

INFLUÊNCIA DOS FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS COM O TRABALHO NA MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES: UM ESTUDO DE CASO NO SETOR INDUSTRIAL

Ana C. Silva¹, Artemisa R. Dores², Inês N. Machado¹, Miguel R. Silva¹, Sandra Alves³ and Matilde A. Rodrigues^{1,2,4}

¹ Centro de Investigação em Saúde e Ambiente, Escola Superior de Saúde, Instituto Politécnico do Porto, Porto, Portugal. mar@ess.ipp.pt;

² Centro de Investigação em Reabilitação, Escola Superior de Saúde, Instituto Politécnico do Porto, Porto, Portugal. artemisa@ess.ipp.pt

³ Instituto de Investigação e Inovação em Saúde, Universidade do Porto. Instituto de Engenharia Biomédica, Universidade do Porto.

⁴ Algoritmi, Universidade do Minho, Guimarães, Portugal.

Abstract

Introduction: Psychosocial risks are at the origin of negative consequences for organizations and individuals. Despite the potential relationship with the level of workers' motivation, few studies have analyzed this issue in industrial settings. **Objectives:** This study aimed to assess work-related psychosocial risk factors and determine their relationship with intrinsic and extrinsic motivation. **Methodology:** The study was developed in an industry, and 49 workers were included. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) was used to assess psychosocial factors, and the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) was used to assess motivation. **Results and discussion:** The subscales "job insecurity", "cognitive demands", "emotional demands", "social support from superiors" and "influence at work" showed relevant risk values for workers' health, so they should be prioritized in the intervention. The motivational dimensions that presented the highest values were "intrinsic motivation" and "external regulation". Significant associations were found between the variables under study. **Conclusion:** This study reinforces that work-related psychosocial risk factors are associated with workers' motivation.

Keywords: Psychosocial Factors, Industry, Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation

Introdução

Nos últimos anos têm-se verificado alterações significativas no mundo de trabalho, as quais têm potenciado a ocorrência de novos riscos psicossociais em diferentes contextos ocupacionais (EU-OSHA, 2014; Franklin & Gkiouleka, 2021). Os riscos psicossociais são designados como as interações entre o conteúdo do trabalho, a organização e a gestão de trabalho, e ainda outras condições ambientais e necessidades dos trabalhadores (International Labour Office, 1986; Leka et al., 2008).

Os riscos psicossociais são um desafio emergente para as empresas, sendo considerados por estas os mais difíceis de gerir, quer devido à falta de informação, quer devido à falta de ferramentas preventivas adequadas e eficazes para esta temática (EU-OSHA, 2014). Além disso, tem sido identificado um impacto significativo da exposição a fatores de risco psicossociais na saúde das pessoas, no desempenho das organizações e na economia (EU-OSHA, 2014; OSHA, 2021).

O setor industrial na Europa tem relatado elevadas exigências relativas aos fatores de risco psicossociais, nomeadamente, o ritmo de trabalho acelerado, as exigências de prazos, e o tempo insuficiente para executar as tarefas, sendo por isso um setor importante para estudar esta temática (Eurofound, 2015). Têm sido também relacionados com outros problemas de saúde e organizacionais, como o absentismo, o presenteísmo, períodos de trabalho interrompidos, a diminuição da qualidade de trabalho, a motivação para o trabalho, a satisfação no trabalho e a sintomatologia musculoesquelética (Belias et al., 2015; Lima et al., 2018; Lohmann et al., 2018; Piko, 2006). Porém, a relação entre fatores

de risco psicossociais e algumas destas variáveis em contexto industrial ainda não é clara, nomeadamente no que se refere à sua relação com a motivação.

