MESTRADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAIS

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre
Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais
Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

Riscos Psicossociais em Professores Universitários durante a pandemia COVID-19

Carlos Ernesto Oliveira de Souza

Orientador: Carlos David Ochoa Palorca Costa Leite
Coorientador: José Castela Torres Costa
Docentes:

2023



Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

Rua Dr. Roberto Frias, s/n 4200-465 Porto PORTUGAL

VoIP/SIP: feup@fe.up.pt **ISN:** 3599*654

Telefone: +351 22 508 14 00 **Fax:** +351 22 508 14 40

URL: http://www.fe.up.pt **Correio Electrónico:** feup@fe.up.pt

DESTAQUES

1 - Riscos psicossociais elevados devido à quantidade de horas trabalhadas.

2 - Lenta adaptação das atividades laborais durante a pandemia por COVID-19.

3 - Políticas de promoção da saúde ocupacional não implementadas.

4 - Prevalência de sintomas de depressão, ansiedade e stresse em docentes universitários.

5 - Teletrabalho como solução na continuação do trabalho no ensino universitário.

HIGHLIGHTS

1 - Psychosocial risks on the rise due to the number of hours worked.

2- Slow adaptation of work activities during the covid-19 pandemic.

3 - Policies to promote occupational health not implemented.

4 - Prevalence of symptoms of depression, anxiety and stress among college professors.

5 - Telework as a continuation solution in the area of university teaching.

RESUMO

Ao longo do ano 2020 a sociedade foi acometida pelo coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2), que se alastrou globalmente tornando-se uma pandemia. Devido às restrições impostas no controlo da propagação do vírus e a sua velocidade de transmissão, a realidade dentro do espaço de trabalho alterou-se radicalmente. Desta forma, surgiu a necessidade da adaptação de múltiplos setores para que a sociedade juntamente com a produção económica pudessem coexistir durante o período de pandemia do novo SARS-CoV-2. Surgiram assim, novos desafios na gestão da Saúde e Segurança no Trabalho, nomeadamente no papel dos riscos psicossociais a que os professores universitários foram submetidos durante o exercício da atividade laboral.

Com o intuito de fomentar uma rotina laboral, ativa, saudável, sustentável e que possibilite o prolongamento de uma vida profissional produtiva, esta dissertação tem como objetivo identificar as evidências dos riscos psicossociais a que os professores universitários estiveram sujeitos ao longo da jornada laboral durante a pandemia até à data de 30 de agosto de 2022. Assim, foi realizada inicialmente uma revisão sistemática utilizando a metodologia PRISMA, cujo foco foi identificar estudos que abordassem riscos psicossociais mais relevantes nesta população. Posteriormente, foi aplicado o inquérito COPSOQ II – Versão média aos Professores Universitários duma instituição de ensino superior e analisar os resultados com suporte de testes estatísticos nomeadamente o Wilcoxon Ranksum Test, T Student Test, Kruskall Wallis Test, ANOVA Test e o teste de *alpha* de Cronbach para validar os resultados. Este estudo pretende mostrar de forma gráfica, através do instrumento COPSOQ II, quais os riscos psicossociais que esse grupo de trabalhadores está exposto e qual a sua magnitude, juntamente com a validação dos dados recolhidos.

Na análise dos resultados, as subescalas "Exigências Cognitivas" e "Apoio social de Superiores" estavam em risco severo. Em contrapartida, "Possibilidade de desenvolvimento", "Transparência do papel laboral", "Significado do Trabalho", "Insegurança Laboral e Comportamentos Ofensivos" foram classificados em risco favorável. As subescalas remanescentes encontram-se num nível de risco moderado.

A elevada prevalência de sintomas e doenças mentais observadas tanto nos artigos analisados pela revisão como no inquérito aplicado neste estudo indica que o impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental dos docentes universitários deve ser considerado um problema de saúde pública e merece ser abordado como tal. Assim, medidas de mitigação dos impactos devem ser adotadas de forma efetiva e imediata.

Palavras-chaves: Riscos Psicossociais; Professores Universitários; Higiene e Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional

ABSTRACT

Throughout 2020, society was affected by the severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2), which spread globally becoming a pandemic. Due to the restrictions imposed on controlling the spread of the virus and its transmission speed, it drastically changed reality within the workspace. In this way, came the need to adapt multiple sectors so that society together with economic production could coexist during the pandemic period of the new SARS-CoV-2. Thus, new challenges in the management of Health and Safety at Work arose, namely in the role of psychosocial risks to which university professors were subjected during the exercise of their work activity.

In order to promote an active, healthy, sustainable work routine that allows the extension of a productive professional life, this dissertation aims to identify evidence of the psychosocial risks to which university professors were subject throughout the working day during the pandemic until August 30, 2022. Thus, a systematic review was initially carried out using the PRISMA methodology, whose focus was to identify studies that addressed the most relevant psychosocial risks in this population. Subsequently, the COPSOQ II survey – Average version was applied to University Professors of a higher education institution and the results were analyzed with the support of statistical tests such as the Wilcoxon Ranksum Test, T Student Test, Kruskall Wallis Test, ANOVA Test and the alpha test of Cronbach to validate the results. This study intends to graphically show, through the COPSOQ II instrument, which psychosocial risks this group of workers is exposed to and what their magnitude is, together with the validation of the collected data.

In the analysis of the results, the subscales “Cognitive Demands” and “Social Support from Superiors” were at severe risk. On the other hand, “Possibility of development”, “Transparency of the work role”, “Meaning of work”, “Job Insecurity and Offensive Behaviors” were classified in favorable risk. The remaining subscales are at a moderate risk level.

The high prevalence of symptoms and mental illnesses observed in the articles analysed and found in the survey applied in this study indicates that the impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of university professors should be considered a public health problem and deserves to be addressed as such. Thus, measures to mitigate impacts must be adopted effectively and immediately.

Keywords: Psychosocial Risks; University Professors; Occupational Hygiene and Safety, Occupational Health

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 11

1.1 Objetivos do Projeto de Dissertação 12

1.1.1 Objetivo Geral 12

1.1.2 Objetivo Específico 13

2 Fundamentação do trabalho 13

2.1 Trabalhadores Professores Universitários 13

2.2 Conceitos básicos de ordem tecnológica 15

2.3 Enquadramento social, legal e técnico 18

2.3.1 Enquadramento legal e técnico 18

2.3.2 Enquadramento Social 20

2.3.3 Tratamento de Dados 23

2.4 Conhecimento Científico 27

2.4.1 Descrição da metodologia de revisão Bibliográfica 27

2.4.2 Resultados da pesquisa 27

2.5 Objetivos Propostos para a Dissertação 32

3 Metodologia Proposta para a Dissertação 33

3.1 Materiais e Métodos de Avaliação dos Riscos Psicossociais e Desenvolvimento do Projeto de Dissertação 33

3.2 Procedimento 37

4 Resultados 38

5 DISCUSSÃO 46

5.1 O Que Significa 47

5.2 Limitações e Vieses 48

6 CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS 50

6.1 Futuro 52

7 BIBLIOGRAFIA 1

7.1 Notas de rodapé 1

7.2 Artigos 1

Anexo 1 4

Anexo 2 5

Anexo 3 12

Anexo 4 20

Anexo 5 28

Anexo 6 33

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - FLOW DIAGRAM 29
FIGURA 2 - SITUAÇÃO PARA AMBOS OS SEXOS 42
FIGURA 3 - RESULTADO MULHERES 43
FIGURA 4 - RESULTADO HOMENS 43

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 - VALORES DE REFERÊNCIA EM PORTUGAL 16
TABELA 2 - RESULTADOS DA REVISÃO SISTEMÁTICA PELA METODOLOGIA PRISMA 27
TABELA 3 - EDIÇÃO DE ARTIGOS BASE DE DADOS 28
TABELA 4 - ARTIGOS SELECIONADOS PELA METODOLOGIA PRISMA 30
TABELA 5 - MAGNITUDE DO IMPACTO DO RISCO PROFISSIONAL E PSICOSSOCIAL (DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE, 2021). 34
TABELA 6- INTERPOSIÇÃO PRECAUCIONAL EM FUNÇÃO DA MAGNITUDE DO RISCO (DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE, 2021). 34
TABELA 7 - ALFA DE CRONBACH DO INQUÉRITO VERSUS VALORES DE REFERÊNCIA EM PORTUGAL 39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - SEXO DOS PARTICIPANTES 38
GRÁFICO 2 - IDADE DOS PARTICIPANTES 39
GRÁFICO 3 - MEDIANA ENCONTRADA PELO INQUÉRITO PARA AMBOS OS SEXOS 41
GRÁFICO 4 - MEDIANA PARA O SEXO MASCULINO 44
GRÁFICO 5 - MEDIANA PARA O SEXO FEMININO 45

GLOSSÁRIO/SIGLAS/ABREVIATURAS

CID - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde

EU/UE – União Europeia

COPSOQ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire

COVID – Coronavirus Disease 2019

ONU – Organização das Nações Unidas

OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses

OMS - Organização Mundial da Saúde

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SARS - Síndrome respiratória aguda grave

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

1 INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, foram detetados os primeiros casos de uma pneumonia de etiologia até então desconhecida em Wuhan, uma pequena cidade da região chinesa de Hubei (WU et al., 2020). A infecção propagou-se e já em março de 2020 cerca de 650 mil casos da infecção estavam confirmados em todo o mundo. Desta forma, a velocidade de propagação da Doença do coronavírus 2019 (COVID-19) causada pela infecção pelo vírus SARS-COV-2, levou à classificação de pandemia em 11 de março de 2020 pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

O novo SARS-CoV-2, nome assim atribuído pelo "International Committee on Taxonomy of Viruses" é um novo tipo de betacoronavírus que infecta os seres humanos. Devido em parte à sua similaridade genética com outros tipos de coronavírus semelhantes ao vírus SARS (Síndrome Respiratória Aguda Grave), suspeita-se, que o reservatório natural sejam os morcegos (ZHOU et al., 2020).

Assim como noutros vírus, a transmissão ocorre pelo contacto com pessoas infectadas que ao falar, tossir ou espirrar podem expelir o vírus, em pequenas gotículas. O contágio também pode ocorrer quando uma pessoa toca em superfícies ou objetos contaminados e, seguidamente, transfere para os seus olhos, nariz ou boca. Estima-se que o período de incubação de SARS-CoV-2 é de 14 dias, com mediana de 4 a 6 dias, embora haja relatos de períodos de incubação de até 24 dias (BAI et al., 2020).

Quando um vírus se multiplica e faz cópias do seu material genético dentro dos seres vivos, este processo é susceptível a erros, e esses possíveis erros levam a mutações no código genético viral. Assim, um grupo viral de descendentes do SARS-COV-2 que reúne mutações distintas em comum, passa a ser chamado de variante

A identificação e monitorização precoce de cada variante é estritamente importante para a epidemiologia, pois ao saber as características do vírus circulante é possível estabelecer protocolos de atuação imediata para a identificação do vírus, vigilância, prevenção e controle da infecção mais eficazes.

Muitos desafios sociais surgiram motivados pelo contexto pandémico e isto impulsionou a busca de novas tecnologias e novos meios de voltar à rotina laboral de forma o mais saudável possível e com isso manter ativa a produção econômica da sociedade. O modelo produtivo socioeconômico impreparado para atuar dentro do contexto pandémico necessitou de tempo para se adaptar e implementar as medidas necessárias de contenção e mitigação da infeção.

O atraso do Estado na tomada de decisão contribuiu para o caos nos serviços básicos e privados de saúde, o que levou a que alguns postos de trabalho necessitassem de ser encerrados temporariamente devido ao confinamento obrigatório implementado por alguns governos. Existiu ainda uma elevada procura pelos serviços de saúde o que levou ao esgotamento dos recursos físicos e humanos e, em alguns países tiveram de priorizar quem iria ser tratado.

Com isso, uma das soluções que emergiu dentro do contexto laboral foi o teletrabalho. Esta solução foi adotada rapidamente pelos docentes, numa tentativa de facilitar o distanciamento social imposto pela COVID-19. O teletrabalho já existia antes da pandemia e era utilizado de forma pontual por alguns nichos tecnológicos, contudo, ao longo da pandemia passou a ser adotado por inúmeras áreas, aperfeiçoando-se de forma progressiva com o passar do tempo.

Associada a este novo conceito de abordagem laboral, foi possível observar o crescimento abrupto de doenças ou problemas de saúde mental relacionadas com o trabalho. Deste modo, a abordagem dos riscos psicossociais como os percussores de problemas de saúde mental tornou-se uma grande preocupação em questão de Saúde Pública à escala global.

A avaliação dos riscos e fatores psicossociais necessita de uma abordagem abrangente pois a metodologia comporta várias situações a serem investigadas. Assim, torna-se um desafio garantir uma avaliação rigorosa de forma a propiciar apoio e prevenir doenças mentais, no sentido de "poder participar plenamente na sociedade, atuar no mercado de trabalho e garantir a vida familiar salutar", Eurofound (2021).

1.1 Objetivos do Projeto de Dissertação

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo primordial é elaborar uma dissertação de forma a analisar as evidências dos riscos psicossociais, dentro do contexto da pandemia, envolvendo os professores universitários, que por necessidade, tiveram de procurar novas formas de conjugar a prática laboral e as possíveis causas e consequências da respectiva exposição ocupacional. O estudo decorreu durante o início, meio e fim da pandemia COVID-19 respectivamente a 11 de março de 2020, quando foi declarada a pandemia, até 29 de agosto de 2022, quando se encerrou o tempo de preenchimento do inquérito.

1.1.2 Objetivo Específico

Através de uma revisão sistemática, aplicação de um inquérito e a observação dos resultados, pretende-se:

- Efetuar revisão bibliográfica sobre os riscos psicossociais e alterações psíquicas dos trabalhadores professores universitários;
- Analisar e avaliar os fatores de risco psicossociais dos professores universitários, através da metodologia COPSOQ II após a devida caracterização e validação do grupo de estudo;
- Fomentar um grupo de medidas preventivas que visem sanar ou mitigar o impacto dos riscos avaliados dentro do contexto estabelecido no segmento de saúde e higiene ocupacional no local de trabalho e nos trabalhadores em questão.

2 FUNDAMENTAÇÃO DO TRABALHO

2.1 Trabalhadores Professores Universitários

A população em estudo foram os professores universitários. Trabalhar como professor universitário envolve a aquisição de competências profissionais, pessoais e vocacionais que convergem num profissional capaz de formar alunos com o intuito de dotá-los de uma área diferenciada do conhecimento e em última análise de prepará-los para viver em sociedade. É ser capaz de enfrentar desafios e preparar para desafios. Ainda assim, é esperado que possa contribuir de alguma forma, com a melhora progressiva e qualitativa da sociedade, o que só ocorre quando existe um "compromisso ético-social com a docência" durante a formação dos alunos. Entre as funções que um professor universitário é chamado a desempenhar, Zabalza (2007) destaca o ensino (docência), a investigação e a gestão, Vaz-Rebelo (2010). Já, Roldão[1] (2007) aborda que a função docente se caracteriza pela ação de ensinar sendo que o conceito de ensinar não é definido de modo simples e fácil, pois há diferença entre "professar um saber" e fazer os outros aprenderem alguma coisa [1].

Atualmente surgiram ainda mais funções que ampliam e tornam mais complexa a busca pelo aprimoramento profissional, tais como, a participação em congressos e fóruns científicos, as

[1] - https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2015/17709_7650.pdf

relações intitucionais entre universidades, empresas e órgãos governamentais. Desta feita, observamos que o campo da docência vai para além de apenas "ensinar". O Estatuto do Docente Universitário (Decreto-Lei nº. 205/2009) onde no artigo 4º, refere que aos docentes universitários cabe: "a) Realizar actividades de investigação científica, de criação cultural ou de desenvolvimento tecnológico; b) Prestar o serviço docente que lhes for distribuído e acompanhar e orientar os estudantes; c) Participar em tarefas de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento; d) Participar na gestão das respectivas instituições universitárias; e) Participar noutras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da atividade de docente universitário."

Em Portugal, ano de 2020, esta força laboral era composta por 36.743 profissionais [2], sendo 19.798 do sexo masculino e 16.705 do sexo feminino [3], um número bastante expressivo e cuja atividade foi fortemente e negativamente impactada com a chegada da pandemia por SARS-CoV-2. Já no Brasil, 182.600 instituições suspenderam as aulas presenciais, deixando 47 milhões de estudantes brasileiros nos ensinos primário, secundário e universitário sem aulas (Federative Republic of Brazil. Portaria Nº 2.117, de 6 de dezembro de 2019). Estudos efetuados pela organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) identificaram a confusão mental e o stresse dos professores como consequências comuns adversas dos encerramentos de instituições de ensino, devido à revogação de tais medidas, incerteza sobre sua duração e falta de familiaridade com a educação à distância (Wang, J et al., 2020 e UNESCO 2020). Incertezas sobre a duração da situação de isolamento social, falta de familiaridade com mecanismos de forma a adaptar as atividades laborais ao contexto, levaram à exaustão os profissionais, para além de outros sintomas, como a síndrome do *burnout*, resultando então em menor confiança na sua capacidade de transmitir o ensino assim como gerenciar o comportamento e a atenção dos alunos (Kim, L.E 2020).

Relativamente às condições de trabalho encontradas durante a pandemia, estas tornam a profissão de docente mais sujeitas a doenças do foro mental. Vários fatores podem estar associados: exposição a situações stressantes, exigência de produtividade, carga horária excessiva, turmas lotadas, trabalho a ser feito em casa durante horas extras, pouco reconhecimento profissional e baixos salários. Esses fatores geraram, adoecimento, sobrecarga e comprometimento da saúde, somando as condições pessoais de vida de cada professor, no que diz respeito aos

[2] - https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela
[3] - https://www.pordata.pt/Portugal/Docentes+do+ensino+superior+total+e+por+sexo-666

compromissos financeiros e familiares que precisam ser conciliados com o trabalho (Herman, K.C et al., 2018).

Durante o confinamento obrigatório os professores foram uma das classes que mantiveram ativos os seus empregos através do teletrabalho. Para muitos desses profissionais significava enfrentar vários desafios muitas vezes sem possuir o conhecimento ou ter os recursos tecnológicos necessários. No entanto, a regulamentação do teletrabalho, com a publicação do novo regime de teletrabalho – Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022, são introduzidas alterações ao regime de teletrabalho previsto no Código de Trabalho. Esta alteração pretende contribuir para melhorar as condições de trabalho, pois estipula que o empregador é responsável pelo fornecimento de equipamentos, ferramentas ou materiais de trabalho.

