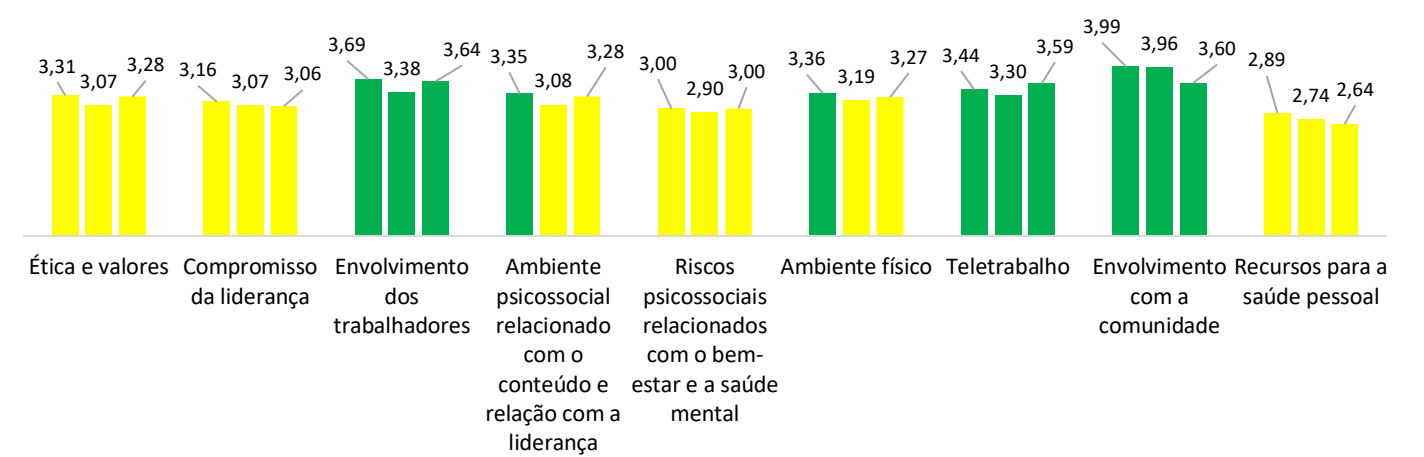


Gráfico 2 – Evolução Índice de Risco 2021/22- 2023 – 2024*



*NParticipantes total = 8373 (N2021/22 = 1828; N2023 = 2723; N2024=3822)

Correlações entre as Escalas do Instrumento EATS

A maioria das correlações entre as escalas do instrumento EATS são estatisticamente significativas (Tabela 13). Salientam-se as correlações fortes entre a ética e valores e o compromisso da liderança ($r= 0,812$), a ética e valores e o ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança ($r= 0,761$), o compromisso da liderança com o ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança ($r= 0,759$) e o ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança e o envolvimento com a comunidade ($r= 0,727$). De referir também as correlações moderadas entre o compromisso da liderança e o envolvimento com a comunidade ($r= 0,681$), a ética e valores e o envolvimento com a comunidade ($r= 0,671$), o envolvimento dos trabalhadores e o ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança ($r= 0,650$) e o envolvimento dos trabalhadores e o envolvimento com a comunidade ($r= 0,650$).

Tabela 13 – Correlações entre as Escalas do Instrumento EATS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⁽¹⁾ Ética e valores	-	0,835**	0,548***	0,718**	-0,310***	0,451***	0,214***	0,383***	0,619**	0,441***
⁽²⁾ Compromisso da liderança		-	0,528***	0,746**	-0,340***	0,389***	0,197***	0,340***	0,599**	0,436***
⁽³⁾ Envolvimento dos trabalhadores			-	0,652**	-0,449***	0,347***	0,141***	0,334***	0,523***	0,361***
⁽⁴⁾ Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança				-	-0,444***	0,448***	0,250***	0,385***	0,634**	0,473***
⁽⁵⁾ Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental					-	-0,158***	-0,088***	-0,138***	-0,346***	0,244***
⁽⁶⁾ Ambiente físico						-	0,257***	0,368***	0,453***	0,349***
⁽⁷⁾ Teletrabalho							-	0,234***	0,274***	0,359***
⁽⁸⁾ Envolvimento com a comunidade								-	0,541***	0,254***
⁽⁹⁾ Responsabilidade social									-	0,526***
⁽¹⁰⁾ Recursos para a saúde pessoal										-

*** $p<0,001$

Avaliação global do ambiente de trabalho na organização

A avaliação global do ambiente de trabalho na organização apresenta uma média de 6,23 num mínimo de 0 e um máximo de 10 (Tabela 14). 36,8% dos profissionais avalia o ambiente de trabalho como muito positivo (com valores iguais ou superior a 8).

Tabela 14

Estatística descritiva referente ao ambiente de trabalho na organização

	Min.	Máx.	M	DP
H1. Como classifica o ambiente de trabalho da sua organização	0,00	10,00	6,23	2,47

Relativamente à satisfação com a remuneração, apenas 21% dos profissionais considera a sua remuneração justa face às responsabilidades e à função exercida (tabela 15).

Tabela 15

Estatística descritiva referente à satisfação com a remuneração

	Min.	Máx.	M	DP	% concordo
I1. 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.	1	5	2,30	1,17	21,0

Índice de bem-estar (WHO-5)

Em relação ao índice de bem-estar, 32,3% dos participantes refere sentir-se alegre e bem-disposto, 27,4% refere sentir que o seu dia-a-dia tem sido preenchido com coisas que o interessam, 25,8% menciona sentir-se ativo e enérgico e 29,0% menciona sentir-se calmo e tranquilo durante a maior parte do tempo/todo o tempo (Tabela 16).

Tabela 16

Estatística descritiva dos itens da escala referente ao índice de bem-estar

	Min.	Máx.	M	DP	% maior parte do tempo/todo o tempo
G1.1. Senti-me alegre e bem-disposto.	1	6	2,78	1,19	32,3
G1.2. Senti-me calmo e tranquilo.	1	6	2,68	1,22	29,0
G1.3. Senti-me ativo e enérgico.	1	6	2,60	1,24	25,8
G1.4. Acordei a sentir-me fresco e descansado.	1	6	2,27	1,40	21,9

G1.5. O meu dia-a-dia tem sido preenchido com coisas que me interessam.	1	6	2,53	1,30	27,4
---	---	---	------	------	------

Obteve-se uma média de 2,57 do índice de bem-estar, num mínimo de 0 e um máximo de 6 (Tabela 17). Este valor reflete um nível de risco moderado.

Tabela 17
Estatística descritiva referente ao índice de bem-estar

	Min.	Máx.	M	DP
Índice de bem-estar	1,00	6,00	2,57	1,09

Gestão de stress (Cohen)

No último mês, 51,4% dos profissionais refere frequentemente/sempe se ter sentido confiante na sua capacidade para lidar com os seus problemas e 35,8% consideram que as coisas estavam a decorrer como pretendiam (Tabela 18).

Tabela 18
Estatística descritiva dos itens da escala referente à gestão de stress

	Min.	Máx.	M	DP	% frequentemente/sempe
G5.1. No último mês com que frequência se sentiu incapaz de controlar as coisas que são importantes na sua vida?	1,00	5,00	2,61	1,03	58,8
G5.2. No último mês com que frequência se sentiu confiante na sua capacidade para lidar com os seus problemas?	1,00	5,00	3,46	0,99	18,5
G5.3. No último mês com que frequência sentiu que as coisas estavam a decorrer como queria?	1,00	5,00	3,09	0,99	51,5
G5.4. No último mês com que frequência sentiu que as dificuldades se acumulavam ao ponto de não ser capaz de as ultrapassar?	1,00	5,00	2,41	1,07	76,0

A avaliação da gestão de stress obteve uma média de 3,06, num mínimo de 1,25 e um máximo de 5 (Tabela 19). Este valor reflete um nível de risco baixo.

Tabela 19
Estatística descritiva referente à gestão de stress

	Min.	Máx.	M	DP
Gestão de stress	1,25	5,00	3,06	0,77

Felicidade

No que diz respeito à felicidade, 9,6% dos profissionais considera-se uma pessoa muito feliz. Para além disso, 9,4% considera-se mais feliz comparativamente com as outras pessoas (Tabela 20).

Tabela 20

Estatística descritiva dos itens da escala referente ao nível de felicidade

	Min.	Máx.	M	DP	% infeliz
J1. Em geral, considero-me:	2,00	7,00	5,11	1,23	25,3
	Min.	Máx.	M	DP	% mais infeliz
J2. Comparativamente com as outras pessoas como eu, considero-me:	1,00	7,00	4,94	1,31	34,6
	Min.	Máx.	M	DP	% em grande parte
J3. Algumas pessoas são geralmente muito felizes. Elas gozam a vida apesar do que se passa à volta delas, conseguindo o melhor do que está disponível. Em que medida esta caracterização o/a descreve a si?	1,00	7,00	4,51	1,57	44,4
J4. Algumas pessoas geralmente não são muito felizes. Embora não estejam deprimidas, elas nunca parecem tão felizes quanto poderiam ser. Em que medida esta caracterização o/a descreve a si?	1,00	7,00	3,26	1,73	26,1

O nível de felicidade situa-se num valor médio de 4,45, considerando o valor mínimo de 2,25 e o máximo de 7,00 (Tabela 21). Este valor reflete um nível de risco moderado.

Tabela 21

Estatística descritiva referente ao nível de felicidade

	Min.	Máx.	M	DP
Felicidade	2,25	7,00	4,45	0,80

Solidão

Os resultados da avaliação da solidão demonstram que 28% dos participantes refere sentir falta de companhia (Tabela 22).

Tabela 22*Estatística descritiva dos itens da escala referente à solidão*

	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>	% frequentemente/sempre
K1. Com que frequência sente falta de companhia?	1,00	5,00	2,09	0,78	28,0
K2. Com que frequência se sente excluído(a)?	1,00	5,00	1,97	0,87	24,0
K3. Com que frequência se sente isolado(a) dos outros?	1,00	5,00	1,97	0,97	23,5
K4. Com que frequência se sente sozinho(a)?	1,00	5,00	1,91	0,94	20,7

Num máximo de 5, os profissionais apresentam um valor médio de solidão de 1,98 (Tabela 23). Este valor reflete um nível de risco moderado.

Tabela 23*Estatística descritiva referente à solidão*

	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>
Solidão	1,00	5,00	1,91	0,78

Comportamentos de saúde

Em relação aos comportamentos de saúde, 64,0% e 30,2% dos participantes considera como bons/muito bons os seus hábitos alimentares e hábitos de prática de exercício físico tendo como referência a prática de atividade física moderada de pelos menos 150 minutos por semana, respetivamente (Tabela 24).

Tabela 24*Estatística descritiva dos itens da escala referente aos comportamentos de saúde*

	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>	% bons/muito bons
G4.1. Como classifica os seus hábitos alimentares (tendo em conta a ingestão de hortícolas, frutas, doces, refrigerantes, sal e gorduras)	1,00	5,00	3,64	0,87	64,0
G4.2. Como classifica os seus níveis de <i>stress</i> (na sua vida laboral, familiar, social e pessoal)	1,00	5,00	2,73	0,96	23,8
G4.3. Como classifica os seus hábitos de sono (tendo em conta as horas de sono em termos de qualidade e quantidade)	1,00	5,00	2,93	1,05	33,1
G4.4. Como classifica os seus hábitos de prática de exercício físico tendo como referência a prática de	1,00	5,00	2,73	1,22	30,2

atividade física moderada de pelos menos 150 minutos por semana

A média obtida na avaliação dos comportamentos de saúde foi de 3,01, numa escala de 1 a 5. Este valor reflete um nível de risco moderado (Tabela 25).

Tabela 25
Estatística descritiva referente aos comportamentos de saúde

	Min.	Máx.	M	DP
Comportamentos de saúde	1,25	5,00	3,01	0,72

Hábitos de consumo

A maioria dos profissionais refere não fumar (71,2%), nunca consumir anfetaminas ou outras substâncias estimulantes (84,9%) ou medicamentos psicotrópicos (65,7%). A maioria (56,2%) refere, também, utilizar aparelhos eletrónicos com ecrã no tempo de lazer até 2 horas diárias. 64,4% dos profissionais refere que costuma discutir, gritar ou ficar irritado se alguém os incomoda enquanto estão no tempo de ecrã (Tabela 26).

Tabela 26
Estatística descritiva dos itens da escala referente aos hábitos de consumo

Hábitos tabágicos	Min.	Máx.	M	DP	% não fumo
G.6. Quantos cigarros fuma, em média, por dia?	1	5	0,58	1,03	71,2
Álcool e outras substâncias	Min.	Máx.	M	DP	% nunca
G7.1. Com que frequência consome mais do que duas bebidas contendo álcool num dia normal?	1	5	1,36	1,13	26,8
G7.2. Com que frequência consome anfetaminas ou outras substâncias estimulantes?	1	5	0,21	0,57	84,9
G7.3. Com que frequência consome medicamentos psicotrópicos (calmantes, antidepressivos, ansiolíticos, etc.)?	1	5	0,83	1,39	65,7
Tempo de ecrã	Min.	Máx.	M	DP	% até 7 horas
G8.1. Quantas horas diárias, em média, costuma utilizar aparelhos eletrónicos com ecrã no tempo de trabalho?	1	5	2,24	0,96	53,6

Tempo de ecrã	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>	% até 2 horas
G8.2. Quantas horas diárias, em média, costuma utilizar aparelhos eletrónicos com ecrã no tempo de lazer?	1	5	1,50	0,70	56,2
Dependência de ecrãs	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DP</i>	% nunca/quase nunca
G9.1. Costumo ansiar por voltar a estar online novamente	1	5	1,82	0,86	42,9
G9.2. Costumo discutir, gritar ou ficar irritado se alguém me incomoda enquanto estou no tempo de ecrã	1	5	1,56	0,95	64,4
G9.3. As pessoas que fazem parte da minha vida costumam queixar-se sobre a quantidade do meu tempo de ecrã	1	5	1,58	0,84	60,8

COMPARAÇÃO DE GRUPOS

Em relação à comparação entre homens e mulheres verificamos que não existem diferenças estatisticamente significativas em relação às dimensões ambiente físico, envolvimento com a comunidade e felicidade.

