

Resultados preliminares de identificação de fatores de risco psicossociais em pessoal não docente

Early findings of psychosocial risk factors identification in non-teaching staff

SILVA, Sandra M. ¹, MARQUES, Paulo Henriques dos^{1,2}

Resumo

Este estudo visa contribuir para a identificação dos fatores de risco psicossociais em pessoal não docente. O estudo exploratório e descritivo tem como metodologia o tratamento estatístico descritivo e inferencial das respostas a um questionário de identificação de fatores de risco psicossociais, bem como a análise de conteúdo de respostas a entrevistas semi-estruturadas.

Os resultados preliminares demonstram que o pessoal não docente apresenta a necessidade de esconder emoções e sentimentos e que algumas das situações que afetam psicologicamente se relacionam com as relações com os colegas de trabalho. É referido que «não há espírito de grupo» e que estas relações não são satisfatórias. Com a carga de trabalho do quotidiano laboral, os profissionais têm de interromper o trabalho e executar várias tarefas ao mesmo tempo.

Palavras-chave: *riscos psicossociais; fatores de risco psicossociais; contexto escolar; pessoal não docente; F-PSICO.*

Abstract

This study aims to contribute to identification of psychosocial risk factors in non-teaching staff. The study is exploratory and descriptive. Its methodology consists in the descriptive and inferential statistics of responses to a questionnaire for identification of psychosocial risk factors, as well as in content analysis of responses to semi-structured interviews. Preliminary results show that non-teaching staff needs to hide emotions and feelings, and also that some situations that affect psychologically relate to relations with co-workers. It is stated that «there is no team spirit» and that these relations are not satisfactory. With the day-to-day workload, these professionals must interrupt work and perform various tasks at the same time.

Keywords: *Psychosocial risks; psychosocial risk factors; school context; non-teaching staff; F-PSICO.*

¹ Mestrado em Gestão da Prevenção de Riscos Laborais – ISLA-Santarém, Portugal

smargaridasilva@hotmail.com

paulo.marques@unisla.pt

² UNIDEMI, Faculdade de Ciências e Tecnologia – Universidade Nova de Lisboa, Caparica, Portugal

1. Introdução

A nível europeu verificam-se movimentações que alertam para a importância da consciencialização e do estudo das origens das perturbações psicossociais (Sousa *et al.*, 2005), diferentemente da situação nacional, em que, apesar de se referir na legislação portuguesa a designação de fatores de risco psicossociais, ainda não se apresenta uma definição clara deste conceito.

Na EU uma percentagem considerável de trabalhadores refere estar exposto a fatores psicossociais no trabalho, verificando-se que as consequências são significativas para os trabalhadores, para os locais de trabalho e para a sociedade (Kristensen *et al.*, 2005).

A saúde mental e o bem-estar são questões do quotidiano: nas famílias, nas escolas, nas ruas e nos locais de trabalho. Portanto, devem ser de interesse geral para todos os cidadãos, para todos os políticos e para todos os trabalhadores, bem como para todos os setores da sociedade (WHO, 2005).

Ansoleaga & Castillo (2011) referem que têm aumentado as evidências das associações entre a exposição ao risco psicossocial e os resultados adversos na saúde. O consumo de substâncias psicotrópicas (designadamente ansiolíticas e antidepressivas) na população ativa pode significar um problema para as pessoas, as organizações e a saúde pública, pois, além dos efeitos na saúde individual, pode afetar de forma direta o desempenho no trabalho e aumentar a probabilidade de ter acidentes e cometer erros (Marques, 2011).

Os riscos laborais podem ser entendidos através de três dimensões distintas: os riscos em si mesmos, como potenciais causas de lesões ou danos; os riscos sobre os sujeitos (sobre quem incidem diretamente); e, os efeitos dos riscos sobre os sujeitos afetados (as consequências pessoais decorrentes do risco) (Areosa, 2011). A definição do que se pode considerar como um risco é uma forma cada vez menos objetiva e cada vez mais um fenómeno vulnerável a múltiplas interpretações, interesses e subjetividades (Areosa, 2010).

