





Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Íris Daniela Gomes da Silva Bidarra

**Relatório de Estágio numa Organização
da Administração Pública Local**

Relatório de Estágio
Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação do
Professor Doutor José Keating

Despacho RT - 31 /2019

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Agradecimentos

Este estágio é prova de que as ambições são passíveis de se concretizar. Aprender não tem idade e querer ser o mais profissional possível não é ambição, é uma realização.

Agradeço à coordenação de curso por todo o apoio e disponibilidade.

Ao Professor Doutor José Keating pela sua orientação e supervisão pedagógica.

Ao Dr. Rafael Amorim por autorizar a realização deste estágio curricular na CIM Cávado.

À Dr.ª Daniela Gomes por todo o apoio na orientação e supervisão do estágio.

A todos os colaboradores da CIM Cávado, em especial ao Diogo Pinto, pela sua prontidão e disponibilidade de entreaajuda.

À minha família por todo o carinho e incentivo na minha formação académica e profissional.

Despacho RT - 31 /2019

Declaração de Integridade

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Relatório de Estágio numa Organização da Administração Pública Local

Resumo

Este relatório retrata o trajeto decorrido, durante o meu estágio curricular, na Comunidade Intermunicipal do Cávado. Assenta numa análise crítico-descritiva dos acontecimentos, enquadrando e fornecendo informações da prática psicológica em contexto organizacional.

Palavras-chave: Fatores Psicossociais, Prática Profissional em Psicologia, Saúde e Bem-estar no Trabalho.

Internship Report at the Local Public Administration Organization

Abstract

This report portrays the path taken, during my curricular internship, in the *Comunidade Intermunicipal do Cávado*. It is based on a critical descriptive analysis of events, framing and providing information on psychological practice in an organizational context.

Key Words: Health and Well-being at Work, Professional Practice in Psychology, Psychosocial Factors.

Índice

1.	Introdução.....	1
2.	Enquadramento Institucional do Estágio.....	2
2.1.	Descrição da Organização.....	2
2.2.	Enquadramento do Estágio na Organização	6
3.	Descrição do Projeto de Estágio	6
3.1.	Objetivos do Projeto	7
3.2.	Clientes do Projeto	7
3.3.	Metodologias do Projeto.....	8
3.3.1.	Alvos	8
3.3.2.	Procedimentos.....	8
3.3.3.	Recursos	9
3.3.4.	Calendarização	9
3.4.	Resultados do Projeto	11
4.	Reflexão Crítica da Experiência do Estágio.....	13
5.	Referencias Bibliográficas	16
6.	Anexo 1: Autorização da Organização.....	18

Índice de Figuras

Figura 1	Território da CIM Cávado	2
Figura 2	Estrutura Interna da CIM Cávado	4
Figura 3	Organigrama da CIM Cávado	5
Figura 4	Calendarização da Etapas do Diagnóstico	10
Figura 5	Estrutura do Diagnóstico.....	11

1. Introdução

A Comunidade Intermunicipal do Cávado - CIM Cávado é a entidade recetora do meu estágio curricular no âmbito do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações.

Este relatório apresenta o resultado do meu desempenho enquanto estagiária na CIM Cávado. Assenta numa análise crítico-descritiva dos acontecimentos, enquadrando e fornecendo informações da prática psicológica em contexto organizacional.

O estágio decorreu na Unidade de Políticas Sociais, no eixo da Inclusão Social, com a supervisão da coordenadora desta unidade. Permitiu o desenvolvimento de um estudo de diagnóstico sobre os riscos psicossociais em organizações da administração pública local. A escolha da CIM Cávado como entidade recetora de estágio prende-se, em primeiro lugar, com alcançar o meu objetivo enquanto estagiária, o exercício da prática profissional supervisionada e orientada na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, em contexto organizacional, e também por ser um lugar na qual foi possível desenvolver competências para responder a desafios que a profissão exige. Com o desenvolvimento de competências no âmbito de avaliação e intervenção psicológica relacionada com a gestão de comportamentos e processos psicossociais, utilizando instrumentos de avaliação e de intervenção mais adequados às práticas encontradas e desenvolvendo uma atitude ética de questionamento e reflexão face à intervenção psicológica neste domínio, foram-me incumbidas responsabilidades, parametrizadas por objetivos claros e específicos distribuídos no tempo, pela minha orientadora de estágio na instituição e pelo meu orientador científico na universidade.

É com uma prática reflexiva e construtiva na aceitação dos problemas que é possível refletir sobre o saber otimizador da formação académica. Com o término do estágio, chega a vontade de integração no mundo do trabalho, a ânsia e a vontade de trabalhar como psicóloga.

2. Enquadramento Institucional do Estágio

2.1. Descrição da Organização

A Comunidade Intermunicipal do Cávado corresponde à Unidade Territorial Estatística de Nível III - NUT III do Cávado, com localização geográfica no norte de Portugal continental, mais precisamente no Distrito de Braga. É constituída por seis Municípios: Amares, Braga, Barcelos, Esposende, Terras de Bouro e Vila Verde. Tem como atividade fundamental o desenvolvimento territorial da região do Vale do Cávado.