Nas dimensões com significância estatística, são os homens que apresentam uma perceção mais positiva em todas elas comparativamente com as mulheres, com exceção dos riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e saúde mental, burnout relacionado com os utentes/clientes, burnout pessoal e profissional (Tabela 27).

Tabela 27 – Comparação de grupos (Género)

	Feminino	Masculino	<i>t/sig.</i>
EATS			
Ética e valores	3,24	3,39	<i>t</i> = -4,013, <i>p</i> <.001, <i>d</i> = 1,05
Compromisso da liderança	3,00	3,21	<i>t</i> = -5,391, <i>p</i> <.001, <i>d</i> =1,12
Envolvimento dos trabalhadores	3,57	3,78	<i>t</i> = -5,927, <i>p</i> <.001, <i>d</i> =0,97
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,20	3,45	<i>t</i> = -6,964, <i>p</i> <.001, <i>d</i> =1,00
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	3,09	2,68	<i>t</i> = 12,520, <i>p</i> <.001, <i>d</i> =0,92
Ambiente físico	3,27	3,27	<i>t</i> = 0,226, <i>p</i> =.821, <i>d</i> =1,13
Teletrabalho	3,55	3,72	<i>t</i> = -3,180, <i>p</i> =.002, <i>d</i> = 1,02
Envolvimento com a comunidade	3,85	3,89	<i>t</i> = -1,921, <i>p</i> =.055, <i>d</i> = 0,71
Recursos para a saúde pessoal	2,57	2,81	<i>t</i> = -6,655, <i>p</i> <.001, <i>d</i> = 1,02

Índice de bem-estar	2,49	2,78	t= -7,889, p<.001, d= 1,08
	Feminino	Masculino	t/sig.
Gestão de <i>stress</i>	3,33	3,50	t= -5,974, p<.001, d= 0,77
Felicidade	4,82	4,85	t= 0,681, p=.248, d= 1,16
Solidão	2,05	1,88	t= 1,928, p=.027, d=-,077
Dependência Ecrã	1,62	1,74	t= -4,742, p<.001, d= 0,64
Comportamentos de saúde	2,97	3,09	t= -4,684, p<.001, d= 0,71
Burnout Utentes/clientes	2,75	2,47	t= 5,224, p<.001, d= 1,08
Burnout Pessoal	3,19	2,82	t= 8,723, p<.001, d= 1,01
Burnout Profissional	3,16	2,84	t= 7,765, p<.001, d=0,99

No que diz respeito ao cargo de chefia, não se verificam diferenças estatisticamente significativas para os riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e saúde mental, ambiente físico, teletrabalho, recursos para a saúde pessoal, dependência de ecrã e comportamentos de saúde. No entanto foram encontradas diferenças estatisticamente significativas para as restantes dimensões, sendo aqueles que exercem um cargo de chefia que apresentam valores mais elevados (Tabela 28).

Tabela 28 – Comparação de grupos (Cargo de chefia)

	Não tem cargo de chefia	Tem cargo de chefia	t/sig.
EATS			
Ética e valores	3,01	3,24	t= -2,216, p=.027, d= 0,88
Compromisso da liderança	2,92	3,20	t= -2,673, p=.008, d= 0,90
Envolvimento dos trabalhadores	3,57	3,92	t= -3,541, p<.001, d= 0,84
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,21	3,50	t= 3,152, p=.002, d= 0,80
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	2,53	2,51	t= 0,238, p=.812, d= 0,85
Ambiente físico	2,62	2,74	t= -1,544, p=.123, d= 0,68
Teletrabalho	3,86	3,99	t= -0,719, p=.473, d= 0,94
Envolvimento com a comunidade	3,15	3,42	t= -3,259 p<.001, d= 0,71
Recursos para a saúde pessoal	2,64	2,78	t= -1,732, p=.084, d= 0,71
Índice de bem-estar	2,60	2,86	t= -2,166, p=.031, d= 1,01
Gestão de <i>stress</i>	3,47	3,65	t= -2,207, p=.028, d= 0,70
Dependência de ecrã	1,60	1,69	t= -1,364, p=.173, d= 0,61

Comportamentos de saúde	3,08	3,04	t= 0,509, p=.611, d= 0,67
-------------------------	------	------	---------------------------

Relativamente à comparação entre participantes que trabalham até há 5 anos (inclusive) e os que trabalham há mais de 5 anos, verificam-se diferenças estatisticamente significativas nas dimensões da ética e valores, compromisso da liderança, envolvimento dos trabalhadores, riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental, ambiente físico, teletrabalho, envolvimento com a comunidade, índice de bem-estar, felicidade, burnout pessoal e profissional. No sentido em que, os participantes que exercem a profissão até há 5 anos (inclusive) apresentam valores superiores a nível de ética e valores, compromisso da liderança, ambiente físico e índice do bem-estar. Por outro lado, são os participantes que trabalham há mais de 5 anos que apresentam níveis superiores a nível de envolvimento de trabalhadores, riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental, teletrabalho, felicidade, burnout pessoal e profissional (Tabela 29).

Tabela 29 – Comparação de grupos (tempo de exercício da profissão)

	Até há 5 anos (inclusive)	Mais de 5 anos	t/sig.
EATS			
Ética e valores	3,43	3,31	t= 2,651, p=.008; d= 1,06
Compromisso da liderança	3,20	3,06	t= 2,857, p=.004; d= 1,14
Envolvimento dos trabalhadores	3,57	3,67	t= -2,562, p=.010; d= 0,99
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,34	3,28	t= 1,278, p=.201; d= 1,03
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	2,92	3,07	t= -3,783, p<.001; d= 0,93
Ambiente físico	3,49	3,38	t= 2,379, p=.018; d= 1,13
Teletrabalho	3,43	3,61	t= -2,583, p=.010; d= 1,02
Envolvimento com a comunidade	3,80	3,90	t= -3,222, p<.001; d= 0,73
Recursos para a saúde pessoal	2,70	2,64	t= 1,337, p=.181; d= 1,07
Índice de bem-estar	2,66	2,55	t= 2,461, p=.014; d= 1,10
Gestão de <i>stress</i>	3,33	3,37	t= -1,355, p=.175; d= 0,78
Felicidade	4,38	4,47	t= -2,498, p=.013; d= 0,80
Solidão	1,99	1,98	t= 0,965, p=.335; d= 0,25
Dependência de ecrã	1,71	1,65	t= 1,890, p=.059; d= 0,65
Comportamentos de saúde	2,96	3,01	t= -1,642, p=.101; d= 0,72
Burnout utentes/clientes	2,67	2,71	t= -0,801, p=.423; d= 1,08
Burnout pessoal	2,91	3,14	t= -4,922, p<.001; d= 1,02
Burnout profissional	2,94	3,11	t= -3,388, p<.001; d= 1,00

Os profissionais que não têm doença crónica apresentam valores superiores nas dimensões do ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança, ambiente físico, envolvimento com a comunidade, responsabilidade social, índice de bem-estar, felicidade, comportamentos de saúde. Por sua vez, os participantes com doença crónica apresentam valores superiores nas dimensões dos riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e saúde mental, burnout de doentes, pessoal e profissional (Tabela 30).

Tabela 30 – Comparação de grupos (doença crónica)

	Não tem	Tem	t/sig.
EATS			
Ética e valores	3,30	3,24	t= 1,550, p=.121, d= 1,06
Compromisso da liderança	3,07	3,03	t= 0,829, p=.407, d= 1,12
Envolvimento dos trabalhadores	3,64	3,63	t=0,017, p=.987, d= 0,97
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,30	3,22	t= 2,446, p=.015, d= 1,00
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	2,94	3,04	t=-2,753, p=.006, d= 0,94
Ambiente físico	3,33	3,14	t= 4,740, p<.001, d= 1,13
Teletrabalho	3,58	3,62	t= -0,901, p=.368, d= 1,02
Envolvimento com a comunidade	3,88	3,83	t= 2,090, p=.037, d= 0,71
Recursos para a saúde pessoal	2,66	2,59	t= 1,852, p=.064, d= 1,03
Índice de bem-estar	2,63	2,46	t= 4,223, p<.001, d= 1,09
Gestão de <i>stress</i>	3,38	3,38	t= .003, p= .981, d= 0,77
Felicidade	4,87	4,74	t= 3,078, p<.001, d= 1,16
Dependência de ecrã	1,66	1,64	t= 0,850, p=.395, d= 0,64
Comportamentos de saúde	3,04	2,95	t= 3,644, p<.001, d= 0,71
Burnout utentes/clientes	2,65	2,77	t= -2,503, p=.012, d= 1,08
Burnout pessoal	3,00	3,37	t= -8,998, p<.001, d= 1,01
Burnout profissional	3,00	3,30	t= -7,391, p<.001, d= 0,99

No que diz respeito ao estado civil verificaram-se diferenças estatisticamente significativas para a maioria das dimensões. Os participantes que são casados ou encontram-se em união de facto revelaram valores superiores nas dimensões da ética e valores, envolvimento dos trabalhadores, ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança, ambiente físico, teletrabalho, envolvimento com a comunidade, responsabilidade social, índice de bem-estar, gestão de stress, felicidade e dependência de ecrã. Por outro lado, os participantes solteiros, divorciados ou viúvos revelaram valores superiores em relação ao burnout profissional e à solidão (Tabela 31).

Tabela 31 – Comparação de grupos (estado civil)

	Viúvo/solteiro/ divorciado	Casado/união de facto	<i>t/sig.</i>
EATS			
Ética e valores	3,23	3,31	t= -2,397, p=.017, d= 1,06
Compromisso da liderança	3,03	3,08	t= -1,369, p=.171, d= 1,12
Envolvimento dos trabalhadores	3,51	3,73	t= -6,738, p<.001, d= 0,97
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,20	3,33	t= -3,928, p<.001, d= 1,00
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	2,98	2,96	t= 0,547, p=.584, d= 0,94
Ambiente físico	3,19	3,33	t= -3,662, p<.001, d= 1,13
Teletrabalho	3,48	3,67	t= -3,681, p<.001, d= 1,01
Envolvimento com a comunidade	3,79	3,91	t= -5,369, p<.001, d= 0,71
Recursos para a saúde pessoal	2,62	2,65	t= -0,854, p=.393, d= 1,03
Índice de bem-estar	2,50	2,63	t= -3,494, p<.001, d= 1,09
Gestão de <i>stress</i>	3,33	3,42	t= -3,700, p<.001, d= 0,77
Felicidade	4,66	4,94	t= -6,940, p<.001, d= 1,15
Solidão	2,08	1,91	t= 1,879, p=.031, d= 0,78
Dependência de ecrã	1,62	1,68	t= -2,565, p=.010, d= 0,64
Comportamentos de saúde	3,00	3,01	t= -0,423, p=.672, d= 0,72
Burnout utentes/clientes	2,73	2,65	t= 1,679, p=.093, d= 1,08
Burnout pessoal	3,12	3,09	t= 0,702, p=.483, d= 1,02
Burnout profissional	3,14	3,04	t=2,830, p=.005, d= 1,00

Relativamente ao assédio, foram verificadas diferenças estatisticamente significativas para todas as dimensões. Os participantes que não revelaram assédio, apresentaram valores superiores para a ética e valores, compromisso da liderança, envolvimento dos trabalhadores, ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança, ambiente físico, teletrabalho, envolvimento com a comunidade, responsabilidade social, recursos para a saúde pessoal, índice de bem-estar, gestão de stress, felicidade e comportamentos de saúde. Por sua vez, os participantes que revelaram assédio, apresentaram valores superiores para os riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e saúde mental, solidão, dependência de ecrã e burnout (Tabela 32).

Tabela 32 – Comparação de grupos (assédio)

	Sem assédio	Com assédio	<i>t/sig.</i>
EATS			
Ética e valores	3,53	2,94	t=14,171, p<.001, d=0,99
Compromisso da liderança	3,31	2,74	t=12,868, p<.001, d= 1,07
Envolvimento dos trabalhadores	3,82	3,36	t=11,399, p<.001, d=0,94
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,55	2,87	t=17,093, p<.001, d= 0,93
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	2,92	3,17	t=-5,983, p<.001, d= 0,94
Ambiente físico	3,59	2,91	t=16,751, p<.001, d= 1,04
Teletrabalho	3,76	3,63	t=2,159, p=.031, d= 0,97
Envolvimento com a comunidade	3,96	3,75	t=8,148, p<.001, d= 0,64
Índice de bem-estar	2,75	2,37	t=8,426, p<.001, d= 1,07
Gestão de <i>stress</i>	3,51	3,25	t=8,372, p<.001, d= 1,02
Felicidade	4,97	4,37	t=10,041, p<.001, d=1,12
Solidão	1,90	2,49	t=-4,981, p<.001, d=0,75
Dependência de ecrã	1,60	1,68	t=-3,024, p=.003, d= 0,62
Comportamentos de saúde	3,07	2,92	t=4,786, p<.001, d= 0,71
Burnout Total	2,67	2,89	t=-3,854, p<.001, d= 1,40

Em relação à felicidade foram verificadas diferenças estatisticamente significativas para todas as dimensões, com exceção da dependência de ecrã. Os participantes que são infelizes apresentaram valores superiores para todas as dimensões, com exceção dos riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental e do burnout. Ou seja, os participantes felizes, revelaram níveis superiores nessas duas dimensões (Tabela 33).

