Riscos Psicossociais em Docentes do Ensino Secundário de Cabo Verde

Eurídice Mafalda Carvalho Amarante
Antonio Virgílio Bittencourt Bastos
Mary Sandra Carlotto

Resumo
Este estudo teve como objetivo analisar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho em docentes do ensino secundário residentes em Cabo Verde, considerando sua associação com características sociodemográficas e ocupacionais. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, exploratória e de corte transversal, realizada com 222 docentes de escolas públicas da ilha de Santiago. Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico e ocupacional e ao Copenhagen Psychosocial Questionnaire II. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas, testes t de Student para amostras independentes e análises de variância. Os resultados indicaram que as exigências cognitivas apresentaram os escores mais elevados, evidenciando a intensa mobilização intelectual requerida pela atividade docente. Em contrapartida, a dimensão comportamento ofensivo apresentou os escores mais favoráveis, sugerindo baixa exposição a comportamentos hostis e situações de violência no ambiente escolar. Foram observadas diferenças em algumas dimensões dos riscos psicossociais em função de características sociodemográficas e ocupacionais, embora os tamanhos de efeito tenham sido predominantemente pequenos, indicando impacto limitado dessas variáveis. De modo geral, os resultados sugerem um perfil relativamente favorável das condições psicossociais de trabalho dos participantes.

Palavras-chave
Docentes; Ensino Secundário; Riscos psicossociais; Saúde ocupacional.

Psychosocial Risks among Secondary School Teachers in Cape Verde

Abstract: This study aimed to analyze work-related psychosocial risks among secondary school teachers in Cape Verde and to examine their association with sociodemographic and occupational characteristics. A quantitative, exploratory, and cross-sectional design was adopted. The sample consisted of 222 teachers from public secondary schools located on Santiago Island. Participants completed a sociodemographic and occupational questionnaire and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II. Data were analyzed using descriptive statistics, independent-samples t tests, and analyses of variance. The results showed that cognitive demands obtained the highest scores, highlighting the intense intellectual effort required by teaching activities. In contrast, the offensive behavior dimension presented the most favorable scores, suggesting low exposure to hostile behaviors and workplace violence. Differences were identified in some psychosocial risk dimensions according to sociodemographic and occupational characteristics; however, effect sizes were predominantly small, indicating limited practical relevance of these differences. Overall, the findings suggest a relatively favorable psychosocial work environment among the participating teachers.

Keywords: Teachers; Secondary Education; Psychosocial Risks; Occupational Health.

Risques psychosociaux chez les enseignants de l'enseignement secondaire au Cap-Vert

Résumé: Cette étude avait pour objectif d'analyser les risques psychosociaux liés au travail chez les enseignants du secondaire au Cap-Vert, en tenant compte de leur association avec des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles. Il s'agit d'une recherche quantitative, exploratoire et transversale menée auprès de 222 enseignants d'établissements publics de l'île de Santiago. Les participants ont répondu à un questionnaire sociodémographique et professionnel ainsi qu'au Copenhagen Psychosocial Questionnaire II. Les données ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives, de tests t de Student pour échantillons indépendants et d'analyses de variance. Les résultats ont montré que les exigences cognitives présentaient les scores les plus élevés, soulignant l'importante mobilisation intellectuelle requise par l'activité enseignante. À l'inverse, la dimension comportement offensant a obtenu les scores les plus favorables, suggérant une faible exposition aux comportements hostiles et aux situations de violence dans le milieu scolaire. Des différences ont été observées dans certaines dimensions des risques psychosociaux selon les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles, bien que les tailles d'effet aient été majoritairement faibles, indiquant un impact limité de ces variables. Dans l'ensemble, les résultats suggèrent un profil relativement favorable des conditions psychosociales de travail des participants.

Mots-clés: Enseignants; Enseignement secondaire; Risques psychosociaux; Santé au travail.

Riesgos psicosociales en docentes de educación secundaria de Cabo Verde

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo analizar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en docentes de enseñanza secundaria residentes en Cabo Verde, considerando su asociación con características sociodemográficas y ocupacionales. Se trata de una investigación cuantitativa, exploratoria y de corte transversal realizada con 222 profesores de escuelas públicas de la isla de Santiago. Los participantes respondieron a un cuestionario sociodemográfico y ocupacional y al Copenhagen Psychosocial Questionnaire II. Los datos fueron analizados mediante estadísticas descriptivas, pruebas t de Student para muestras independientes y análisis de varianza. Los resultados indicaron que las demandas cognitivas presentaron las puntuaciones más elevadas, evidenciando el intenso esfuerzo intelectual requerido por la actividad docente. Por el contrario, la dimensión comportamiento ofensivo mostró las puntuaciones más favorables, sugiriendo una baja exposición a comportamientos hostiles y situaciones de violencia en el entorno escolar. Se observaron diferencias en algunas dimensiones de los riesgos psicosociales según características sociodemográficas y ocupacionales, aunque los tamaños del efecto fueron predominantemente pequeños, indicando un impacto limitado de estas variables. En general, los resultados sugieren un perfil relativamente favorable de las condiciones psicosociales de trabajo de los participantes.