2.2 Conceitos básicos de ordem tecnológica

Dentre os métodos conhecidos no tocante à criação e aplicação de metodologias para avaliação de riscos psicossociais, destacam-se os seguintes:

- Método Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 21 - COPSOQ);
- Questionário RED-WONT (Recursos, Emoções e Exigências Laborais);
- Metodologia Prevenlab-Psicossocial;
- Bateria de Avaliação Psicossocial para PME (Bateria MCMutual-UB);
- Método MPF – Mini Psychosocial Factors;
- Métodos de Interaction Map (INERMAP);
- Metodologia Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO);

Nesta dissertação será utilizada a metodologia **COPSOQ II:**

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (**COPSOQ**) que foi desenvolvido e validado por Kristensen e Borg (2000) com a participação do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen*. Este é um método que abrange uma ampla gama de aspetos, conceitos e teorias atuais. O COPSOQ procura interpretar as situações que levam ao desenvolvimento e magnitude dos "fatores psicossociais", mediante a aplicação de uma abordagem multidimensional, com um espetro muito amplo de aspetos verificados (Kristensen et al., 2005). Esta metodologia foi validada em vários países que fazem uso do método, inclusivamente em Portugal e, já foram

realizados estudos com o objetivo de avaliar o impacto dos fatores psicossociais no trabalho e assim contribuir neste sentido para o progresso científico no campo da saúde ocupacional (Herman, K.C et al., 2018).

O COPSOQ foi desenvolvido para ser um instrumento multidimensional, numa metodologia tripartida e é composto por um questionário, que foi reformulado em 2007 (**COPSOQ II**), abrange três versões reconhecidas: (i) uma versão curta (26 dimensões e 41 questões), que busca avaliar os trabalhadores ou a situação laboral com menos de 30 trabalhadores; (ii) uma versão média (29 dimensões e 76 questões), destinada ao uso por profissionais de saúde ocupacional, nomeadamente na avaliação de riscos, planificação e inspeção, e (iii) uma versão longa (35 dimensões e 119 questões) para fins de investigação. De acordo com os autores da versão original, as versões curtas e médias incluem somente aquelas dimensões psicossociais com evidência epidemiológica de relação com a saúde (Herman, K.C et al., 2018).

As questões das três versões são avaliadas numa escala tipo *Likert* de 5 pontos (1 - Nunca/quase nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4 – Frequentemente e 5- Sempre ou 1 – Nada/quase nada, 2- Um pouco, 3- Moderadamente, 4- Muito e 5 – Extremamente). A cotação das respostas, na versão portuguesa, obedece a estes valores, podendo cada item ser cotado de 1 a 5 pontos, no sentido direto ao da resposta assinalada. Os únicos itens invertidos na versão média são o 42 e 45 (na versão longa correspondem aos itens 51 e 54, sendo inexistentes na versão curta), visto assumirem um sentido conceptual oposto aos restantes itens do mesmo fator. É possível observar a relação entre os riscos psicossociais e as respetivas versões e itens contidos no questionário (ANEXO 1), da metodologia.

Atualmente, é o instrumento de avaliação que cobre a maior gama de fatores psicossociais de que se tem conhecimento e desta forma, pode ser utilizado nas mais diversas áreas de trabalho com o objetivo principal de prevenir o efeito nocivo. Através das respostas informadas, este possibilita uma comparação dos resultados com os valores nacionais de referência, na tabela 1, levando em conta fatores sociodemográficos e a setorização informando a severidade do risco encontrado e contribuindo na forma de encontrar a solução mais adequada.

Tabela 1 - Valores de Referência em Portugal

Escalas	**Alfa de Cronbach** (Silva et al., 2006)
Exigências quantitativas	**0,63**
Ritmo de trabalho	*

Exigências cognitivas	**0,60**
Exigências emocionais	*
Influência no trabalho	**0,70**
Possibilidades de desenvolvimento	**0,76**
Previsibilidade	**0,72**
Transparência do papel laboral desempenhado	**0,76**
Recompensas	**0,82**
Conflitos laborais	**0,67**
Apoio social de colegas	**0,71**
Apoio social de superiores	**0,87**
Comunidade social no trabalho	**0,85**
Qualidade da liderança	**0,90**
Confiança horizontal	**0,29****
Confiança vertical	**0,20****
Justiça e respeito	**0,79**
Autoeficácia	**0,67**
Significado do trabalho	**0,82**
Compromisso face ao local de trabalho	**0,61**
Satisfação no trabalho	**0,82**
Insegurança Laboral	*
Saúde Geral	*
Conflito trabalho/família	**0,86**
Problemas em dormir	**0,84**
Burnout	**0,83**
Stress	**0,73**
Sintomas depressivos	**0,80**
Comportamentos ofensivos	**0,82**

* *Não se pode calcular o α de Cronbach se trata de escala formada por um único item.*

** *Os itens constituintes destas escalas avaliam informação distinta, embora obedecendo aos mesmos valores no local de trabalho*

O fato deste inquérito ser realizado em subescalas permite que ele seja utilizado apenas com foco em determinados trabalhos, isto é: pode ser adaptado ao contexto laboral, desde que respeitado o preenchimento completo de cada subescala e ainda assim provera a magnitude das subescalas de forma fidedigna.

Contudo, é necessária cautela ao analisar os resultados fornecidos, uma vez que devemos levar em consideração que cada subescala pode, eventualmente, assumir valores com sentidos

contrários. Ou seja, uma mediana 4 (Frequentemente ou Muito) dentro da subescala Possibilidades de desenvolvimento deve ser entendida como uma exposição benéfica para o trabalhador. Já a mediana 4 (Frequentemente ou Muito) dentro da subescala Insegurança laboral deve ser entendida como uma situação de risco para a saúde do trabalhador sendo aconselhável comparar os resultados com os valores de referência em Portugal.

2.3 Enquadramento social, legal e técnico

2.3.1 Enquadramento legal e técnico

Em Portugal, referente a legislação em vigor podemos citar:

a. A Constituição em vigor, institui que é um direito do trabalhador "que o trabalho seja organizado de forma a garantir condições dignas, em que possa proporcionar a realização pessoal e ainda a admitir a concordância da atividade laboral com a vida pessoal e familiar". Determina, também, que aos trabalhadores é concedida "proteção da saúde" dentro de elevados padrões.

b. O Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em vigor) dispõe que é dever da entidade patronal "oferecer boas condições de trabalho, abrangendo questões físicas como as morais e ética profissional" e dispõe sobre situações relativas a jornada laboral, igualdade de direitos, maternidade e parentalidade, etc.

c. A Lei Geral do Trabalho para o funcionário público, autorizada junto com a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dispõe no artigo 71 que a entidade patronal pública deve "garantir condições favoráveis à atividade laboral, abrangendo questões físicas como as morais e ética profissional", "antever riscos e doenças laborais, sempre visando a proteção, segurança e saúde do trabalhador". Salientar a mudança da Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, que clarifica o (artigo 5.º) onde as entidades patronais públicas fomentam as garantias de acesso às ações e serviços de promoção e segurança da saúde no trabalho, nos desígnios da Lei n.º 79/2019 e da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

d. O Código Penal (Decreto-Lei n.º 48/95, em vigor), dispõe no seu artigo 160.º, pena de prisão a quem "oferecer, entregar, recrutar, aliciar, aceitar, transportar, alojar ou acolher pessoa em situação de escravidão, incluindo [...] a exploração do trabalho […]: a) Impor violência, praticar rapto ou ameaça grave; b) Através de artimanha ou manobra enganosa; c) Praticar abuso de resultado de relação de dependência hierárquica e económica no trabalho […]; d) Tirar proveito de incapacidade psíquica ou vulnerabilidade da vítima; ou e) Com autorização da pessoa que tem o controle ou tutela da vítima".

e. Lei da Saúde Mental, Lei n.º 36/98, de 24 de julho, dispõe "os princípios básicos relativos à política de saúde mental e regulamenta a hospitalização coerciva dos portadores de transtorno ou desordem psicológica aos que sofrem de doença mental".

f. O Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, definido pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, dispõe no que tange os riscos psicossociais dentro do trabalho em **duas** situações, são os artigos 15º e 48º, como segue:

- Das considerações e obrigações gerais da entidade patronal – Entende-se que a entidade patronal deve vigiar de forma incessante e zelar pelo exercício da atividade laboral e esta ser em condições de segurança e saúde para o trabalhador e sua equipa (ponto 2 do artigo 15º), observado sempre os preceitos gerais de prudência que estão relacionados aos fatores de risco psicossocial.

- Das considerações e obrigações relacionadas a atividades perigosas ou condicionadas – dispõe "são proibidas ou subordinadas atividades que estejam relacionadas com a exposição a agentes químicos, físicos e biológicos, fatores de natureza psicossocial que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na progenitura ou atentar contra as funções e capacidade reprodutora humana, suscetíveis de comprometer riscos ao património genético, referidos na presente lei ou em legislação específica" (artigo 48º).

g. A Lei de Bases da Saúde (Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, em vigor), que dispõe:

- Base 1 do Direito à proteção da saúde – "o direito à proteção da saúde e a garantia que todos têm de desfrutar do melhor estado de saúde físico, mental e social, presumindo a conceção e o desenvolvimento de condições económicas, sociais, culturais e ambientais que creditem níveis satisfatórios e salutares de vida, trabalho e lazer";

- Base 13 da Saúde mental – a) "O estado fomenta a melhora da saúde mental das pessoas assim como da sociedade como um todo, particularmente através da promoção do bem-estar mental, da prevenção e identificação oportuna das doenças mentais e dos riscos a elas associados"; b) "Cuidados relacionados a saúde mental devem ser concentrados nas pessoas, reconhecendo a sua individualidade, necessidades específicas e únicas, e ser dispensados através de uma proposta interdisciplinar e integrada e disponibilizada a toda a comunidade"; c) "os indivíduos acometidos por doenças mentais não podem ser estigmatizadas, discriminadas ou desrespeitadas em contexto de saúde, em virtude dessa enfermidade".

- Base 14 da Saúde Ocupacional – Dispõe que, é direito de todos os trabalhadores beneficiarem de medidas que lhes permitam proteger a própria saúde no que tange a sua vida profissional e atividade laboral, devendo-se levar em conta os riscos psicossociais dos trabalhadores particularmente vulneráveis.

2.3.2 Enquadramento Social

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, Saúde Mental pode ser definida como "a sensação de bem-estar no qual o sujeito executa as suas atividades, pode ser de encontro ao stresse habitual da vida e poder trabalhar produtivamente de forma frutífera e com isso poder colaborar positivamente para a comunidade a que esta inserido". Já o risco profissional de natureza psicossocial pode ser definido, de acordo com a Direção Geral de Saúde de Portugal, através do Guia Técnico Número 3, como sendo a possibilidade de ocorrer um efeito adverso (negativo) que

venha a impactar a saúde mental, física e social do trabalhador, este sendo resultante da exposição dentro do local onde se executa a atividade laboral (Direção-Geral da Saúde, 2021).

Como falado anteriormente, a pandemia COVID-19, levou à disrupção de vários serviços, postos de trabalho e funcionamento de inúmeros setores de forma que a adesão ao teletrabalho, um dos meios encontrados pelos profissionais de forma a continuar a atividade laboral, aumentasse de uma forma vertiginosa. Neste sentido, estudos com âmbito nos riscos psicossociais e demais consequências do afastamento social a que o docente teve de se submeter ao longo da pandemia são necessários.

Contudo, de forma inicial em Portugal, a modalidade do teletrabalho na docência foi implementada sem uma regulamentação moderna mais direcionada e específica à área. Assim, a implementação baseou-se, em parte, num acordo geral sobre o teletrabalho de 2002, e através do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, além de políticas e diretivas da UE que regulam o trabalho e que em geral, assumem por padrão o que é disposto em lei e se aplicam. Entre eles, estão: a Diretiva da UE 2003/88/CE, sobre horários de trabalho; Diretiva da UE 89/391/CEE sobre saúde e higiene no trabalho; portaria 019/1158 da UE sobre o trato com a vida profissional e familiar e; Diretiva da UE 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis (Organização Internacional do Trabalho, 2020). Apenas com advento do novo regime de teletrabalho – instituído pela Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022 que novas medidas seriam observadas.

Devido às características estruturais e ergonómicas a que podem estar submetidos os docentes aderentes ao teletrabalho, uma das primeiras, senão a primeira função fisiológica que tende a ser afetada é o sono. Esta em especial, devido à maior carga horária muitas vezes executada (Fang H et al., 2019). O sedentarismo, alimentação inadequada, a diminuição da exposição à luz solar, o excesso de horas em frente a dispositivos eletrônicos que tendem a contribuir com mudanças no ciclo circadiano do sono e com isso, proporcionando uma sensação de "noite incompleta" e uma qualidade do sono deficiente (Fossum I et al., 2014). Vale ressaltar a existência de uma relação bidirecional entre a privação do sono e algumas das doenças psiquiátricas. Assim, as alterações no sono podem aumentar o risco de se desenvolver doenças psiquiátricas e algumas das doenças psiquiátricas podem levar a alterações do sono (Fang H et al., 2019).

Da mesma forma, graças ao isolamento social, o teletrabalho pode causar males à saúde física e mental. Existem informações que mostram um impacto emocional negativo do

teletrabalho, aflorando-se através da solidão, isolamento, irritação, preocupação, apreensão e culpa com níveis evidentemente mais altos comparado aos trabalhadores que atuam de forma presencial (Mann S et al., 2003). Apesar disso, ainda existe pouca informação relativamente ao impacto do teletrabalho na saúde mental, e em especial a sua conexão com a depressão e o stresse (Tavares, A. I., 2017).

As condições mais comuns são:

- Ansiedade: Pode ser entendido como sendo um estado ou sensação de inquietude e costuma ocorrer quando se está em situações novas ou situações de desconforto. É uma sensação desagradável, com desconforto interno, preocupação ou zelo excessivo com o futuro e pode ser relacionada a "aperto no peito", taquicardia, palpitações, suores, calafrios, espasmos e até mesmo cólicas abdominais ou diarreia (Direção-Geral da Saúde, 2021).

- Depressão: É uma doença psiquiátrica crónica (Classificação Internacional de Doenças - 10 – F33). Esta doença tem como sintomas tristeza profunda, falta de interesse, ausência de ânimo e alterações de humor. Por diversas vezes é tida como ansiedade e pode levar a pensamentos de autodestruir-se e suicídio. Esta é uma das primeiras causas de incapacidade e afastamento laboral e que pode ter como causa as situações frustrantes dentro do trabalho, requisitos demasiado altos de desempenho, competição, preocupação com rebaixamento ou mudanças no cargo, e até mesmo demissão do trabalhador (Direção-Geral da Saúde, 2021).

- Reação de stresse agudo: A reação aguda ao stresse, (CID 11 - 58), traduz-se na evolução de sintomas emocionais, psicossomáticos, cognitivos ou até mesmo comportamentais de curta ou longa duração, adquiridos após a exposição a um evento ou situação de natureza extraordinariamente grave, ameaçadora e impactante (ex. situações de perigo, acidentes graves, violência sexual e agressão) (Direção-Geral da Saúde, 2021).

- Perturbação de stresse pós-traumático: Considera-se como sendo a desordem de stresse pós-traumático, é uma perturbação que se pode adquirir após a exposição a uma situação de natureza excessivamente grave, ameaçadora e impactante (CID 11 - 58). A ocorrência do distúrbio de stresse pós-traumático é bastante elevada em por exemplo: Militares veteranos, profissionais cujo trabalho tem altos índices de

exposição a acontecimentos impactantes, particularmente trabalhos que envolvam situações cuja vida humana esteja em risco (ex. policias, bombeiros, salva-vidas, emergência médica), e também profissionais que experienciem grandes acidentes ou tragédias (Direção-Geral da Saúde, 2021).

- O *Burnout*: É considerada uma síndrome resultado de situações de stresse contínuo durante a atividade laboral que não foi eficazmente gerido (CID 11 - 58). Apresenta-se como um quadro de exaustão progressiva (físico, emocional e psíquico) quando o risco psicossocial existente no trabalho provoca redução constante da satisfação profissional assim como a capacidade de executar a atividade laboral e que podem ser seguidas por atitudes de introspeção e distanciamento emocional. Pode ser qualificado de três formas: Sensação de vazio e exaustão, perda de foco na atividade laboral, afastamento e sensações de pessimismo ou imprudência relacionados com a atividade laboral (Direção-Geral da Saúde, 2021).

Existem fortes indícios de que as condições psicossociais se relacionam diretamente com a saúde física e mental. Por exemplo, é bastante comum encontrar ligações entre stresse ligado a atividade laboral com a ingestão de comidas ricas em açúcares e gorduras saturadas, menor prática de atividade física e tabagismo (Direção-Geral da Saúde, 2021).

2.3.3 Tratamento de Dados

Tendo em vista a necessidade de validação e tratamento dos inquéritos, diferentes ferramentas de análise de dados foram utilizadas. Desta feita, optou-se por usar o sistema de inquérito oferecido pelo *Google Forms*, para o teste COPSOQ II – versão média (ANEXO 5), e a consequente computação dos dados adquiridos através de software COPSOQ II – versão média (introdução dos dados) e análise global dos riscos fornecido pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP)**,** o software Microsoft Excel para a formulação dos devidos gráficos e tabelas assim como o software IBM SPSS para a análise estatística.

O resultado do inquérito foi subdividido em áreas de análise diferentes: sexo, faixa etária e consistência interna da amostra.

Dentro do grupo **Sexo**, foi utilizado o teste:

Wilcoxon Ranksum Test - Assimétricas

Este teste foi desenvolvido por F. Wilcoxon no ano de 1945 e consiste em avaliar como estão dispostas as diferenças entre pares. Trata-se de uma metodologia não-paramétrica para confrontação de duas amostras pareadas. Ele busca fazer uma afirmação acerca das duas amostras, se elas vêm ou não com populações que possuem as medianas iguais e para isso, faz uso de informações da amostra para avaliar o quão fidedigno é que as medianas do grupo estudo de caso sejam iguais. É um teste que contém duas suposições não sobrepostas, a suposição de nulidade e a suposição alternativa. A nulidade afirma que a população da mediana não tem efeito algum e a suposição alternativa, é suposição complementar a nulidade.

De forma inicial, deve ser calculado os valores numéricos das diferenças encontradas em cada par da amostra, de onde podem resultar três situações: aumento, diminuição ou igualdade. Assim, após encontrar todas as diferenças entre os pares de dados, estas devem ser ordenadas pelo seu valor absoluto e com isso, deve-se substituir os valores dos pares originais pelo local que ocupam na escala ordenada. Assim, quando todos os parâmetros estão atendidos, pode-se afirmar que a eficácia do teste de Wilcoxon é de aproximadamente 95% tanto para pequenas amostras como para grandes amostras.

De forma final, assumindo que só existam diferenças ao acaso, como exemplifica a suposição da nulidade, deverá então existir de forma similar, o mesmo número de pares elevados como de pares diminutos para as diferenças positivas e negativas. Caso seja observada uma prevalência de resultados elevados para um dos lados, isto implica que o outro lado deverá ter resultados diminutos para o outro lado, o que assinala um predomínio em favor de um dos pares, que é superior ao que se deveria esperar se os resultados fossem obra do acaso.

Utilizou-se T Student Test – Simétricas

Chamamos de teste *t* de Student ou apenas teste *t*, uma hipótese que faz uso de conceitos estatísticos para aceitar, ou não, uma hipótese nula quando a estatística de teste (*t*) acompanha uma distribuição *t* tipo Student.

Assumindo que foram feitas várias amostras do mesmo grupo de estudo e que logo após fossem calculadas as médias de uma das variáveis deste grupo a distribuição destas médias seguiria uma distribuição *t* de Student. O Teste *t* consiste em elaborar uma suposição nula e posteriormente, elaborar uma suposição alternativa, efetuar o cálculo de *t* consoante a fórmula e aplicá-lo à função densidade de probabilidade da distribuição *t* de Student, medindo o tamanho da área abaixo dessa função resultante para valores maiores ou iguais a *t*. Habitualmente é empregue um "ponto de corte" para o valor ou para o nível de confiança de forma a definir se a suposição nula deve ser aceita ou não.