Tabela 33 – Comparação de grupos (felicidade)

	Feliz	Infeliz	<i>t/sig.</i>
EATS			
Ética e valores	3,20	3,55	t=-8,881, p<.001, d= 1,06
Compromisso da liderança	2,95	3,33	t=-8,861, p<.001, d= 1,13
Envolvimento dos trabalhadores	3,50	3,94	t=-12,036, p<.001, d= 0,97

	Feliz	Infeliz	t/sig.
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,17	3,52	t=-9,282, p<.001, d= 1,01
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	3,13	2,78	t=10,215, p<.001, d= 0,92
Ambiente físico	3,28	3,52	t=-5,551, p<.001, d= 1,15
Teletrabalho	3,53	3,65	t=-1,979, p=.048, d= 1,02
Envolvimento com a comunidade	3,81	3,97	t=-5,805, p<.001, d= 0,75
Recursos para a saúde pessoal	2,53	2,89	t=-8,941, p<.001, d= 1,05
Índice de bem-estar	2,40	2,94	t=-13,177, p<.001, d= 1,07
Gestão de <i>stress</i>	3,24	3,66	t=-14,539, p<.001, d= 0,76
Solidão	1,76	2,11	t=3,955, p<.001, d= 0,76
Dependência de ecrã	1,67	1,64	t=1,200, p=.230, d= 0,64
Comportamentos de saúde	2,89	3,26	t=-14,199, p<.001, d= 0,70
Burnout Total	2,93	2,45	t=8,883, p<.001, d= 1,36

Relativamente ao burnout, foram verificadas diferenças estatisticamente significativas para todas as dimensões. Os participantes sem sintomas revelaram níveis superiores para todas as dimensões, com exceção dos riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental, solidão e dependência de ecrã, tendo sido os participantes que revelam sintomas de burnout que apresentaram valores superiores nas três dimensões previamente mencionadas. (tabela 34)

Tabela 34 – Comparação de grupos (burnout)

	Sem sintomas	Com sintomas	t/sig.
EATS			
Ética e valores	3,79	3,20	t=13,194, p<.001, d= 1,04
Compromisso da liderança	3,66	2,96	t=14,581, p<.001, d= 1,10
Envolvimento dos trabalhadores	4,32	3,53	t=21,596, p<.001, d= 0,94
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,93	3,17	t=18,229, p<.001, d= 0,97
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	1,50	3,20	t=-79,246, p=.000, d= 0,74
Ambiente físico	3,59	3,22	t=6,929, p<.001, d=1,13

	Sem sintomas	Com sintomas	t/sig.
Teletrabalho	3,80	3,56	t=3,448, p<.001, d= 1,01
Envolvimento com a comunidade	3,98	3,84	t=4,452, p<.001, d= 0,71
Recursos para a saúde pessoal	3,13	2,56	t=11,804, p<.001, d= 1,01
Índice de bem-estar	3,30	2,46	t=18,192, p<.001, d= 1,05
Gestão de <i>stress</i>	3,97	3,29	t=19,340, p<.001, d= 0,74
Solidão	1,73	2,07	t=-3,584, p<.001, d= 0,77
Dependência de ecrã	1,59	1,66	t=-2,318, p=.021, d= 0,64
Comportamentos de saúde	3,44	2,94	t=15,197, p<.001, d=0,69
Felicidade	5,48	4,73	t=12,696, p<.001, d= 1,14

No que diz respeito às gerações, foram verificadas diferenças estatisticamente significativas para todas as dimensões com exceção do teletrabalho e solidão. A geração Z apresentou valores mais elevados no que diz respeito à ética e valores e ambiente físico. Os *millennials* apresentaram valores mais elevados nos riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental, dependência de ecrã, burnout de doentes, pessoal, profissional e total. A geração X revelou valores elevados no envolvimento com a comunidade. Por sua vez, a geração babyboom revelou valores superiores no compromisso da liderança, envolvimento dos trabalhadores, ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança, envolvimento com a comunidade, responsabilidade social, recursos para a saúde pessoal, gestão de stress, felicidade e comportamentos de saúde (Tabela 36).

Tabela 36 – Comparação de grupos (Gerações)

	Geração Z	<i>Millennials</i>	Geração X	Geração baby boom	F/sig.
EATS					
Ética e valores	3,39	3,14	3,33	3,38	F(3)=11,501, p<.001, η= .009
Compromisso da liderança	3,14	2,87	3,13	3,23	F(3)=17,487, p<.001, η= .014
Envolvimento dos trabalhadores	3,40	3,43	3,75	3,95	F(3)=45,625, p<.001, η= .035
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,38	3,13	3,33	3,42	F(3)=13,390, p<.001, η= .010
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	2,90	3,09	2,94	2,79	F(3)=12,826, p<.001, η= .010
Ambiente físico	3,48	3,18	3,31	3,19	F(3)=6,996, p<.001, η= .006
Teletrabalho	3,46	3,58	3,61	3,62	F(3)=0,742, p=.527, η= .001

	Geração Z	Millennials	Geração X	Geração baby boom	F/sig.
Envolvimento com a comunidade	3,82	3,77	3,91	3,91	F(3)=10,926, p<.001, η= .009
Recursos para a saúde pessoal	2,59	2,54	2,69	2,77	F(3)=7,060, p<.001, η= .006
Índice de bem-estar	2,70	2,45	2,63	2,62	F(3)=8,425, p<.001, η= .007
Gestão de stress	3,38	3,23	3,45	3,53	F(3)=24,622, p<.001, η= .019
Felicidade	4,77	4,68	4,91	4,94	F(3)=9,592, p<.001, η= .008
Solidão	2,27	2,04	1,96	1,89	F(3)=1,045, p=.373, η= .010
Dependência de ecrã	1,69	1,75	1,61	1,54	F(3)=14,238, p<.001, η= .012
Comportamentos de saúde	3,03	2,95	3,03	3,06	F(3)= 3,742, p=.011, η= .003
Burnout utentes/clientes	2,77	2,78	2,62	2,58	F(3)=4,206, p=.006, η= .005
Burnout pessoal	2,83	3,22	3,07	3,04	F(3)=11,024, p<.001, η= .011
Burnout profissional	2,98	3,21	3,03	2,97	F(3)=7,860, p<.001, η= .008
Burnout Total	2,56	2,84	2,68	2,44	F(3)=9,216, p<.001, η= .007

No que diz respeito à escolaridade, foram verificadas diferenças estatisticamente significativas para as dimensões para a ética e valores, compromisso da liderança, envolvimento dos trabalhadores, ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança, responsabilidade social, recursos para a saúde pessoal, dependência de ecrã, comportamentos de saúde e burnout de doentes. Os participantes que têm até à escolaridade obrigatória revelaram valores superiores na ética e valores, compromisso da liderança e na responsabilidade social. Por sua vez, os que têm uma licenciatura apresentam valores superiores nos comportamentos de saúde e burnout relacionado com os doentes. Adicionalmente, os participantes com formação pós-graduada apresentaram valores superiores no envolvimento dos trabalhadores, nos recursos para a saúde pessoal e dependência de ecrã (Tabela 37).

Tabela 37 – Comparação de grupos (escolaridade)

	Até escolaridade obrigatória	Licenciatura	Formação pós-graduada	F/sig.
EATS				
Ética e valores	3,37	3,24	3,23	F(2)=4,872, p=.008, η=.003
Compromisso da liderança	3,13	2,90	2,96	F(2)=12,793, p<.001, η=.009
Envolvimento dos trabalhadores	3,60	3,54	3,82	F(2)=6,450, p=.002, η=.004
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,30	3,16	3,29	F(2)=5,567, p=.004, η=.004
Ambiente físico	3,39	3,43	3,40	F(2)=0,324, p=.723, η=.000
Teletrabalho	3,56	3,52	3,51	F(2)=0,311, p=.733, η=.000
Envolvimento com a comunidade	3,89	3,88	3,85	F(2)=0,275, p=.760, η=.000

	Até escolaridade obrigatória	Licenciatura	Formação pós-graduada	<i>F/sig.</i>
Recursos para a saúde pessoal	2,62	2,52	3,03	F(2)=19,232, p<.001, η=.013
Índice de bem-estar	2,51	2,53	2,56	F(2)=0,244, p=.783, η=.000
Gestão de <i>stress</i>	3,34	3,32	3,34	F(2)=0,189, p=.827, η=.000
Felicidade	4,45	4,40	4,47	F(2)=1,503, p=.223, η=.001
Dependência de ecrã	1,63	1,73	1,75	F(2)=8,209, p<.001, η=.006
Comportamentos de saúde	2,94	3,05	3,03	F(2)=7,898, p<.001, η=.006
Burnout utentes/clientes	2,68	2,77	2,52	F(2)=4,074, p=.017, η=.004
Burnout pessoal	3,10	3,07	3,07	F(2)=0,355, p=.701, η=.000
Burnout profissional	3,09	3,06	2,95	F(2)=1,780, p=.169, η=.001
Burnout Total	2,84	2,78	2,90	F(2)=0,951, p=.386, η=.001

Relativamente à localização geográfica foram verificadas diferenças estatisticamente significativas para todas as dimensões com exceção da gestão de stress, felicidade e burnout relacionado com doentes. Os participantes da zona centro apresentaram valores superiores relativamente à dependência de ecrã, os participantes da área metropolitana de Lisboa revelaram valores superiores em relação ao burnout pessoal. Por sua vez, os participantes do Alentejo revelaram valores superiores na ética e valores, compromisso da liderança, no ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança e teletrabalho. Os participantes do algarve apresentaram valores superiores no envolvimento dos trabalhadores e no envolvimento com a comunidade. Quanto aos participantes da região autónoma dos Açores revelaram valores superiores no ambiente físico, responsabilidade social e recursos para a saúde pessoal. Por fim, os participantes da região autónoma da Madeira revelaram valores superiores nos riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental, comportamentos de saúde e burnout profissional (Tabela 38).

Tabela 38 – Comparação de grupos (localização geográfica)

	Área metropolitana do Porto	Centro	Área metropolitana de Lisboa	Alentejo	Algarve	Região Autónoma dos Açores	Região Autónoma da Madeira	<i>F/sig.</i>
EATS								
Ética e valores	3,07	3,07	3,24	3,55	3,34	3,32	3,33	F(6)=15,068, p<.001, η=.032
Compromisso da liderança	2,76	2,85	2,93	3,28	3,10	3,02	3,02	F(6)=13,526, p<.001, η=.029
Envolvimento dos trabalhadores	3,54	3,40	3,55	3,70	3,90	3,65	3,33	F(6)=6,738, p<.001, η=.015
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,05	3,05	3,11	3,45	3,41	3,37	3,07	F(6)=14,370, p<.001, η=.031

	Área metropolitana do Porto	Centro	Área metropolitana de Lisboa	Alentejo	Algarve	Região Autónoma dos Açores	Região Autónoma da Madeira	F/sig.
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	3,05	3,05	3,20	2,99	3,02	2,90	3,08	F(6)=4,450, p<.001, η= .010
Ambiente físico	3,43	3,13	3,43	3,56	3,57	3,67	3,25	F(6)=5,914, p<.001, η= .013
Teletrabalho	3,01	3,34	3,48	3,77	3,47	3,44	3,18	F(6)=11,786, p<.001, η= .053
Envolvimento com a comunidade	3,93	3,80	3,87	3,94	4,07	3,95	3,76	F(6)=2,668, p=.014, η= .006
Recursos para a saúde pessoal	2,14	2,32	2,79	2,70	2,47	2,90	2,18	F(6)=18,846, p<.001, η= .040
Índice de bem-estar	2,57	2,37	2,43	2,59	2,65	2,66	2,36	F(6)=3,302, p=.003, η= .007
Gestão de stress	3,33	3,19	3,34	3,35	3,43	3,26	3,23	F(6)=1,840, p=.088, η= .004
Felicidade	4,68	4,66	4,77	4,84	4,93	4,59	4,74	F(6)=1,803, p=.095, η= .004
Dependência de ecrã	1,66	1,76	1,62	1,70	1,54	1,70	1,62	F(6)=2,505, p=.020, η= .006
Comportamentos de saúde	2,99	3,00	2,98	2,93	3,01	3,15	3,23	F(6)=2,804, p=.010, η= .006
Burnout utentes/clientes	2,68	2,79	2,72	2,70	2,65	2,85	3,15	F(6)=1,744, p=.107, η= .005
Burnout pessoal	3,07	3,15	3,20	3,01	3,03	3,10	3,15	F(6)=2,783, p=.011, η= .006
Burnout profissional	3,08	3,15	3,15	2,98	3,03	3,14	3,24	F(6)=2,742, p=.012, η= .006

Quanto à situação profissional foram verificadas diferenças estatisticamente significativas para a maioria das dimensões. Os participantes com contrato a termo certo apresentaram valores superiores no envolvimento dos trabalhadores, índice de bem-estar e gestão de stress. No que diz respeito aos participantes com contrato sem termo, apresentaram valores superiores na ética e valores, compromisso da liderança, ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança e ambiente físico. Em relação aos participantes com contrato a termo incerto apresentaram valores superiores no burnout pessoal. Por fim, os participantes que são trabalhadores independentes/liberais apresentaram valores superiores no teletrabalho, dependência de ecrã e burnout relacionado com os doentes (Tabela 39).