Um risco psicossocial tem o potencial de afetar adversamente a saúde, o bem-estar, o desempenho e o desenvolvimento pessoal (Sanín-Posada *et al.*, 2012).

Os riscos psicossociais estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, bem como com o seu contexto económico e social. Suscitam um maior nível de stress e podem originar uma grave deterioração da saúde mental e física (EU-OSHA, 2007).

Alguns riscos psicossociais podem ser problemas reais para as organizações e poderão ter claramente um impacto negativo no desempenho do trabalhador (Celly & Suasnavas, 2012).

A avaliação dos riscos psicossociais nas empresas requer a identificação, localização e extensão das exposições usando métodos tecnicamente validos e fiáveis, operacionalmente viáveis e socialmente aceitáveis (Moncada *et al.*, 2008).

Um método de avaliação deve ter uma base conceitual clara e explícita baseada em evidências científicas, deve medir a exposição a fatores de risco (e não a outros possíveis fatores para os quais não exista provas suficientes que afetem a saúde) e deve estar razoavelmente validado (Moncada *et al.*, 2005).

A vigilância nacional de fatores de risco psicossociais no trabalho permite o desenvolvimento de políticas e programas para prevenir o stress e promover a saúde física e mental e o bem-estar do trabalhador (Dollard *et al.*, 2007).

Na exaustiva revisão de literatura realizada não foram encontrados estudos, nacionais ou internacionais, que evidenciem a identificação dos fatores psicossociais que afetam os trabalhadores não docentes das escolas. A investigação tem privilegiado o estudo ao nível psicossocial dos profissionais docentes, não se debruçando sobre os restantes profissionais que laboram no contexto escolar e que desempenham um papel de grande relevância na manutenção e execução das atividades numa escola. Assim, este estudo pretende suprir esta lacuna existente ao nível da identificação de fatores de risco psicossociais no contexto escolar, em especial, no pessoal não docente.

Para este efeito, a investigação aqui apresentada, tem como objetivos:

- identificar situações de risco profissional;
- caracterizar os efeitos dos riscos psicossociais laborais;
- identificar medidas preventivas para esses riscos;
- avaliar os fatores de risco psicossociais em pessoal não docente de 3 agrupamentos de escolas no distrito de Santarém.

2. Metodologia

Metodologicamente, trata-se de um estudo exploratório e descritivo. Do universo dos agrupamentos de escolas do distrito de Santarém, a amostra por conveniência é constituída 155 sujeitos do pessoal não docente de 3 desses agrupamentos.

O enfoque quantitativo do estudo comporta a aplicação de um questionário de identificação de fatores de risco psicossociais. O questionário divide-se em dois grandes grupos. Assim, no Grupo I incluímos as características sócio-demográficas tais como, género, idade, estado civil, existência de dependentes menores, distância da habitação ao local de trabalho, habilitações literárias completas e outras informações que caracterizam profissionalmente os sujeitos objeto de estudo (vínculo à instituição, horário de trabalho, funções desempenhadas, escola onde trabalha e tempo de serviço). O Grupo II é composto pelo questionário *F-PSICO – Escala de valoración de los riesgos psicosociales do Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* de Espanha (versão que adaptámos e traduzimos), sendo o motivo da sua escolha justificado pela paridade entre a realidade espanhola e a realidade nacional e por se tratar dum método de identificação de fatores de risco psicossociais.

Este instrumento é constituído por 44 questões, algumas delas questões múltiplas, sendo o número total de itens superior a 89, e avalia 9 fatores (tabela 1).