A Comunidade Intermunicipal do Cávado foi constituída por escritura pública outorgada em 30 de outubro de 2008 (CIM CÁVADO, 2022). É uma pessoa coletiva de direito público, criada ao abrigo do disposto na Lei n.º45/2008 de 27 de agosto, seguida de demais legislação aplicável, pela Lei n.º 77/2015 de 29 de julho que veio estabelecer o regime jurídico da organização dos serviços das entidades intermunicipais e o estatuto do pessoal dirigente, sendo, doravante, abreviadamente designada por CIM Cávado. Recentemente, começou a reger-se segundo um novo enquadramento legal, Regulamento 997/2021, de 3 de dezembro, atribuindo à CIM Cávado novas perspetivas nas competências estatutárias, com alteração do seu Regulamento Interno e Funcionamento dos seus Serviços (Comunidade Intermunicipal Do Cávado, Regulamento n.o 997, 2021).

Figura 1 Território da CIM Cávado



Nota: Segundo Serviços Partilhados de Compras Públicas (2015)

A NUT III é um território heterogéneo que se estende pela bacia hidrográfica do rio Cávado, no sentido Sudoeste e Noroeste, confinando com o Oceano Atlântico na foz de Esposende e o conselho de Terras de Bouro. Integra também um troço do Rio Homem, afluente do Cávado, com a nascente em Carris no Conselho de Terras do Bouro. É um território com características deveras peculiares, circunscrito por concelhos de grande densidade populacional situados no interior, concelhos junto à orla

marítima, contrastando-se com os de montanha em zonas fronteiriças. Tem uma área total de 1245,8km², 170 freguesias e, segundo os censos 2021, uma população residente de 416.605 mil habitantes. A NUT III Cávado é também constituída por duas áreas protegidas: o Parque Nacional da Peneda do Gerês e o Parque Natural Litoral Norte.

A tarefa primária da CIM Cávado tem como objetivo conjugar, promover e articular interesses comuns aos municípios associados, na área dos serviços coletivos de proximidade e dos investimentos municipais. A CIM Cávado é um organismo intermédio que funciona no âmbito dos Contratos de Delegação de Competências assinados entre as autoridades de Gestão e as Comunidades Intermunicipais e procura fomentar uma abordagem integrada das intervenções de desenvolvimento territorial, apelando à cooperação entre municípios, suportadas pelo Programa Territorial de Desenvolvimento (CIM CÁVADO, 2022).

Segundo o Regulamento n.º 997/2021, artigo 3º, sem prejuízo das atribuições transferidas pela Administração Central e o exercício em comum das competências delegadas pelos Municípios, a CIM Cávado tem por fim a prossecução de alguns fins públicos. É constituída por um conjunto de unidades operativas, representadas na Figura 2, que têm de trabalhar de uma forma muito coordenada para uma transformação significativa do produto final, pela a) promoção do planeamento e da gestão estratégica de desenvolvimento económico, social e ambiental do território abrangido; b) articulação dos investimentos municipais de interesse municipal; c) participação na gestão de programas de apoio ao desenvolvimento regional, designadamente no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional – QREN; d) planeamento das atuações de entidades públicas, de carácter supramunicipal. Compete ainda à CIM Cávado assegurar a articulação das atuações entre os municípios e os serviços da administração central, nas seguintes áreas: a) Redes de abastecimento público, infraestruturas de saneamento básico, tratamento de águas residuais e resíduos urbanos; b) rede de equipamentos de saúde; c) Rede educativa e formação profissional; d) Ordenamento do território, conservação da natureza e recursos naturais; e) Segurança e proteção civil; f) Mobilidade e transportes; g) Redes de equipamentos públicos; h) Promoção e desenvolvimento económico, social e cultural; i) Rede de equipamentos culturais, desportivos e de lazer (Comunidade Intermunicipal Do Cávado, Regulamento n.o 997, 2021, pp. 144–145).

Segundo o Regulamento nº 997/2021, Capítulo 2, Artigo 11º, o serviço intermunicipal organiza-se de acordo com uma estrutura interna que obedece a um modelo organizacional misto, sendo constituída por uma estrutura flexível de várias unidades orgânicas e por uma estrutura matricial (Regulamento nº 997/2021, pp 147-148), (ver Figura 2 e 3). É uma estrutura matricial, pois interrelaciona aspetos entre a estrutura funcional e as diversas áreas de atuação da organização,

caracterizadas por uma dupla cadeia de comando, em que os trabalhadores reportam a duas ou mais chefias – uma da área onde está inserido e outra do projeto ou produção em que está a trabalhar (Ferreira & Martinez, 2015, p. 170). Ferreira & Martinez (2015) considera este tipo de estrutura estável, com serviços bem desenvolvidos, sendo importante para o sucesso das organizações ajudando a alcançar da melhor forma os seus objetivos propostos. Este tipo de estrutura motiva os colaboradores à progressão na carreira.

Figura 2 Estrutura Interna da CIM Cávado

1 Divisão Intermunicipal	4 Unidades Intermunicipais	4 Subunidades Orgânicas
<ul style="list-style-type: none"> • Divisão Administrativa e Financeira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestão dos Fundos Europeus. • Planeamento Territorial. • Mobilidade e Transportes. • Políticas Sociais. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos. • Contratação Pública. • Apoio Jurídico. • Auditoria e Contraordenações. • Informática e Modernização Administrativa.