Palabras clave: Docentes; Educación secundaria; Riesgos psicosociales; Salud ocupacional.

Introdução

Os riscos psicossociais no trabalho referem-se a aspectos relacionados à concepção, organização e gestão do trabalho, bem como às interações sociais e organizacionais que caracterizam o ambiente laboral, capazes de afetar negativamente a saúde física, psicológica e social dos trabalhadores (Leka et al., 2011; Teixeira et al., 2025). Tais riscos resultam da interação entre fatores organizacionais, sociais e individuais, incluindo elevadas demandas de trabalho, baixo controle sobre as atividades, insegurança laboral, ambiguidade de papéis, conflitos interpessoais, insuficiência de apoio organizacional e dificuldades na conciliação entre trabalho e vida pessoal (International Labour Organization [ILO], 2022; World Health Organization [WHO], 2024; Teixeira et al., 2025).

Recentemente, Teixeira et al. (2025), em revisão integrativa da literatura internacional, destacaram a persistência de divergências conceituais na definição dos riscos psicossociais, observando frequente confusão entre os conceitos de riscos e fatores de risco psicossociais. Segundo os autores, os riscos psicossociais correspondem à probabilidade de que determinadas condições de trabalho produzam efeitos negativos sobre a saúde física ou mental dos trabalhadores, enquanto os fatores de risco psicossociais referem-se às características específicas do trabalho e da organização que favorecem a ocorrência desses desfechos. Essa distinção é considerada fundamental para o desenvolvimento de estratégias eficazes de avaliação, prevenção e gestão dos riscos psicossociais no contexto laboral.

A compreensão contemporânea desses riscos tem sido amplamente sustentada pelo Modelo Demandas-Recursos do Trabalho (Job Demands-Resources – JD-R), segundo o qual as características do trabalho podem ser classificadas como demandas ou recursos laborais (Bakker & Demerouti, 2017). As demandas correspondem a aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que requerem esforço contínuo e estão associados a custos fisiológicos e psicológicos, enquanto os recursos favorecem a consecução dos objetivos de trabalho, reduzem o impacto das demandas e promovem crescimento, aprendizagem e desenvolvimento profissional. Evidências acumuladas indicam que demandas excessivas aumentam o risco de

adoecimento, ao passo que recursos adequados favorecem motivação, engajamento e bem-estar ocupacional (Bakker et al., 2023).

Nas últimas décadas, transformações decorrentes da globalização, da digitalização, da intensificação produtiva e da crescente flexibilização das relações laborais ampliaram a exposição dos trabalhadores a fatores de risco psicossocial (Hünefeld et al., 2020; Leka et al., 2011). Entre os fatores mais frequentemente associados aos riscos psicossociais, destacam-se a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia, os conflitos interpessoais, a insegurança laboral, a ambiguidade de papéis, o desequilíbrio entre esforço e recompensa e a insuficiência de apoio organizacional (Gollac & Bodier, 2011; Nielsen & Christensen, 2021).

A exposição prolongada a condições psicossociais desfavoráveis tem sido associada a diversos desfechos negativos para trabalhadores e organizações. No plano individual, destacam-se o estresse ocupacional, o burnout, os sintomas depressivos, os problemas de sono, as dificuldades de concentração e o comprometimento da saúde física (Moretti et al., 2022; Schulte et al., 2024). No plano organizacional, observam-se aumento do absenteísmo, presenteísmo, acidentes de trabalho, rotatividade e redução da produtividade (Gollac & Bodier, 2011; Nielsen & Christensen, 2021). Além dos fatores tradicionalmente investigados, estudos recentes têm destacado novos desafios relacionados ao trabalho digital, ao uso intensivo de tecnologias da informação, à vigilância eletrônica, à gestão algorítmica e às mudanças impostas pela pandemia de COVID-19, que modificaram significativamente as condições de trabalho em diversos setores ocupacionais (Hünefeld et al., 2020; Moretti et al., 2022).

A docência é reconhecida internacionalmente como uma das ocupações mais expostas aos riscos psicossociais. O trabalho docente envolve elevada carga cognitiva, emocional e relacional, exigindo dos profissionais não apenas competências pedagógicas, mas também habilidades de gestão de conflitos, adaptação a mudanças constantes e atendimento às demandas institucionais e sociais (Madigan & Kim, 2021). Diversos estudos têm identificado que fatores como sobrecarga de trabalho, excesso de tarefas administrativas, indisciplina dos alunos, pressão por resultados, escassez de recursos materiais, conflitos interpessoais e falta de reconhecimento profissional constituem importantes

fontes de risco psicossocial entre professores (Gasparini et al., 2005; García-Carmona et al., 2019).