Tabela 39 – Comparação de grupos (situação profissional)

	Contrato a termo certo	Contrato sem termo	Contrato a termo incerto	Trabalhador independente/liberal	F/sig.
EATS					
Ética e valores	3,02	3,41	3,21	3,24	F(3)=6,645, p<.001, η=.007
Compromisso da liderança	2,47	3,18	2,94	3,02	F(3)=10,044, p<.001, η=.010
Envolvimento dos trabalhadores	3,77	3,68	3,56	3,54	F(3)=3,279, p=.020, η=.003
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,21	3,40	3,16	3,15	F(3)=11,600, p<.001, η=.011

	Contrato a termo certo	Contrato sem termo	Contrato a termo incerto	Trabalhador independente/liberal	F/sig.
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	2,91	3,02	3,08	3,10	F(3)=1,102, p=.347, η=.001
Ambiente físico	2,37	3,39	3,31	3,19	F(3)=7,110, p<.001, η=.007
Teletrabalho	2,33	3,47	3,58	3,61	F(3)=3,467, p=.016, η=.008
Envolvimento com a comunidade	3,67	3,85	3,84	3,85	F(3)=0,406, p=.749, η=.000
Recursos para a saúde pessoal	2,43	2,59	2,60	2,64	F(3)= 0,371, p=.774, η=.000
Índice de bem-estar	2,93	2,61	2,49	2,49	F(3)=2,971, p=.031, η=.003
Gestão de stress	3,59	3,44	3,32	3,33	F(3)=5,087, p=.002, η=.005
Felicidade	5,12	4,89	4,77	4,77	F(3)=2,360, p=.070, η=.002
Dependência de ecrã	1,53	1,57	1,66	1,74	F(3)=6.878, p<.001, η=.007
Comportamentos de saúde	3,15	3,05	2,98	2,92	F(3)=3,576, p=.013, η=.004
Burnout utentes/clientes	1,93	2,64	2,74	2,78	F(3)=4.739, p=.003, η=.007
Burnout pessoal	2,62	3,10	3,15	3,17	F(3)=2,114, p=.096, η=.002
Burnout profissional	2,69	3,05	3,14	3,16	F(3)=2,589, p=.051, η=.003

Relativamente ao teletrabalho, foram verificadas diferenças estatisticamente significativas para todas as dimensões com a exceção do burnout relacionado com os doentes. Os participantes que não estão em teletrabalho apresentam valores superiores para os riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e saúde mental, burnout pessoal e profissional. Os participantes que estão em teletrabalho apresentaram valores superiores na ética e valores, compromisso da liderança, envolvimento dos trabalhadores, ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança, ambiente físico, responsabilidade social, recursos para a saúde pessoal, índice de bem-estar, gestão de stress, felicidade e comportamentos de saúde. Por fim, os participantes que se encontram em situação mista, apresentaram valores superiores para o teletrabalho e envolvimento com a comunidade (tabela 40).

Tabela 40 – Comparação de grupos (teletrabalho)

	Não	Sim	Situação mista	F/sig.
EATS				
Ética e valores	3,22	3,58	3,31	F(2)=18,550, p<.001, η=.010
Compromisso da liderança	2,97	3,47	3,12	F(2)=33,821, p<.001, η=.018
Envolvimento dos trabalhadores	3,56	4,00	3,68	F(2)=34,025, p<.001, η=.018
Ambiente psicossocial relacionado com o conteúdo e relação com a liderança	3,20	3,61	3,35	F(2)=30,310, p<.001, η=.016

	Não	Sim	Situação mista	F/sig.
Riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	3,07	2,69	2,80	F(2)=46,999, p<.001, η=.024
Ambiente físico	3,25	3,54	3,21	F(2)=11,772, p<.001, η=.006
Teletrabalho	3,17	3,87	4,12	F(2)=199,375, p<.001, η=.194
Envolvimento com a comunidade	3,83	3,90	3,92	F(2)=6,220, p=.002, η=.003
Recursos para a saúde pessoal	2,50	3,05	2,87	F(2)=80,337, p<.001, η=.041
Índice de bem-estar	2,47	2,92	2,72	F(2)=38,091, p<.001, η=.020
Gestão de <i>stress</i>	3,31	3,60	3,49	F(2)=34,058, p<.001, η=.018
Felicidade	4,78	5,05	4,89	F(2)=9,029, p<.001, η=.005
Dependência de ecrã	1,64	1,73	1,70	F(2)=3,445, p=.032, η=.002
Comportamentos de saúde	2,96	3,16	3,07	F(2)=16,276, p<.001, η=.009
Burnout utentes/clientes	2,69	2,80	2,56	F(2)=1,849, p=.158, η=.002
Burnout pessoal	3,14	2,75	2,95	F(2)=10,808, p<.001, η=.007
Burnout profissional	3,12	2,83	2,90	F(2)=12,157, p<.001, η=.008

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 41), observa-se que 85% dos participantes apresenta pelo menos um sintoma de *burnout* e destes 39% referem cumulativamente ter exaustão, tristeza e irritabilidade.

Tabela 41: Sintomas de Burnout

	%
Nível de burnout	
Sem burnout	15,0
Com pelo menos um sintoma de burnout	85,0
Intensidade de burnout	
um sintoma de burnout	17,8
dois sintomas de burnout	28,5
três sintomas de burnout	38,7

BOAS PRÁTICAS E SUGESTÕES



BOAS PRÁTICAS PROMOTORAS DE AMBIENTES DE TRABALHO SAUDÁVEL E SEGURO

Os participantes destacaram as principais categorias subjacentes às práticas e aos valores da organização na promoção de um ambiente de trabalho saudável, nomeadamente as relações laborais com os colegas, a liderança e a cultura de segurança psicológica, os recursos de saúde e bem-estar e os fatores organizacionais.

Relações laborais

No que diz respeito às relações laborais, é possível destacar as relações interpessoais e a liderança. No contexto das relações é valorizada a colaboração, o respeito, a socialização e o convívio. Um número significativo de profissionais reconhece o valor das iniciativas que promovem momentos de convívio e socialização, dentro e fora do contexto laboral. Para além disso, consideram o apoio, o respeito e a boa relação com as pessoas uma mais-valia.

Relações interpessoais

Colaboração e o respeito

“A existência de um clima de respeito entre os diversos elementos da organização, o respeito pela diferença, fatores que facilitam as relações laborais”

“A boa relação com as pessoas”

“A conscientização e o apoio dos colegas de equipa”

“Apoio interpessoal”

“Boa comunicação e entreaajuda entre os colegas de trabalho”

Socialização e o convívio

“O convívio saudável entre professores, técnicos e funcionários”

“Conviverem entre trabalhadores e manterem o contacto. Fazerem jantares e almoços com os trabalhadores todos.”

“Promoção de momentos de convívio entre os membros da organização, informais e não obrigatórios”

“A boa conversa nos intervalos”

“A empresa promove eventos extralaborais para convívio e descontração das funcionárias com alguma frequência”

“Há todos os anos almoços de natal que promovem o convívio”

“A existência de um grupo de teatro e atividades que promovem a interação entre os trabalhadores fora do horário de trabalho”

“Acesso a eventos culturais”

“Almoços conjuntos, conversas de Whatsapp (...) entreaajuda e projetos de parceria”

“Clube de tambores”

“Clube de leitura”

“Clube de tricot”

Liderança

No que se refere à liderança, os profissionais valorizam a qualidade da relação e da comunicação, a organização do trabalho, bem como a autonomia e liberdade de decisão. Adicionalmente, a realização regular de reuniões é amplamente reconhecida como uma oportunidade para discutir e identificar problemas. A qualidade da relação com a chefia e equipa é associada a um clima organizacional positivo, o que parece representar, para alguns participantes, aspetos relacionados com uma cultura de segurança psicológica.

Relação, comunicação e organização do trabalho

“Valorização do desempenho de cada elemento – Estar disponível para ouvi-los sempre que necessário”

“Reuniões de feedback 1:1 com a chefia direta”

“Ações de team building”

“Boa liderança e a proximidade na minha equipa”

“A carga de trabalho é bastante razoável e bem distribuída pelos trabalhadores, o que facilita para que não haja cansaço excessivo”

“A chefia direta permite teletrabalho quando existem motivos pessoais, de forma a conciliar o trabalho com a vida pessoal”

“A empresa faz questão de que façamos sempre as nossas pausas. Legalmente podemos trabalhar 9 horas, no entanto o patrão diz que para a nossa saúde é melhor fazer 6 ou 7 horas”

“(…) A empresa permite-nos dar a nossa opinião sobre o que mudar ou melhorar nas condições laborais e sempre possível executa essas sugestões”

“A empresa tem atenção ao futuro dos colaboradores, neste caso oferecendo boas oportunidades de carreira”

“Partilha de informação regular (reuniões, emails)”

“Boa comunicação entre colaboradores e chefias”

“Boa liderança”

“Liderança de suporte e escuta ativa”

Autonomia e liberdade de decisão

“A direção da escola encoraja os professores a desenvolverem os seus próprios métodos de ensino, disponibilizando uma maior autonomia e abertura à criatividade do professor”

“A liberdade de explorar estratégias formativas”

“Abertura a novas ideias”

“Alguns colaboradores, em especial técnicos superiores, têm liberdade na gestão do seu horário de trabalho”

“Autonomia para desenvolver tarefas”

Recursos de saúde e bem-estar

Também é de destacar o número significativo de profissionais que reconhece a oferta de programas de saúde e bem-estar e o incentivo a práticas de bem-estar, nomeadamente atividade física, saúde mental, eventos culturais e de lazer. Igualmente, a importância do espaço físico é amplamente referida, quer na disponibilização de recursos (e.g., cadeiras ergonómicas), como na existência de espaços de lazer, higiene e iluminação. Contudo, alguns profissionais identificam lacunas existentes no espaço físico que parecem comprometer a perceção de um ambiente de trabalho

saudável e seguro. Os participantes também descrevem ações e iniciativas associadas ao desenvolvimento pessoal e profissional.

Oferta de programas de saúde e bem-estar e incentivo a práticas de bem-estar

“Encontros sobre saúde mental”

“Pilates clínico”

“Apoio psicológico aos funcionários”

“Projeto ginástica laboral”

“A existência de consultas de psicologia gratuitas para os trabalhadores”

“A médica nas instalações”

“A minha empresa disponibiliza psicólogos online”

“Acesso ao ginásio da Universidade”

“Ações de pausa ativa”

“Acordos com ginásio e farmácias”

“Atividades de saúde e bem-estar”

“Prática de desporto com colegas”

“Apoiar algumas iniciativas e projetos do sentido de libertar o stress dos trabalhadores”

“Apoio em situações de doença”

“Apoio para os funcionários terem direito a utilizar por exemplo o dentista de graça (...)”

“As ações desenvolvidas pelos Recursos Humanos: ações de higiene oral, sessões de massagens, etc.”

“As consultas e serviços de enfermagem nas instalações”

“Assistência médica no local de trabalho”

“Atividades de saúde e bem-estar (yoga, medicina do trabalho, medicina curativa, psicologia)”

“Aulas de relaxamento, meditação e yoga”

“Existência de Programa de Apoio ao Colaborador com consultas de psicologia”

Espaço físico

“(...) A melhoria dos espaços físicos, agora mais agradáveis e funcionais (sala de professores pintada de novo e sem poluição visual, diversos espaços da escola libertos de objetos e materiais desnecessários, os espaços exteriores da escola mais cuidados (...))”

“A existência de cabines de duche em duas casas de banho”

“Novas instalações mais salubres (sem plásticos a deteriorar-se, sem carpetes com ácaros)”

“Existência de 3 cantinas, reciclagem, estacionamento, cinema”

“Local com muita luz”

“Existência de uma cozinha para o pessoal utilizar”

“Existência de uma sala de internos”

“Limpeza das instalações e luz natural nas salas de trabalho”

“(...) ambiente envolvente com área de jardim e luz natural no local de trabalho (...)”

“O facto de haver uma sala de pausa/refeições”

Espaço físico - Lacunas

“É preciso ter melhores espaços (e até os WC).”

“É necessário fechar a instituição e fazer obras rapidamente.”

“Melhoria da ergonomia do espaço e ambiente”

Organização

Relativamente aos fatores associados à organização, os participantes valorizam o reconhecimento, a comunicação e informação, as atividades de desenvolvimento profissional, a adequação da carga horária e a flexibilidade com referência ao trabalho remoto e às pausas no horário de trabalho. Adicionalmente, ainda que com menor expressão, são referidas situações de desigualdade, injustiça e insatisfação salarial que dificultam a perceção de um ambiente de trabalho saudável e de segurança psicológica dos profissionais.