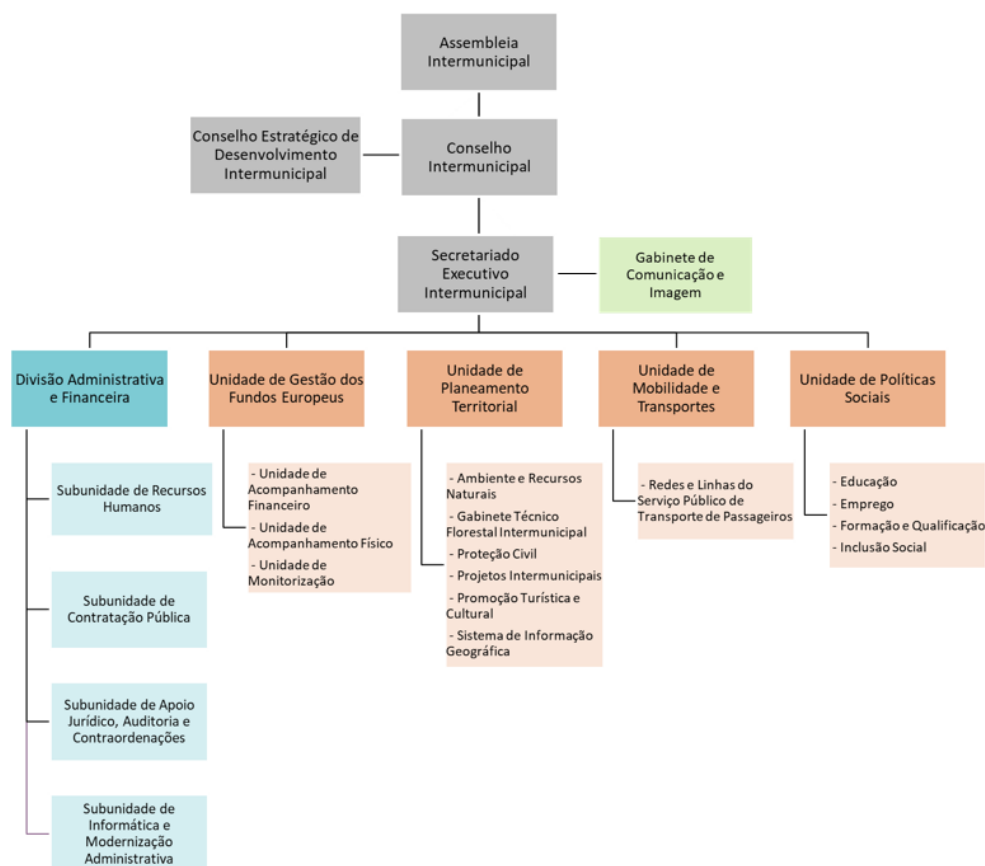
A CIM Cávado tem uma complexidade hierárquica vertical, constituída pelos seguintes órgãos:

a) Assembleia Intermunicipal, órgão deliberativo da CIM Cávado, constituída por trinta membros eleitos pelas assembleias Municipais; b) Conselho Intermunicipal, constituído pelos Presidentes das Câmaras Municipais dos Municípios que integram a CIM Cávado, com um Presidente e dois Vice-Presidentes; c) Secretariado Executivo Intermunicipal (SEI), responsável pela gestão corrente e pela direção dos serviços intermunicipais da CIM Cávado, com poder para disciplinar, avaliar o desempenho dos trabalhadores e realizar o recrutamento de pessoal. Tem também poder de delegação e subdelegação de competências próprias, de acordo com a lei, assim como o dever de informar e dar a conhecer decisões e deliberações dos órgãos da CIM Cávado; d) Conselho Estratégico para o Desenvolvimento Intermunicipal (órgão de natureza consultiva que apoia o processo de decisão dos restantes órgãos da CIM Cávado, representado por instituições, entidades e organizações com relevância e intervenção no domínio dos interesses intermunicipais (ver Figura 3).

Segundo Mintzberg (1995), a estrutura da organização é constituída por um topo de liderança estratégica subdividida por um conjunto interdisciplinar de trabalhadores que se encontram no centro das operações (cited in Ferreira & Martinez, 2015, p. 166). Seguindo as orientações de Draft & Steers (1992) a CIM Cávado apresenta dimensões estruturais bastante caracterizadas e é uma organização com elevada formalização, pois tem ao seu dispor uma quantidade de documentos com procedimentos

e regulamentações que descrevem ao pormenor as atividades de atuação. Além disso, tem características altamente especializadas para a intervenção no desenvolvimento territorial. É estandardizada e estruturada por uma hierarquia funcional com linhas verticais hierárquicas e linhas horizontais de especialização com diferentes departamentos. A autoridade máxima é a Assembleia Intermunicipal. A afetação de pessoal a cada unidade orgânica cabe ao SEI da CIM Cávado. Segundo Jex (2002), as estruturas funcionais surgem quando os trabalhadores se encontrem distribuídos pela categoria de atividade profissional a que pertencem, dispersas pelas áreas e ou departamentos.

Figura 3 Organigrama da CIM Cávado



Nota: Segundo Regulamento n° 997/2021 (p 157).