Essas condições estão associadas a maiores níveis de estresse, exaustão emocional, burnout, insatisfação profissional e intenção de abandono da carreira docente (Madigan & Kim, 2021). Em revisão sistemática, García-Carmona et al. (2019) identificaram elevadas prevalências de burnout entre professores do ensino secundário, associadas principalmente à sobrecarga de trabalho e às dificuldades de gestão da sala de aula. De forma semelhante, a meta-análise realizada por Madigan e Kim (2021) demonstrou que o burnout constitui um dos principais preditores da intenção de abandono da profissão docente, evidenciando a relevância dos riscos psicossociais para a sustentabilidade das carreiras educacionais.

No contexto educacional, as condições psicossociais de trabalho assumem particular relevância devido às suas repercussões não apenas sobre a saúde e o bem-estar dos docentes, mas também sobre a qualidade dos processos de ensino e aprendizagem, o compromisso profissional e a permanência na carreira. Evidências têm demonstrado que ambientes de trabalho favoráveis contribuem para maiores níveis de satisfação profissional, motivação e eficácia docente, enquanto condições adversas estão associadas ao aumento do desgaste ocupacional, da intenção de abandono da profissão e de dificuldades no desempenho das atividades pedagógicas (Madigan & Kim, 2021; Oliveira et al., 2023).

A pandemia de COVID-19 intensificou ainda mais esses desafios. A rápida transição para modalidades remotas e híbridas de ensino exigiu adaptação tecnológica, reformulação das práticas pedagógicas e ampliação do tempo dedicado ao trabalho, contribuindo para o aumento das exigências cognitivas e emocionais dos docentes (Kim & Asbury, 2020; Pressley, 2021). Evidências recentes sugerem que muitos dos impactos observados nesse período persistem no cenário pós-pandemia, especialmente aqueles relacionados à intensificação do trabalho, à sobrecarga emocional e às dificuldades de recuperação psicológica.

No contexto africano de língua portuguesa, Abacar et al. (2020) identificaram, entre professores moçambicanos, fatores como baixos salários, escassas

oportunidades de desenvolvimento profissional, dificuldades nas relações com gestores e limitada valorização social da profissão como elementos associados aos riscos psicossociais. Em Cabo Verde, debates recentes sobre a valorização da profissão docente têm evidenciado desafios relacionados à progressão na carreira, à estrutura remuneratória e ao desenvolvimento profissional, levando à implementação de medidas de regularização de pendências acumuladas e à revisão do Estatuto da Carreira Docente e do Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) (Governo de Cabo Verde, 2024).

Embora a investigação sobre riscos psicossociais no trabalho tenha crescido significativamente nas últimas décadas, a produção científica permanece concentrada em determinados contextos geográficos, sobretudo europeus, latino-americanos e asiáticos (Teixeira et al., 2025). A revisão integrativa conduzida por esses autores identificou estudos realizados em países como Brasil, Portugal, Espanha, Itália, Reino Unido, Suíça, Colômbia, México, Equador, Turquia, Malásia e Singapura, evidenciando a reduzida representação de países africanos, particularmente dos países africanos de língua portuguesa, na literatura disponível. Considerando as especificidades do sistema educativo cabo-verdiano e a limitada evidência produzida nesse contexto, torna-se relevante compreender como os riscos psicossociais se manifestam entre os docentes do ensino secundário do país.

Nesse sentido, o estudo busca contribuir para ampliar o conhecimento sobre a saúde ocupacional docente em contextos africanos de língua portuguesa e oferecer subsídios para o desenvolvimento de estratégias de promoção do bem-estar, prevenção de riscos psicossociais e fortalecimento de ambientes escolares saudáveis. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho em docentes do ensino secundário cabo-verdianos, considerando sua associação com características sociodemográficas e ocupacionais.

Metodologia

Participantes

Participaram do estudo 222 docentes do ensino secundário público residentes na Ilha de Santiago, Cabo Verde. A amostra foi composta por 128 homens (57,7%) e 94 mulheres (42,3%), com idades entre 18 e 65 anos. A maioria dos participantes encontrava-se na fase de diversificação da carreira docente (n = 167; 75,2%), seguida pelas de serenidade (n = 21; 9,5%), entrada (n = 20; 9,0%) e estabilização (n = 14; 6,3%).

Em relação à formação acadêmica, predominavam docentes com licenciatura via ensino (67,6%), seguidos por licenciatura técnica (12,7%), bacharelado (11,8%) e mestrado (5,9%). A maior parte dos participantes possuía vínculo efetivo com a instituição de ensino (82,9%). Quanto ao local de atuação profissional, 57,7% trabalhavam em escolas localizadas na cidade e 42,3% em instituições situadas no interior da ilha.