Reconhecimento, comunicação e informação

“Espaço para apresentar sugestões.”

“Utilização do grupo Whatsapp para disseminar informação de forma rápida e recolher opiniões diferentes sobre alguns temas; Realização de almoços/jantares de convívio para os profissionais.”

“Boa comunicação interna.”

“Seminários, encontros, congressos e reuniões de trabalho; Circulação da informação.”

“Boa comunicação, bons horários e responsabilização.”

“Comunicação direta, transparente e desburocratizada.”

“Através da disponibilização de canais de comunicação claros e acessíveis para os colaboradores expressarem as suas ideias e preocupações.”

“Eventos, prémios de reconhecimento.”

Adequação da carga horária e flexibilidade

“Incentivo a pausas laborais (exercícios de ergonomia e ginástica laboral, quinzenalmente (...))”

“Flexibilidade de horários o que contribui para um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal”

“Home office 1x/semana, não há muita pressão com cumprimento de horários, dando alguma flexibilidade”

“Respeito do limite de 8 horas de trabalho diárias.”

“Não trabalhar aos fins de semana”

“Ter dois dias de teletrabalho por semana”

“Flexibilidade na escolha de tarefas”

“A flexibilidade de dias de folga para necessidades de descanso ou compensação de períodos com maior esforço”

Desenvolvimento profissional

“Formação (burnout, gestão de tempo, stress, etc.)”

“Realização de ações de curta duração sobre os problemas dos utentes e de como lidar com eles”

“Workshops”

“Cursos de gestão de stress”

“Formações e cursos para desenvolvimento profissional e pessoal.”

“Promoção de cursos superiores com desconto para colaboradores incentivando assim o progresso nos estudos.”

“Atividades de saúde e bem-estar; Oportunidades de desenvolvimento pessoal e formação.”

“Formação diversificada e constante, espaços e serviços de apoio aos profissionais a vários níveis.”

“Almoços de confraternização; Ações de formação; Ensino de Língua Inglesa para funcionários.”

Insatisfação com remuneração, perceção de desrespeito e injustiça

“Oferecer bónus de desempenho”

“Má liderança, má organização, má comunicação interna, más condições de trabalho, pouca valorização pessoal e profissional, excesso de trabalho, objetivos de desempenho irrealistas, objetivos de desempenho que comprometem a qualidade do trabalho”

“Maior confiança das chefias pelo trabalho desenvolvido”

“Mais valorização e mais respeito à equipa de trabalho”

“Mau ambiente de trabalho, não promove práticas saudáveis entre os empregados”

“O ambiente de trabalho na minha organização não é de todo saudável. Existe casos de bullying entre colegas e insultos e gritos por parte da direção. Existe jogos de poder que minam qualquer hipótese de progressão ou de crescimento.”

“Palestras para os funcionários com profissionais para ensinar prática de respeito uns com os outros, ao invés de expor e criticar procurar ajudar os colegas em dificuldades. Distribuir melhor as tarefas.”

“Nenhuma. (...) condições remuneratórias ilegais, de pagamento à hora, sem contratos de trabalho ou pagamento das devidas contribuições para a segurança social a 14 meses, subsídios de férias e Natal.”

Poderia haver mais incentivos, não falo apenas de dinheiro, claro que é ótimo receber mais, uma gratificação ou algo do género, mas refiro-me também à valorização do trabalhador como pessoa e não apenas alguém que ajuda a empresa a fazer dinheiro”

SUGESTÕES DE PROMOÇÃO DE AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E SEGURO

Quanto às recomendações para um ambiente de trabalho mais saudável, os participantes propuseram sugestões/alterações a diversos níveis, nomeadamente os recursos de saúde e bem-estar (espaço físico e incentivo da saúde e bem-estar), as relações laborais (liderança e relações interpessoais), os valores e cultura da organização, incluindo as práticas e funcionamento interno (comunicação, adequação do trabalho e flexibilidade, recompensas e reconhecimento, responsabilidade da organização na promoção da igualdade, respeito e não-violência).

Recursos de saúde e bem-estar

De acordo com um número elevado de participantes, há uma necessidade de melhoria das condições estruturais do espaço físico (e.g., ruído, climatização, ergonomia), relativamente à qual é sugerida a criação de espaços de convívio e lazer, trabalho, e refeição, além de um espaço com maior acessibilidade. A nível das ações de promoção de saúde e bem-estar, as sugestões centraram-se na disponibilização de psicólogos para toda a organização e na promoção de estilo de vida saudável, incluindo a prática de atividade física, proibição do fumo e álcool, promoção de hábitos alimentares saudáveis e acesso a água gratuita.

Espaço físico

“Criação de um espaço onde fosse permitida a utilização para breves períodos de descanso (...)”

“Melhorar a climatização”

“Promover a redução do ruído”

“Instalar uma sala de convívio”

“Alterar o espaço de trabalho (oferecer mobiliário mais confortável)”

“Melhoria das condições e de armazenamento em número e qualidade de frigoríficos, que atualmente comprometem a boa conservação dos medicamentos”

“Criação de mais salas de aulas”

“Disponibilizar para todos os funcionários carregamentos para viaturas elétricas”

“Ergonomia: oferecer móveis e equipamentos adequados para o conforto no trabalho, como cadeiras ergonómicas e mesas ajustáveis”

“Investimento nos gabinetes de trabalho – ergonomia.”

“Mais luz. Locais de descanso, gabinete de trabalho, local de refeição com mais condições de tudo.”

“Mais espaços de convívio.”

“Garantir a todos os colaboradores espaços de trabalho. Garantir igualmente que os espaços de trabalho estão devidamente equipados (e.g., computador, monitor) e são ergonómicos.”

“Melhores salas (mais arejadas, melhores cadeiras, ares condicionados). Menos barulho.”

“Mais conforto no espaço físico de trabalho (isolamento de som, isolamento das temperaturas externas, conforto do espaço).”

“Instalar equipamento de AC nas salas de aulas - são demasiado quentes no verão e demasiado frias no inverno; abrir janelas só permite a entrada de ruído da rua.”

“Melhorar os equipamentos (cadeiras, mesas, candeeiros).”

“Difundir nas diferentes organizações as medidas de ergonomia mais ajustadas a cada sector de atividade.”

Incentivo a práticas de bem-estar e saúde mental

“A criação de um órgão na organização preocupado com a saúde mental e bem-estar no trabalho”

“Apoio psicológico e medicina geral diariamente nas instalações da empresa”

“Plano de seguro com forte incidência em oftalmologia”

“Incentivos a comportamentos de alimentação saudáveis (ex. informação sobre nutrição saudável, disponibilização de fruta gratuita 1 vez por mês)”

“Seguro de saúde gratuito”

“Formação mandatória de prevenção de burnout”

Relações laborais

A nível das relações laborais, mais especificamente das questões relacionadas com a liderança, os participantes sugerem alterações na organização do trabalho e melhoria na comunicação e relação. Neste contexto, os profissionais pedem maior integração na tomada de decisão e maior transparência. De igual modo, nas relações interpessoais também são sugeridas melhorias ao nível da comunicação, da colaboração e do respeito. Em concreto, muitos participantes sugerem a implementação de medidas que potencializam a comunicação entre a equipa, sobretudo a proposta de atividades de *team building*.

Liderança

“Maior comunicação entre colegas e entre chefes e subordinados (...)”

“Maior seletividade no recrutamento”

“Alterar a chefia”

“A mudança deve começar nas administrações e chefias, que valorizem as equipas de trabalho a nível emocional e no apoio perante as dificuldades diárias”

“Adequar postos de trabalho, tendo em conta idades, mobilidade casa-trabalho, limitações físicas ou psicológicas individuais (...)”

“Chefias adequadas ao cargo”

“Maior capacidade de aceitar sugestões de melhoria para processos nos quais estou diretamente envolvido ou dos quais dependo (mais "bottom up management style").”

“Melhor comunicação entre colegas e chefia.”

“Sistematizar os processos para que sejam coerentes, intuitivos e fiáveis. Ter chefias que saibam o que estão a fazer, que, se necessário, sejam capazes de pegar e fazer a tarefa que exigem aos outros.”

“Mais comunicação e redistribuição de atenção na equipa.”

“Mais orientação no trabalho em vez de quando se cometem erros falarem de forma um pouco mais agressiva.”

“Um sistema menos centralizado de decisão.”

“Margem para imprevistos.”

“Melhor liderança.”

“Ouvir as ideias/sugestões dos trabalhadores e colocar em prática.”

“Solicitação de tarefas com antecedência. Existe a cultura do “é para ontem”, promove o stress e diminui a qualidade do trabalho.”

“Diluição da responsabilidade.”

“Melhor coordenação entre departamentos, melhores espaços.”

“Mandar embora o diretor, substituir por alguém preparado para ser líder, que respeite as pessoas e não abuse do seu poder, não faça terrorismo psicológico com os funcionários para obter benefícios particulares. A pessoa que lá está é completamente despreparada emocionalmente e profissionalmente para liderar, usa o cargo para benefício próprio e nada mais.”

“Criação de equipas multidisciplinares, rotatividade de funções.”

“Estar disponível para reunir com os colaboradores. Respeitar mais os colaboradores.”

“Maior abertura para comunicação, promoção da confiança e transparência.”

Relações interpessoais

“Eventos descontraídos para que diferentes equipas interagissem e se conhecessem – exemplo, pequeno almoço/lanche”

“Aumentar o tempo partilhado entre colegas para se conhecerem.”

“A Instituição conta já com uma dimensão razoável pelo que muitos colegas não se conhecem pelo que a promoção para todos os funcionários de um fim de semana de team building ajudaria a ultrapassar isso ao mesmo tempo que fortifica o sentido de pertença.”

“Apoio e cooperação dos diferentes serviços.”

“Atividades de team building.”

“Há muita falta de respeito, entre colegas!”

“Menos falar mal uns dos outros.”

“Organizar oportunidades de convívio mais horizontal, mais fraterno.”

“Mais e melhor comunicação, desenvolvimento de programas team building, melhor e mais trabalho de equipa, liderança transparente e que respeita os colaboradores todos de igual forma.”

“Incrementar a comunicação entre os funcionários.”

“Team bonding activities.”

“Eventos de team building, reuniões gerais para partilha de informação geral.”

“Realização de mais atividades (ex. team building/desporto) para promover contato entre os colegas fora do âmbito do trabalho.”

“Dinâmicas sazonais que promovam o convívio entre departamentos e diferentes profissionais.”

Organização

Relativamente aos valores e cultura da organização, são referidas questões relativas à prática e ao funcionamento interno, sobretudo ao nível do reconhecimento e da remuneração. Ademais, também são sugeridas ações orientadas para uma melhor comunicação, adequação do horário de trabalho e minimização da sobrecarga, e flexibilidade, com destaque à significativa referência ao formato de trabalho híbrido, percecionado como uma mais-valia para a organização e os profissionais. Com igual importância, os profissionais referem situações de desrespeito e desigualdade, o que parece contribuir para uma perceção de um ambiente tóxico de trabalho. Neste contexto, os profissionais esperam uma ação da organização, com vista a minimizar a ocorrência dessas situações.

Reconhecimento e remuneração

“Valorizar os salários”

“Aumento dos salários e revisão salarial anual de acordo com a inflação”

“Aumento salarial justo aos funcionários de acordo com as funções que exercem e antiguidade”

“Plano de carreira”

“Deixar de existir tanta perseguição no trabalho, em que se procuram as imperfeições do colaborador, ignorando-se e desvalorizando-se todo o bom trabalho e desempenho (...)”

“Sei que sou completamente descartável e que não é dado feedback/reconhecimento pelo trabalho feito.”

“Mais interação e valorização dos funcionários.”

“Valorização.”

“Sermos ouvidos e reconhecidos no que fazemos.”

“Mais valorização, melhores salários.”

“Salários iguais para trabalhadores na mesma posição – O que não se verifica ferindo gravemente a expectativa de se estar em pé de igualdade com um parceiro de ação.”

“Menos sobrecarga com tarefas. Melhor remuneração face às tarefas que me estão confiadas.”

“Ouvir mais os trabalhadores, dar feedbacks de performance, rever os contratos com frequência.”

“Maior interesse e respeito pelos professores e pela sua atividade.”

“Aumentar significativamente os ordenados. Melhorar condições de trabalho.”

“Contratar mais pessoas e não sobrecarregar sempre os mesmos não os valorizando pessoalmente e financeiramente pelo excesso de trabalho. Quem é incompetente é-lhe exigido pouco e quem faz muito e é competente é-lhe exigido cada vez mais. Injustiça.”

“Remuneração justa, uniforme e transparente, progressão na carreira, apoio à formação e investigação.”

“A existência de ordenados diferentes para colegas com as mesmas funções e categoria não contribui para essa relação.”

“Listas remuneratórias fixas por categoria com critérios de progressão especificados.”

“Remuneração justa.”

“Melhor comunicação, mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional, melhores condições contratuais.”

Comunicação, adequação do trabalho e flexibilidade

“Garantir horário de trabalho flexível para melhorar o balanço entre work/life”

“Férias flexíveis”

“(...) não trabalhar sábados, domingos e feriados”

“Horários mais equilibrados”

“Gostava que os resultados deste estudo fossem discutidos em conselho diretivo.”

“O burnout na profissão médico veterinária é de todos conhecida assim como é das profissões com maior taxa de suicídios se não a maior. É um apelo pela equipa porque apesar de haver muita informação sobre este problema, da Ordem dos MV ter psicólogos disponíveis para falar sobre isto”

“Semana de trabalho híbrido: Alternar entre trabalho presencial e remoto.”