O Relatório de Gestão e Contas 2021, documento que contém a informação de apoio ao planeamento e gestão nas áreas sociais e recursos humanos, descreve a realidade existente na organização relativamente aos seus trabalhadores. Em 2022, apresentava um número rácio de recursos humanos num total de 21 colaboradores, dos quais 20 efetivos e 1 em regime de mobilidade interna. Os colaboradores subdividem-se nas seguintes categorias profissionais: 18 técnicos superiores, 1 assistente técnico e 2 assistentes operacionais. Conta também com um consultor jurídico, contratado

em regime de avença, com trabalho efetivo na CIM de uma manhã por semana. Observa-se um elevado grau de profissionalismo, caracterizado por domínios de competências e formação académica bastante diversificada e qualificada, de doutorados a mestres e licenciados, dos quais 62% do género feminino e 38% do género masculino, com um nível etário de incidência dos 35 aos 39 anos. A CIM Cávado valoriza o seu capital humano a nível pessoal e profissional, disponibilizando um plano de formações, de modo a contribuir para a modernização administrativa e desenvolvimento das competências dos seus colaboradores.

2.2. Enquadramento do Estágio na Organização

O estágio curricular decorreu na Unidade de Políticas Sociais, no eixo da Inclusão Social, com a supervisão da coordenadora da unidade. De acordo com o Regulamento n.º 997/2021, artigo 18.º, ponto 2, a Unidade Orgânica de Políticas Sociais é uma estrutura sistematizada e estratégica e compreende as seguintes áreas de intervenção: Educação, Emprego, Formação e Qualificação e Coesão Social. Em cada eixo são desenvolvidos projetos com diferentes atividades com a colaboração de vários parceiros nacionais e internacionais (Comunidade Intermunicipal Do Cávado, Regulamento n.º 997, 2021)..

3. Descrição do Projeto de Estágio

O tema do projeto de estágio é uma preocupação da atualidade. Segundo o Quadro Estratégico da União Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho - SST 2021-2027 (European Commission, 2021) e o princípio 10 do Pilar Europeu de Direitos Sociais (European Commission, 2023) é importante proteger as pessoas contra os riscos psicossociais e melhorar os padrões de segurança e saúde no trabalho. As novas abordagens políticas e administrativas ajudam as organizações a orientarem-se e a garantirem níveis elevados de SST no trabalho (EU-OSHA, 2022).

A promoção do bem-estar no local de trabalho é princípio estratégico da agenda europeia, mas também uma recomendação de boas práticas e abordagens políticas voluntárias para prevenir e melhor lidar com os riscos psicossociais no trabalho, desenvolvidas pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho - EU-OSHA, pela Organização Mundial da Saúde - OMS e pela Organização Internacional do Trabalho - OIT. Sendo um tema da agenda da atualidade, e uma recomendação segundo a Lei n.º 102/2009 (Lei n.º 102/2009 Da Assembleia Da República, 2009), torna-se evidente a preocupação da gestão da CIM Cávado para o desenvolvimento do diagnóstico dos riscos psicossociais.

O início do estágio foi precedido de duas entrevistas presenciais, uma primeira com a coordenadora das Políticas Sociais e com o responsável pelos recursos humanos que possibilitou a minha apresentação, manifestação de disponibilidade para a realização do estágio e uma oportunidade para averiguar quais os objetivos e necessidades da organização. Num segundo momento, mais formal, com a presença do meu orientador académico, o Primeiro Secretário Executivo, a minha supervisora na organização e o responsável de recursos humanos, em que o Primeiro Secretário Executivo apresentou-nos o modo de funcionamento da CIM Cávado e a necessidade inerente à realização do meu estágio, com o desenvolvimento de um diagnóstico que potencie a identificação de problemas de fatores de risco psicossocial nos seus colaboradores, para a implementação de estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais saudável.

3.1. Objetivos do Projeto

O objetivo do projeto de estágio foi a realização de um diagnóstico do ambiente psicossocial dos(as) colaboradores(as) da função pública local, mais precisamente da CIM Cávado e das Autarquias de Amares, Barcelos e Esposende. Foi avaliada a perceção quanto aos fatores de risco psicossocial a que os(as) colaboradores(as) estão expostos, no qual se verificou a relação das variáveis sociodemográficas e socioprofissionais com os fatores de risco relacionados com o trabalho e se identificou os efeitos que poderão ter na saúde dos(as) colaboradores(as).

3.2. Clientes do Projeto

O meu cliente interlocutor na organização foi a coordenadora da Unidade de Políticas Sociais e o Primeiro Secretário Executivo da CIM Cávado. Para tirar dúvidas sobre documentos internos tinha ao meu dispor, sempre que fosse necessário, o responsável dos recursos humanos.

Os meus clientes tinham como proposta a realização de um diagnóstico de riscos psicossociais, para perceberem quais os riscos que estão presentes na CIM Cávado e nas Autarquias de Amares, Barcelos e Esposende, que potencie a identificação de problemas de fatores de risco nos seus colaboradores, para a implementação de estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais saudável.

O meu projeto de estágio correspondeu às necessidades dos meus clientes, com o diagnóstico do ambiente psicossocial dos(as) colaboradores(as) da função pública local, mais precisamente da CIM Cávado e das Autarquias de Amares, Barcelos e Esposende. Este diagnóstico permitiu um olhar

diferenciado para possíveis indicadores de atuação, com o objetivo de minimizar os perigos potencialmente identificados como risco psicossocial, pelas percepções dos respondentes ao inquérito por questionário, *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSQ III* de Cotrim et al. (2022). O processo de gestão de riscos psicossociais não identifica só os riscos, fornece-nos simultaneamente evidências de aspetos positivos do ambiente de trabalho. E, não termina no diagnóstico, é necessário um ciclo de melhoria contínua, que passa pela prevenção, à construção de uma cultura organizacional para com os riscos psicossociais, potenciando locais de trabalho saudáveis.