Dentro do grupo **Faixa etária**, foi utilizado o teste:

Kruskall Wallis Test – Assimétricas

O teste de Kruskal-Wallis é uma verificação não paramétrica que pode ser utilizada para avaliar se ocorrem diferenças estatisticamente significativas entre dois ou mais grupos constituídos de uma variável independente de tamanhos iguais ou diferentes. É comumente considerada como uma alternativa não paramétrica ao one-way ANOVA, às vezes também chamada de one-way ANOVA em postos, e uma extensão do teste Wilcoxon rank-sum para permitir a confrontação de mais de dois grupos independentes.

De forma inicial, deve-se ordenar de modo crescente todas as *n* observações para cada grupo do estudo de caso. De seguida, deve-se atribuir uma posição para cada uma das *n* observações. Assim, o score de todas as *k* amostras do grupo de estudo ficam sequenciadas e são dispostos em uma única cadeia de postos. Para a observação de menor score concedemos o posto 1, ao seguinte o posto 2 e assim continuamente até o maior posto. Na situação onde ocorrem empates, cada score recebe a média dos postos que deveriam receber se não houvesse empate. Por fim, deve-se efetuar a soma dos postos em cada grupo.

Utilizou-se ANOVA- Simétricas

O teste ANOVA consiste numa fórmula estatística utilizada para comparar as variâncias entre as medianas (ou médias) de diferentes populações. Este teste permite mostrar se as populações estudo de caso possuem médias idênticas ou não, e permite que vários grupos sejam confrontados.

A variável precisou ser recategorizada como explicado abaixo:

[faixa=="20 - 30 anos"]<-"31 - 40 anos"

[faixa=="31- 40 anos"]<-"31 - 40 anos"

Se p<0.05, rejeitamos a hipótese de igualdade das médias.

* para testes - p < 0.05 significante*

* para testes - 0.10 < p < 0.05 limítrofe, poderia ser significante com uma amostra maior*

E para a **confiabilidade da amostra**, foi utilizado o alfa de Cronbach.

Como forma de testar a consistência interna dos resultados da amostra, fez-se o uso do coeficiente α ou alfa de Cronbach. Este, foi exposto por Lee J. Cronbach, (1951), como sendo uma das formas de avaliar o grau de confiabilidade de um inquérito aplicado como instrumento de pesquisa.

Como mostram Leontitsis e Pagge (2007), o alfa é calculado atribuindo o X como matriz do tipo (n x k), que resultam das respostas reunidas no inquérito, onde a linha da matriz X representa uma entidade e cada coluna representa uma questão. Os critérios para a análise dos valores estão dados por Freitas e Rodrigues (2005), e as respostas do inquérito podem estar em qualquer escala.

A confiabilidade do Coeficiente flutua entre 0 e 1 (GLIEM; GLIEM, 2003) com o valor mais baixo aceitável para o alfa de 0,70. Assim, a consistência interna dos itens da escala é considerada baixa para valores abaixo desse limite. Já o valor máximo esperado para o alfa é 0,90, onde valores superiores podem ser tidos como duplicidade de entidades e devem ser retirados (STREINER, 2003). Freitas e Rodrigues (2005), propõem que a análise dos valores de confiabilidade do coeficiente alfa de Cronbach sejam da seguinte forma:

- $\alpha \leq 0{,}30$ – Muito baixa
- $0{,}30 < \alpha \leq 0{,}60$ - Baixa
- $0{,}60 < \alpha \leq 0{,}75$ - Moderada

- $0,75 < \alpha \leq 0,90$ - Alta
- $\alpha > 0,90$ – Muito alta

2.4 Conhecimento Científico

2.4.1 Descrição da metodologia de revisão Bibliográfica

Foi realizada inicialmente uma revisão bibliográfica nas bases de dados Scopus, Pubmed e Scielo no período de novembro de 2021 até janeiro de 2022. Na base de dados Scopus os critérios de pesquisa foram: Data de publicação após 2020, palavras chave que foram combinadas "Pandemic", "Pychossocial-risk", "College Professors", "Occupational Health" e "Teachers", com o tipo de documento "article", fonte "journal" e o idioma inglês. Nas bases de dados Pubmed e Scielo os critérios de pesquisa foram semelhantes, tendo sido necessário fazer pequenos ajustes relacionados com o funcionamento do motor de busca.

Posteriormente, após a leitura do título e do resumo, foram excluídos 31 artigos por não se adequarem integralmente ao tema da proposta do Projeto de Dissertação. Não obstante, em seguida foi realizada a leitura integral dos resumos referentes aos artigos restantes, onde foram excluídos 31 artigos por não estarem dentro do contexto relacionado, tais como artigos sobre tecnologia aplicada, população estudo de caso diferente da estipulada e artigos que não focavam riscos psicossociais.

2.4.2 Resultados da pesquisa

Após a pesquisa, os resultados podem ser observados na tabela 2 abaixo.

Tabela 2 - Resultados da Revisão Sistemática pela metodologia PRISMA

Resumo dos artigos selecionados	Sumário de artigos coletados	Sumário de artigos rejeitados	Registros excluídos por motivos						Base de dados
			Data	Tipo de documento	Tipo de Fonte	Língua	Outros	Fora do tema	
84	18487	18403	6868	6216	78	347	0	4894	
6	5968	5962	1330	1437	0	286	0	2909	**Scopus**
59	12376	12317	5518	4766	78	37	0	1918	**Pubmed**
19	143	124	20	13	0	24	0	67	**Scielo**

Após análise dos artigos pré-selecionados, pode-se observar que existiam artigos duplicados, tendo sido excluídos. Da mesma forma, foi incluído 1 artigo de fora destas bases de dados, pela pesquisa das referências dos estudos primários. Tais fatos podem ser constatados na tabela 3.

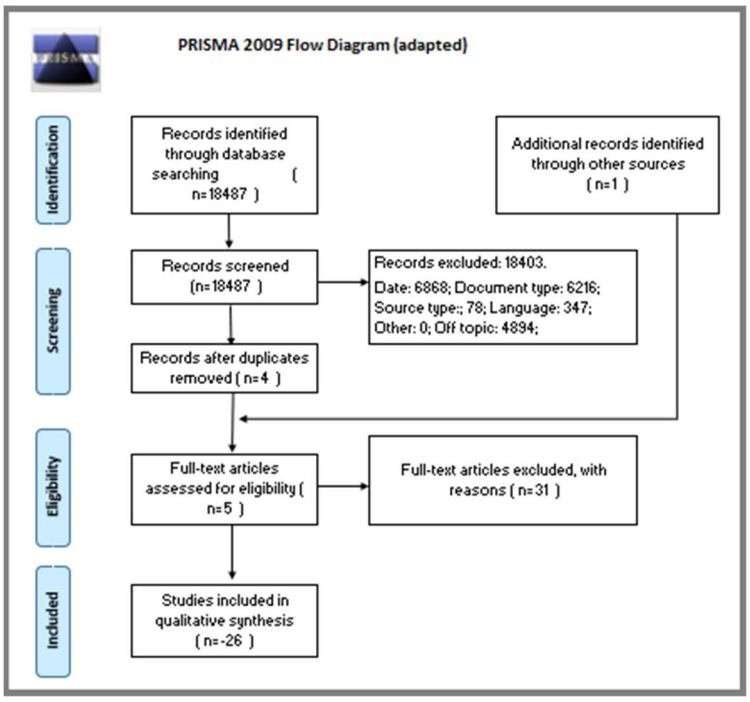
Tabela 3 - Edição de artigos base de dados

Identificação	N	
Registros identificados após pesquisa na Database	18847	
Registros adicionais identificados através de outras fontes	1	Entrada manual
Visualização		
Registros Visualizados:	18847	
Registros Excluídos:	18403	
Data	6868	
Tipo de Documento	6216	
Tipo de Fonte	78	
Idioma	347	
Outros	0	
Fora do tema	4894	
Registros duplicados removidos	4	Entrada manual
Elegibilidade		
Artigos acessados pela elegibilidade	5	
Artigos excluídos, com razões	31	Entrada manual
Incluídos		
Estudos incluídos na análise qualitativa	26	

Posteriormente, obtiveram-se 26 artigos que selecionados para a temática escolhida e que mereceram uma análise mais aprofundada. Estes foram os principais resultados de onde irá transcorrer a elaboração da dissertação e cujo *Flow Diagram* pode ser observado na Figura 1, abaixo. Ela ainda mostra que 18487 artigos foram selecionados, inicialmente, dentro das três bases de dados. Em seguida foram aplicados os filtros, “Date” (ano de 2020+), “Document type” (Article), “Source type” (Journal), “Language” (Inglês). Assim, 18403 artigos foram excluídos, depois da leitura dos títulos, por não estarem dentro do contexto necessário, 4 artigos foram excluídos devido a duplicidade e 1 artigo adicionado de fora das bases de dados. Assim, dos 84

artigos remanescentes, após a leitura de resumo, 31 foram excluídos de imediato por não se enquadrarem na temática do Projeto de Dissertação focando-se a título de exemplo em: qualidade de ensino, enfermagem durante a COVID-19, tecnologias aplicadas. Por fim, os critérios finais de inclusão foram: População (professores universitários, por se tratar apenas desta classe de docente uma vez que durante a pesquisa bibliográfica foi observado que a palavra *teacher* era utilizada em comum para designar como todas as classes de docentes), avaliação dos efeitos na saúde do trabalhador em particular nos riscos psicossociais como sendo a possibilidade de acontecimento de um efeito hostil a saúde mental, física ou social do trabalhador assim como a seriedade, subsequente da exposição a risco psicossocial dentro do local onde acontece o trabalho (Guia Técnico Número 3), consequências na saúde, metodologia, resultando em 26 artigos a serem analisados com mais profundidade.

Figura 1 - Flow Diagram



A tabela 4, a seguir, mostra alguns dos artigos selecionados pela metodologia PRISMA. Como forma de manter a organização e harmonia visual do estudo, nem todos os artigos estão presentes na devida tabela e sua versão completa pode ser encontrada no ANEXO 6.

Tabela 4 - Artigos Selecionados pela metodologia PRISMA

TITLE	COUNTRY	RESEARCH SUBJECT	RESEARCH QUESTION/OBJECTIVES	METHODOLOGY				MAIN FINDINGS
				TIME PERIOD - 2020+	POPULATION	MOTIVATION	PERCEPTION EFFECTS	
COVID-19 Risk Management and Emotional Reactions to COVID-19 Among School Teachers in Denmark	Denmark	College Professors	Risk management of the COVID-19 pandemic is associated with emotional reactions to the pandemic.	2020-05	2665	Teachers' emotional reactions to the COVID-19 pandemic are linked to risk management.	Knowledge, access to PPE, and protection from contact with infected individuals reduce fear.	Knowledge and feeling secure about colleagues' actions to prevent the spread of the virus were associated with less frequent emotional reactions, while lack of access to personal protective equipment and exposure to infected pupils, parents or colleagues were associated with more frequent reactions.
Prevalence of burnout syndrome and associated factors in university professors working in Salvador, state of Bahia	Brazil	College Professors	This study aimed to determine the prevalence of burnout syndrome and its predisposing factors in university professors in Salvador, Brazil.	2021-08	210	To determine the level of emotional exhaustion in university professors	Burnout syndrome is more common among young, single, childless, natural sciences teachers.	The prevalence of burnout syndrome in university professors was 41%, with those who were young, single, childless, taught natural sciences, and worked at more than one institution more likely to develop it.
Medical education in times of COVID-19: survey on teachers' perspectives from a German medical faculty	Germany	College Professors	Teachers' perspectives on medical education and COVID-19, including their distress level, were studied.	2021-06	-	Teachers' perspectives on medical education and COVID-19 should be explored.	Increased knowledge, access to PPE, and protection from contact with infected individuals are associated with decreased fear of infection and transmission.	Teachers reported feeling more distressed and less informed about medical training in times of COVID-19, and wished for more support and information from their medical faculty.
Implications of the Shift to Online Synchronous Teaching During the COVID-19 Pandemic	Israel	College Professors	The study examined the relationship between perceived psychological stress and vocal symptoms among Israeli academic college professors during the COVID-19 pandemic.	2020-06	1400	Stress and the severity of vocal symptoms	Online synchronous teaching is expected to lead to higher levels of psychological stress than previous periods of teaching.	The results showed higher levels of psychological stress but not vocal symptoms during the transition to online synchronous teaching, which was moderated by general stress.
Distance education during COVID 19: an Italian survey on the university teachers' perspectives and their emotional conditions	Italy	College Professors	The most important idea is to evaluate the impact of detention on teachers' emotional well-being and the relationship between detention and home confinement.	2020-05	85		Teachers reported difficulty speaking in the void, including intrusion into domestic privacy.	Teachers reported difficulty in technical and psychological aspects, such as the discomfort of "speaking in the void" and the absence of "face-to-face" eye contact with students.

Dentro dos principais achados podemos destacar o estudo de Nabe-Nielsen et al., (2020), onde cita que de forma similar a outros grupos de trabalhadores, os professores universitários sofreram reações emocionais negativas à pandemia da COVID-19 e concluem que obter conhecimento sobre as preocupações e medos dos professores é um primeiro passo importante e que facilita a abordagem da situação pelos profissionais da saúde. Já no estudo de Silva et al., (2021), conclui-se que o predomínio da síndrome de *burnout* em docentes universitários foi de 41%. Professores que eram jovens, solteiros, sem filhos, lecionavam na área das ciências naturais e trabalhavam em mais de uma instituição foram considerados mais propensos a desenvolver síndrome de *burnout*.

Como falado anteriormente, o espaço temporal necessário para se repensar o retorno da atividade laboral no início da pandemia foi curto. Nesse sentido, Casacchia et al., (2020), destaca o impacto inicial das dificuldades técnicas, didáticas e psicológicas do ensino à distância, relatadas pelos professores e como os professores universitários aceitaram o novo desafio que foi o ensino à distância, o que se mostrou de grande valor no ensino superior. Dentro do contexto do ensino a distância, Tajularipin et al., (2021) mostraram no seu estudo que fatores psicológicos e transtornos mentais como o stresse, ansiedade e depressão aparecem em grau moderado, as habilidades dos professores em ensino à distância são moderadas e a motivação de trabalho dos professores também são de nível moderado. Contudo, apesar das dificuldades, os professores mostraram motivação positiva e confiança na realização do ensino à distância, apesar de ter sido observado por Ebohon et al., (2021) que o ensino *on-line* proporciona uma interação limitada e, que essa interação limitada afetou negativamente a satisfação dos alunos de forma significativa, assim como a diminuição da qualidade de vida observada por Lizana et al., (2021) que afetou principalmente professores(as) com filhos menores de 5 anos, sendo que mulheres com crianças foram duplamente impactadas e professores, de ambos os sexos, com menos de 45 anos.

Elevado predomínio de problemas de saúde foram observados em professores que foram forçados a aderir ao teletrabalho devido à pandemia de COVID-19 observaram Palma-Vasquez et al (2021), com destaque para as causas sócios sociodemográficas. É sugerida uma melhor atenção à regularização da jornada de trabalho para que haja uma melhor alocação de horas para que os professores possam planejar o trabalho, uma vez que o sono é fundamental na regulação da saúde mental e bem-estar geral e, pode ser afetado por uma longa jornada no teletrabalho por Fossum I et al., (2014).. A relação entre os problemas de saúde está diretamente ligada com o aumento da carga horária, segundo Medina-Guillen et al., (2020). A modificação forçada na forma de ensino presencial para ensino virtual gerou uma reorganização do trabalho e da vida familiar. O

teletrabalho a partir de casa exige uma delimitação clara por parte dos professores acerca dos horários de trabalho e das funções envolvidas nas atividades domésticas. Dentro dos problemas de saúde observados, Eduardo at al (2021) atesta que um significativo número de professores analisados (78%) se encontrava em situação de transtorno de adaptação. A prevalência de sintomas de depressão, ansiedade e stresse em docentes universitários foi alta, e fatores sociodemográficos e laborais permaneceram associados aos desfechos investigados de acordo com Freitas et al., (2021) em seu estudo, e sendo a maior incidência no sexo feminino (74%). 50% dos professores apresentaram sintomas de depressão, 37,4% relataram sintomas de ansiedade e 47,2% sintomas de estresse.

2.5 Objetivos Propostos para a Dissertação

A alta prevalência de sintomas e doenças mentais observados na revisão sistemática indica que o impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental dos docentes universitários pode ser considerado um problema de saúde pública. Isto, significa que por um lado os serviços de saúde precisam estar preparados para oferecer e implementar intervenções específicas, a fim de identificar e tratar problemas de saúde mental nesta população e, as empresas precisam estar capacitadas de forma a salvaguardar o bem-estar de seus funcionários.

Desta forma, torna-se fundamental o monitoramento contínuo da saúde dos profissionais da educação no contexto da pandemia relativo às atividades de trabalho, e que este precisa ser direcionado sob o enfoque da saúde individual ou coletiva e da vigilância de Saúde do Trabalhador, com a adoção de estratégias de construção, capacitação e valorização profissional. Tais medidas configuram-se como importantes procedimentos de proteção à vida de trabalhadores, conforme preconizado pelo Código do Trabalho Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3 METODOLOGIA PROPOSTA PARA A DISSERTAÇÃO

3.1 Materiais e Métodos de Avaliação dos Riscos Psicossociais e Desenvolvimento do Projeto de Dissertação

A avaliação do risco profissional procura encontrar evidências para balizar se o risco está dentro de limites aceitáveis, qual a sua magnitude ou, se não é aceitável e, por isso, necessita ser controlado ou eliminado. Assim, deve-se iniciar a valoração dos elementos de forma a englobar os fatores (ambiental, biológico e de saúde). Desta feita, a avaliação e caracterização dos riscos psicossociais devem incluir fases como a identificação do risco, a descrição relativa da atividade, a avaliação de perigosidade e, posto isso, deve-se proceder com ideias e medidas de prevenção, de modo a mitigar ou eliminar os riscos psicossociais. Assim, uma forma de avaliar a gravidade dos riscos psicossociais pode consistir em quatro passos como relata Rodrigues, et al., (2013). São eles:

- Identificação dos fatores de risco psicossociais no trabalho
- Identificação dos trabalhadores expostos
- Estimativa dos riscos psicossociais
- Valoração dos riscos psicossociais

Para obter, então, o nível de perigosidade do risco psicossocial (tabela 5) é necessário observar a magnitude do dano no trabalhador. Podem-se incluir desde efeitos prejudicais na saúde, abranger situações como stresse, angústia, distúrbios mentais, entre outras relatadas anteriormente. Sem prejuízo das anteriores e a "possibilidade de acontecimento" em contexto da atividade laboral, deve-se computar a defasagem no desempenho da atividade laboral causado pela magnitude do dano. Um fator de correção individual e personalizado deve ser acrescido pelo profissional de saúde ocupacional sempre que identificados fatores diferenciados.

Tabela 5 - Magnitude do impacto do risco profissional e psicossocial (Direção-Geral da Saúde, 2021).