Existem várias teorias sobre a motivação em contexto laboral (Ferreira et al., 2007). Esta variável é o que determina o empenho na realização de uma tarefa (Freitas, 2016). Assim, é importante que as organizações criem condições de trabalho motivadoras e saudáveis, para o bem-estar dos trabalhadores e para que os seus trabalhadores tenham o máximo de desempenho e produtividade nas suas tarefas e, como consequência, contribuam para um maior lucro para as empresas (Eurofound, 2015). Apesar da relevância da motivação para o desempenho das tarefas, esta parece ser condicionada por diferentes variáveis, como remuneração/salário, tipo de contrato de trabalho, satisfação das necessidades básicas e psicológicas, formação obtida, saúde dos familiares, ambiente de trabalho e relacionamento entre trabalhadores (Lohmann et al., 2018; Momanyi et al., 2016; Ojakaa, et al., 2014).

No que se refere à motivação no contexto de trabalho, podemos identificar a Teoria da Autodeterminação (TAD). Esta centra-se na natureza da motivação, ou seja, "o porquê do comportamento" (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000). Foca-se no princípio de que o comportamento humano é motivado por três necessidades psicológicas essenciais: a autonomia, a competência e a relação social (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000). Alguns autores defendem que a satisfação destas três necessidades aumenta a motivação intrínseca e extrínseca (Gagné & Deci, 2005).

A TAD apresenta várias dimensões da motivação, variando da sua forma mais autónoma (autodeterminada), até àquela que é controlada externamente, incluindo nesse contínuo a motivação intrínseca, a motivação extrínseca e a amotivação (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000). Na motivação extrínseca estão incluídas a regulação externa, introjetada, identificada e integrada (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000).

Apesar de parecer clara a relação entre riscos psicossociais e o nível de motivação dos trabalhadores, poucos estudos foram realizados em contexto industrial, sendo que grande parte foram desenvolvidos em unidades de saúde (Lohmann et al., 2018; Manafa et al., 2009; Piko, 2005).

Face ao exposto, este estudo tem como objetivos avaliar fatores de risco psicossociais relacionados com o trabalho e determinar a sua relação com a motivação intrínseca e extrínseca.

Metodologia

Amostra

Este estudo foi realizado numa unidade de produção de uma indústria localizada no Norte de Portugal, a qual conta com 71 trabalhadores. Participaram no estudo 49 trabalhadores, sendo a maioria do sexo masculino (85,7%) e média de idades era de 43,57 anos ($\pm 11,29$ anos). Estes trabalhadores operavam em média há 6 anos ($\pm 4,73$ anos) para a empresa.

Desenho de estudo e procedimento

O presente estudo teve por base a aplicação de um questionário. Foram recolhidos dados sociodemográficos para a caracterização dos trabalhadores, e aplicadas duas escalas validadas para língua Portuguesa para a avaliação dos fatores psicossociais relacionados com trabalho e determinação do nível de motivação dos trabalhadores.

Numa primeira fase foram realizadas visitas a uma das instalações da empresa com o intuito de entender o processo produtivo, bem como de analisar os postos de trabalho e as tarefas realizadas. Posteriormente, foram distribuídos aos participantes pela equipa de investigação os consentimentos informados e os questionários, em formato de papel, os quais foram preenchidos de forma individual e anónima.

Foram cumpridos todos os princípios éticos consagradas na declaração de Helsínquia e no Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Instrumentos

Riscos Psicossociais

A identificação e avaliação dos riscos psicossociais teve por base o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ; Kritensen & Borg, 2003, versão portuguesa de Silva et al., 2006). A versão utilizada foi a média, a qual possui 28 dimensões e 87 itens (Alfa de Cronbach para cada dimensão entre 0,60 a 0,92). Cada item foi avaliado com uma escala do tipo Likert de 5 pontos (1 = “Nunca/quase nunca” a 5= ”Sempre”; 1 = “Nada/quase nada” a 5 = “Extremamente”) (Silva et al., 2006). A cotação das respostas foi efetuada de 1 a 5, no sentido direto ao da resposta assinalada, exceto, nos itens 42 e 45, onde foram invertidas (Silva et al., 2006).