3.3. Metodologias do Projeto

3.3.1. Alvos

Sendo o projeto de estágio o diagnóstico de riscos psicossociais, o meu alvo são as pessoas sobre quem atuamos, todos(as) os(as) colaboradores(as) da função pública local, mais precisamente da CIM Cávado, e das Autarquias de Amares, Barcelos e Esposende.

3.3.2. Procedimentos

A pedido da organização foi-me proposto a elaboração de um diagnóstico de riscos psicossociais em contexto de trabalho na CIM Cávado. O diagnóstico foi realizado com recurso ao *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSQ III* de Cotrim et al. (2022).

Os resultados obtidos neste diagnóstico permitiram uma apresentação pública a um conjunto de intervenientes, lideranças, responsáveis dos recursos humanos e de todos(as) os(as) colaboradores(as) da CIM Cávado. Primeiramente foi feita uma apresentação a todos(as) os(as) colaboradores(as) da CIM Cávado que começou com uma reflexão sobre o dia da Saúde e Segurança no Trabalho – SST, seguida da divulgação do resultado do diagnóstico de Riscos Psicossociais.

Numa segunda etapa foi realizada uma apresentação pública com os representantes das autarquias de Amares, Barcelos e Esposende, o Primeiro Secretário Executivo da CIM Cávado, a minha orientadora da organização, o responsável pelos recursos humanos e o meu orientador académico com o propósito de se refletir sobre os resultados apresentados e encontrar um conjunto de linhas orientadoras de melhoria dos riscos identificados, promovendo o bem-estar no local de trabalho.

Foi também apresentado um documento relatório executivo do Diagnóstico de Riscos Psicossociais analisado por organização participante na investigação, permitindo, assim, que cada uma

possa ter um olhar diferente sobre os dados de modo que a atuação seja o mais direcionada possível na mitigação dos riscos identificados.

3.3.3. Recursos

Para a execução deste projeto de estágio, tive ao meu dispor, proporcionados pela organização acolhedora, os documentos orientadores da organização, assim como a tecnologia necessária (computador e acesso à web) e um local de trabalho apropriado nas instalações da CIM. A CIM também me disponibilizou um conjunto de ferramentas para o trabalho diário, uma pasta arquivo, um caderno de notas, lápis, caneta, borracha, aguça, agrafador e cliques, assim como a possibilidade de imprimir todos os documentos necessários, tal como os inquéritos em papel e o relatório final.

Os recursos que me foram disponibilizados foram úteis para o desenvolvimento do meu trabalho e foram utilizados de forma adequada.

3.3.4. Calendarização

O desenvolvimento do estágio decorreu em regime híbrido de 2 dias de trabalho presencial e 2 dias de teletrabalho por semana. O tempo da minha atuação foi bem gerido, com trabalho presencial nas instalações da CIM Cávado e algumas deslocações aos Municípios de Amares e Barcelos. Tive uma carga horária de trabalho autónomo estimada de 370 horas, num total de 720 horas dedicadas à organização de estágio e ainda de 30 horas de orientação tutorial. Em relação á dimensão do projeto, decorreu durante um período de 6 meses, entre 24 de outubro e 28 de abril, no ano letivo de 2022/2023.

Ao longo de todo o processo vão ser utilizados diferentes estratégias de ação. Comecei por fazer uma análise documental e exploratória do contexto legal e normativo da legislação e diretrizes que foram sendo idealizadas ao longo dos anos como estratégias para melhorar as condições de trabalho, no que diz respeito aos riscos psicossociais. Para melhor perceber e explicar os atributos dos riscos psicossociais, explorei o conceito, de modo a conseguir uma ampla exposição do seu significado e caracterizar o índice de risco. Depois segui as etapas da figura 4.

Figura 4 Calendarização da Etapas do Diagnóstico

Etapa	Atividade	Calendarização						
		2022			2023			
		Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr
1ª Sensibilização	Ação de informação.	x	x	x				
	Disponibilização da Página <i>Web</i>		x	x	x			
2ª Avaliação	Diagnóstico de Riscos Psicossociais.			x	x	x		
3ª Diagnóstico	Análise dos dados recolhidos.					x	x	
4ª Informação	Realização de relatório.						x	x
	Disponibilização dos resultados.							x
	Recomendação de possíveis intervenções.							x
5ª Intervenção	Seria pertinente e importante uma intervenção, com diagnóstico do impacto.							