Gravidade do Risco na Saúde						Fator de Correção Individual (Definido pelo profissional)
Frequência (impacto no desempenho profissional e social)		Muito Frequente	Frequente	Grave	Muito Grave	
	Baixa	Risco Baixo	Risco Baixo	Risco Médio	Risco Médio	
	Média	Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto	Risco Alto	→ Graduação final do risco psicossocial
	Alta	Risco Médio	Risco Alto	Risco Alto	Risco Muito Alto	
	Muito Alta	Risco Médio	Risco Alto	Risco Muito Alto	Risco Muito Alto	

Após a análise inicial, realiza-se a definição da magnitude na intensidade do risco psicossocial que irá determinar cada ação e medida de prevenção (tabela 6). A unidade de saúde do trabalho, representada pelo profissional, deve assinalar quais serão as advertências preventivas necessárias de caráter privado ou coletivo, tendo em vista a prevenção e mitigação dos riscos psicossociais.

Tabela 6- Interposição precaucional em função da magnitude do risco (Direção-Geral da Saúde, 2021).

Mangnitude do Risco Profissional	Aceitabilidade do Risco	Ação
Baixo	Risco Aceitável	Não requer ação específica
Médio		É necessário efetuar avaliações periódicas de forma a manter eficaz as medidas de prevenção e controle. Ações de melhoria preventiva.
Alto	Risco Não Aceitável	Estabelecer plano de medidas de forma mitigar o risco. Determinará as alterações necessárias e o tempo de implementação
Muito Alto		O trabalho não deve ser iniciado até que o risco seja mitigado. Se não for possível reduzir o risco o trabalho deve ser descontinuado.

Assim, caberá ao profissional de saúde deliberar quanto à capacidade física e mental para a prática da atividade laboral do trabalhador descrito e tal deliberação tem como fundamentação os dados recolhidos em etapas prévias. Assim, para que seja tomada a decisão mais apropriada dentro dos perfis individuais, devem ser analisadas quatro áreas principais dentro dos critérios de aptidão. São elas:

- Execução de atividades pessoais no contexto de trabalho e vida pessoal: tais como autocuidado, limpeza pessoal, relação interpessoal, repouso e sono e prática de atividades físicas e de lazer. Esta apreciação não deve focar apenas no número de atividades que estão sendo lesadas, mas em sua totalidade e compreender todas as situações que afetam o trabalhador (Direção-Geral da Saúde, 2021).

- Execução de funções sociais: é o ato de interagir e comunicar de forma adequada com outrem. Destaca-se o convívio em família, relação com colegas e colaboradores em ambiente laboral de forma plena, sem transtornos, ou qualquer tipo de isolamento do sujeito em relação aos outros (Direção-Geral da Saúde, 2021).

- Foco, perseverança e cadência: devem ser observados critérios que mostram a plena capacidade de executar e finalizar tarefas. Tais critérios referem-se à condição da manutenção adequada da atenção de forma a executar a atividade laboral. Através de histórico profissional do sujeito o desempenho pode ser mensurado (Direção-Geral da Saúde, 2021).

- Degradação do trabalho: devem ser observadas a ocorrência de erros repetidos diante de situações stressantes. Quando ocorrem situações mais stressantes ou incremento atípico no volume do trabalho, o trabalhador tende a se afastar ou exterioriza sinais confusão mental e comportamental (Direção-Geral da Saúde, 2021).

Dentro da classificação e características de limitação e inaptidão para a atividade laboral podem ser citadas as seguintes:

- Situações entendidas como questões de saúde mental, à data do exame de saúde, onde o trabalhador, ao exercer a atividade laboral venha a constituir risco significativo para a saúde de terceiros como algumas patologias psiquiátricas, situações de descontrole e agitação, delírios, visões, hostilidade com dificuldade em controlar os impulsos (Direção-Geral da Saúde, 2021).

- Situações entendidas como questões de saúde mental, à data do exame de saúde, onde a atividade laboral possa constituir um risco para a saúde do trabalhador, como a depressão, stresse pós-traumático, em especial quando a atividade possa agravar a condição clínica do trabalhador (Direção-Geral da Saúde, 2021).

A metodologia de avaliação da aptidão para o trabalho deve sempre levar em conta não apenas a possibilidade de aptidão do trabalhador na mesma atividade laboral, mas também para executar outras funções, ou atividades em diferentes locais de trabalho. Contudo, caso o profissional esteja dentro do contexto imposto pelo teletrabalho, onde existe a condição de "ausência do local de trabalho" desde que o mesmo seja realizado dentro das premissas deliberadas pelo empregador, os critérios adequados devem ser ponderados. Este fator característico e pontual (distanciamento social) faz com que a avaliação do trabalhador seja bem mais difícil, uma vez que o profissional, pode fazer uso inadequado ou excessivo das horas de trabalho, uso de equipamentos incompatíveis com a função desempenhada, questões ergonómicas e antropométricas relacionadas à função entre outros fatores e situações que podem afetar qualidade da função executada. Noutras palavras, o trabalhador pode deixar de cuidar de si em detrimento das funções executadas e consequentemente tardará a procurar ajuda profissional adequada e prejudicando a sua saúde e colocando em risco sua vida de forma desnecessária (UNESCO: Paris, France, 2020)

Alguns estudos mostram que, apesar da facilidade, conforto do lar e flexibilidade quanto ao horário de trabalho, este tende a estar associado a longas jornadas de trabalho (UNESCO: Paris, France, 2020). Uma comparação realizada na carga horária de trabalho por semana considerando teletrabalho pleno, teletrabalho parcial e nenhum teletrabalho mostra que uma percentagem maior de teletrabalhadores plenos (24%) e teletrabalhadores parciais (15%) relatou mais de 45 horas de trabalho por semana, em comparação com o grupo sem teletrabalho (10%) (UNESCO: Paris, France, 2020)

Desta forma e considerando a abordagem e os objetivos desta dissertação, foi definido que para concretizar os objetivos e considerando a abordagem quantitativa deste estudo optou-se pela utilização do questionário *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* – versão média (COPSOQ II) em duas fases.

Fase – 1: Aplicação de forma eletrônica do inquérito COPSOQ II adaptado ao *Google Forms*.

Fase – 2: Transposição dos dados recolhidos pelo *Google Forms* para a plataforma de inquéritos COPSOQ II, aplicação fornecida pela OPP.

Posto isto, procurou-se reunir e analisar os dados de forma a identificar e avaliar os riscos psicossociais no contexto laboral dos professores universitários.

3.2 Procedimento

A aplicação do inquérito ocorreu de forma eletrônica e levou em consideração os trâmites legais da instituição universitária, onde de forma inicial, foi pedida autorização à reitoria e seguidamente utilizados os canais competentes para a divulgação do questionário eletrônico com vista ao preenchimento do inquérito junto aos colaboradores da mesma. A descrição e algumas questões do inquérito tiveram de passar por adaptações de forma a garantir que este atendesse ao Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados. Contudo, o inquérito não sofreu nenhuma alteração que viesse a comprometer a originalidade ou infringir quebra em direitos autorais. O inquérito ficou disponível no link fornecido pelo Google Forms, para preenchimento, ao longo de 1 de julho de 2022 até 29 de agosto de 2022 e ao todo contou com 50 entradas válidas. Relativamente às exclusões, estas deveram-se majoritariamente por erros de preenchimento do referido inquérito. Tais erros impossibilitam a validação adequada através das ferramentas estatísticas utilizadas.

Conforme comentado anteriormente, métodos e testes estatísticos foram aplicados nos inquéritos obtidos através do *Google Forms* de forma a validar os dados obtidos, como também mostrar que esses dados, mesmo após inseridos na plataforma COPSOQ II – versão média fornecida pela OPP, iriam fornecer resultados confiáveis, visto que o código fonte da aplicação fornecida pela OPP não é aberto ao público e a informação final fornecida por este carece da parte de análise matemática.

4 RESULTADOS

Conforme explicado, deu-se início a uma análise aprofundada de todas as escalas avaliadas na versão média portuguesa do COPSOQ II, investigando os níveis de exposição aos riscos psicossociais nos docentes portugueses no que toca aos níveis de saúde, stresse e a satisfação no trabalho. O inquérito ficou disponível para resposta ao longo de 1 de julho de 2022 até 29 de agosto de 2022, foi publicado por duas vezes na *mail list* dos docentes da universidade e ao longo deste período, apenas 50 participantes tiveram suas respostas validadas e computadas no presente estudo. Devido a questões relacionadas com a proteção de dados e direito de imagem, a caracterização desta amostra restringiu-se a apenas idade e sexo.

Com relação ao sexo dos docentes participantes, o grupo de estudo mostrou uma propensão ao sexo feminino, 62% participantes e para o sexo masculino 38% dos participantes, gráfico 1. A devida validação e caracterização está melhor descrito no ANEXO 2.

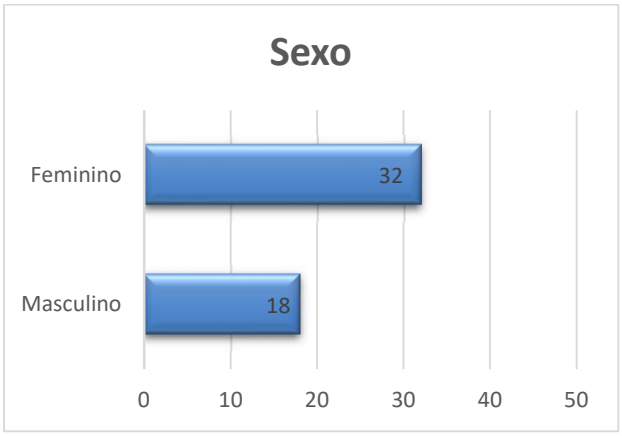


Gráfico 1 - Sexo dos participantes

Já com relação à idade, existe a predominância da faixa etária entre os 41 e 50 anos, representando 35.3% dos docentes. A faixa etária de menor representatividade é a dos docentes de 20 e 30 anos, com 2% de representação. Gráfico 2. Contudo, para fins estatísticos essa faixa de menor representatividade precisou ser incluída na faixa etária que a precedeu, por não constituir uma representação efetiva e possibilitar validação matemática. A devida validação e caracterização está melhor descrita no ANEXO 3.

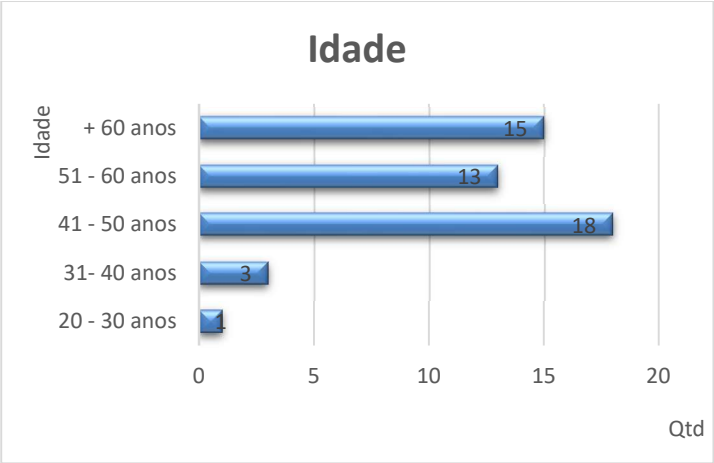


Gráfico 2 - Idade dos participantes

Os valores do teste de consistência interna calculados pelo Alfa de Cronbach, para a amostra, e obtidos através do Software IBM SSPS, para o inquérito aplicado foi colocado lado a lado com o calculado no COPSOQ II versão média portuguesa (Silva et al., 2006) e pode ser observado na tabela 7, já o ANEXO 4 mostra de forma mais completa a média, desvio padrão para todas as questões e suas respetivas subescalas. Ressalta-se que os valores calculados pelo Alfa de Cronbach no inquérito estão próximos dos valores de referência.

Tabela 7 - Alfa de Cronbach do Inquérito versus valores de Referência em Portugal

Escalas	Alfa de Cronbach inquérito	Alfa de Cronbach (Silva et al., 2006)
Exigências quantitativas	0,698	0,63
Ritmo de trabalho	*	*
Exigências cognitivas	0,521	0,60
Exigências emocionais	*	*
Influência no trabalho	0,668	0,70
Possibilidades de desenvolvimento	0,553	0,76
Previsibilidade	0,782	0,72
Transparência do papel laboral desempenhado	0,847	0,76
Recompensas	0,838	0,82
Conflitos laborais	0,706	0,67
Apoio social de colegas	0,665	0,71
Apoio social de superiores	0,910	0,87
Comunidade social no trabalho	0,885	0,85
Qualidade da liderança	0,880	0,90
Confiança horizontal	-0,339**	0,29**
Confiança vertical	-0,501**	0,20**

Justiça e respeito	**0,823**	**0,79**
Auto-eficácia	**0,276**	**0,67**
Significado do trabalho	**0,854**	**0,82**
Compromisso face ao local de trabalho	**0,632**	**0,61**
Satisfação no trabalho	**0,744**	**0,82**
Insegurança Laboral	*	*
Saúde Geral	*	*
Conflito trabalho/família	**0,835**	**0,86**
Problemas em dormir	**0,746**	**0,84**
Burnout	**0,848**	**0,83**
Stress	**0,770**	**0,73**
Sintomas depressivos	**0,760**	**0,80**
Comportamentos ofensivos	**0,781**	**0,82**

** Não é possível calcular o α de Cronbach por se tratar de escala formada por um único item.*

*** Os itens constituintes destas escalas avaliam informação distinta, embora obedecendo aos mesmos valores no local de trabalho.*

Os gráficos 3 e a figura 2, abaixo, foram extraídos diretamente da aplicação fornecida pela OPP, sendo uma forma prática de se avaliar riscos Psicossociais de forma rápida. De forma direta, as escalas *Exigências Cognitivas* e *Apoio social de Superiores* mostraram estar em risco grave. Em contrapartida, *Possibilidade de desenvolvimento, Transparência do pepel laboral, Significado do Trabalho, Insegurança Laboral e Comportamentos Ofensivos* mostraram estar numa situação favorável. Todas as outras escalas restantes encontram-se num nível de risco moderado. É importante relatar que esta situação agrupa os respondentes do sexo masculino e feminino.

Gráfico 3 - Mediana encontrada pelo inquérito para ambos os sexos

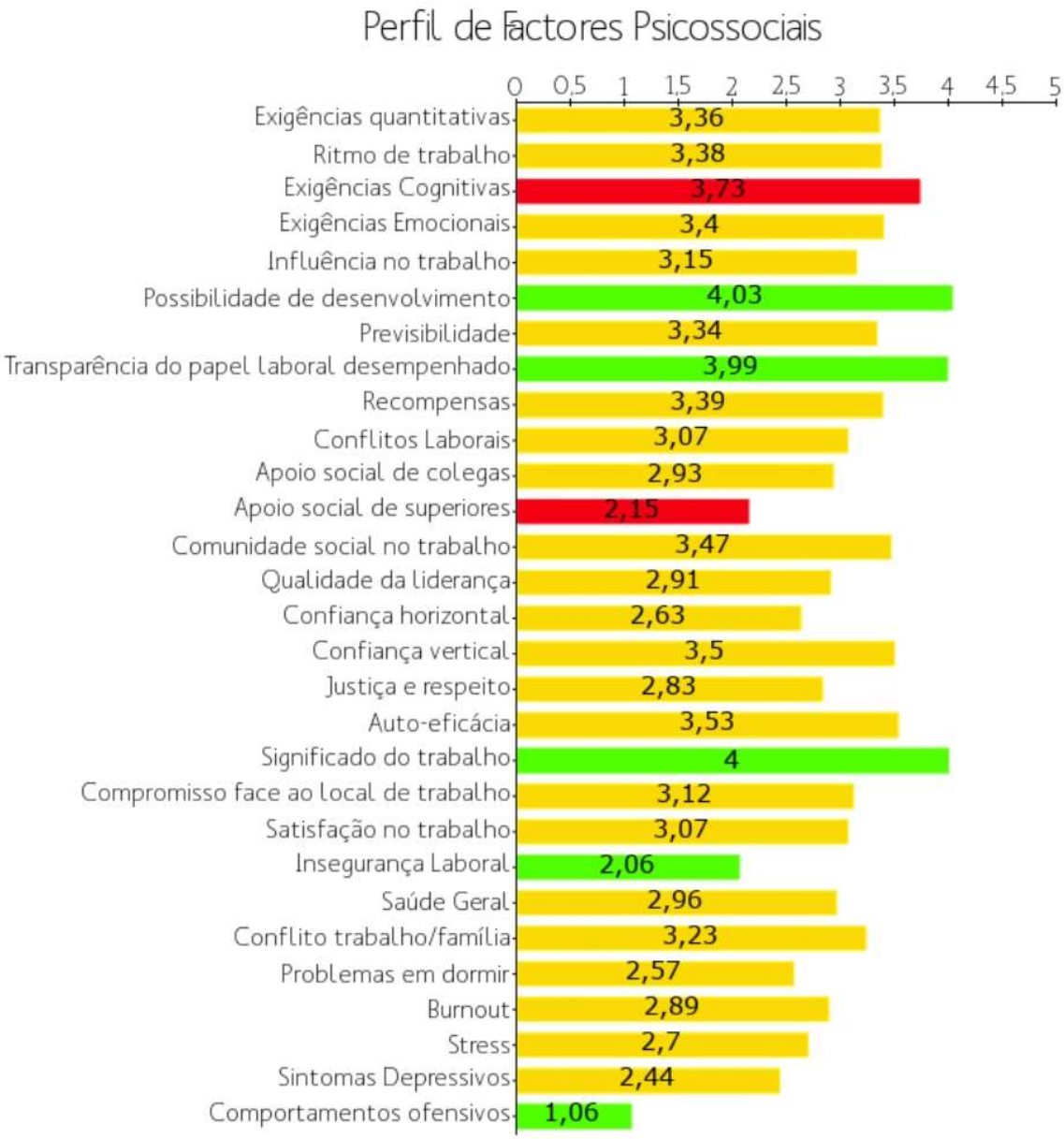


Figura 2 - Situação para ambos os Sexos



Relatório de Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Pontuações

- Exigências quantitativas: Risco Moderado
- Ritmo de trabalho: Risco Moderado
- Exigências Cognitivas: Risco Severo
- Exigências Emocionais: Risco Moderado
- Influência no trabalho: Risco Moderado
- Possibilidade de desenvolvimento: Situação Favorável
- Previsibilidade: Risco Moderado
- Transparência do papel laboral desempenhado: Situação Favorável
- Recompensas: Risco Moderado
- Conflitos Laborais: Risco Moderado
- Apoio social de colegas: Risco Moderado
- Apoio social de superiores: Risco Severo
- Comunidade social no trabalho: Risco Moderado
- Qualidade da liderança: Risco Moderado
- Confiança horizontal: Risco Moderado
- Confiança vertical: Risco Moderado
- Justiça e respeito: Risco Moderado
- Auto-eficácia: Risco Moderado
- Significado do trabalho: Situação Favorável
- Compromisso face ao local de trabalho: Risco Moderado
- Satisfação no trabalho: Risco Moderado
- Insegurança Laboral: Situação Favorável
- Saúde Geral: Risco Moderado
- Conflito trabalho/família: Risco Moderado
- Problemas em dormir: Risco Moderado
- Burnout: Risco Moderado
- Stress: Risco Moderado
- Sintomas Depressivos: Risco Moderado
- Comportamentos ofensivos: Situação Favorável

Entende-se como exigências cognitivas os processos que requerem atenção e concentração incluindo situações marcadas por pressão temporal, onde incidem metas, carga de trabalho, situações interpessoais e outras, nomeadamente forças ambientais (Neuman, 1982). Já, por apoio social de superiores pode ser entendido como as relações interpessoais, onde existe a necessidade ou disponibilidade dos indivíduos em confiar, mostrar preocupação, valorizar, ter empatia ou fornecer os recursos necessários para a atividade. Fica compreendido que a médio ou longo prazo

tais tensões podem comprometer outros fatores, aumentando a intensidade das respostas em outras escalas.