Instrumentos

Questionário sociodemográfico e profissional. Elaborado para o estudo com o objetivo de caracterizar os participantes quanto às variáveis sociodemográficas e ocupacionais, incluindo sexo, idade, estado civil, tempo de docência, formação acadêmica e fase da carreira docente. A classificação das fases da carreira docente foi realizada com base no modelo de ciclo de vida profissional proposto por Huberman (1995), agrupando os participantes nas fases de entrada, estabilização, diversificação e serenidade de acordo com o tempo de experiência docente.

Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II). Utilizou-se a versão longa portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II), desenvolvido por Kristensen et al. (2005) e adaptado para Portugal por Silva et al. (2011). Foram utilizadas as subescalas Exigências Quantitativas (três itens; α = 0,72; por exemplo, “Tem tempo suficiente para completar todas as suas tarefas de trabalho?”), Ritmo de Trabalho (um item; por exemplo, “Tem de trabalhar muito rapidamente?”), Exigências Cognitivas (três itens; α = 0,69; por exemplo, “O seu trabalho exige que se lembre de muitas coisas?”), Exigências Emocionais (três itens; α = 0,69; por exemplo, “O seu trabalho coloca-o(a) em situações emocionalmente perturbadoras?”), Influência no Trabalho (quatro itens; α = 0,67; por exemplo, “Tem influência sobre a quantidade de trabalho que

lhe é atribuída?"), Comunidade Social no Trabalho (três itens; α = 0,70; por exemplo, "Existe um bom ambiente de cooperação entre os colegas de trabalho?"), Confiança Vertical (três itens; α = 0,69; por exemplo, "A direção confia nos trabalhadores?"), Insegurança Laboral (quatro itens; α = 0,71; por exemplo, "Está preocupado(a) em perder o seu emprego?"), Autoeficácia (seis itens; α = 0,70; por exemplo, "Consigo resolver a maioria dos problemas que surgem no meu trabalho?") e Conflito Trabalho-Família (cinco itens; α = 0,71; por exemplo, "Sente que o seu trabalho interfere na sua vida familiar?"). Todos os itens foram respondidos em escalas de cinco pontos, cujas categorias de resposta variaram de acordo com a dimensão avaliada, incluindo escalas de frequência, intensidade e avaliação.

Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada em 2023. Após a autorização das instituições de ensino participantes, os dados foram coletados presencialmente nas escolas durante o horário de trabalho dos docentes. Os participantes receberam informações sobre os objetivos da pesquisa, o caráter voluntário da participação e as garantias de confidencialidade e anonimato das respostas. Os questionários foram aplicados em formato coletivo, em local disponibilizado pelas instituições, com tempo médio de preenchimento de aproximadamente 20 minutos.

Este estudo foi conduzido em conformidade com os princípios éticos estabelecidos na Declaração de Helsinque para pesquisas envolvendo seres humanos. Antes da coleta de dados, foi obtida autorização formal das escolas participantes localizadas na Ilha de Santiago, Cabo Verde. Os docentes foram informados sobre os objetivos e os procedimentos da pesquisa e participaram voluntariamente após fornecerem seu consentimento para participação. Foram assegurados o anonimato e a confidencialidade das informações, não sendo coletados dados que permitissem a identificação dos participantes. As informações coletadas foram empregadas apenas para fins de pesquisa científica e analisadas de maneira geral, sem individualizar os respondentes, para garantir sua privacidade.

Análise dos Dados

Os dados foram analisados por meio do software Jamovi, versão 2.6. Inicialmente, realizaram-se análises descritivas (médias, desvios-padrão e coeficientes de confiabilidade) para caracterização da amostra e das variáveis estudadas. Para comparar os grupos em relação às dimensões do COPSOQ II, foram utilizados o teste t de Student para amostras independentes e a análise de variância unifatorial (ANOVA One-Way). Quando identificadas diferenças entre três ou mais grupos, realizaram-se comparações múltiplas por meio do teste *post hoc* de Bonferroni.

A normalidade das distribuições foi verificada pelos testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, e a homogeneidade das variâncias pelo teste de Levene. Considerando possíveis desvios dos pressupostos paramétricos e visando aumentar a robustez das estimativas, foram empregados procedimentos de bootstrapping com 5.000 reamostragens e intervalos de confiança corrigidos por viés e aceleração (BCa) de 95% (Haukoos & Lewis, 2005).

Além dos testes de significância, foram calculados os tamanhos de efeito por meio do d de Cohen para comparações entre dois grupos e do eta quadrado (η^2) ou eta quadrado parcial (η^2p) para as análises de variância, conforme a análise realizada. Adotou-se nível de significância de 5% ($p < 0,05$) para todas as análises.