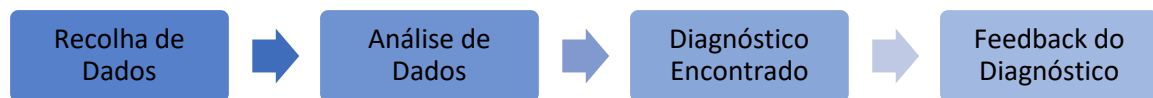
A sensibilização teve como propósito informar os(as) colaboradores(as), educando-os sobre a literacia de riscos psicossociais. Permitiu que os(as) colaboradores(as) se sentissem envolvidos e que não sentissem resistência, motivando-os para o seu envolvimento total durante todo o processo de diagnóstico. Foram clarificados os procedimentos de como e porquê do que iria acontecer. Informámos as partes envolvidas (gestão, responsáveis de recursos humanos) da necessidade do seu envolvimento durante todo o processo, para a disponibilização do *link*, assim como para a realização de reforços ao longo do tempo, para conseguirmos um maior número de respostas.

A avaliação seguiu uma abordagem quantitativa com o auxílio da versão média do COPSOQ III (Cotrim et al., 2022). Este foi utilizado como instrumento de desenvolvimento organizacional, com o propósito de diagnosticar as perceções subjetivas de modo standardizado dos(as) trabalhadores(as) quanto aos riscos psicossociais. O CPOSOQ III é um instrumento que permite mensurar o *background* pessoal (características sociodemográficas relativas ao indivíduo e à organização), facilitando a transformação da informação recolhida (Tuckman, 2000). É constituído por um conjunto de perguntas fechadas com o objetivo de incidir sobre diversas dimensões do funcionamento geral da organização e do indivíduo com o trabalho. Oferece boas qualidades psicométricas no que diz respeito à validade e fidelidade. A metodologia de devolução dos resultados é um fator fundamental e está associado ao próprio diagnóstico, pois os(as) colaboradores(as) responderam ao questionário com a expectativa de que lhes fossem devolvidos os resultados, estando também evidenciada uma predisposição para participarem na resposta ao questionário.

O diagnóstico dos riscos psicossociais teve como suporte o modelo de “Diagnóstico de Afunilamento” de Gregory et al. (2007) (ver Figura 5). Optámos por fazer uma triangulação dos

processos, recolhendo os dados com recurso à metodologia quantitativa, com o método de inquérito por questionário. Fizemos também uma análise quantitativa e exploratória dos dados apresentados, de modo a facilitar a interpretação e descrição dos dados recolhidos. Este método permite-nos alcançar amostras maiores, assim como a resposta a um grande conjunto de informação, sendo, adicionalmente, pouco dispendioso e de fácil análise.

Figura 5 Estrutura do Diagnóstico



A informação refere-se à interpretação dos dados recolhidos, assim como a apresentação dos mesmos às partes envolvidas, começando pela gestão de topo, seguindo pelos responsáveis de recursos humanos e por fim a todos(as) os(as) colaboradores(as). Foram discutidos pelas partes envolvidas a possibilidade de se realizar um plano de ação de modo a minimizar os riscos evidenciados, assim como a possibilidade da existência de um plano de prevenção para atuar a longo prazo. Foram apresentadas algumas orientações de melhoria e propostas de intervenção com vista à promoção de locais de trabalho saudáveis, melhorando a saúde psicológica e física dos(as) trabalhadores(as).

Na intervenção é recomendável o desenvolvimento de uma estratégia de implementação, de um programa de intervenção em Riscos Psicossociais (esta etapa não se realizou).

3.4. Resultados do Projeto

Este projeto de estágio teve como objetivo o desenvolvimento de um diagnóstico de riscos psicossociais, de modo a obter a perceção dos colaboradores quanto ao índice de risco psicossocial no local de trabalho.

O diagnóstico de riscos psicossociais salientou evidências de que os riscos psicossociais estão presentes na administração pública local, mais precisamente na CIM Cávado e nas autarquias participantes. Foi avaliada a perceção quanto aos fatores de risco psicossocial a que os(as) colaboradores(as) estão expostos e percebeu-se quais os efeitos que poderão ter na saúde dos(as) colaboradores(as). Os fatores psicossociais podem potenciar danos na saúde dos trabalhadores e no seu desempenho profissional e social.

Esta investigação possibilitou um olhar para possíveis indicadores de atuação com o objetivo de mitigar os perigos potencialmente identificados como risco psicossocial a nível das exigências laborais, da organização e conteúdo do trabalho, das relações interpessoais e liderança, dos valores no local de trabalho, do interface trabalho-família e da saúde e bem-estar. Da análise da perceção dos trabalhadores foi também possível inferir alguns aspetos positivos ao trabalho a nível de algumas relações interpessoais e liderança e de alguns aspetos relacionados com a organização e conteúdo do trabalho.

Este estudo poderá dar um contributo mais alargado, ajudando as autarquias analisadas a desenvolver estratégias de intervenção para a mitigação dos potenciais riscos.

Como resultado mais a longo prazo, gostaria de perceber se a organização vai continuar com o acompanhamento dos colaboradores em riscos psicossociais, se as recomendações de atuação vão ser aplicadas e se vão ter algum impacto na saúde e bem-estar do trabalho dos(as) colaboradores(as).

Como produto deste projeto, foi realizado um relatório executivo do diagnóstico de riscos psicossociais, das quais resultaram duas apresentações públicas. A primeira, somente com os colaboradores da CIM Cávado, contou com uma reflexão sobre o dia da Prevenção e Segurança no Trabalho, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, seguido da apresentação dos resultados do diagnóstico de riscos da CIM Cávado. Numa segunda apresentação pública, foram convidadas as autarquias participantes, o SEI da CIM Cávado, o meu orientador científico, a minha orientadora na organização e o representante dos recursos humanos da CIM Cávado, para apresentação dos resultados por autarquia participante e reflexão sobre possíveis indicadores de atuação relativos a cada organização.