Tabela 1: Relação de Fatores de Risco Psicossociais avaliados pelo F-PSICO (Silva, S. & Marques, P. H., 2013)

Tempo de Trabalho	
• Trabalho aos sábados	(item 1)
• Trabalho aos domingos e dias festivos	(item 2)
• Tempo de descanso semanal	(item 5)
• Conciliar vida profissional e vida social	(item 6)
Autonomia	
• Autonomia temporal	
- Possibilidade de resolver assuntos pessoais	(item 3)
- Distribuição de pausas regulamentares	(item 7)
- Realização de pausas não regulamentares	(item 8)
- Gestão do ritmo de trabalho	(item 9)
• Autonomia nas decisões	
- Atividades e tarefas	(item 10 a)
- Distribuição de tarefas	(item 10 b)
- Distribuição do espaço de trabalho	(item 10 c)
- Métodos, procedimentos e protocolos	(item 10 d)
- Quantidade de trabalho	(item 10 e)
- Qualidade do trabalho	(item 10 f)
- Resolução de problemas	(item 10 g)
- Distribuição de horários de trabalho alternados	(item 10h)
Carga de Trabalho	
• Pressão de tempo	
- Tempo atribuído à tarefa	(item 23)
- Tempo de trabalho com rapidez	(item 24)
- Aceleração do ritmo de trabalho	(item 25)
• Esforço na atenção	
- Tempo de atenção	(item 21)
- Intensidade da atenção	(item 22)
- Atenção sobre diversas tarefas	(item 27)
- Interrupções	(item 30)
- Efeitos das interrupções	(item 31)
- Previsibilidade das tarefas	(item 32)
• Quantidade e dificuldade da tarefa	
- Quantidade de trabalho	(item 26)
- Dificuldade do trabalho	(item 28)
- Necessidade de auxílio	(item 29)
- Trabalho fora do horário regular	(item 4)
Exigências psicológicas	
• Exigências cognitivas	
- Capacidades necessárias	(itens 33 a - 33 e)
• Exigências emocionais	
- Requisitos ao lidar diretamente com pessoas	(item 33 f)
- Esconder as emoções perante os superiores	(item 34)
- Exposição a situações com impacto emocional	(item 35)
- Conceder respostas emocionais	(item 36)
Variedade/conteúdo	
• Trabalho monótono	(item 37)
• Sentido do trabalho	(item 38)
• Contributo do trabalho	(item 39)
• Reconhecimento do trabalho	(item 40)
Participação/ Supervisão	
• Grau de participação	(item 11)
• Controlo exercido pelo superior hierárquico	(item 12)
Interesse pelo trabalhador/ compensação	
• Informação proporcionada ao trabalhador	(item 13)
• Possibilidade de desenvolvimento profissional	(item 41)
• Valorização da formação	(item 42)
• Equilíbrio entre esforço e recompensas	(item 43)
• Satisfação com o salário	(item 44)
Desempenho	
• Ambiguidade do papel	(item 14)

• Conflito de papel	(itens 15 a - 15 d)
• Sobrecarga do papel	(item 15 e)
Relações e Apoio/Suporte Social	
• Apoio social instrumental de diferentes fontes	(item 16)
• Qualidade das relações	(item 17)
• Exposição a conflitos interpessoais	(item 18a)
• Exposição a situações de violência	(itens 18 b-18d)
• Gestão, pela instituição, das situações de conflito	(item 19)
• Exposição a discriminação	(item 20)

A aplicação deste questionário foi realizada através do preenchimento, em papel, por parte dos sujeitos dos agrupamentos de escolas.

Um outro enfoque deste estudo – o qualitativo – consiste no recurso a entrevistas semi-estruturadas realizadas a 11 profissionais selecionados aleatoriamente com mais anos de serviço na atividade, por serem estes os expostos mais tempo às condições de trabalho. Possibilita a análise com maior detalhe das atitudes do sujeito no desempenho profissional e nas situações identificadas de risco psicossocial e ainda, permite conhecer o impacto profissional e pessoal sentido pelo sujeito exposto ao risco.

3. Resultados preliminares

Neste artigo são apresentados alguns dados parciais dos questionários e das entrevistas que ainda se encontram em fase final de tratamento de dados. A análise descritiva dos resultados foi efetuada através da utilização da ferramenta SPSS 16.0. Já as entrevistas, depois de transcritas, foram analisadas com recurso à ferramenta NVivo 8.0.