“Poder fazer teletrabalho permanentemente.”

“Regime de trabalho híbrido. Acho que seria saudável para todos, universidade e funcionários (motivação e envolvimento).”

“Flexibilização ao teletrabalho.”

“A possibilidade de poderem gozar um dia de trabalho/aniversário.”

“Aumentar número de funcionários para promover trabalho organizado, sem sobrecarga, promover pausa obrigatória.”

“Bem-estar do trabalhador (horários de trabalho adequados a profissões de desgaste - Educação; Evitar emails à noite; Evitar reuniões excessivas e em horas tardias; Redução de tarefas que se atribuem às equipas; Ampliar o número de colaboradores para não sobrecarregar equipas).”

“Mais ajuda administrativa, fontes de comunicação mais claras.”

“Melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.”

“Dar mais atenção a saúde mental dos funcionários, proporcionar um ambiente agradável, não sobrecarregar tanto as (x) ao ponto de desenvolver burnout como é o meu caso, e quando chegar a esse ponto procurar dar o apoio médico e psicológico necessário, como por exemplo isenção de pagamento do tratamento psicológico que a instituição oferece.”

Responsabilização – Igualdade, respeito e justiça

“Alinhamento real com valores da empresa – tolerância zero a práticas de assédio e de discriminação diária”

“Há zero apoio/suporte aos colaboradores que são pais. Situação que se agrava quando consideramos aqueles que foram recentemente pais. Fui "convidada" a abdicar da licença de maternidade para retomar ao serviço apenas 2 meses após o parto. Não obtive qualquer apoio/redução relativamente aos horários de aulas (na distribuição de horário docente colocaram-me a leccionar durante 8 horas por dia apenas com 1 hora de intervalo para almoço). Não me disponibilizaram acesso à redução de horário devido à amamentação. E pior, não foram oferecidas nenhuma condições para que eu pudesse fazer a colheita de leite no local de trabalho. Desde as chefias até aos recursos humanos ninguém ofereceu uma solução digna e higiénica. “

“Fazer um levantamento sobre situações de assédio laboral e tornar um canal de denúncia mais transparente.”

“Rever exigências contratuais demasiado punitivas e causadoras de stress.”

“Pressão (quase infinita) para o desempenho; Melhores e mais espaços trabalho colaborativo, apesar de algumas melhorias recentes; Crescente desmaterialização dos processos incorre o risco de desumanização: importa garantir realização de reuniões de (auto)avaliação do desempenho e plano de carreira (diretamente com as chefias) e não quase exclusivamente por via de plataformas digitais.”

“Abordagens resolutivas por parte da Organização relativamente a ambientes tóxicos. Formações ou cursos que sejam para desenvolvimento pessoal, mas que estes sejam dados por profissionais. Promover boas práticas para desenvolvimento interpessoal entre colaboradores/serviços.”

“Resolver as situações dos ambientes tóxicos não negligenciando os colaboradores (...).”

“Punição para as práticas nocivas como a colegas denunciados frequentemente por assédio, xenofobia, misoginia, racismo ou agressividade.”

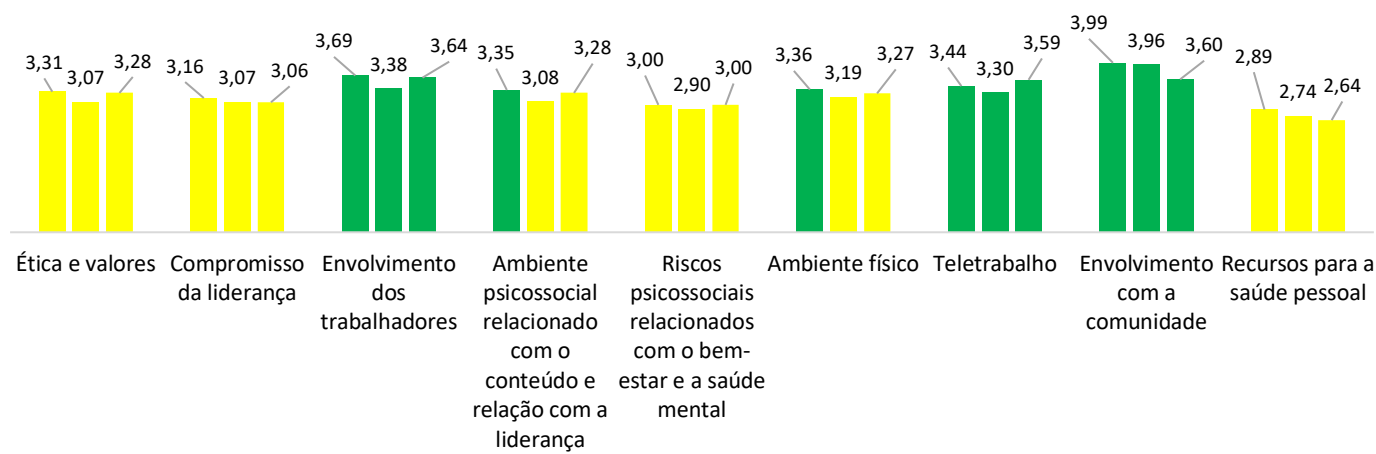
“Olhar de maneira mais humana para os funcionários.”

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES



Dimensões dos Ambientes de Trabalho Saudáveis segundo a Organização Mundial de Saúde (2010)

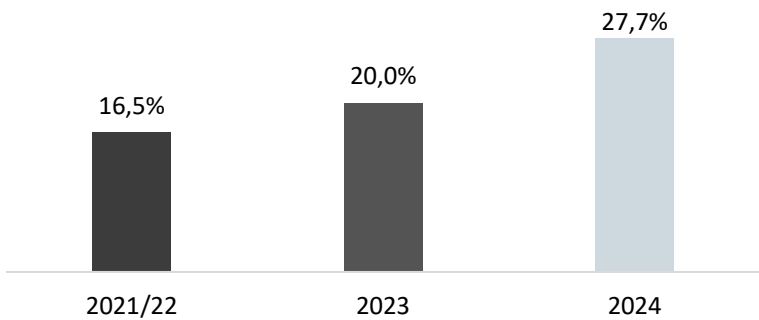
Gráfico 3 – Evolução Índice de Risco 2021/22- 2023 – 2024



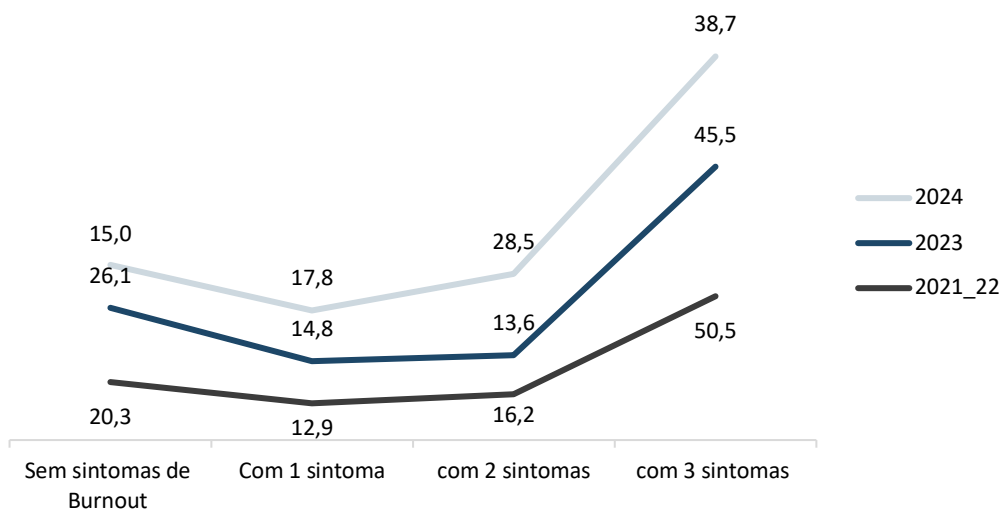
*NParticipantes total = 8373 (N2021/22 = 1828; N2023 = 2723; N2024=3822)

Comparando os resultados do ano 2024 com os anos anteriores verificamos uma ligeira melhoria ao nível da ética e valores, compromisso da liderança e ambiente psicossocial e condições de teletrabalho, e verificamos um ligeiro agravamento ao nível do envolvimento da comunidade (responsabilidade social) e falta de recursos para a saúde. Mantemos os riscos relacionados com a saúde mental.

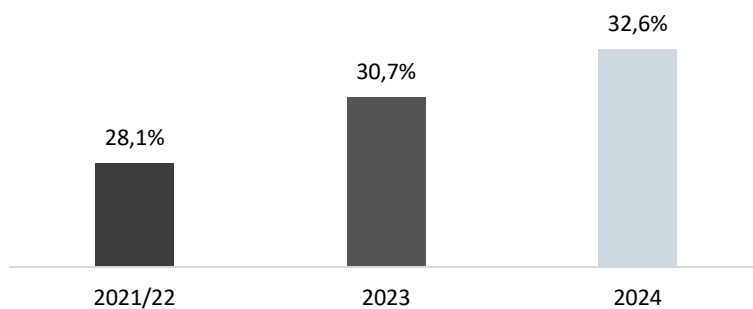
Desde 2021 que a percentagem de profissionais que refere que é vítima de **assédio laboral** tem vindo a aumentar.



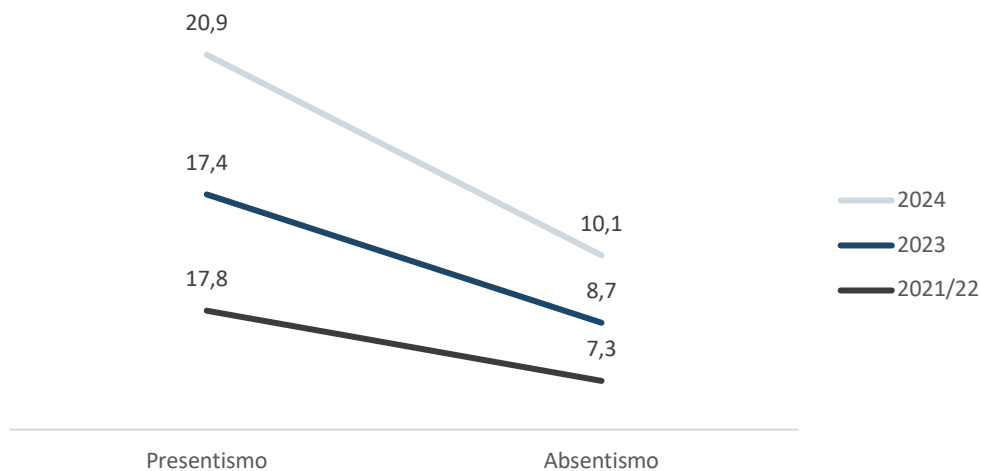
Desde 2021 que a percentagem de profissionais com pelo menos um **sintoma de burnout** aumentou, no entanto mais referem ter um ou dois sintomas e menos referem ter 3 sintomas de **burnout** (aumentaram os sintomas relacionados com a irritabilidade e exaustão e diminuiu os sintomas depressivos).



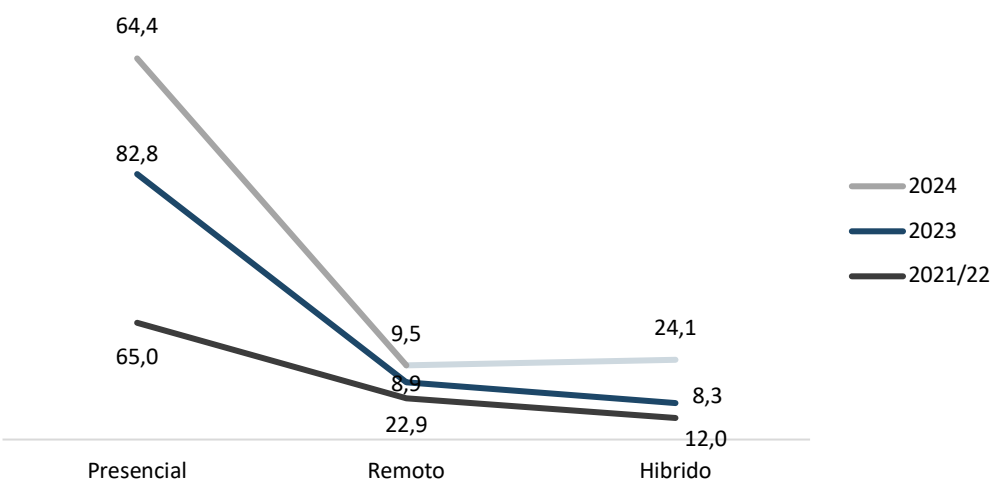
Desde 2021 que a percentagem de profissionais com **doença crónica** tem vindo a aumentar, verificamos também que com o aumento da idade da reforma e com a precocidade do aparecimento de Doença crónica esta situação tende a agravar-se. Por último concluímos que os profissionais com Doença Crónica revelam maiores riscos ao nível do ambiente de trabalho saudável e da sua saúde biopsicossocial.