As situações favoráveis encontradas ter a ver com outras assuntos que vão além do mero provimento de alimento ao lar. Elas rotineiramente se relacionam com as sensações de pertencimento ao agregado laboral e participação se completando. Este, se relaciona implicitamente com o ato de ser útil e contribuir para algo positivamente e por consequência proporcionar a satisfação pessoal. Assim, no inquérito, observou-se um grande compromisso, significado do trabalho na vida dos participantes do inquérito. Sejam esses significados voltados para o crescimento profissional, pela segurança e estabilidade que o trabalho lhes proporciona e a aptidão ao exercício da atividade laboral escolhida e até mesmo a garantia da integridade física.

Analisando os inquéritos de forma separada, por sexo, temos as seguintes respostas nas figuras:

Figura 3 - Resultado Mulheres



Relatório de Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Pontuações

- Exigências quantitativas: Risco Moderado
- Ritmo de trabalho: Risco Moderado
- Exigências Cognitivas: Risco Severo
- Exigências Emocionais: Risco Moderado
- Influência no trabalho: Risco Moderado
- Possibilidade de desenvolvimento: Situação Favorável
- Previsibilidade: Risco Moderado
- Transparência do papel laboral desempenhado: Situação Favorável
- Recompensas: Risco Moderado
- Conflitos Laborais: Risco Moderado
- Apoio social de colegas: Risco Moderado
- Apoio social de superiores: Risco Severo
- Comunidade social no trabalho: Risco Moderado
- Qualidade da liderança: Risco Moderado
- Confiança horizontal: Risco Moderado
- Confiança vertical: Risco Moderado
- Justiça e respeito: Risco Moderado
- Auto-eficácia: Risco Moderado
- Significado do trabalho: Situação Favorável
- Compromisso face ao local de trabalho: Risco Moderado
- Satisfação no trabalho: Risco Moderado
- Insegurança Laboral: Situação Favorável
- Saúde Geral: Risco Moderado
- Conflito trabalho/família: Risco Moderado
- Problemas em dormir: Risco Moderado
- Burnout: Risco Moderado
- Stress: Risco Moderado
- Sintomas Depressivos: Situação Favorável
- Comportamentos ofensivos: Situação Favorável

Figura 4 - Resultado Homens



Relatório de Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Pontuações

- Exigências quantitativas: Risco Moderado
- Ritmo de trabalho: Risco Moderado
- Exigências Cognitivas: Risco Moderado
- Exigências Emocionais: Risco Moderado
- Influência no trabalho: Risco Moderado
- Possibilidade de desenvolvimento: Situação Favorável
- Previsibilidade: Situação Favorável
- Transparência do papel laboral desempenhado: Situação Favorável
- Recompensas: Risco Moderado
- Conflitos Laborais: Risco Moderado
- Apoio social de colegas: Risco Moderado
- Apoio social de superiores: Risco Severo
- Comunidade social no trabalho: Situação Favorável
- Qualidade da liderança: Risco Moderado
- Confiança horizontal: Risco Moderado
- Confiança vertical: Situação Favorável
- Justiça e respeito: Risco Moderado
- Auto-eficácia: Risco Moderado
- Significado do trabalho: Situação Favorável
- Compromisso face ao local de trabalho: Risco Moderado
- Satisfação no trabalho: Risco Moderado
- Insegurança Laboral: Situação Favorável
- Saúde Geral: Risco Moderado
- Conflito trabalho/família: Risco Moderado
- Problemas em dormir: Risco Moderado
- Burnout: Risco Moderado
- Stress: Risco Moderado
- Sintomas Depressivos: Risco Moderado
- Comportamentos ofensivos: Situação Favorável

Podemos observar que os resultados de algumas subescalas foram alterados com a análise do inquérito pelo sexo dos inquiridos. A subescala Exigência Cognitiva tem uma maior severidade para as mulheres. Já as subescalas Previsibilidade, Comunidade Social no Trabalho, Confiança vertical demonstraram estar em situação favorável para os homens. A subescala Sintomas depressivos se mostrou em risco moderado para os homens e situação favorável para as mulheres, surpreendentemente.

Nos gráficos 4 e 5, abaixo, mostra-se a mediana do inquérito para homens e mulheres respetivamente, que complementam assim os resultados do inquérito. O relatório completo pode ser encontrado nos anexos.

Gráfico 4 - Mediana para o sexo masculino

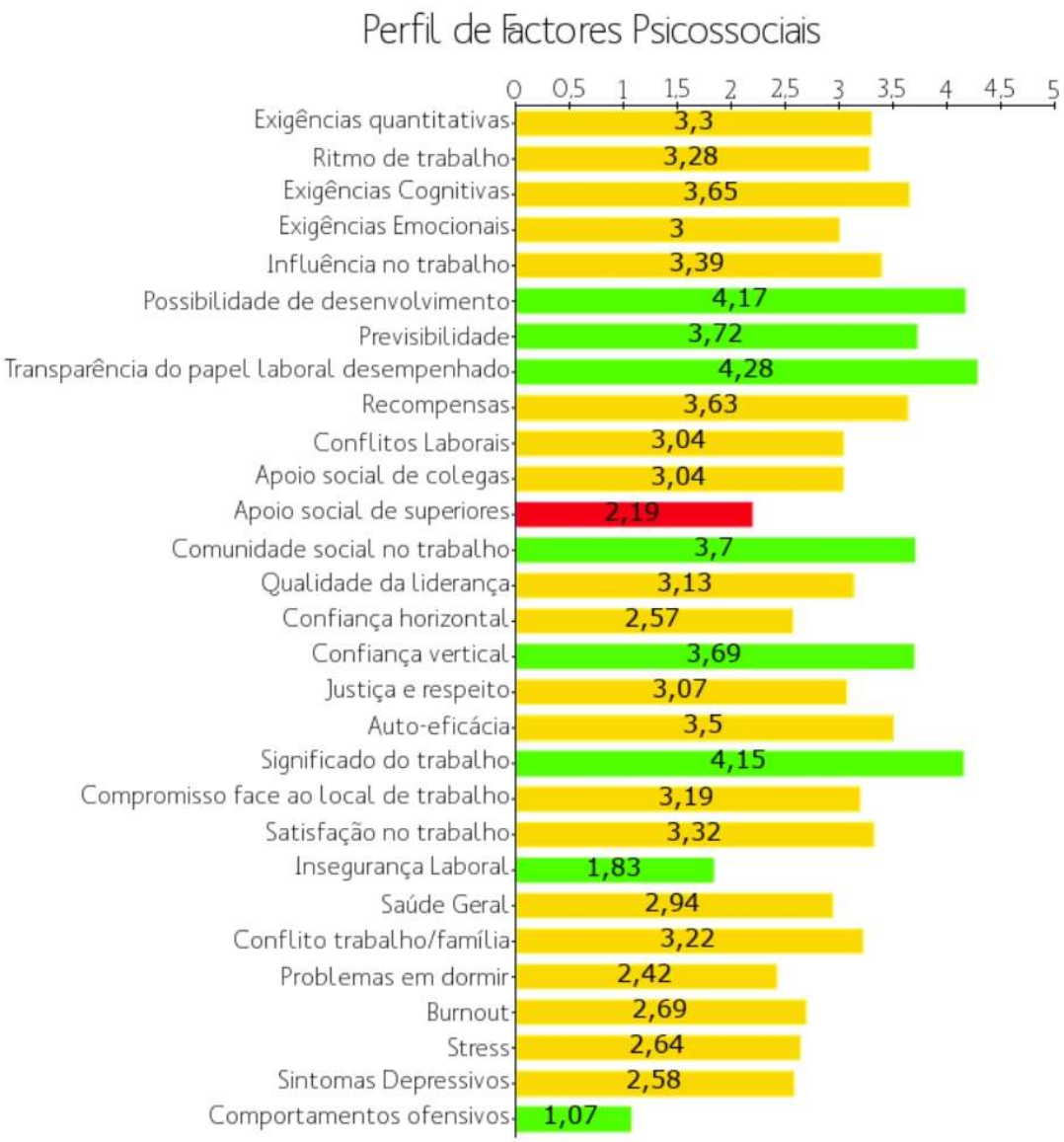
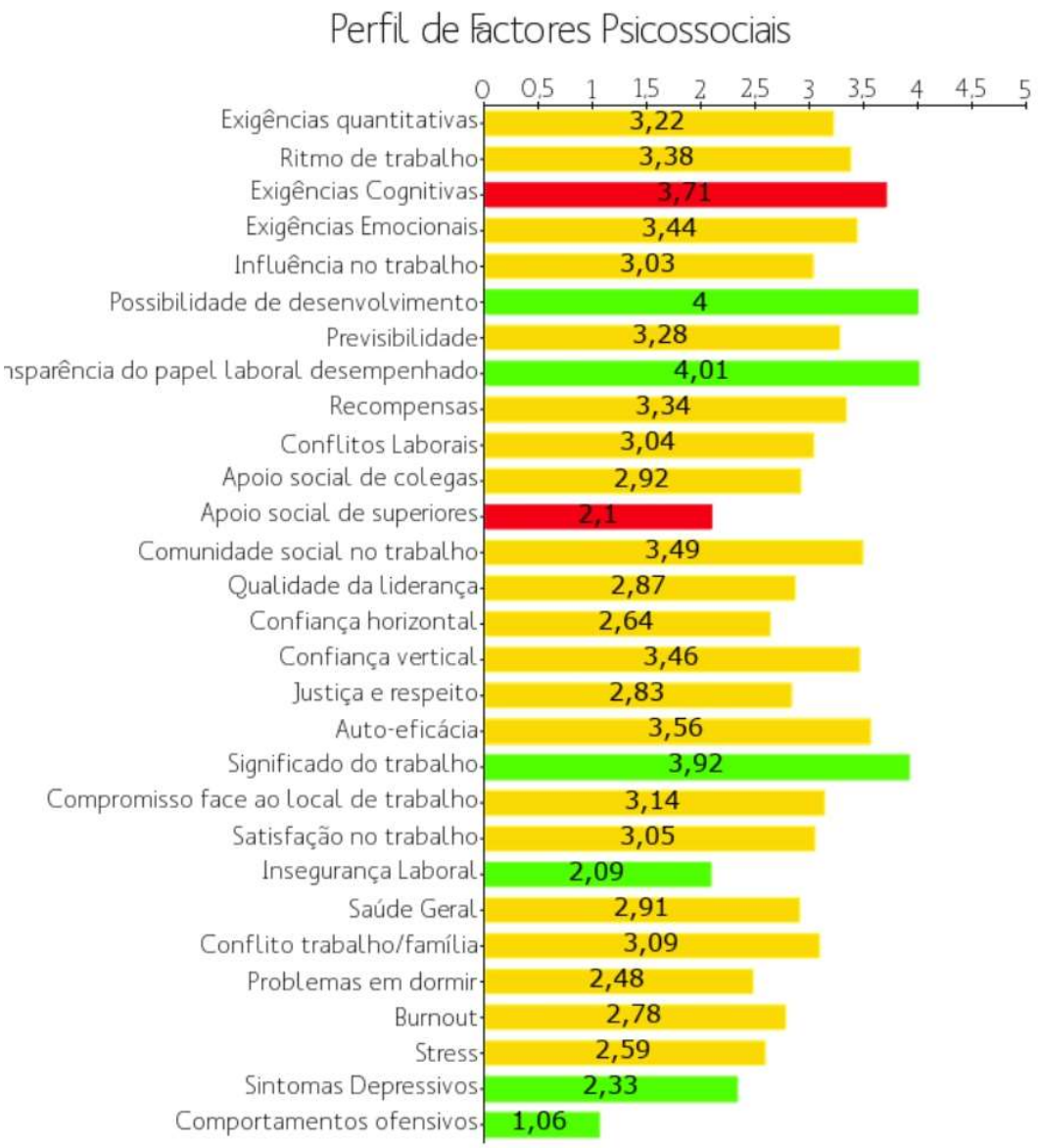


Gráfico 5 - Mediana para o sexo feminino



5 DISCUSSÃO

A pandemia por COVID-19 mostrou-se um desafio em escala global saturando os sistemas de saúde e serviços sociais, afetando os setores económicos e obrigando a sociedade a adaptar-se. O recurso do teletrabalho possibilitou aos docentes utilizar novas plataformas e sistemas tecnológicos e, estes mostraram-se essenciais para a manutenção do distanciamento social nos locais de trabalho, menor utilização dos transportes públicos e áreas comuns de restaurantes, entre outros. Contudo, a velocidade a que esta "nova" forma de abordar o trabalho e o pouco tempo para colocar em prática um planejamento de trabalho à distância, ainda carecem de melhores estudos, políticas e regulamentações que visem diretamente este tipo de trabalhador.

As implicações na saúde ocupacional e o aumento dos riscos psicossociais devido a mudança nas rotinas assim como, a implementação do teletrabalho, durante a pandemia cresceram continuamente à medida que novos estudos e pesquisas foram relatados. Observa-se que o aumento da carga horária no trabalho manifestou-se num contexto invulgar e complexo, composto por dois sujeitos (família e trabalho) e que convivem no mesmo ambiente físico, passível de conflitos (laboral e doméstico) de forma a impactar ainda mais a saúde mental dos trabalhadores. Outro desafio observado foi a falta de interação social, face a face com os colegas de trabalho, o que pode dificultar a colaboração e a comunicação eficiente podendo levar a sentimentos de isolamento e solidão. Kristjan Maalt et al., (2023), observou que os trabalhadores relataram sentir falta da comunicação interpessoal e, do contato direto com outros colaboradores.

O excesso de carga de trabalho nos docentes, foi um dos fatores mais identificados. Isto tende a proporcionar experiências de insatisfação e desconforto que se traduzem na perceção de falta de tempo, sensação de estar inacabado, e urgência permanente. Assim, o uso excessivo do teletrabalho impôs uma nova série de desafios e obrigou a repensar como o trabalho é efetuado, coordenado e regulamentado, levando em consideração as suas peculiaridades, impactos positivos e negativos. Assim, riscos à saúde dos trabalhadores vêm sendo observados, entre eles o risco de lesões musculoesqueléticas com posturas não adequadas, movimentos repetitivos, longos períodos de trabalho, questões de contexto ergonómicas e antropométricas e risco psicossocial como o distúrbio do sono, stresse e cobrança relacionado ao trabalho e isolamento social. De acordo com o inquérito aplicado, a perceção entre homens e mulheres pode diferir levemente.

Desta feita, o teletrabalho durante o COVID-19 mostrou-se uma experiência confusa, instigante e curiosa para muitos docentes. Muito embora tenha possibilitado um trabalho contínuo

e com maior flexibilidade nos horários, também apresentou desafios singulares que exigiram um gerenciamento prudente visando manter a produtividade, o bem-estar e a simetria entre vida pessoal, social e profissional.

5.1 O Que Significa

A Organização das Nações Unidas, propôs uma Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que inclui entre seus objetivos "promover economia sustentada, inclusiva e sustentável crescimento, emprego pleno, justo e produtivo e honesto para todos. Os governos, as empresas e as sociedades devem se esforçar em favor de ações e políticas tais como a regulamentação de horários laborais e não laborais, a maior formalização das relações de trabalho com garantias mínimas, e a proteção integral dos trabalhadores para a construção de uma sociedade que oferece melhores condições de vida.

Como forma de mitigar ou prevenir o impacto da exposição aos fatores de risco psicossociais na saúde dos professores universitários, caberá à gestão da empresa fomentar as medidas de prevenção adequadas. Desta forma, torna-se necessário o envolvimento e preocupação a partir dos superiores, de forma a que as medidas sejam adotadas de forma mais rápida e efetiva. Contudo, em último caso, também caberá ao docente fazer suas próprias ponderações com relação ao trabalho prescrito versus trabalho realizado e estar atento aos quadros mais graves das doenças e situações adversas a que estão sujeitos. Assim, os docentes que estão em teletrabalho devem se certificar de mantêm um estilo de vida saudável, com prática de exercício físico, estabelecendo rotinas e horários de trabalho regulares e separando o espaço de trabalho da vida pessoal.

De uma forma geral, para maximizar os benefícios do teletrabalho, as empresas e as chefias podem providenciar o fornecimento de equipamentos e suporte técnico apropriados para os seus funcionários, fomentar a realização de reuniões virtuais visando manter a comunicação e colaboração entre os membros da equipe, elaborar e implementar metas com objetivos claros e prazos racionais para as tarefas a serem realizadas.

Como observado, o apoio social dos superiores foi uma referência bastante negativa observada no inquérito. Assim, não se pode deixar de envolver o nível hierárquico superior relativamente às formações relacionadas a liderança, gestão do tempo e seleção das prioridades assim como promover aos trabalhadores uma aproximação maior com a chefia, de forma a

melhorar e manter aberto o canal de comunicação para ambos os lados e com isso saber as reais necessidades dos trabalhadores.

No que tange as exigências cognitivas, apontadas pelo inquérito como tendo um alto grau de impacto negativo, existe a necessidade de mecanismos que visa garantir uma melhor uniformidade do trabalho, fazendo com que as tarefas sejam concretizadas dentro de determinada carga horaria adequada e no horário habitual, garantir autonomia de decisões em acordo com a devida responsabilidade em relação a atividade que exerce, assim como fomentar atitudes que visem o combate ao stress diante de decisões difíceis ou situações alheias a vontade do trabalhador de forma a otimizar o gerenciamento do tempo dentro do contexto laboral.

Dentro de um aspeto que abrange todas as subescalas analisadas, cabe ainda destacar algumas situações interessantes, são elas:

- Dar formação clara aos docentes e trabalhadores da importância das tarefas que realizam;
- Objetivar de forma plena e clara as tarefas que devem desempenhar, bem como os métodos, tempo de execução, quantidade e qualidade esperados;
- Formação a toda a cadeia hierárquica sobre gestão do tempo e liderança, fomentando a participação dos trabalhadores;
- Fornecer ao trabalhador *feedback* sobre o próprio rendimento;
- Criação de mecanismos para monitorar a atividade de forma a salvaguardar horários/intervalos mínimos de descanso ao longo da jornada.
- Observar os postos de trabalho de forma a garantir o menor impacto de fatores externos;
- Fomentar políticas de combate ao stresse, combate à depressão, qualidade de vida laboral, posturas adequadas na jornada, etc.
- Realizar encontros presenciais ou online de forma a dar ouvidos as necessidades dos docentes e trabalhadores;

5.2 Limitações e Vieses

Como grande limitação encontrada nesse estudo, deve ser referido o fato de o mesmo ter sido realizado em apenas uma instituição de ensino. Apesar de diversas tentativas de se aplicar em outras instituições, ocorre que em muitas destas o inquérito deveria ser novamente adaptado devido a situações de proteção de dados, direito de uso dos dados recolhidos o que resultaria em novas

modificações no inquérito, com isso atrapalharia a caracterização da amostra devido a diferença nestes e também situações onde a aplicação do inquérito iria contra as regras das instituições. Além disso, a heterogeneidade dos estudos incluídos pode dificultar a comparação e a obtenção de conclusões definitivas. Assim, é importante interpretar os resultados deste trabalho com cautela, subjetividade e considerar a necessidade de investigações futuras, com desenhos de estudo mais robustos, para confirmar os achados obtidos.