Em seguida, apresentam-se, alguns resultados descritivos do questionário de identificação de fatores de risco psicossociais e das entrevistas semi-estruturadas.

Em termos sócio-demográficos, verificou-se que, maioritariamente, os sujeitos são do género feminino (n=143) e têm entre 45-54 anos (n= 65) (figura 1). Do total de sujeitos, a maioria referiu ter o estado civil de casado (n=106) e não ter dependentes menores (n=82). A grande maioria dos sujeitos (n=105) indicou que a sua habitação dista 5km do seu local de trabalho. Em termos das habilitações literárias completas, mencionaram que possuíam o Ensino Secundário (n=75) e o 3ºciclo do Ensino Básico (n=45).

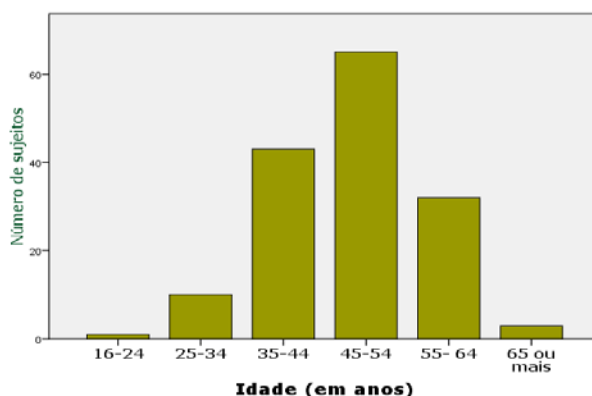


Figura 1. Distribuição dos sujeitos por faixas etárias

Em termos do vínculo à instituição, a maioria dos sujeitos tem vínculo efetivo (n=86) e contrato individual de trabalho (n=48). A esmagadora maioria dos sujeitos da amostra apresenta horário de trabalho completo (n=150).

No que diz respeito às funções desempenhadas, estas distribuem-se entre Assistente Operacional – apoio educativo (n=93), Assistente Técnico – apoio educativo (n=25) e Assistente Técnico – administração escolar (n=23). Por último, o tempo de serviço médio ronda os 16,6 anos e destaca-se que um número significativo de sujeitos tem mais que 20 anos de serviço (n=54).

Em termos auto-descritivos, 56,8% dos sujeitos referem que “às vezes” têm de esconder emoções/sentimentos dos colegas e 61,3% considera que existem situações no trabalho que os afetam emocionalmente. Neste ponto, a pessoa entrevistada A6 menciona «*uma grande preocupação com o presente e o futuro*», enquanto a pessoa A11 refere «*o ambiente vivido com os colegas de trabalho*» e a A3 diz que, em termos emocionais, afetam-na «*neste momento, as relações humanas*».

Nas relações sociais, 57,4% dos sujeitos consideram que são “boas” e 38,1% consideram estas relações como “razoáveis”. Contrariamente, neste aspeto, a pessoa entrevistada A3 refere «*A interação entre as pessoas, deixa muito a desejar*» e que «*eu acho que não são nada boas, acho que somos terríveis uns para os outros*», enquanto a pessoa A8 menciona «*Umás mais ruins, outras melhores e isso é um problema*» e que «*não há espírito de grupo*».

Em termos de carga de trabalho, 65,2% dos sujeitos referem que “às vezes” têm de interromper o trabalho e, 49% têm “às vezes” de executar várias tarefas em simultâneo. Neste sentido, a pessoa A5 menciona «*que às vezes é impossível organizar o quer que for, porque começo uma coisa e nunca a acabo*», enquanto a A10 descreve o dia-a-dia laboral como «*assim intenso, intenso! Sete horas muito intensas, sempre muito, muito, muito...*», a A3 refere «*um ritmo alucinante, é tudo para ontem*» e a A6 «*Muito preenchido, muito ocupado*».

Abaixo figuram duas representações gráficas de leitura intuitiva, que permitem condensar o tratamento descritivo.