Resultados

A Tabela 1 apresenta as diferenças nas dimensões do COPSOQ II em função das características sociodemográficas dos participantes. Foram observadas diferenças estatisticamente significativas associadas ao gênero e à presença de filhos, além de tendências de diferença em algumas dimensões segundo gênero e idade. Em relação ao gênero, descritivamente, os homens apresentaram escores mais elevados nas dimensões influência no trabalho, previsibilidade e satisfação no trabalho, enquanto as mulheres apresentaram escores superiores em confiança horizontal, sendo esta última diferença estatisticamente significativa. Os tamanhos de efeito observados foram pequenos. Quanto à presença de filhos, os participantes sem filhos apresentaram escores significativamente mais elevados nas dimensões exigências de esconder

emoções, conflitos laborais e insegurança laboral, com tamanhos de efeito variando entre moderados e elevados. Em relação à idade, verificou-se uma tendência de diferença na dimensão conflito trabalho-família, com escores mais elevados entre os participantes pertencentes às faixas etárias mais avançadas.

Tabela 1

Diferenças nas dimensões do COPSOQ II segundo características sociodemográficas

Variável	Dimensão	Grupo 1 *M (DP)*	Grupo 2 *M (DP)*	Teste	*p*	Tamanho de efeito
Gênero	Influência no trabalho	Mulheres 2,64 (0,82)	Homens 2,87 (0,92)	*t*(219) = -1,89	0,060	*d* = 0,26
	Previsibilidade	Mulheres 3,26 (0,94)	Homens 3,51 (0,98)	*t*(219) = -1,91	0,050	*d* = 0,26
	Confiança horizontal	Mulheres 2,85 (0,80)	Homens 2,62 (0,73)	*t*(220) = 2,19	0,030	*d* = 0,30
	Satisfação no trabalho	Mulheres 3,48 (0,88)	Homens 3,68 (0,92)	*t*(219) = -1,95	0,050	*d* = 0,35
Ter filhos	Exigências de esconder emoções	Sem filhos 2,86 (0,76)	Com filhos 2,25 (0,99)	*t*(220) = -2,73	0,007	*d* = 0,63
	Conflitos laborais	Sem filhos 3,16 (0,87)	Com filhos 2,67 (0,80)	*t*(220) = -2,67	0,008	*d* = 0,62
	Insegurança laboral	Sem filhos 2,80 (1,05)	Com filhos 2,29 (1,03)	*t*(219) = -2,18	0,030	*d* = 0,50
Idade	Conflito trabalho-família	18–25: 1,22 (0,38); 26–35: 2,59 (1,03)	36–50: 2,77 (1,04); 51–65: 2,75 (1,30)	*F*(3, 218) = 2,39	0,060	η^2p = 0,032

Nota. M = média; DP = desvio-padrão; d = tamanho de efeito de Cohen; η²p = eta quadrado parcial. Os resultados referentes à idade foram obtidos por análise de variância (ANOVA). Valores de p inferiores a 0,05 foram considerados estatisticamente significativos.

A Tabela 2 apresenta as diferenças nas dimensões do COPSOQ II em função das características ocupacionais dos participantes. Foram identificadas diferenças estatisticamente significativas relacionadas ao tempo de serviço, ao exercício de cargo de chefia ou coordenação e ao ciclo de ensino lecionado, além de uma tendência de diferença segundo o tipo de vínculo empregatício. Quanto ao tempo de serviço, docentes na fase de serenidade apresentaram escores mais elevados em exigências cognitivas e escores mais baixos em insegurança laboral quando comparados aos demais grupos. Em relação ao vínculo empregatício, observou-se uma tendência de diferença na dimensão conflito trabalho-família, com escores mais elevados entre os docentes pertencentes ao quadro efetivo. Os participantes que exerciam cargos de chefia ou coordenação apresentaram escores mais elevados em influência no trabalho do que aqueles sem funções de liderança. Por fim, foram observadas diferenças na dimensão justiça e respeito em função do ciclo de ensino lecionado, sendo os maiores escores observados entre os docentes que atuavam exclusivamente no primeiro ciclo.

Tabela 2

Diferenças nas dimensões do COPSOQ II segundo características ocupacionais

Variável	Dimensão	Grupos *M (DP)*	Teste	*p*	Tamanho de efeito
Tempo de serviço	Exigências cognitivas	Entrada: 4,11 (0,70); Estabilização: 3,97 (0,63); Diversificação: 4,01 (0,63); Serenidade: 4,44 (0,43)	*F*(3, 218) = 3,04	0,029	η² = 0,03
	Insegurança laboral	Entrada: 2,58 (1,10); Estabilização: 2,57 (1,01);	*F*(3, 217) = 4,58	0,004	η² = 0,05