Depois do diagnóstico realizado e da apresentação pública dos dados, considera-se como impacto primário a preexistência de fatores de risco na administração pública local. Sugere-se a implementação de estratégias que impactem na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, diminuindo a ocorrência dos riscos psicossociais identificados.

Os riscos psicossociais no local de trabalho são definidos pela EU-OSHA (2021) como todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, com a possibilidade de causar danos a nível físico, social ou psicológico e a prevalência da exposição a diferenciados fatores poderá manifestar-se das mais variadas formas (Silva et al., 2011) a curto, médio e longo prazo.

4. Reflexão Crítica da Experiência do Estágio

A prática de intervenção psicológica realizada durante o estágio foi numa organização pública local, na Comunidade Intermunicipal do Cávado, em Braga, com o objetivo de traçar um perfil de risco psicossocial dos(as) colaboradores(as). Este estágio curricular teve como propósito o desenvolvimento de competências na prática de psicologia do trabalho e das organizações e foi um desafio exploratório de experiências que me permitiram ter um novo “olhar” sobre a prática enquanto profissional da psicologia.

A organização acolhedora, a CIM Cávado, proporcionou vários momentos de descoberta, experiência e de *engagement*, com sentimentos de pertença à comunidade constituinte (assistentes operacionais, assistentes técnicos, técnicos superiores e dirigentes). Fui convidada para participar em alguns momentos de socialização: dinâmica do almoço, brinde de Natal e o lanche convívio de final de ano. Participei em alguns workshops e formações no âmbito da conciliação trabalho-família que possibilitaram o aprofundamento para as práticas de implementação de um Sistema de Gestão, para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, baseado na norma portuguesa NP 4552:2016; no âmbito de LGBTI, que permitiu refletir sobre o conceito compreendendo os direitos e a legislação, com o objetivo de diminuir o impacto do estigma e stress minoritário nas pessoas LGBTI; no âmbito do Programa Regional Norte 2030, que me permitiu conhecer o instrumento de suporte à execução das estratégias de desenvolvimento regional que mobilizam diversos recursos financeiros na região do Cávado.

O estágio permitiu não só a experiência e formação profissional com contacto direto em contexto organizacional, mas também ofereceu à organização uma prestação de serviço específico na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações.

Os conhecimentos inerentes ao meu desenvolvimento académico foram fundamentais para a minha atuação enquanto psicóloga do trabalho e das organizações. Tentei sempre adotar uma postura reflexiva, construtiva e compreensiva de modo a circunscrever um desempenho excecional a nível pessoal e profissional. A minha atividade diária permitiu-me conhecer parte da cultura organizacional da CIM Cávado, questionar sobre a realidade de trabalho, compreendendo, diagnosticando e analisando as múltiplas dimensões que caracterizam as pessoas a nível dos riscos psicossociais e deixar recomendações de atuação com intuito de promover a saúde e o bem-estar das pessoas no local de trabalho. Foi com participação crítica e interrogações éticas que foi possível construir o meu desenvolvimento profissional.

As competências e a pluralidade de funções de atuação do psicólogo do trabalho, valorizam a organização, contribuindo para um bom clima organizacional, aumento da produtividade do trabalho e aumento de saúde e bem-estar no local de trabalho e acrescentando valor a médio e a longo prazo (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2015).

O papel do psicólogo do trabalho e das organizações enquanto profissional tem sido negligenciado e associado muitas vezes a um simples técnico de recursos humanos. A Ordem dos Psicólogos enquanto associação pública profissional representativa dos profissionais de psicologia vem clarificar e circunscrever a sua importância e presença nas organizações, desmistificando a importância da sua atuação. O psicólogo aparece como que um recurso integrador com uma multidisciplinaridade de atuações e a sua presença nas organizações públicas locais torna-se essencial. Segundo Stevanato (1995), compete ao psicólogo compreender o homem como um ser social em constante interação com o meio, com uma postura proativa, ética, negociadora, flexível e atualizada.

Ser psicólogo é atuar de forma transformadora da realidade envolvente, integrado na sociedade, proporcionando o desenvolvimento, crescimento, saúde e bem-estar das pessoas com possibilidade de intervenção nas mais variadas áreas da sociedade a nível da política, tecnologia, educação, entretenimento, desporto, lazer, ambiente, doença e reestruturação dos locais de trabalho.

São inúmeras as competências do profissional de psicologia enquanto psicólogo do trabalho e das organizações como a realização do diagnóstico psicossocial da organização com monitorização dos respetivos indicadores, as características da organização do trabalho, o clima organizacional, os riscos psicossociais, a saúde e bem-estar dos(as) colaboradores(as), com o objetivo de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, de riscos psicossociais e de doenças profissionais. São os conhecimentos específicos e científicos, no que diz respeito à psicometria, à investigação e à estatística, que os torna especialistas na avaliação e análise do comportamento humano em contexto organizacional, especialmente no que diz respeito à saúde e a outros indicadores psicossociais. Aquando de uma avaliação psicossocial compete ao psicólogo a: aplicação de critérios baseados na evidência, na seleção e utilização de métodos de avaliação; administração, cotação, interpretação e síntese de resultados de vários métodos de avaliação de acordo com as regras e a investigação psicométrica; formulação de diagnósticos, recomendações e opiniões profissionais com base em resultados de avaliação; comunicação de resultados de avaliação de modo integrado (OPP, 2015).