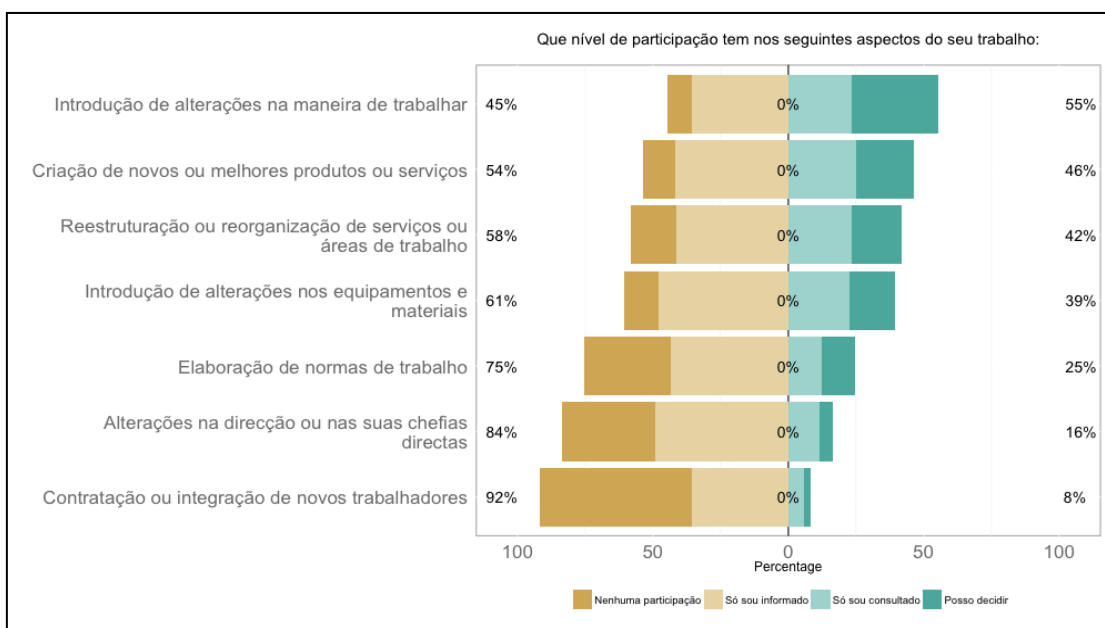


Figura 2. Percentagens do nível de participação dos sujeitos em aspetos do trabalho