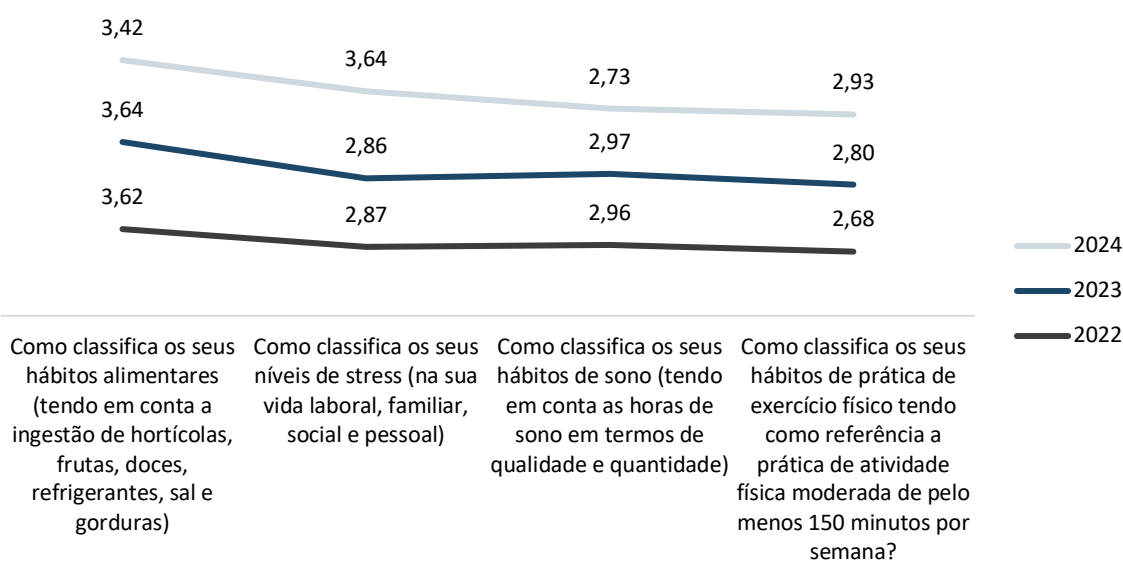
Consequentemente as percentagens de **presentismo** e **absentismo** também tem vindo a aumentar.



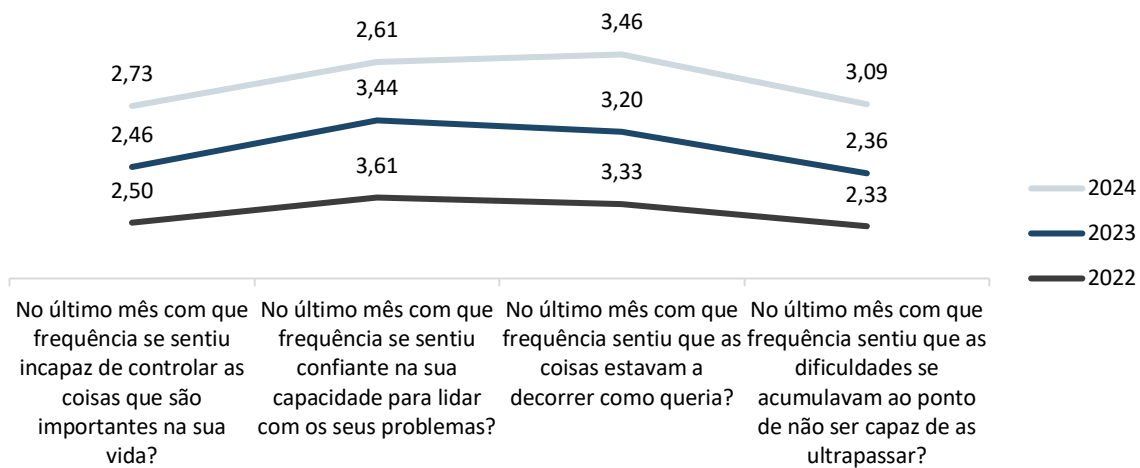
A situação de **trabalho presencial**, **trabalho remoto** e **híbrido** tem variado ao longo dos últimos anos.



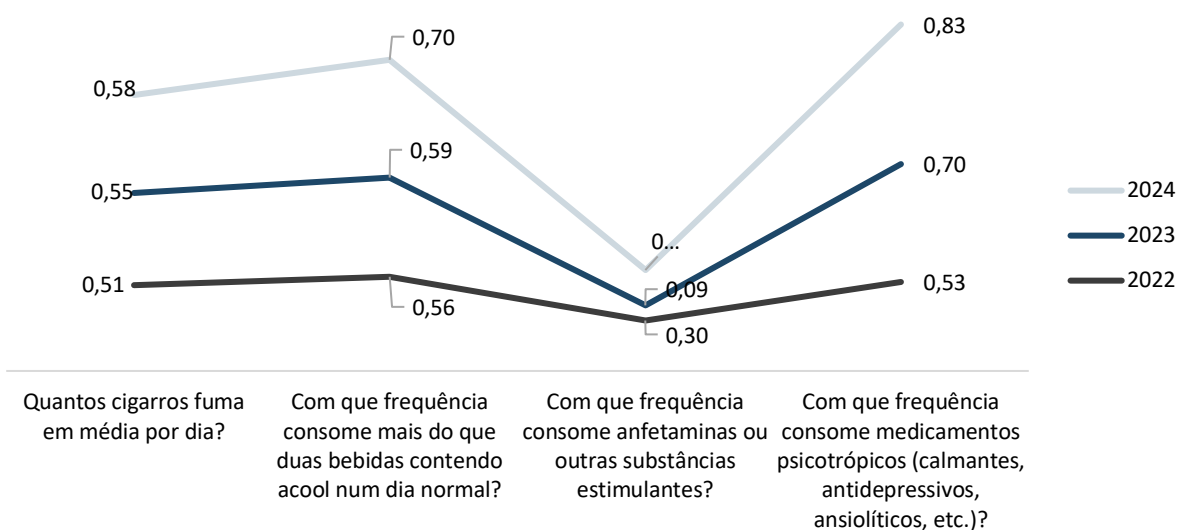
Verificamos ao nível dos **comportamentos de saúde** que pioraram os hábitos de sono e os hábitos alimentares e melhoraram os hábitos de exercício e níveis de stress melhoraram.

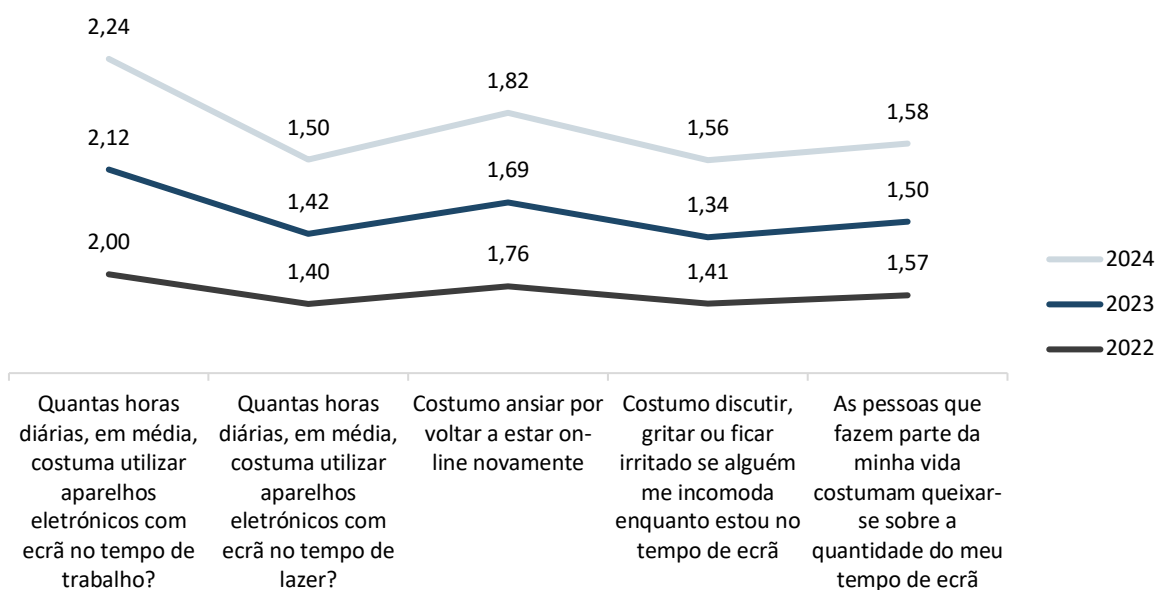


Em relação às **competências de gestão de stress** verificamos que a situação se agravou porque em 2024 mais profissionais referem que se sentem incapazes de controlar as coisas importantes da sua vida, mais profissionais referem que as dificuldades de acumulam e não conseguem ultrapassar, sentem-se menos confiantes na sua capacidade em lidar com os problemas.

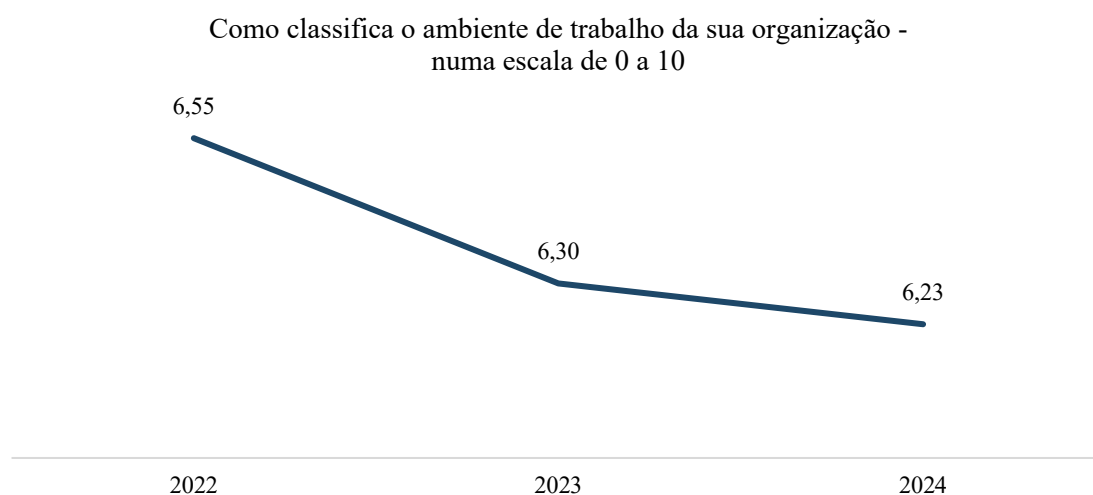


Ao nível de consumo de substâncias, medicamentos e ecrãs verificamos um agravamento nos resultados do estudo de 2024, verificamos maior consumo de tabaco, álcool substâncias estimulantes, medicamentos psicotrópicos, tempo de ecrã no trabalho e no tempo de lazer, assim como aumento dos sintomas de dependência de ecrãs.





O nível global de satisfação com o **Ambiente de Trabalho Saudável** teve uma diminuição ligeira.



CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O **Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis (LABPATS)** estuda e caracteriza as Organizações como Ambientes de Trabalho Saudáveis numa perspetiva sistémica e multidimensional, tendo como base o Modelo da Organização Mundial de Saúde (OMS) (Burton 2010) que 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/Desempenho) e 4 dimensões transversais associadas a ambientes onde se movem os profissionais no contexto de trabalho: Ambiente Físico, Ambiente Psicossocial (incluindo Saúde Mental), Recursos para a Saúde e Envolvimento com a Comunidade/Responsabilidade Social.

No instrumento **Ecossistemas de Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS)** acrescentámos a dimensão do Teletrabalho que ganhou um grande relevo com a pandemia da COVID-19. Foram integradas variáveis complementares relevantes, tais como, a Saúde e o Estilo de Vida, os Níveis de *Engagement* (*envolvimento, compromisso*), o *Burnout* (*exaustão profissional*), o Presentismo e o Absentismo (Gaspar et al., 2022).

PARTICIPANTES

O estudo envolveu 3822 profissionais, 2667 (70,6%) do sexo feminino e 1112 (29,4%) do sexo masculino. 20 e os 78 anos, com uma média de 44,00 e desvio padrão de 10,78. No que diz respeito às gerações, a maioria dos participantes, 51,7% pertence à geração X (n= 1965), 32,4% pertence à geração Millennium (n= 1232), 8,5% à geração babyboom (n= 325) e 7,4% à geração Z (n= 280). Trata-se de uma amostra nacional e integra diferentes setores de atividade, nomeadamente, saúde, educação, social, transportes, comércio, retalho, entre outros.

ECOSSISTEMAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

ÍNDICE DE RISCO

Foram identificados diferentes níveis de risco em termos de ambiente de trabalho saudável.

Risco reduzido (> 3,32) nas seguintes dimensões dos Ambientes de Trabalho Saudáveis:

- Envolvimento do Profissional;
- Teletrabalho;
- Envolvimento com a Comunidade.

Risco moderado (entre 1,66 e 3,32) para as seguintes dimensões:

- Ética e Valores;
- Compromisso da Liderança;
- Ambiente Psicossocial;
- Risco Psicossocial no Trabalho relacionado com a Saúde Mental;

- Ambiente Físico;
- Recursos para a Saúde Pessoal.

Em relação à dimensão **Ética e Valores** da organização, o tema que merece concordância por parte de menos de metade dos participantes (39%) é “A organização foca-se no bem-estar dos trabalhadores e tem políticas e estratégias para o promover”.