6 CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS

A análise e avaliação dos riscos psicossociais ainda está longe duma aplicação plena e completamente estruturada nos serviços de segurança e saúde ocupacional das empresas. Como consequência, muitas vezes consome-se um elevado tempo para que ações preventivas sejam sequer pensadas e levadas até os tomadores de decisão. Contudo, evidência atual mostra que a falta de segurança no trabalho, a carga cognitiva e emocional, ausência de autonomia e apoio social dos superiores, as ausências de recompensas, entre outros, provocam um grande impacto na saúde do trabalhador.

Assim, a proposta desta pesquisa teve como base procurar uma melhor observação da elevação dos riscos psicossociais dentro do contexto laboral dos docentes universitários que migraram para o teletrabalho e que também continuaram a trabalhar de forma presencial ao longo do ano de 2020 e no transcorrer da pandemia, fazer a identificação destes riscos e posteriormente a avaliação do impacto que estes riscos proporcionaram aos docentes assim como propor soluções de mitigação para estes.

Conforme foi visto, a mudança do regime de trabalho laboral para o trabalho residencial, ou o teletrabalho, trouxe à tona inúmeros novos desafios aos profissionais da área uma vez que até aquele momento havia a carência até mesmo de normas regulamentadoras com relação ao trabalho à distância, não estavam implementados mecanismos formais se fiscalizar a atividade laboral ou mesmo a necessidade de se trabalhar por mais horas. Para além disso, ainda se observou a falta de preparo das entidades empresarias e governamentais de forma a fornecer os meios necessários para se que pudesse desenvolver as atividades naquele contexto. Casacchia et al (2020) destaca os problemas técnicos e falta de preparação didática dos docentes, de forma inicial.

Em alguns estudos foi observada a prevalência da síndrome do *burnout* Silva et al (2021), dentro de um grupo composto por docentes com menos de 40 anos, solteiros, sem filhos e que trabalhavam em múltiplas instituições, Tajularipin et al (2021) em uma amostra de 595 docentes encontrou diversos fatores psicológicos e doenças mentais como o stresse, ansiedade e depressão apareceram de forma moderada, as habilidades dos professores em ensino a distância também são moderadas e foi observada uma forte motivação em exercer o trabalho através dos meios eletrónicos. Entretanto, como mostrado nos resultados deste estudo, apesar das dificuldades, os docentes mostraram motivação positiva e confiança na realização do ensino mesmo que à distância. Apesar de existirem limitações no ensino *on-line* Ebohon et al (2021), encontrou que

esta metodologia de trabalho proporciona uma interação limitada e pode afetar negativamente a satisfação dos alunos e dos docentes de forma significativa.

Através da aplicação do inquérito COPSOQ II versão média dentro do ambiente foco do estudo, aplicação de testes estatísticos com a finalidade de validar os dados adquiridos, o grupo de estudo foi reduzido a *n*=50 inquéritos e foi aplicado em apenas uma instituição de ensino superior. Este valor *n*, foi influenciado pelas dificuldades logísticas na divulgação do questionário (adequação aos requisitos de proteção de dados) nas demais instituições de ensino superior contatadas ou convidadas a participar do inquérito, assim como o preenchimento de forma indevida do inquérito, o que acarreta na necessidade de descarta-lo.

Dentre os fatores causadores do Risco Severo, o inquérito revelou que as subescalas **Exigências Cognitivas** (atenção constante, novas ideias, tomada de decisões difíceis) e o **Apoio Social de Superiores** (relações interpessoais, valorização, empatia, comunicação) são as que tiveram maior impacto negativo na saúde física e emocional nos docentes inquiridos, resposta similar encontrada em seus estudos por Silva et al. (2021). Dentre os fatores majorantes evidenciados nas subescalas Exigências Cognitivas e Apoio Social, pode-se destacar o crescimento da jornada de trabalho, esta pois a relação entre os problemas de saúde esta diretamente ligada ao aumento da carga horária Medina-Guillen et al (2020).

Já dentre os fatores de situação favorável, o inquérito revelou que a Possibilidade de desenvolvimento, Transparência do papel laboral, Significado do Trabalho, Insegurança Laboral e Comportamentos Ofensivos. Estes fatores se relacionam intimamente com o desejo de ser útil e contribuir para algo e por consequência buscar a satisfação pessoal. Os respondentes demostraram um compromisso assumido com o trabalho e que este tem significado real na sua vida. Esse significado pode ser voltado para o crescimento profissional, para a segurança ou estabilidade que o trabalho lhes proporciona, a aptidão ao exercício da atividade laboral escolhida e até mesmo a garantia da integridade física em alguns casos.

Vale a pena ressaltar que a percepção entre homens e mulheres pode diferir levemente, como observado nos resultados do inquérito. Mas, diferir levemente não quer dizer que medidas a serem tomadas devam ser diferentes, uma vez que para o computo final é o resultado integrado que deve ser tomado como base para a tomada de decisão.

6.1 Futuro

Espera-se que esta dissertação possa contribuir para uma melhoria nas condições laborais dos docentes universitários uma vez que esta identificou questões importantes relacionadas a própria proposta, assim como motivar novas pesquisas nesta área. A amostra se mostrou muito consistente e dentro dos valores esperados, após os testes estatísticos, mesmo diante de um grupo limitado de participantes. As propostas de melhoria da saúde e fomento a redução dos riscos psicossociais podem ser melhores revistos no item 5.1 deste estudo.

Conforme relatado nesta dissertação, à aquisição de dados foi uma difícil etapa durante a realização deste trabalho. Situações relacionadas a proteção de dados, direito de imagem e a burocracia em geral contribuíram para que houvesse a necessidade de modificar e adequar o inquérito a cada instituição de ensino o que torna inviável no que tange a caracterização uniforme da amostra. Desta feita, é recomendado que um estudo unificado entre as instituições seja realizado levando em conta as adequações especificas de cada uma delas. Isso possibilitará a angariação de mais respondentes do inquérito e como consequência, uma maior representatividade dentro do público alvo do estudo.

7 BIBLIOGRAFIA

7.1 Notas de rodapé

1. Thamiris Christine Mendes1 - UEPG Ana Lúcia Pereira Baccon2 – uepg profissão docente: o que é ser professor?

2. https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela

3. https://www.pordata.pt/Portugal/Docentes+do+ensino+superior+total+e+por+sexo-666

7.2 Artigos

4. Eurofound and the International Labour Organization. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2017. [consultado 2021 jan 15]. Disponível em: https://eurofound.link/ef1658.

5. Vaz-Rebelo, P., Pessoa, T., & Barreira, C. (2010). Ser Professor Universitário: estudo exploratório em torno de concepções e de práticas. Revista Portuguesa De Pedagogia, (44-1), p. 63-82. https://doi.org/10.14195/1647-8614_44-1_3

6. Federative Republic of Brazil. Portaria Nº 2.117, de 6 de dezembro de 2019. Dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância–EaD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior–IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino [Ordinance No. 2117 of 6 December 2019 governing the provision of courses in the modality of distance learning in face-to-face undergraduate courses offered by Higher Education Institutions of the Federal Education System]. Off. Dly. Union. 2019. Available online: http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.117-de-6-de-dezembro-de-2019-232670913 (accessed on 19 June 2021).

7. Wang, J.; Wang, Z. Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (SWOT): Analysis of China's prevention and control strategy for the COVID-19. Int. J. Environ. Res. Public Health 2020, 17, 2235. [Google Scholar] [CrossRef]

8. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). COVID-19 Educational Disruption and Response; UNESCO: Paris, France, 2020. [Google Scholar]

9. Kim, L.E.; Burić, I. Teacher self-efficacy and burnout: Determining the directions of prediction through an autoregressive cross-lagged panel model. J. Educ. Psychol. 2020, 112, 1661–1676. [Google Scholar] [CrossRef]

10. Herman, K.C.; Hickmon-Rosa, J.E.; Reinke, W.M. Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. J. Posit. Behav. Interv. 2018, 20, 90–100. [Google Scholar] [CrossRef]

11. Direção-Geral da Saúde, 2021. - Guia técnico n.º 3: vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho – Lisboa

12. International Labour Organization, Teleworking during the COVID-19 Pandemic and beyond a Practical Guide; International Labour Office: Geneva, Switzerland, 2020; Available online: https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm ISBN 978-92-2-032405-9.

13. Fossum I, Nordnes L, Storemark S, Bjorvatn B, Pallesen S. The association between use of electronic media in bed before going to sleep and insomnia symptoms, daytime sleepiness, morningness, and chronotype. Behav Sleep Med. 2014;12:343-57.

14. Fang H, Tu S, Sheng J, Shao A. Depression in sleep disturbance: a review on a bidirectional relationship, mechanisms and treatment. J Cell Mol Med. 2019;23:2324.

15. Mann S, Holdsworth L. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. New Technol Work Employ. 2003;18:196-211.

16. Tavares, A. I., Telework and health effects review. International Journal of Healthcare, 3(2), 30-36

17. International Labour Organization (2020) Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_751232.pdf. Accessed October 30, 2020.

18. Nabe-Nielsen, K., Fuglsang, N. V., Larsen, I., & Nilsson, C. J. (2021). COVID-19 risk management and emotional reactions to COVID-19 among school teachers in Denmark: results from the CLASS study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *63*(5), 357.

19. Silva, L. P., Dos Santos, J., da Silva, L. L., Cezar, I. S., de Abreu, J., de Cerqueira, V. P., Reis, I. S., Santos, J. R., Costa, V., & Meira, C. S. (2021). Prevalence of burnout syndrome and associated factors in university professors working in Salvador, state of Bahia. *Revista brasileira de medicina do trabalho : publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, *19*(2), 151–156. https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-548

20. Herrmann-Werner, A., Erschens, R., Zipfel, S., & Loda, T. (2021). Medical education in times of COVID-19: survey on teachers' perspectives from a German medical faculty. *GMS Journal for Medical Education*, *38*(5).

21. Besser A, Lotem S, Zeigler-Hill V. Psychological Stress and Vocal Symptoms Among University Professors in Israel: Implications of the Shift to Online Synchronous Teaching During the COVID-19 Pandemic. J Voice. 2020 Jun 5:S0892-1997(20)30190-9. doi: 10.1016/j.jvoice.2020.05.028. Epub ahead of print. PMID: 32600872; PMCID: PMC7274605.

22. Casacchia, M., Cifone, M. G., Giusti, L., Fabiani, L., Gatto, R., Lancia, L., ... & Roncone, R. (2021). Distance education during COVID 19: an Italian survey on the university teachers' perspectives and their emotional conditions. *BMC medical education*, *21*(1), 1-17.

23. Selvaraj, A., Radhin, V., Nithin, K. A., Benson, N., & Mathew, A. J. (2021). Effect of pandemic based online education on teaching and learning system. *International Journal of Educational Development*, *85*, 102444.

24. Wong, K. Y., Sulaiman, T., Ibrahim, A., Mohd, A. G. K., Hassan, O., & Jaafar, W. M. W. (2021). Secondary school teachers psychological status and competencies in e-teaching during Covid-19. *Heliyon*, *7*(11), e08238.

25. Jeon, E., Peltonen, L. M., Block, L., Ronquillo, C., Tayaben, J. L., Nibber, R., ... & Lee, J. (2021). Emergency Remote Learning in Nursing Education During the COVID-19 Pandemic. In *Public Health and Informatics* (pp. 942-946). IOS Press.

26. Ebohon, O., Obienu, A. C., Irabor, F., Amadin, F. I., & Omoregie, E. S. (2021). Evaluating the impact of COVID-19 pandemic lockdown on education in Nigeria: Insights from teachers and students on virtual/online learning. *Bulletin of the National Research Centre*, *45*(1), 76. https://doi.org/10.1186/s42269-021-00538-6.

27. Prado-Gascó V, Gómez-Domínguez MT, Soto-Rubio A, Díaz-Rodríguez L, Navarro-Mateu D. Stay at Home and Teach: A Comparative Study of Psychosocial Risks Between Spain and Mexico During the Pandemic. Front Psychol. 2020 Sep 30;11:566900. doi: 10.3389/fpsyg.2020.566900. PMID: 33101136; PMCID: PMC7554607.

28. Lizana, P. A., Vega-Fernadez, G., Gomez-Bruton, A., Leyton, B., & Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis. *International journal of environmental research and public health*, *18*(7), 3764. https://doi.org/10.3390/ijerph18073764.

29. Fan C, Fu P, Li X, Li M, Zhu M. Trauma exposure and the PTSD symptoms of college teachers during the peak of the COVID-19 outbreak. Stress Health. 2021 Dec;37(5):914-927. doi: 10.1002/smi.3049. Epub 2021 Apr 17. PMID: 33837651; PMCID: PMC8250066.

30. Ozamiz-Etxebarria N, Berasategi Santxo N, Idoiaga Mondragon N, Dosil Santamaría M. The Psychological State of Teachers During the COVID-19 Crisis: The Challenge of Returning to Face-to-Face Teaching. Front Psychol. 2021 Jan 12;11:620718. doi: 10.3389/fpsyg.2020.620718. PMID: 33510694; PMCID: PMC7835279.

31. Wischlitzki E, Amler N, Hiller J, Drexler H. Psychosocial Risk Management in the Teaching Profession: A Systematic Review. Saf Health Work. 2020 Dec;11(4):385-396. doi: 10.1016/j.shaw.2020.09.007. Epub 2020 Sep 17. PMID: 33329904; PMCID: PMC7728711.

32. Nordhall, O., Knez, I., Saboonchi, F., & Willander, J. (2020). Teachers' Personal and Collective Work-Identity Predicts Exhaustion and Work Motivation: Mediating Roles of Psychological Job Demands and Resources. *Frontiers in Psychology*, *11*, 1538.

33. Palma-Vasquez, C., Carrasco, D., & Hernando-Rodriguez, J. C. (2021). Mental health of teachers who have teleworked due to COVID-19. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *11*(2), 515-528.

34. Pereira, H., Gonçalves, V. O., & Assis, R. M. D. (2021). Burnout, Organizational Self-Efficacy and Self-Esteem among Brazilian Teachers during the COVID-19 Pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *11*(3), 795-803.

35. Mcdermott, R. J. (2020). "When US and State Governments Go Viral: In-person Reopening of Schools during the COVID-19 Pandemic@ and Then What?@ A Commentary." Health behavior and policy review **7**: 366-373.

36. Medina-Guillen, L., Quintanilla-Ferrufino, G., Palma-Vallejo, M., & Medina Guillen, M. (2021). Workload in a group of Latin American teachers during the COVID-19 pandemic. *Uniciencia*, *35*(2), 1-13. https://doi.org/10.15359/ru.35-2.15.

37. Freitas, R. F., Ramos, D. S., Freitas, T. F., Souza, G. R. D., Pereira, É. J., & Lessa, A. D. C. (2021). Prevalence and factors associated with depression, anxiety, and stress symptoms among professors during COVID-19 pandemic. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, *70*, 283-292.

38. Paixão, G. M. D., Seabra, A. D., Vieira, A. C. D. S., Gorla, J. A., & Cruz, D. C. D. (2022). Occupational participation, stress, anxiety and depression in workers and students from Brazilian universities during the COVID-19 pandemic. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, *30*.

39. Souza, Katia Reis de et al. Remote work, teaching health and virtual strike in a pandemic scenario. Trabalho, Educação e Saúde [online]. 2021, v. 19 [Accessed 23 February 2022] , e00309141. Available from: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>. Epub 19 Oct 2020. ISSN 1981-7746. https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309.

40. Kai Yan Wong, Tajularipin Sulaiman, Amalina Ibrahim, Abdul Gaffar Kunchi Mohd, Omrah Hassan, Hussin, Wan Marzuki Wan Jaafar (2021) Secondary school teachers psychological status and competencies in e-teaching during Covid-19.