		Diversificação: 2,38 (1,04); Serenidade: 1,58 (0,73)			
Tipo de vínculo empregatício	Conflito trabalho-família	Contrato a termo: 2,31 (0,95); Contrato por tempo indeterminado: 2,37 (0,97); Quadro efetivo: 2,75 (1,08)	$F(2, 219) = 2,43$	0,090	$\eta^2 = 0,02$
Cargo de chefia/coordenação	Influência no trabalho	Com chefia: 2,89 (0,86); Sem chefia: 2,57 (0,89)	$t(219) = 2,54$	0,012	$d = 0,36$
Ciclo de ensino	Justiça e respeito	1.º ciclo: 2,87 (0,98); 2.º ciclo: 2,29 (0,83); 1.º e 2.º ciclos: 2,67 (0,72)	$F(2, 219) = 7,67$	< 0,001	$\eta^2 = 0,06$

Nota. M = média; *DP* = desvio-padrão; *d* = tamanho de efeito de Cohen; η^2 = eta quadrado. Os resultados referentes ao tempo de serviço, tipo de vínculo empregatício e ciclo de ensino foram obtidos por análise de variância (ANOVA). Valores de *p* inferiores a 0,05 foram considerados estatisticamente significativos.

Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho em docentes do ensino secundário cabo-verdianos, considerando sua associação com características sociodemográficas e ocupacionais. De modo geral, os resultados indicam que os docentes participantes percebem suas condições psicossociais de trabalho de forma globalmente favorável, sugerindo níveis moderados ou reduzidos de exposição à maioria dos riscos avaliados.

No que se refere às características sociodemográficas, as diferenças observadas foram pontuais e apresentaram magnitudes predominantemente pequenas. Em relação ao gênero, a única diferença estatisticamente significativa foi observada na confiança horizontal, com escores mais elevados entre as mulheres. Descritivamente, os homens apresentaram escores mais elevados em

influência no trabalho, previsibilidade e satisfação no trabalho, embora essas diferenças não tenham alcançado o nível de significância adotado. Embora os tamanhos de efeito sugiram cautela na interpretação desses resultados, eles podem refletir diferenças na forma como homens e mulheres percebem os recursos organizacionais e as relações estabelecidas no contexto de trabalho. Estudos prévios têm demonstrado que fatores relacionados ao reconhecimento profissional, à participação nos processos decisórios e ao suporte social podem apresentar variações em função do gênero, embora os resultados permaneçam inconsistentes entre diferentes contextos educacionais (Madigan & Kim, 2021).

A condição parental também esteve associada a algumas diferenças relevantes. Docentes sem filhos apresentaram escores mais elevados em exigências de esconder emoções, conflitos laborais e insegurança laboral. Uma possível explicação é que profissionais sem filhos, particularmente aqueles em fases mais iniciais da carreira, estejam mais expostos a vínculos laborais menos estáveis e a maiores incertezas profissionais. Adicionalmente, a menor experiência profissional acumulada pode contribuir para maiores dificuldades na gestão emocional das exigências inerentes ao trabalho docente.

Observou-se ainda uma tendência de aumento do conflito trabalho-família entre os docentes pertencentes às faixas etárias mais elevadas. Embora esse resultado não tenha alcançado significância estatística convencional, sugere que o acúmulo de responsabilidades profissionais e familiares ao longo da vida pode aumentar a percepção de interferência entre os diferentes papéis desempenhados pelos docentes. Estudos futuros poderão explorar essa relação, considerando variáveis como carga horária, responsabilidades familiares e atividades extracurriculares.

Em relação às características ocupacionais, verificou-se que docentes na fase de serenidade da carreira apresentaram maiores exigências cognitivas e menores níveis de insegurança laboral quando comparados aos demais grupos. Esses resultados sugerem que a experiência profissional acumulada favorece a estabilidade ocupacional, embora possa estar associada ao aumento das responsabilidades pedagógicas e institucionais. Tal interpretação é consistente com modelos de desenvolvimento da carreira docente, segundo os quais

profissionais mais experientes tendem a assumir papéis mais complexos e a participar mais ativamente da gestão das atividades escolares.

Os participantes que exerciam funções de chefia ou coordenação apresentaram maiores níveis de influência no trabalho. Esse resultado era esperado, uma vez que tais funções envolvem maior autonomia decisória, participação nos processos de gestão escolar e controle sobre aspectos relacionados à organização do trabalho. Sob a perspectiva do modelo JD-R, a influência no trabalho constitui um importante recurso laboral associado à motivação, ao engajamento e ao bem-estar ocupacional (Bakker et al., 2023).

Também foram identificadas diferenças na dimensão justiça e respeito em função do ciclo de ensino ministrado. Docentes que atuavam exclusivamente no primeiro ciclo apresentaram escores superiores aos observados nos demais grupos. Embora a literatura disponível ofereça poucas explicações para esse resultado, é possível que diferenças na organização do trabalho pedagógico, na relação com os alunos e famílias e nas estruturas de gestão escolar contribuam para distintas percepções de justiça organizacional.