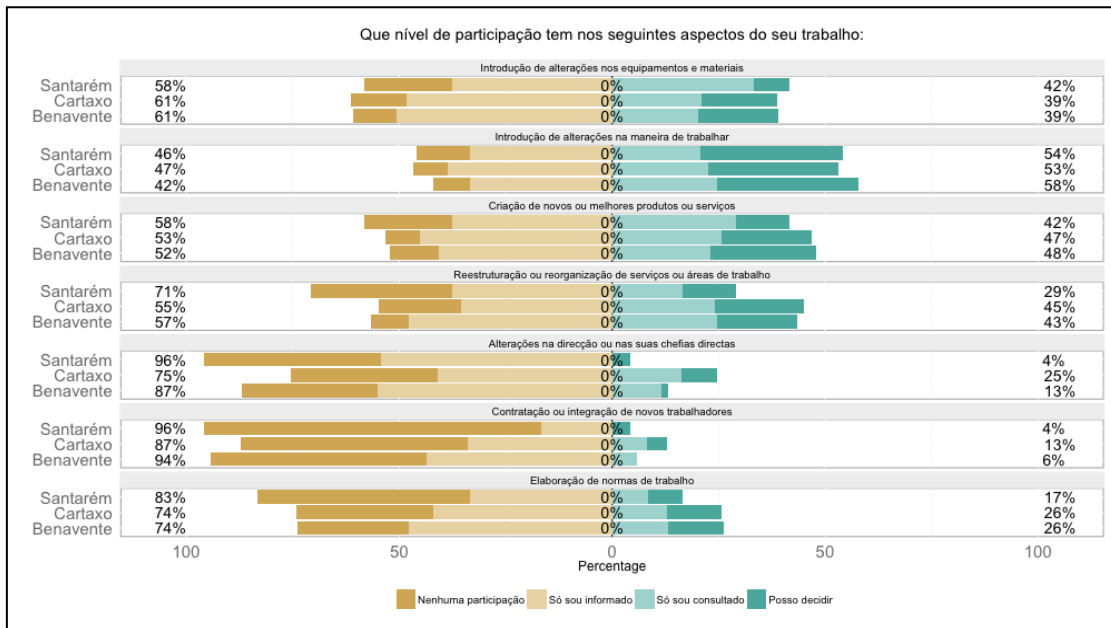


Figura 3. Percentagens do nível de participação dos sujeitos em aspetos do trabalho e por localidade

4. Conclusão

Os resultados preliminares e descritivos destacam que o pessoal não docente apresenta a necessidade de esconder emoções e sentimentos em relação a colegas e que algumas das situações que afetam psicologicamente estes profissionais se relacionam com as relações humanas, em especial, com colegas de trabalho. Ainda que se verifique uma percentagem significativa de sujeitos que classificam como “boas” e “razoáveis” as relações com os colegas, quando questionados diretamente sobre este tema, os sujeitos referem que «*não há espírito de grupo*» e não consideram estas relações satisfatórias. Em termos de carga de trabalho, uma percentagem significativa de sujeitos refere que tem de interromper o trabalho e executar várias tarefas ao mesmo tempo, o que conduz a um dia-a-dia com «*um ritmo alucinante*», «*intenso*» e «*muito preenchido*». Imediatamente após a publicação deste artigo, os resultados da investigação são ampliados, com base no completo tratamento dos dados, entretanto efetuado, que põe em evidência relações não passíveis de ser intuídas pelo tratamento descritivo.

5. Referências

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) (2007). *Relatório do observatório de risco europeu. Previsão dos peritos para riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde ocupacional*. Bélgica.
- Ansoleaga, E., & Castillo, A. (2011). Riesgo psicosocial laboral y patología mental en trabajadores de hospital. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*; 29(4), pp. 372-379.

- Areosa, J. (2010). O risco nas ciências sociais: uma visão crítica ao paradigma dominante. *Revista Angolana de Soc.*, 5/6, pp. 11-33.
- Areosa, J. (2011). Riscos ocupacionais da imagiologia: estudo de caso num hospital português. *Tempo Social-Revista de Soc. da USP*, 23 (2), pp. 297-318.
- Celly, J. & Suasnavas, P. (2012). Assessing Psychosocial Risks at Work in Oilfield Personnel: A Case Study. *International Conference on Health, Safety and Environment in Oil and Gas Exploration and Production*, 11-13 September 2012, Perth, Australia. Society of Petroleum Engineers.
- Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R. & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 21(1), pp. 1-29.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 31 (6), pp. 438-449.
- Marques, P. H. (2011). Prevención y Control de Alcohol y Drogas en la Gestión de Riesgos Laborales. *Tesis Doctoral*. León, España: Universidad de León.
- Moncada, L. S., Serrano, C. L., Corominas, A. F., Camps, A. G. & Giné, A. N. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Rev Esp Salud Pública*, 82, pp. 667-675.
- Moncada S., Llorens, C., Navarro, A. & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Preven Riesgos Laboral*, 8, pp.18-29.
- Sanín-Posada, A., Toro, F., Londoño, M. E. & Valencia, M. (2012). Modelo Analítico de Factores de riesgo y protectores psicosociales en el trabajo. *X Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales*. Bilbao.
- Silva, Sandra M. & Marques, Paulo H. (2013). "Pessoal não docente: identificação de fatores de risco psicossociais no desempenho laboral". *International Congress on Safety and Labour Market*, Covilhã, 8-9 maio 2013.
- Sousa, J., Silva, C., Pacheco, E., Moura, P., Araújo, M., & Fabela, S., (2005). *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal: Riscos Profissionais – Factores e Desafios*. Gaia: CRP de Gaia.
- WHO (2005). *Promoting mental health, concepts, emerging evidence, practice*. Geneva: World Health Organization.