41. McGee, B. L., Couillou, R. J., & Maalt, K. (2023). Work from Home: Lessons Learned and Implications for Post-pandemic Workspaces . Interiority, 6(1), 91–114. https://doi.org/10.7454/in.v6i1.259

42. Tage S. Kristensen, Marianne Borritz, Ebbe Villadsen & Karl B. Christensen (2005) The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout, Work & Stress, 19:3, 192-207, DOI: 10.1080/02678370500297720

Anexo 1

	Nº itens		
	Versão Curta	Versão Média	Versão Longa
EXIGÊNCIAS LABORAIS			
Exigências quantitativas	2	3	3
Ritmo de trabalho	1	1	1
Exigências cognitivas	2	3	3
Exigências emocionais	1	1	3
Exigências de esconder emoções	-	-	4
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CONTEÚDO			
Influência no trabalho	1	4	4
Possibilidades de desenvolvimento	2	3	3
Variação no trabalho	-	-	1
Significado do trabalho	2	3	3
Compromisso face ao local de trabalho	1	2	3
RELAÇÕES SOCIAIS E LIDERANÇA			
Previsibilidade	2	2	2
Recompensas (Reconhecimento)	2	3	3
Transparência do papel laboral desempenhado	1	3	4
Conflitos de papéis laborais	-	3	4
Qualidade da liderança	1	4	4
Apoio social de superiores	1	3	3
Apoio social de colegas	-	3	3
INTERFACE TRABALHO-INDIVÍDUO			
Insegurança Laboral	1	1	4
Satisfação laboral	1	4	4
Conflito Trabalho/Família	2	3	3
Conflito Família/Trabalho	-	-	2
VALORES NO LOCAL DE TRABALHO			
Confiança vertical	2	3	3
Confiança horizontal	-	3	3
Justiça e respeito	2	3	4
Comunidade social no trabalho	1	3	3
Responsabilidade social	-	-	4
PERSONALIDADE			
Auto-eficácia	1	2	6
SAÚDE E BEM-ESTAR			
Saúde Geral	1	1	1
Stress	2	2	4
Burnout	2	2	4
Problemas em dormir	1	2	4
Stress somático	-	-	5
Stress cognitivo	-	-	4
Sintomas Depressivos	1	2	4
COMPORTAMENTOS OFENSIVOS	4	4	6
Número de subescalas	26	29	35
Número de questões	41	76	119

Anexo 2

Teste de validação Sexo				
	Feminino	**Masculino**	**Test stat.**	**P value**
	32	18		
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?			Ranksum test	0.908
median(IQR)	3 (3,4)	3 (3,4)		
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?			Ranksum test	0.573
median(IQR)	3 (3,4)	3 (3,4)		
3. Precisa fazer horas-extra?			Ranksum test	0.232
median(IQR)	4 (3,4)	4 (3,4)		
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?			Ranksum test	0.486
median(IQR)	4 (3,4)	3 (3,4)		
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?			Ranksum test	0.773
median(IQR)	4 (4,5)	4 (4,5)		
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?			Ranksum test	0.899
median(IQR)	4 (3,4.2)	4 (3.5,4)		
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?			Ranksum test	0.546
median(IQR)	3 (2.8,4)	3 (2.5,3)		
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?			t-test (48 df) = 1.64	0.107
mean(SD)	3.6 (1)	3.1 (1)		
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?			Ranksum test	0.86
median(IQR)	4 (3,4)	4 (3,4)		
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?			Ranksum test	0.444
median(IQR)	3 (2,3)	3 (2,4)		

11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?			Ranksum test	0.101
median(IQR)	3 (2,3)	3 (3,3)		
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?			Ranksum test	0.199
median(IQR)	3 (3,4)	4 (3,4)		
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?			Ranksum test	0.218
median(IQR)	4 (3.8,4)	4 (4,5)		
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?			Ranksum test	0.819
median(IQR)	4 (4,5)	4 (4,4)		
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?			Ranksum test	0.534
median(IQR)	4 (4,4.2)	4 (4,5)		
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?			t-test (49 df) = 1.82	0.075
mean(SD)	2.8 (1)	3.4 (1.1)		
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?			Ranksum test	0.109
median(IQR)	3 (3,4)	4 (3,5)		
18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?			Ranksum test	0.08
median(IQR)	4 (3,4)	4 (3,5)		
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?			Ranksum test	0.246
median(IQR)	4 (4,5)	4 (4,5)		
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?			Ranksum test	0.286
median(IQR)	4 (3,4.2)	4 (4,5)		
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?			Ranksum test	0.705
median(IQR)	3 (2,3.2)	3 (2,4)		

22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?			Ranksum test	0.766
median(IQR)	4 (3,4)	4 (3,4.5)		
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?			Ranksum test	0.283
median(IQR)	3 (3,4)	4 (3,4)		
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?			Ranksum test	0.391
median(IQR)	3 (3,3.2)	3 (3,3.5)		
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?			Ranksum test	0.844
median(IQR)	3 (3,4)	3 (3,3)		
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?			Ranksum test	0.246
median(IQR)	3 (3,4)	3 (2.5,3.5)		
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?			Ranksum test	0.287
median(IQR)	3 (2,4)	4 (3,4)		
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?			Ranksum test	0.709
median(IQR)	3 (2.8,4)	3 (3,4)		
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?			Ranksum test	0.853
median(IQR)	3 (2,3)	2 (2,3)		
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?			Ranksum test	0.72
median(IQR)	2 (1,3)	2 (1,3)		
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?			Ranksum test	0.482
median(IQR)	2 (2,3.2)	2 (1,3)		

32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?			Ranksum test	0.917
median(IQR)	2 (1,3)	2 (1,2.5)		
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?			Ranksum test	0.291
median(IQR)	4 (3,4)	4 (3,5)		
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?			Ranksum test	0.438
median(IQR)	3 (3,4)	4 (3,4)		
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?			Ranksum test	0.7
median(IQR)	3 (2,4)	3 (2.2,4)		
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?			Ranksum test	0.728
median(IQR)	3 (2,3.2)	3 (2.2,4)		
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?			Ranksum test	0.361
median(IQR)	2.5 (2,4)	3 (2,4)		
38. É bom no planeamento do trabalho?			t-test (48 df) = 1.33	0.189
mean(SD)	2.9 (1.2)	3.3 (1.1)		
39. É bom a resolver conflitos?			Ranksum test	0.229
median(IQR)	3 (2,4)	3 (2.2,4)		
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?			Ranksum test	0.801
median(IQR)	2.5 (2,3)	2.5 (2,3.8)		
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?			Ranksum test	0.899
median(IQR)	2 (1.8,3)	2 (1.2,3)		
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?			Ranksum test	0.605
median(IQR)	3 (2,3.2)	3 (3,3)		

43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?			Ranksum test	0.137
median(IQR)	3 (3,4)	4 (3,4)		
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?			Ranksum test	0.087
median(IQR)	3.5 (3,4)	4 (3.2,4)		
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?			Ranksum test	0.941
median(IQR)	2 (2,3)	2.5 (1,3)		
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?			Ranksum test	0.068
median(IQR)	3 (2,3)	3 (3,4)		
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?			Ranksum test	0.331
median(IQR)	3 (2,3)	3 (2,4)		
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?			t-test (48 df) = 1.63	0.109
mean(SD)	2.5 (1)	2.9 (0.9)		
49. Sou 5 capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.			Ranksum test	0.677
median(IQR)	4 (3,4)	4 (3,4)		
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.			Ranksum test	0.357
median(IQR)	3 (3,4)	3.5 (3,4)		
51. O seu trabalho tem algum significado para si?			Ranksum test	0.955
median(IQR)	4 (4,5)	4 (4,5)		
52. Sente que o seu trabalho é importante?			Ranksum test	0.151
median(IQR)	4 (4,4)	4 (4,5)		
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?			Ranksum test	0.109
median(IQR)	4 (3,4)	4 (3,5)		

54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?			Ranksum test	0.454
median(IQR)	3 (2,4)	3 (3,4)		
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?			Ranksum test	0.938
median(IQR)	3 (2.8,4)	3 (3,4)		
56. As suas perspectivas de trabalho?			Ranksum test	0.379
median(IQR)	3 (2,4)	3.5 (2,4)		
57. As condições físicas do seu local de trabalho?			t-test (48 df) = 2.17	0.035
mean(SD)	2.9 (1)	3.5 (0.8)		
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?			t-test (48 df) = 1.1	0.278
mean(SD)	2.9 (1)	3.2 (1)		
59. O seu trabalho de uma forma global?			Ranksum test	0.237
median(IQR)	3 (3,4)	3.5 (3,4)		
60. Sente-se preocupado em ficar de5gado?			Ranksum test	0.474
median(IQR)	2 (1,2.5)	1 (1,2)		
61. Em geral, sente que a sua saúde é			Ranksum test	0.363
median(IQR)	3 (2,3.2)	3 (3,4)		
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?			Ranksum test	0.695
median(IQR)	3 (3,4)	3 (2.2,4)		
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?			Ranksum test	0.764
median(IQR)	3 (3,4)	3.5 (2,4)		
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?			Ranksum test	0.774
median(IQR)	3 (3,4)	4 (3,4)		
65. Dificuldade a adormecer?			Ranksum test	0.208

median(IQR)	3 (2,4)	2.5 (1.2,3)		
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?			Ranksum test	0.933
median(IQR)	2 (1.8,3.2)	3 (2,3)		
67. Fisicamente exausto?			Ranksum test	0.087
median(IQR)	3 (2,4)	3 (2,3)		
68. Emocionalmente exausto?			Ranksum test	0.6
median(IQR)	3 (2,4)	3 (2,3.8)		
69. Irritado?			Ranksum test	0.756
median(IQR)	3 (2,3.2)	3 (2,3)		
70. Ansioso?			Ranksum test	0.489
median(IQR)	3 (2,3.2)	3 (2,3)		
71. Triste?			Ranksum test	0.466
median(IQR)	2 (2,3)	3 (2,3)		
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?			Ranksum test	0.325
median(IQR)	2 (1,3)	3 (2,3)		
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?			Ranksum test	0.579
median(IQR)	1 (1,1)	1 (1,1)		
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?			Ranksum test	
median(IQR)	1 (1,1)	1 (1,1)		
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?			Ranksum test	0.479
median(IQR)	1 (1,1)	1 (1,1)		
76. Tem sido exposto a violência física?			Ranksum test	
median(IQR)	1 (1,1)	1 (1,1)		

Anexo 3

	Faixa Etária					
	31 - 40 anos	**41 - 50 anos**	**51 - 60 anos**	**+ 60 anos**	**Test stat.**	**P value**
Total	4	18	13	15		
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					Kruskal-Wallis test	0.769
median(IQR)	3.5 (2.5,4.2)	3 (3,4)	3 (3,4)	3 (3,4)		
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					Kruskal-Wallis test	0.137
median(IQR)	3 (3,3.5)	3 (3,4)	4 (3,4)	3 (2,3)		
3. Precisa fazer horas-extra?					Kruskal-Wallis test	0.561
median(IQR)	4.5 (3.8,5)	4 (3.2,4)	4 (3,4)	4 (3,4)		
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					Kruskal-Wallis test	0.751
median(IQR)	3.5 (3,4)	4 (3,4)	4 (3,4)	3 (3,4)		
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					Kruskal-Wallis test	0.144
median(IQR)	3.5 (3,4.2)	4 (4,4.8)	4 (3,5)	5 (4,5)		
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					Kruskal-Wallis test	0.606
median(IQR)	3.5 (2.8,4.2)	4 (3.2,5)	4 (4,4.8)	4 (3.5,4)		
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					ANOVA F-test (3, 47 df) = 2.78	0.051
mean(SD)	3.8 (1)	3.3 (0.8)	2.9 (0.7)	2.7 (0.7)		
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					Kruskal-Wallis test	0.008
median(IQR)	4.5 (3.8,5)	4 (3,4)	3 (3,3.8)	3 (2,3)		
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					Kruskal-Wallis test	0.353

median(IQR)	3 (2.8,3.2)	4 (3,4)	4 (3.2,4)	4 (3,4)		
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					ANOVA F-test (3, 47 df) = 0.32	0.807
mean(SD)	3 (0.8)	2.8 (1.2)	2.7 (1.2)	2.5 (1.1)		
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					ANOVA F-test (3, 47 df) = 1.52	0.221
mean(SD)	2.5 (1.3)	2.9 (0.9)	3.1 (0.9)	2.5 (0.8)		
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					Kruskal-Wallis test	0.297
median(IQR)	2.5 (2,3.2)	3.5 (3,4)	4 (3,4)	4 (3,4)		
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					Kruskal-Wallis test	0.054
median(IQR)	3 (2.8,3.2)	4 (4,5)	4 (4,5)	4 (4,4)		
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					Kruskal-Wallis test	0.077
median(IQR)	3 (2.8,3.2)	4 (4,4.8)	4 (4,4.8)	4 (4,4.5)		
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					Kruskal-Wallis test	0.079
median(IQR)	3.5 (3,4)	4 (3,4)	4 (4,5)	4 (4,4.5)		
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					ANOVA F-test (3, 47 df) = 1.93	0.138
mean(SD)	2 (0.8)	2.9 (1)	3.2 (1.1)	3.3 (1)		
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					ANOVA F-test (3, 47 df) = 2.28	0.092
mean(SD)	2.8 (0.5)	3.4 (0.8)	3.7 (0.7)	3.9 (1.1)		
18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					ANOVA F-test (3, 47 df) = 6.67	< 0.001
mean(SD)	2.5 (1)	3.5 (0.7)	3.8 (0.8)	4.2 (0.6)		

19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					Kruskal-Wallis test	0.003
median(IQR)	3.5 (3,4)	4 (4,4)	4 (4,5)	5 (4.5,5)		
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					ANOVA F-test (3, 47 df) = 1.35	0.27
mean(SD)	3.8 (1)	3.7 (0.8)	3.9 (0.7)	4.3 (0.8)		
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					Kruskal-Wallis test	0.592
median(IQR)	2.5 (1.8,3)	3 (2.2,4)	3 (2,3.8)	3 (2.5,3.5)		
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					Kruskal-Wallis test	0.674
median(IQR)	4 (3.8,4.2)	4 (3,4)	4 (3,4)	4 (3,5)		
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					ANOVA F-test (3, 47 df) = 1.59	0.204
mean(SD)	3 (1.6)	3.4 (1.1)	3.3 (0.9)	3.9 (0.7)		
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					Kruskal-Wallis test	0.311
median(IQR)	2.5 (1.8,3.2)	3 (3,3)	3 (3,4)	3 (2.5,3)		
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					Kruskal-Wallis test	0.111
median(IQR)	3 (2.8,3)	3 (3,4)	3 (3,4)	3 (2,3)		
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					Kruskal-Wallis test	0.816
median(IQR)	3 (2.8,3.2)	3 (3,4)	3 (3,4)	3 (2.5,4)		
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					Kruskal-Wallis test	0.619
median(IQR)	2.5 (1,4)	3 (3,4)	4 (3,4)	3 (2.5,4)		
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					ANOVA F-test (3, 47 df) = 0.71	0.551
mean(SD)	3.8 (1.9)	3.4 (0.9)	3.2 (1.1)	3 (1.1)		

29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					Kruskal-Wallis test	0.58
median(IQR)	2.5 (2,3.2)	3 (2,3)	2.5 (2,3)	2 (2,3)		
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					Kruskal-Wallis test	0.026
median(IQR)	3.5 (2.8,4)	2 (1.2,3)	1 (1,2)	1 (1,2)		
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					Kruskal-Wallis test	0.038
median(IQR)	3.5 (3,4.2)	3 (2,4)	1.5 (1,2)	2 (2,3)		
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					Kruskal-Wallis test	0.012
median(IQR)	3.5 (2.5,4.2)	2 (2,3)	1 (1,1.8)	1 (1,2)		
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					Kruskal-Wallis test	0.451
median(IQR)	4 (3.8,4.2)	4 (3,4)	4 (3.2,4)	4 (3.5,5)		
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					ANOVA F-test (3, 47 df) = 0.9	0.45
mean(SD)	3 (1.8)	3.3 (1)	3.7 (0.8)	3.6 (0.8)		
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 0.7	0.555
mean(SD)	3.2 (1.5)	2.8 (1.2)	3.2 (1.1)	3.4 (1.2)		
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 2.27	0.093
mean(SD)	4.2 (1)	2.6 (1.2)	2.8 (1.3)	2.9 (1)		
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 0.45	0.717
mean(SD)	3.2 (1.7)	2.6 (1.2)	2.8 (1.3)	2.9 (1.2)		

38. É bom no planeamento do trabalho?					Kruskal-Wallis test	0.617
median(IQR)	4 (2.8,5)	3 (2,3.8)	3 (2,4)	3 (2.5,4)		
39. É bom a resolver conflitos?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 1.19	0.322
mean(SD)	3.5 (1.3)	2.6 (1.1)	3 (1.4)	3.2 (1)		
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					Kruskal-Wallis test	0.114
median(IQR)	2 (1.8,2.2)	3 (2,3)	3 (2,4)	2 (1.5,2.5)		
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					Kruskal-Wallis test	0.725
median(IQR)	2 (1.8,2.2)	2.5 (2,3)	3 (1,3)	2 (1,3)		
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 2.22	0.098
mean(SD)	3 (0.8)	2.6 (1)	3.3 (0.9)	3.2 (0.6)		
43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 1.44	0.243
mean(SD)	3.8 (1)	3 (0.8)	3.5 (1.1)	3.5 (0.6)		
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 0.89	0.455
mean(SD)	4 (0.8)	3.3 (1)	3.5 (1.1)	3.7 (0.8)		
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					Kruskal-Wallis test	0.079
median(IQR)	2 (1.8,2)	3 (2,3)	3 (2,3)	2 (1,3)		
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 2.31	0.089
mean(SD)	4 (1.2)	2.7 (1)	2.6 (1.2)	3.1 (0.8)		
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 0.35	0.788
mean(SD)	3.2 (1.7)	2.8 (1)	2.7 (1.3)	3 (1)		

48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					Kruskal-Wallis test	0.687
median(IQR)	3 (2.8,3.5)	2.5 (2,3)	3 (2,3)	3 (2,3.5)		
49. Sou 5 capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					Kruskal-Wallis test	0.313
median(IQR)	3.5 (2.5,4)	4 (3,4)	4 (4,4)	4 (3,4)		
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					Kruskal-Wallis test	0.364
median(IQR)	3.5 (2.8,4.2)	3 (3,4)	3 (3,3)	3 (3,4)		
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					Kruskal-Wallis test	0.742
median(IQR)	3.5 (2,5)	4 (4,5)	4 (4,5)	4 (4,5)		
52. Sente que o seu trabalho é importante?					Kruskal-Wallis test	0.303
median(IQR)	3.5 (2.8,4)	4 (4,4.8)	4 (4,4)	4 (4,4)		
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					Kruskal-Wallis test	0.267
median(IQR)	3 (1.8,4)	3.5 (3,4)	4 (3,4)	4 (4,4)		
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					Kruskal-Wallis test	0.58
median(IQR)	3 (1,5)	3 (2.2,3)	3 (2,4)	3 (3,4)		
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					ANOVA F-test (3, 45 df) = 3.16	0.034
mean(SD)	4.5 (0.6)	2.9 (0.9)	3.2 (0.9)	3.1 (1)		
56. As suas perspectivas de trabalho?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 1.29	0.289
mean(SD)	3.2 (1.7)	2.6 (1.1)	2.7 (1)	3.3 (1.1)		
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 0.85	0.472
mean(SD)	3.2 (0.5)	2.8 (0.7)	3.2 (1.3)	3.3 (1)		

58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 1.3	0.286
mean(SD)	3 (0.8)	2.9 (0.9)	2.7 (1.1)	3.4 (0.9)		
59. O seu trabalho de uma forma global?					Kruskal-Wallis test	0.644
median(IQR)	3.5 (2.8,4)	3 (3,4)	3 (3,4)	4 (3,4)		
60. Sente-se preocupado em ficar de5gado?					Kruskal-Wallis test	0.044
median(IQR)	3 (2.8,3.2)	2 (1,2)	2 (1,2)	1 (1,1)		
61. Em geral, sente que a sua saúde é					Kruskal-Wallis test	0.154
median(IQR)	2 (1.8,2.2)	3 (3,3.8)	3 (2,3)	3 (3,4)		
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					Kruskal-Wallis test	0.288
median(IQR)	4 (3.2,4.2)	4 (3,4)	3 (2,4)	3 (2.5,3.5)		
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 2.37	0.083
mean(SD)	3.8 (1)	3.7 (0.7)	3.1 (1)	3 (0.9)		
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					Kruskal-Wallis test	0.96
median(IQR)	3 (2.8,3.5)	4 (3,4)	4 (2,4)	3 (3,4)		
65. Dificuldade a adormecer?					Kruskal-Wallis test	0.362
median(IQR)	3.5 (2.8,4.2)	3 (2,3)	2 (1,3)	3 (2,3)		
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					Kruskal-Wallis test	0.301
median(IQR)	2 (2,2.8)	3 (2,3.8)	2 (1,3)	2 (2,3)		
67. Fisicamente exausto?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 1.02	0.391

mean(SD)	3.5 (1.3)	3.2 (1)	2.9 (1)	2.7 (1.2)		
68. Emocionalmente exausto?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 2.91	0.044
mean(SD)	3.5 (1)	3.3 (1)	2.6 (1.2)	2.3 (1.2)		
69. Irritado?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 2.63	0.061
mean(SD)	3.5 (1)	3 (0.7)	2.7 (0.9)	2.3 (1)		
70. Ansioso?					ANOVA F-test (3, 46 df) = 1.92	0.14
mean(SD)	3.2 (1.3)	2.9 (0.8)	2.2 (0.9)	2.7 (1)		
71. Triste?					Kruskal-Wallis test	0.327
median(IQR)	3 (2.8,3.2)	3 (2,3)	3 (2,3)	2 (1,3)		
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					Kruskal-Wallis test	0.349
median(IQR)	3.5 (2.8,4.2)	3 (2,3)	2 (2,3)	2 (1.5,3)		
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					Kruskal-Wallis test	0.36
median(IQR)	1 (1,1.2)	1 (1,1.8)	1 (1,1)	1 (1,1)		
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					Kruskal-Wallis test	0.62
median(IQR)	1 (1,1)	1 (1,1)	1 (1,1)	1 (1,1)		
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					Kruskal-Wallis test	0.62
median(IQR)	1 (1,1)	1 (1,1)	1 (1,1)	1 (1,1)		
76. Tem sido exposto a violência física?					Kruskal-Wallis test	0.62
median(IQR)	1 (1,1)	1 (1,1)	1 (1,1)	1 (1,1)		