Considerando o conjunto dos resultados, observou-se que as exigências cognitivas constituíram a dimensão com os escores mais elevados. Esse resultado é coerente com a natureza da atividade docente, caracterizada por demandas constantes de planejamento, tomada de decisão, resolução de problemas, adaptação de conteúdos e gestão simultânea de múltiplas tarefas (Madigan & Kim, 2021). À luz do modelo JD-R, tais exigências podem representar desafios inerentes à profissão e atuar como estímulos ao desenvolvimento profissional quando acompanhadas de recursos adequados. Contudo, quando persistentes e desacompanhadas de apoio organizacional, podem contribuir para processos de desgaste ocupacional e comprometimento do bem-estar docente (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023).

Por outro lado, os elevados escores observados na dimensão comportamento ofensivo indicam baixa exposição a comportamentos hostis, humilhações ou violência interpessoal no ambiente de trabalho. Esse resultado sugere a existência de relações interpessoais relativamente saudáveis e de um clima organizacional favorável entre os participantes. Este aspecto é particularmente relevante, considerando que conflitos interpessoais e violência psicológica

figuram entre os fatores mais frequentemente associados ao adoecimento ocupacional em profissionais da educação (García-Carmona et al., 2019).

De modo geral, os resultados indicam que as variáveis sociodemográficas e ocupacionais exerceram influência limitada sobre a percepção dos riscos psicossociais, uma vez que as diferenças observadas foram restritas a algumas dimensões específicas e apresentaram, em sua maioria, magnitudes pequenas. Esse padrão sugere relativa homogeneidade das condições psicossociais de trabalho entre os docentes participantes, possivelmente decorrente da similaridade dos contextos organizacionais e das condições laborais existentes no sistema público de ensino secundário cabo-verdiano.

Do ponto de vista educacional, os resultados sugerem que a promoção de condições psicossociais de trabalho favoráveis pode constituir uma estratégia relevante para fortalecer o bem-estar docente e contribuir para a sustentabilidade da carreira profissional. Considerando que a qualidade do trabalho docente influencia diretamente os processos educacionais, investimentos em recursos organizacionais, apoio institucional, participação nas decisões e valorização profissional podem beneficiar simultaneamente os docentes, as escolas e os sistemas educacionais.

O estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. O delineamento transversal impede o estabelecimento de relações causais entre as variáveis analisadas. Além disso, a amostra foi composta exclusivamente por docentes da ilha de Santiago, o que limita a generalização dos resultados para outras ilhas e contextos educacionais de Cabo Verde. A utilização de medidas de autorrelato também pode estar sujeita a vieses de desejabilidade social e percepção individual.

Apesar dessas limitações, o estudo apresenta como pontos fortes a investigação de um contexto ainda pouco representado na literatura e a utilização do Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II), instrumento que possibilita a análise de diferentes dimensões psicossociais do trabalho. Adicionalmente, o uso de medidas de tamanho de efeito e de procedimentos de *bootstrapping* contribuiu para a robustez das análises realizadas.

Estudos futuros poderão utilizar delineamentos longitudinais e incluir docentes de diferentes ilhas e níveis de ensino, permitindo uma compreensão mais abrangente das condições psicossociais de trabalho no contexto cabo-verdiano. Adicionalmente, a incorporação de métodos mistos e de indicadores organizacionais poderá contribuir para aprofundar a compreensão dos fatores associados aos riscos psicossociais e suas repercussões sobre a saúde, o bem-estar e o desempenho docente.

Conclusão

O presente estudo analisou os riscos psicossociais relacionados ao trabalho em docentes do ensino secundário cabo-verdianos, evidenciando que os participantes percebem suas condições psicossociais de trabalho de forma globalmente favorável. As exigências cognitivas constituíram a dimensão com os escores mais elevados, refletindo a complexidade intelectual inerente à atividade docente, enquanto a exposição a comportamentos ofensivos apresentou níveis reduzidos, sugerindo relações interpessoais e ambientes de trabalho relativamente saudáveis.

As diferenças associadas às características sociodemográficas e ocupacionais foram limitadas e apresentaram, em sua maioria, magnitudes pequenas, indicando relativa homogeneidade das experiências laborais no contexto estudado. Esses resultados sugerem que, embora determinadas características individuais e profissionais possam influenciar dimensões específicas dos riscos psicossociais, as condições de trabalho tendem a ser percebidas de forma semelhante entre os docentes participantes.

O estudo apresenta contribuições relevantes ao ampliar o conhecimento sobre as condições psicossociais de trabalho docente em contextos africanos de língua portuguesa, ainda pouco representados na literatura científica. A utilização do Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) possibilita a comparação dos resultados com evidências produzidas em diferentes contextos socioculturais e educacionais, favorecendo o avanço do conhecimento nessa área.

Do ponto de vista prático, os resultados reforçam a importância de políticas e estratégias institucionais voltadas à promoção do bem-estar docente, ao fortalecimento dos recursos organizacionais, à valorização profissional e à

construção de ambientes escolares saudáveis. Ao contribuir para a compreensão das condições psicossociais de trabalho de docentes cabo-verdianos, o estudo oferece subsídios para a formulação de ações de prevenção de riscos psicossociais e promoção da saúde ocupacional no contexto educacional.