Na dimensão **Compromisso da Liderança**, todos os temas merecem menor concordância por parte dos participantes salientamos “A liderança vê o bem-estar dos trabalhadores como sua prioridade”, apenas 33,4% concorda com a afirmação.

Em relação ao **Envolvimento dos Profissionais**, os temas que merecem menor concordância por parte dos participantes são “O meu trabalho dá significado à minha vida” e “Sinto-me motivado e tenho prazer em exercer o meu trabalho”. No entanto entre 57 a 60% dos profissionais revela sentir-se envolvido (*engagement*).

No âmbito do **Ambiente Psicossocial do Trabalho**, os temas que merecem concordância de cerca de um terço dos participantes são “No meu local de trabalho, sou informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro” 33,3% concorda e “Os conflitos na organização são resolvidos de forma justa”, 40% concorda.

Ao nível dos **Riscos Psicossociais do Trabalho** relacionados com a **Saúde Mental**, os temas que merecem maior concordância por parte dos participantes são “Nas últimas 4 semanas senti-me fisicamente exausto”, 44% concorda. Salienta-se que 27,7% refere ser alvo de ameaças ou outra forma de abuso físico ou psicológico (e.g., insultos, assédio sexual, posto de lado, etc.).

Em relação ao **Ambiente Físico**, o tema que merece menor concordância dos participantes, 47% concorda que “Estou satisfeito com a qualidade do meu espaço de trabalho (organização, conforto, limpeza, etc.)”.

64,4% dos profissionais não se encontram em teletrabalho, 10% estão em teletrabalho e 25,1% estão em situação híbrida. Em relação às condições para desenvolverem **Teletrabalho** a maioria dos profissionais concorda que tem condições para realizarem o teletrabalho da melhor forma.

Por último, na dimensão **Envolvimento com a Comunidade** (responsabilidade social interna e externa) o tema que revela menor concordância (41%) é “A organização apoia os trabalhadores e familiares em situação de fragilidade”.

Em relação aos **Recursos para a Saúde** (recursos que a organização tem ou facilita para a saúde dos profissionais), de um modo geral, os profissionais revelam uma avaliação menos positiva, quer a nível de atividades relacionadas com a ergonomia, promoção de prática de atividade física, ou promoção de ações e programas de adoção de comportamentos saudáveis.

AS DIMENSÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO RELACIONAM-SE E INFLUENCIAM-SE ENTRE SI

A maioria das correlações entre as escalas do instrumento EATS são estatisticamente significativas. Salientam-se as correlações fortes entre a Ética e Valores e o Compromisso da Liderança ($r=0,835$). E salientam-se, também, as correlações entre o Ética e Valores e o Ambiente Psicossocial ($r=0,718$), o Compromisso da Liderança e o Ambiente Psicossocial ($r=0,746$) e a Ética e Valores com o Ambiente Psicossocial ($r=0,718$).

COMPARAÇÃO ENTRE GRUPOS

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

- São as mulheres que revelam um maior risco ao nível dos ambientes de trabalho saudáveis, especialmente ao nível dos riscos psicossociais relacionados com a saúde mental;
- Os profissionais com cargo de liderança têm um ambiente de trabalho mais saudável ao nível do alinhamento com a cultura, perceção de envolvimento (*engagement*) e melhor ambiente psicossocial do trabalho, também são os que referem melhor bem-estar e mais competências de gestão de stress;
- São os profissionais das duas gerações mais novas (geração Z e Y) que referem menos envolvimento;
- São os profissionais da geração Y (millennials) que revelam um maior risco ao nível da saúde mental e é a geração *babyboom* que revelam mais fatores protetores relacionados com o ambiente de trabalho saudável;
- Os profissionais com doença crónica (cerca de 33%) apresentam um maior risco em relação a todas as dimensões quando comparados com os profissionais sem doença crónica. Apenas o teletrabalho pode surgir como um fator protetor nestes profissionais;
- Os profissionais em teletrabalho ou em formato híbrido são os que revelam um ambiente de trabalho mais saudável;
- Os profissionais com contrato de trabalho mais estável são os que revelam mais fatores protetores relacionados com o ambiente de trabalho saudável;
- Os profissionais que são casados ou que vivem em união de facto revelam mais fatores protetores no âmbito do ambiente de trabalho saudável quando comparados com os profissionais solteiros ou separados.

SAÚDE E ESTILO DE VIDA DOS PROFISSIONAIS

33% dos profissionais refere ter Doença Crónica.

Verificamos que 10,1 % dos profissionais apresenta um elevado nível de **absentismo** e 20,9% revela níveis elevados de **presentismo**.

Perceção de comportamentos de saúde – Percentagem de participantes que referem ter comportamentos de saúde **menos saudáveis**: hábitos alimentares (36%); níveis de *stress* (76%); hábitos de Sono (67%) prática de exercício físico (70%).

Em relação à **perceção de competência de gestão** de situações de *stress*:

- 59% é incapaz de controlar as coisas que são importantes na sua vida;
- 81,5% tem falta de confiança na sua capacidade para lidar com os seus problemas;
- 51,5% sentiu que as coisas não estavam a decorrer como queria;
- 76% sente que as dificuldades se acumulavam ao ponto de não ser capaz de as ultrapassar.

Consumos:

- 29% fuma;
- 73% bebe mais de duas bebidas alcoólicas por dia;
- 15% consome anfetaminas ou estimulantes;
- 34% consome medicamentos psicotrópicos.

Tempo de ecrã:

- 46,4% regista 8 horas ou mais por dia de tempo de ecrã a trabalhar;
- 43,8% regista 3 horas ou mais por dia de tempo de ecrã no tempo de lazer.

79% discordam que a **remuneração** é justa face às suas responsabilidades, à função e comparando com os valores que são pagos no setor de atividade onde exercem a profissão.

AValiação GLOBAL DO AMBIENTE DE TRABALHO

De 0 a 10, a avaliação **média é de 6,2**, considerada moderada; 36,8% avaliam o Ambiente de Trabalho como muito positivo (com valores iguais ou superiores a 8).

O QUE É QUE OS PROFISSIONAIS VALORIZAM?

Em relação à **organização**, os profissionais valorizam a autonomia e liberdade, flexibilidade, inovação e valorização de dias/atividades festivas.

Em relação à **liderança**, os profissionais valorizam a relação e comunicação das chefias com os colaboradores, a transparência nas decisões, a forma de organização do trabalho, gestão de conflitos e resolução de problemas, as oportunidades de crescimento e o cuidado com o bem-estar dos colaboradores. Dentro das questões de **socialização** são valorizadas ações de convívio, diversas, dentro e fora do contexto laboral.

Ao nível da **saúde e bem-estar**, os participantes fazem referência a questões de socialização, o incentivo à prática de atividade física no local de trabalho, a promoção de uma alimentação saudável, bem como a oferta de programas de saúde e bem-estar tais como consultas de psicologia (individuais e grupo), médicas, atividades de relaxamento, ergonómicas, entre outras.

Ao nível do **espaço físico**, os profissionais valorizam a segurança, luminosidade, condições de higiene e equipamentos ergonómicos e adequados às funções e tarefas.

O QUE OS PROFISSIONAIS QUEREM?

O relatório apresenta diversas **sugestões feitas pelos profissionais** com o objetivo de promover um **ambiente de trabalho saudável e seguro**. As sugestões refletem **necessidades estruturais e organizacionais** como necessidades **personais dos trabalhadores por respeito, reconhecimento e equilíbrio**.

1. Recursos de Saúde e Bem-Estar

Espaço físico: melhoria na climatização, ergonomia, iluminação, mobiliário adequado, criação de espaços de descanso, convívio, e refeição, salas acessíveis e bem equipadas.

Promoção de saúde: apoio psicológico regular, ações de prevenção (ex. burnout), seguro de saúde, incentivos a alimentação saudável (como frutas gratuitas), proibição de álcool e tabaco.

2. Relações Laborais

Liderança: melhoria na comunicação e escuta ativa, seleção mais criteriosa de chefias, maior transparência e participação nas decisões, descentralização de poder, valorização emocional das equipas.

Relações interpessoais: fortalecimento do espírito de equipa por meio de atividades de team building, mais convívios informais, incentivo à colaboração, respeito e empatia entre colegas.

3. Organização e Cultura

Reconhecimento e remuneração: revisão salarial, equidade entre funções semelhantes, valorização do trabalho, feedback regular, plano de carreira claro.

Comunicação e flexibilidade: horários mais equilibrados, maior abertura ao teletrabalho/híbrido, pausas regulares, comunicação clara e descentralizada.

Igualdade, respeito e justiça: tolerância zero a assédio e discriminação, canais de denúncia eficazes, integração real dos docentes na carreira, maior apoio a colaboradores em situações de parentalidade.

4. Responsabilização Institucional

Combate a ambientes tóxicos, com punições claras a práticas abusivas.

Adoção de políticas mais humanas, transparentes e protetoras em relação aos direitos dos colaboradores, especialmente nas áreas de saúde mental, maternidade/paternidade e contratos de trabalho.

Concluímos que o ambiente de trabalho saudável deve ser compreendido de forma integral e sistémica.

As dimensões prioritárias de intervenção consistem nos riscos psicossociais relacionados com o bem-estar e a saúde mental, cultura e lideranças e nos recursos para a saúde pessoal. Concluímos que para melhorar o bem-estar e saúde mental os fatores mais importantes são a promoção de competência de gestão de stress, promoção do envolvimento dos profissionais e promoção um ambiente psicossocial relacionado com as condições de trabalho e com as lideranças mais saudável. Por outro lado, para aumentar os recursos para a saúde além de uma cultura de bem-estar, do compromisso das lideranças, também a redução e mitigação dos riscos psicossociais do trabalho é uma prioridade.

A cultura da organização deve ser promotora de saúde e melhorar a comunicação em relação às lideranças, procurando promover uma maior valorização, flexibilidade e participação dos profissionais.

Os profissionais sugerem a criação de um espaço e promoção de atividade de convívio e de facilitação de relações interpessoais fora do contexto laboral para a promoção do seu bem-estar.

Na área da saúde mental, salienta-se a necessidade de intervenção ao nível da promoção do bem-estar, prevenção do burnout, prevenção e intervenção transparente e segura no assédio laboral e promoção de estilo de vida saudável ao nível dos hábitos de exercício físico, sono e promoção de competências de gestão de *stress*. A intervenção ao nível da saúde mental, prevenção do burnout e desenvolvimento de recursos para a saúde biopsicossocial são áreas prioritárias de intervenção.

São identificados alguns grupos em maior risco, nomeadamente, mulheres, profissionais mais novos (geração Z e millennials), profissionais com menor estabilidade laboral e profissionais com doença crónica, que remetem para uma intervenção mais seletiva para contemplar as necessidades específicas destes grupos.

A importância do envolvimento e da participação ativa dos profissionais na definição de problemas, forças e soluções para a sua instituição aparecem também em diversos estudos recentes, como tendo a maior importância para a saúde e o bem-estar do ecossistema. Esta é uma mensagem clara que aponta para a necessidade de se pensar em formas criativas de envolver ativamente a população alvo na “cultura e na vida da organização”.

RECOMENDAÇÕES PARA AUMENTO DO BEM-ESTAR E PRODUTIVIDADE

1. REFORÇO DA CULTURA ORGANIZACIONAL E LIDERANÇAS

- Implementar políticas claras de valorização do bem-estar dos trabalhadores;
- Avaliação e monitorização regular dos resultados da implementação de políticas e programas;
- Selecionar e Promover lideranças humanizadas e capacitadas em gestão emocional e comunicação empática;
- Promover formação continua e *coaching* de lideranças;
- Incentivar práticas que fortaleçam a ética, confiança e propósito no trabalho.

2. PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL

- Criar programas internos de prevenção do burnout e do assédio laboral;
- Disponibilizar apoio psicológico individual e em grupo, com foco em stress e exaustão;
- Desenvolver campanhas internas para redução do estigma sobre saúde mental.

3. ESTÍMULO A ESTILOS DE VIDA SAUDÁVEIS

- Promover iniciativas regulares de atividade física, alimentação saudável e higiene do sono;
- Incentivar pausas tecnológicas e limitar o tempo de ecrã sempre que possível;
- Oferecer ações de educação em saúde e bem-estar, com foco em autocuidado.

4. VALORIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

- Expandir e apoiar condições para o teletrabalho e modelos híbridos, especialmente para quem tem doenças crónicas;
- Realizar feedback regular individual e coletivo construtivo;
- Garantir autonomia, flexibilidade e reconhecimento no desempenho profissional;
- Estabelecer critérios justos e transparentes de remuneração e progressão de carreira.

5. VALORIZAÇÃO DA QUALIDADE DAS RELAÇÕES laborais e competitividade saudável

- Valorizar e criar condições favoráveis ao trabalho em equipa;
- Promover atividades informais de reflexão e convívio entre profissionais incluindo as lideranças;
- Promover a interajuda;
- Agir com transparência e justiça entre os elementos da equipa.

5. MELHORIA DO AMBIENTE FÍSICO E ERGONOMIA

- Investir em espaços de trabalho ergonómicos, confortáveis e higienizados;
- Recolher feedback contínuo dos trabalhadores sobre infraestrutura e recursos.

6. FORTALECIMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA

- Criar programas de apoio a trabalhadores e famílias em situação de fragilidade;
- Valorizar e apoiar iniciativas desenvolvidas pelos próprios profissionais;
- Estimular ações de voluntariado e envolvimento comunitário promovidas pela organização.

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/>