Anexo 4

Alfa de Cronbach aplicado as subescalas						
Exigências quantitativas						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,694	,698	3	@1Asuacargadetrabalhoacumulaseporsermaldistribuída	3,240	,8935	50
			@2Comquefrequêncianãotemtempoparacompletartodasastare	3,160	,8172	50
			@3Precisafazerhorasextra	3,720	,8091	50

Ritmo de trabalho
*

Exigências cognitivas						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,519	,521	3	@5Oseutrabalhoexigeasuaatençãoconstante	4,220	,6788	50
			@6Oseutrabalhorequerquesejabomapropornovasideias	3,900	,7890	50
			@7Oseutrabalhoexigequetomedecisõesdifíceis	3,060	,8184	50

Exigências emocionais
*

Influência no trabalho						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items		Mean	Std. Deviation	N

	Standardized Items					
,655	,668	4	@9Temumelevadograudeinfluênciano seutrabalho	3,620	,8781	50
			@10Participanaescolhadaspessoascomquemtrabalha	2,700	1,1294	50
			@11Podeinfluenciaraquantidadedetrabalhoquelhecompetea	2,800	,9476	50
			@12Temalgumainfluênciasobreotipodetarefasquefaz	3,560	,9071	50

Possibilidades de desenvolvimento						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,559	,553	3	@13Oseutrabalhoexigequetenhainiciativa	4,020	,7140	50
			@140Oseutrabalhopermitelheaprendercoisasnovas	4,040	,7548	50
			@15Oseutrabalhopermitelheusarassuashabilidadesoupercíc	4,080	,6952	50

Previsibilidade						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,777	,782	2	@16Noseulocaldetrabalhoéinformadocomantecedênciasobre	3,060	1,0184	50
			@17Recebetodaainformaçãodequenecessitaparafazerbemos	3,580	,8827	50

Transparência do papel laboral desempenhado						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items		Mean	Std. Deviation	N

	Standardized Items					
,842	,847	3	@18Oseutrabalhoapresentaobjectivosclaros	3,720	,8340	50
			@19Sabeexactamentequaisassuasresponsabilidades	4,260	,7231	50
			@20Sabeexactamenteoqueéesperadodesi	3,960	,8071	50

Recompensas						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,837	,838	3	@21Oseutrabalhoéreconhecidoeapreciadopelagerência	2,900	,9742	50
			@22Agerênciadoseulocaldetrabalhorespeitao	3,800	,9476	50
			@23Étratadodeformajustanoseulocaldetrabalho	3,520	,9947	50

Conflitos laborais						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,699	,706	3	@240Fazcoisasnoseutrabalhoqueunsconcordammasoutrosnã	3,080	,8041	50
			@25Porvezestemquefazercoisasquedeveriamserfeitasdeou	3,040	,6987	50
			@26Porvezestemquefazercoisasqueconsideradesnecessárias	3,160	,7384	50

Apoio social de colegas						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,659	,665	3	@28Comquefrequênciaosseuscolegasestãodispostosaouvilo	3,280	1,1073	50
			@29Comquefrequênciaosseuscolegasfalamconsigoacercados	2,560	,9071	50

	@30Comquefrequênciaoseusuperiorimediatofalaconsigo sobr	2,060	1,0768	50

Apoio social de superiores						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,907	,910	3	@30Comquefrequênciaoseusuperiorimediatofalaconsigo sobr	2,060	1,0768	50
			@31Comquefrequênciatemajudaeapoiodoseusuperiorimediat	2,500	1,2657	50
			@32Comquefrequênciaéqueoseusuperiorimediatofalaconsig	2,000	1,1429	50

Comunidade social no trabalho						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,876	,885	3	@33Existeumbomambientedetrabalhoentresieosseuscolega	3,857	,8416	49
			@340Existeuma3cooperaçãoentreoscolegasdetrabalho	3,490	1,0025	49
			@35Noseulocaldetrabalhosentesepartedeumacomunidade	3,163	1,1788	49

Qualidade da liderança						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,880	,880	4	@36Ofereceaosindivíduoseaogrupo3soportunidadesdedesenv	2,900	1,1824	50
			@37Dáprioridadeàsatisfaçãonotrabalho	2,800	1,2454	50
			@38Ébomnoplaneamentodotrabalho	3,040	1,1773	50
			@39Ébomaresolverconflitos	2,940	1,1851	50

Confiança horizontal

Reliability Statistics			Item Statistics			
Cronbach's Alpha[a]	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items[a]	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
-,160	-,339	3	@400Osfuncionáriosocultaminformaçõesunsdosoutros	2,500	1,0351	50
a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.			@401Osfuncionáriosocultaminformaçãoàgerência	2,300	,9742	50
			@402Osfuncionáriosconfiamunsnosoutrosdeummodogeral	3,000	,8571	50

Confiança vertical						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha[a]	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items[a]	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
-,615	-,501	3	@403Agerênciaconfianosseusfuncionáriosparafazeremoseu	3,320	,8676	50
a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.			@4040Confianainformaçãoquelheétransmitidapelagerência	3,500	,9313	50
			@405Agerênciaocultainformaçãoaosseusfuncionários	2,300	,9742	50

Justiça e respeito						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,820	,823	3	@406Osconflitossãoresolvidosdeumaformajusta	2,900	1,0351	50
			@407Assugestõesdosfuncionáriossãotratadasdeformaséria	2,860	1,1250	50
			@408Otrabalhoéigualmentedistribuídopelosfuncionários	2,640	1,0053	50

Auto-eficácia	
Reliability Statistics	**Item Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,276	,276	2	@409Sou5capazderesolverproblemassetentarosuficiente	3,694	,8217	49
			@50Émefácilseguirosmeusplanoseatingirosmeusobjectivo	3,327	,7743	49

Significado do trabalho						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,850	,854	3	@51Oseutrabalhotemalgumsignificadoparasi	4,280	,7296	50
			@52Sentequeoseutrabalhoéimportante	3,960	,7273	50
			@53Sentesemotivadoeenvolvidocomoseutrabalho	3,700	,8864	50

Compromisso face ao local de trabalho						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,629	,632	2	@540Gostadefalarcomosoutrossobreoseulocaldetrabalho	3,000	1,0880	50
			@55Sentequeosproblemasdoseulocaldetrabalhosãoseustam	3,220	,9750	50

Satisfação no trabalho						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,735	,744	4	@56Assuasperspectivasdetrabalho	2,860	1,1608	50
			@57Ascondiçõesfísicasdoseulocaldetrabalho	3,120	,9613	50
			@58Aformacomoassuascapacidadessãoutilizadas	3,020	,9792	50
			@59Oseutrabalhodeumaformaglobal	3,300	,7890	50

Insegurança Laboral
*

Saúde Geral
*

Conflito trabalho/família

Reliability Statistics			Item Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,828	,835	3	@62Sentequeoseutrabalholheexigemuitaenergiaqueacabap	3,220	1,0554	50
			@63Sentequeoseutrabalholheexige40tempoqueacabapora	3,320	,8908	50
			@640Asuafamíliaeosseusamigosdizemlhequetrabalhadema	3,320	1,0962	50

Problemas em dormir

Reliability Statistics			Item Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,746	,746	2	@65Dificuldadeaadormecer	2,600	1,1066	50
			@66Acordouváriasvezesduranteanoiteedepoisnãoconseguia	2,520	1,1292	50

Burnout

Reliability Statistics			Item Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,846	,848	2	@67Fisicamenteexausto	3,000	1,0880	50
			@68Emocionalmenteexausto	2,820	1,1726	50

Stress						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,770	,770	2	@69Irritado	2,760	,9161	50
			@70Ansioso	2,700	,9742	50

Sintomas depressivos						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,751	,760	2	@71Triste	2,400	,8806	50
			@72Faltadeinteresseporcoisasquotidianas	2,480	1,0736	50

Comportamentos ofensivos						
Reliability Statistics			**Item Statistics**			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Mean	Std. Deviation	N
,742	,781	4	@73Temsidoalvodeinsultosouprovocaçõesverbais	1,240	,5911	50
			@740Temsidoexpostoaassédiosexualindesejado	1,020	,1414	50
			@75Temsidoexpostoaameaçasdeviolência	1,020	,1414	50
			@76Temsidoexpostoaviolênciafísica	1,020	,1414	50

Anexo 5

COPSOQ II – Versão Média

(Kristensen, T., 2001)
(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu					
18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...

36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					
43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...

56. As suas perspectivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
61.Em geral, sente que a sua saúde é: .					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

	1	2	3	4	5
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu…

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
67. Fisicamente exausto?					
68. Emocionalmente exausto?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
69. Irritado?					
70. Ansioso?					
71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
76. Tem sido exposto a violência física?					

Obrigado pela sua colaboração.

Anexo 6

TITLE	COUNTRY	RESEARCH SUBJECT	RESEARCH QUESTION/OBJECTIVES	METHODOLOGY				MAIN FINDINGS
				TIME PERIOD - 2020+	POPULATION	MOTIVATION	PERCEPTION EFFECTS	
COVID-19 Risk Management and Emotional Reactions to COVID-19 Among School Teachers in Denmark	Denmark	College Teachers / College Professors	Risk management of the COVID-19 pandemic is associated with emotional reactions to the pandemic.	2020-05	2665	Teachers' emotional reactions to the COVID-19 pandemic are linked to risk management.	Knowledge, access to PPE, and protection from contact with infected individuals reduce fear.	Knowledge and feeling secure about colleagues' actions to prevent the spread of the virus were associated with less frequent emotional reactions, while lack of access to personal protective equipment and exposure to infected pupils, parents or colleagues were associated with more frequent reactions.
Prevalence of burnout syndrome and associated factors in university professors working in Salvador, state of Bahia	Brazil	College Professors	This study aimed to determine the prevalence of burnout syndrome and its predisposing factors in university professors in Salvador, Brazil.	2021-08	210	To determine the level of emotional exhaustion in university professors	Burnout syndrome is more common among young, single, childless, natural sciences teachers.	The prevalence of burnout syndrome in university professors was 41%, with those who were young, single, childless, taught natural sciences, and worked at more than one institution more likely to develop it.
Medical education in times of COVID-19: survey on teachers' perspectives from a German medical faculty	Germany	College Professors	Teachers' perspectives on medical education and COVID-19, including their distress level, were studied.	2021-06	-	Teachers' perspectives on medical education and COVID-19 should be explored.	Increased knowledge, access to PPE, and protection from contact with infected individuals are associated with decreased fear of infection and transmission.	Teachers reported feeling more distressed and less informed about medical training in times of COVID-19, and wished for more support and information from their medical faculty.

Implications of the Shift to Online Synchronous Teaching During the COVID-19 Pandemic	Israel	College Professors	The study examined the relationship between perceived psychological stress and vocal symptoms among Israeli academic college professors during the COVID-19 pandemic.	2020-06	1400	Stress and the severity of vocal symptoms	Online synchronous teaching is expected to lead to higher levels of psychological stress than previous periods of teaching.	The results showed higher levels of psychological stress but not vocal symptoms during the transition to online synchronous teaching, which was moderated by general stress.
Distance education during COVID 19: an Italian survey on the university teachers' perspectives and their emotional conditions	Italy	College Professors	The most important idea is to evaluate the impact of detention on teachers' emotional well-being and the relationship between detention and home confinement.	2020-05	85		Teachers reported difficulty speaking in the void, including intrusion into domestic privacy.	Teachers reported difficulty in technical and psychological aspects, such as the discomfort of "speaking in the void" and the absence of "face-to-face" eye contact with students.
Effect of pandemic based online education on teaching and learning system	India	Teachers and College Professors	This study aims to assess the outlook of teachers and learners towards online teaching.	2021	NI	CREATE EDUCATIONAL PROFILES	Handling physical and mental challenges is essential for successful learning and teaching.	Students and teachers are facing physical and mental challenges, which should be handled sensitively to ensure the learning and teaching process is successful.
Secondary school teachers psychological status and competencies in e-teaching during Covid-19	Malasya	Teachers and College Professors	The most important idea is to determine the psychological status, competencies in e-teaching, and motivation of secondary school teachers during the Covid-19 outbreak.	2021-10	595		STRESS, ANXIETY, DEPRESSION	Teachers' stress, anxiety and depression are moderate, as are their competencies and motivations in e-teaching.
Emergency Remote Learning in Nursing Education During the COVID-19 Pandemic.	South Korea - World wide	College Professors	Investigate and improve emergency remote learning from an international perspective.	2021	328		ERL nursing education due to coronavirus has a high positive rating, but teachers' technology self-efficacy has been increased and support has been provided.	Nursing college teachers have adapted to online or distance learning, and nursing education should be prepared for 'untact' education with additional qualitative analysis.

Evaluating the impact of COVID-19 pandemic lockdown on education in Nigeria: Insights from teachers and students on virtual/online learning	Nigéria	College Professors	This study aimed to investigate the impact of COVID-19 on education in Nigeria and provide recommendations for developing remote teaching contingency strategies.	2021	60	Study the impact of COVID-19 on education in Nigeria and provided recommendations for remote teaching strategies.	Participants had difficulty with Internet connection and limited interactions; teachers preferred assignments and oral examinations.	703 students and 60 teachers from five local universities participated in a study. All participants had difficulty with Internet connection and limited interactions with one another. Teachers believed assignments and oral examinations were more suitable for online teaching, while students were split on the most appropriate method of assessment.
Stay at Home and Teach: A Comparative Study of Psychosocial Risks Between Spain and Mexico During the Pandemic	Spain - Mexico	College Professors - Teachers	Non-university teachers' perception of COVID-19 and psychosocial risks.	2020-09	421		Professional perception of resources during a health emergency can help prevent burnout.	Inequity is the most important risk, followed by work overload. Teachers are moderately satisfied with COVID-19 information and measures, but lower with available resources.
Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis	Chile	Teachers	This study evaluated the impact of QoL on Chilean teachers before and during the COVID-19 pandemic.	2021-04	63	Quality of Life	Teleworking and fear of pandemic could lead to work overload.	Chilean teachers' QoL perception has been affected by the COVID-19 pandemic, possibly due to work overload or feelings of uncertainty, loneliness, and fear.
Trauma exposure and the PTSD symptoms of college teachers during the peak of the COVID-19 outbreak	China	College Professors	This study aimed to explore the psychological impact of COVID-19 on Wuhan college teachers, particularly posttraumatic stress symptoms.	2021-04	1650		College teachers had a high incidence of PTSD, but the average score was low.	The COVID-19 pandemic caused a high incidence of PTSD among college teachers in Wuhan, with those diagnosed with COVID19 being 2.8 times more likely to develop PTSD than those without symptoms.

The Psychological State of Teachers During the COVID-19 Crisis: The Challenge of Returning to Face-to-Face Teaching	Pais Basco	College Professors	Teaching staff in the Basque Autonomous Community experienced symptomatology when schools were reopened.	2021-01	1633		Stress caused by increased workload can lead to anxiety, depression, and sleep disturbance.	Research should prioritize reducing mental health problems and supporting vulnerable groups during this unprecedented time.
Teachers' Personal and Collective Work-Identity Predicts Exhaustion and Work Motivation: Mediating Roles of Psychological Job Demands and Resources	Sweden	College Teachers / College Professors	Teachers' psychological job demands and resources influence their work-identity, exhaustion, and motivation.	2020-08	2905		Psychological job demands influence teachers' work-identity and exhaustion.	Improved psychosocial work environment can increase self-efficacy and job control, reducing burnout and exhaustion problems. This is important due to the high prevalence of burnout and exhaustion problems.
Mental Health of Teachers Who Have Teleworked Due to COVID-19	Chile	College Teachers / College Professors	Improved psychosocial work environment can reduce burnout and exhaustion problems due to high prevalence.	2021-06	278		Actions should be taken to improve the working conditions of teachers who telework to improve their mental health and the educational community.	The study found that working in private–subsidized schools, working two or more unpaid overtime hours per day, and being absent due to sickness were associated with poor mental health. In the group with 6-10 years of teaching experience, shorter contract duration was a predictor.
The effect of COVID-19 on schoolteachers' emotional reactions and mental health: longitudinal results from the CLASS study	Denmark	teachers	Schoolteachers with COVID-19 risk groups had more emotional reactions and poorer mental health than non-risk groups.	2020-05	2665		Schoolteachers with COVID-19 risk have more emotional reactions and poorer mental health.	Teachers had the highest prevalence of fear of infection and poor mental health due to COVID-19, with 27-84% increase from May to November-December 2020.

Workload in a group of Latin American teachers during the COVID-19 pandemic	Latin America	teachers	Analyze workload of teachers in Latin America during COVID-19 pandemic.	2020-06	887		Teleworking from home requires teachers to delineate work schedules and functions for online education.	The surveyed teachers experienced an increase in workload and student desertion due to the transition from face-to-face to virtual education. This has caused a reorganization of work and family life, and teleworking from home requires teachers to define their work schedules and functions.
A dor nos tempos da Covid-19: Transtorno de adaptação nosprofessores do ensino superior brasileiro	Brazil	teachers	Identify the adaptation of teachers and their levels of stress and anxiety during the COVID-19 pandemic	2021-08	129		3 out of 4 teachers had adjustment disorder and high level of state-anxiety.	Being a woman, being married, and having a negative outlook on life are associated with not adapting to the pandemic.
Prevalence and factors associated with depression, anxiety, and stress symptoms among professors during COVID-19 pandemic	Brazil	College Professors	Prevalence and factors of depression, anxiety and stress in university professors during COVID-19.	2021-04	150		Depression and anxiety are associated with working in multiple institutions, age group, and marital status.	Depression was associated with working in more than one institution of higher education, anxiety with age group 40 years and people without a steady partner, and stress with marital status without a steady partner.
Occupational participation, stress, anxiety and depression in workers and students from Brazilian universities during the COVID-19 pandemic	Brazil	College professores	Comparing changes in occupational participation before and during the pandemic.	2022-01	199		Organization of time and difficulties in occupational participation associated with anxiety, depression and stress.	This study found that occupational participation before and during the Covid-19 pandemic was associated with levels of anxiety, depression and stress.

Remote work, teaching health and virtual strike in a pandemic scenario	Brazil	Teachers	Teachers and private school teachers have experienced changes in their work due to the pandemic.	2021-04			Teaching activity through digital resources deepens in the context of a pandemic, articulating new control modes.	Teaching activity through platforms and digital resources deepens in the context of a pandemic, creating new control modes, extraction of overwork, and social added value.