Declaração da utilização de Inteligência Artificial Generativa (IAGen)

Os autores declaram que utilizaram ferramentas de Inteligência Artificial Generativa (IAGen), especificamente o ChatGPT (OpenAI), para apoio na revisão linguística, aprimoramento da redação acadêmica, tradução de trechos do manuscrito e verificação da clareza textual. A utilização da ferramenta teve caráter exclusivamente auxiliar e não envolveu a geração de dados, análises, resultados, interpretações científicas ou conclusões do estudo.

Os autores revisaram criticamente todo o conteúdo produzido com auxílio da ferramenta e assumem total responsabilidade pela precisão, integridade e originalidade do manuscrito submetido.

Referências bibliográficas

Abacar, M., Aliante, G., & Nahia, I. A. (2020). Riscos psicossociais em professores de escolas secundárias em Moçambique. *Psicologia, Saúde & Doenças, 21*(1), 215–228. https://doi.org/10.15309/20psd210124

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social*

Psychology of Education, 22, 189–208. https://doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9

Gasparini, S. M., Barreto, S. M., & Assunção, A. A. (2005). O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa, 31*(2), 189–199. https://doi.org/10.1590/S1517-97022005000200003

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser: Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail.* Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Governo de Cabo Verde. (2024, 15 de maio). Governo fixa atualização da tabela remuneratória dos professores. https://www.governo.cv/governo-fixa-atualizacao-da-tabela-remuneratoria-dos-professores/

Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). Advanced statistics: Bootstrapping confidence intervals for statistics with "difficult" distributions. *Academic Emergency Medicine, 12*(4), 360–365. https://doi.org/10.1197/j.aem.2004.11.018

Huberman, M. (1995). Professional careers and professional development: Some intersections. In T. R. Guskey & M. Huberman (Eds.), *Professional development in education: New paradigms and practices* (pp. 193–224). Teachers College Press.

Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: A systematic review and research agenda. *Work & Stress, 34*(1), 82–110. https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567367

International Labour Organization. (2022). *Psychosocial risks and stress at work*. https://www.ilo.org

Kim, L. E., & Asbury, K. (2020). "Like a rug had been pulled from under you": The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *British Journal of Educational Psychology, 90*(4), 1062–1083. https://doi.org/10.1111/bjep.12381

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), 438–449. https://doi.org/10.5271/sjweh.948

Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., Vartia, M., & Ertel, M. (2011). The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union. *Safety Science, 49*(4), 558–564. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.02.002

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education, 105*, Article 103425. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425

Moretti, M., Vitaliano, E., Battista, G., Nurchis, M. C., Casu, G., & Damiani, G. (2022). Teaching during COVID-19: Burnout and psychological outcomes among Italian university professors after one year of distance teaching. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(5), 2934. https://doi.org/10.3390/ijerph19052934

Nielsen, K., & Christensen, K. B. (2021). Psychosocial factors at work and their relation to health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 47*(7), 483–485. https://doi.org/10.5271/sjweh.3984

Oliveira, V. A., Fernandes, A. A., & Vargas, A. B. (2023). Condições de trabalho docente durante e após a pandemia de COVID-19: Uma revisão integrativa. *Educação e Pesquisa, 49*, e265280. https://doi.org/10.1590/S1678-4634202349265280

Pressley, T. (2021). Factors contributing to teacher burnout during COVID-19. *Educational Researcher, 50*(5), 325–327. https://doi.org/10.3102/0013189X211004138

Schulte, P. A., Cunningham, T. R., Guerin, R. J., & Kone, A. (2024). An urgent call to address work-related psychosocial hazards. *American Journal of Industrial Medicine, 67*(4), 231–236. https://doi.org/10.1002/ajim.23607

Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A. M., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa. Departamento de Educação, Universidade de Aveiro.

Teixeira, I. N., Silva, I. S., & Cadime, I. M. D. (2025). Riscos psicossociais no trabalho: Revisão integrativa e perspectivas conceituais. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 23*(2), e20251464. https://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1464

World Health Organization. (2024). *Mental health at work*. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Eurídice Mafalda Carvalho Amarante
Universidade de Cabo Verde, Praia, Cabo Verde
ORCID: https://orcid.org/0009-0002-9648-2296
E-mail: euridice.amarante@docente.unicv.edu.cv

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos
Universidade Federal da Bahia (UFBA), Brasil
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1322-5749
E-mail: virgilio@ufba.br

Mary Sandra Carlotto
Universidade de Brasília (UnB), Brasil
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2336-5224
E-mail: mary.carlotto@unb.br

Data de submissão: junho, 2026

Data de avaliação: junho-outubro, 2026

Data de publicação: novembro, 2026