O psicólogo do trabalho e das organizações deve privilegiar a prática interdisciplinar e colaborar com outros profissionais como o médico do trabalho, os gestores de recursos humanos, os gestores das organizações, os profissionais que ocupam cargos de liderança ou gestão de equipas, os técnicos de

higiene, segurança e saúde no trabalho e os inspetores do trabalho (OPP, 2015). Para a prática do seu exercício profissional deve estar inscrito na Ordem dos Psicólogos Portugueses, considerando o requisito imprescindível ser membro efetivo ou estagiário e cumprir as orientações do Código Deontológico que assegura a prestação de um serviço específico e seguindo um conjunto de princípios éticos.

As intervenções da prática do psicólogo do trabalho e das organizações permitem conduzir a mudanças no contexto de trabalho, atuar como o perito, o especialista, através de intervenções que orientam o desenvolvimento do indivíduo em qualquer etapa da sua vida, promovendo a saúde e o bem-estar das pessoas no local de trabalho. Na CIM Cávado, foi possível a promoção e consciencialização de todos para a importância dos riscos psicossociais com conversas abertas no local de trabalho. Foi possível informar e consciencializar, instruindo sobre a literacia de riscos psicossociais, via *email*, *internet*, página *web* no site institucional e apresentação pública dos resultados.

Depois de analisados vários documentos, de entre os quais os relatórios do Balanço Social 2021, foi possível perceber que a CIM Cávado não dispõe de recursos humanos em psicologia do trabalho e das organizações. Para tal, seria pertinente a contratação de um profissional na área da psicologia do trabalho, pois já se mostraram relevantes os seus serviços com a necessidade de saber qual o perfil de risco psicossocial dos seus trabalhadores.

Tendo o psicólogo do trabalho e das organizações uma multiplicidade de competências e valências polifuncionais, este valoriza o seu território e aumenta o seu potencial de atração dos trabalhadores das mais variadas formas. A sua atuação e intervenção na administração pública local visa contribuir para a promoção do bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores a nível social, emocional e psicológico, para a promoção e desenvolvimento de locais de trabalho saudáveis, para a adoção de estilos de vida saudáveis, assim como a inclusão e a redução das desigualdades sociais.

5. Referencias Bibliográficas

- CIM CÁVADO. (2022, December 7). *Comunidade Intermunicipal do Cávado*. <https://www.cimcavado.pt/> Comunidade Intermunicipal do Cávado, Regulamento n.º 997, Diário da República: 2ª Série, n.º 234 144 (2021). <https://files.dre.pt/gratuitos/2s/2021/12/2S234A0000S00.pdf>
- Cotrim, T. P., Bem-Haja, P., Pereira, A., Fernandes, C., Azevedo, R., Antunes, S., Pinto, J. S., Kanazawa, F., Souto, I., Brito, E., & Silva, C. F. (2022). The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary Validation Studies of the Middle Version among Municipal and Healthcare Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>
- Draft, R. L., & Steers, R. M. (1992). *Organizaciones: El comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. Editorial Limusa .
- EU-OSHA. (2021, October 26). *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*. Agência Europeia Para a Segurança e Saúde No Trabalho. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- EU-OSHA. (2022, October 24). *European Risk Observatory*. European Agency for Safety & Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/emerging-risks>
- European Commission. (2021). *EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0323>
- European Commission. (2023). *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2015). *Manual de Diagnóstico e Mudança Organizacional*. RH Editora.
- Gregory, B. T., Armenakis, A. A., Moates, K. N., Albritton, M. D., & Harris, S. G. (2007). Achieving Scientific Rigor in Organizational Diagnosis: An Application of the Diagnostic Funnel. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, *59*, 79–90.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* . John Wiley & Sons.
- Lei n.º 102/2009 da Assembleia da República, Diário da República: I série, n.º 176 (2009). <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/102-2009-490009>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2015). *O Perfil dos Psicólogos do Trabalho*.

- Serviços Partilhados de Compras Públicas. (2015). *C C D R N / E S P A P*. https://www.ccd-rn.pt/storage/app/media/files/cim_cavado.pdf
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSQ: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa* (1ª Edição). Análise Exata. <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSQ-Manual-Portugal2013.pdf>
- Stevanato, L. A. (1995). Os significados do trabalho. *Viver Psicologia*, 3(32), 19-21.
- Tuckman, B. (2000). *Manual de Investigação em Educação* (F. C. Gulbenkian, Ed.; 2ª Edição).

6. Anexo 1: Autorização da Organização



DECLARAÇÃO

Para os devidos efeitos, declara-se que a aluna do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, da Universidade do Minho, Íris Daniela Gomes da Silva Bidarra, a realizar estágio curricular na Comunidade Intermunicipal do Cávado, está autorizada a identificar esta instituição no seu Relatório de Estágio.

Mais se declara que, as informações e opiniões contidas no mencionado relatório são da inteira responsabilidade da mencionada estagiária.

Braga, 12 de dezembro de 2022

Primeiro Secretário do SEI da CIM Cávado



(Rafael Gomes Amorim)