Para a interpretação dos dados foram calculadas médias por cada fator que assumiram uma classificação e interpretação conforme o fator/subescala em causa (Silva et al., 2006). Relativamente aos resultados obtidos foi apresentado a média por subescala em tercis com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66 (Silva et al., 2006). Esta divisão tripartida representa um “semáforo”, permitindo interpretar o impacto para a saúde que a exposição aos fatores de cada subescala representa. Nesta interpretação, verde representa situação favorável para a saúde; amarelo situação intermédia; e o vermelho representa situação com risco para a saúde (Silva et al., 2006). De modo, a facilitar a interpretação dos fatores psicossociais relacionados com o trabalho, as subescalas foram divididas em dois grupos, com base na sua natureza como medidas de satisfação ou insatisfação.

Motivação extrínseca e intrínseca do trabalho

No sentido de determinar o nível de motivação dos inquiridos, considerando os cinco estados motivacionais da TAD, que fazem parte do modelo teórico no desenvolvimento da TAD (Deci &

Ryan, 2000), foi aplicada a Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) (Tremblay et al., 2012, versão portuguesa de Cristina, 2009).

A WEIMS incluiu um total de 18 itens, avaliando 6 dimensões: motivação intrínseca, regulação integrada, regulação identificada, regulação introjetada, regulação externa, amotivação (Alfa de Cronbach entre 0,68 e 0,83). Cada item foi avaliado através de uma escala do tipo Likert de 7 graus (1 = “Não corresponde de todo” e 7 = “Corresponde exatamente”). Cada item corresponde à razão pela qual o trabalhador está atualmente a trabalhar na empresa.

Análise de dados

A análise de dados foi efetuada através da estatística descritiva e inferencial. Para cada dimensão foi determinada a média e o desvio padrão. Foi utilizado o coeficiente correlação de Spearman para analisar a correlação entre as dimensões de motivação e as dimensões psicossociais. A análise dos dados foi realizada através do Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, Portugal, IBM), versão 27.0 para o Windows. O nível de significância foi $\alpha=0,05$.

Resultados e discussão

Riscos Psicossociais

Na análise das subescalas do COPSQ foram consideradas as situações de risco para a saúde, mas também as situações de potencial risco para a saúde (situação intermédia). De acordo com a Figura 1, as "exigências cognitivas" e as "exigências emocionais" são as subescalas que mais colocam os trabalhadores em situação de risco, com 44,7% e 33,3%, respetivamente. Estes fatores são referidos em outros estudos como potenciadores de situações de risco (Silva et al., 2006; Freimann & Merisalu, 2015). No entanto, os resultados deste estudo para estas subescalas apresentam valores aproximados dos do estudo de Silva et al. (2006), realizado na população portuguesa. Relativamente às "exigências quantitativas" e "ritmo de trabalho", a situação de risco para a saúde e a situação potencial de risco representam 52,2% e 50,0% no "semáforo", respetivamente (Figura 1).

No que respeita à “insegurança laboral”, a subescala apresenta os valores mais elevados de alto risco para a saúde com 51,0%. Este resultado significa que existe grande preocupação dos trabalhadores em ficarem desempregados. Este fator de risco também foi identificado no estudo de García-Rodríguez et al. (2014). Esta preocupação pode dever-se a algumas alterações recentes da gestão na empresa. Estes resultados elevados também se verificaram num estudo realizado numa indústria de risco elevado na Turquia a 120 trabalhadores da manutenção com a aplicação da mesma ferramenta (Baç & Ekmekçi, 2021).

Nas restantes variáveis de saúde e bem-estar (Figura 1) foram obtidos resultados próximos dos de Silva et al. (2006) e verifica-se que não existem valores elevados de risco para a saúde. No entanto, apresentam-se valores intermédios (potencial risco para a saúde) relevantes em "problemas em dormir" 38,8%, "burnout" 28,6%, "stress" 38,8% e comportamentos depressivos com 30,60%. Destaca-se ainda,

os "comportamentos ofensivos no local de trabalho" com 95,0% dos resultados indicando a dimensão como favorável, ou seja, não representa um risco para a saúde dos trabalhadores. Os resultados nesta subescala foram semelhantes aos encontrados noutros estudos realizados em Portugal, usando o mesmo questionário (Cardoso, 2012; Costa, 2015; Gonçalves, 2015; Silva et al., 2006), podendo dever-se ao tipo de ferramenta utilizada para a recolha de dados deste tipo de comportamentos.

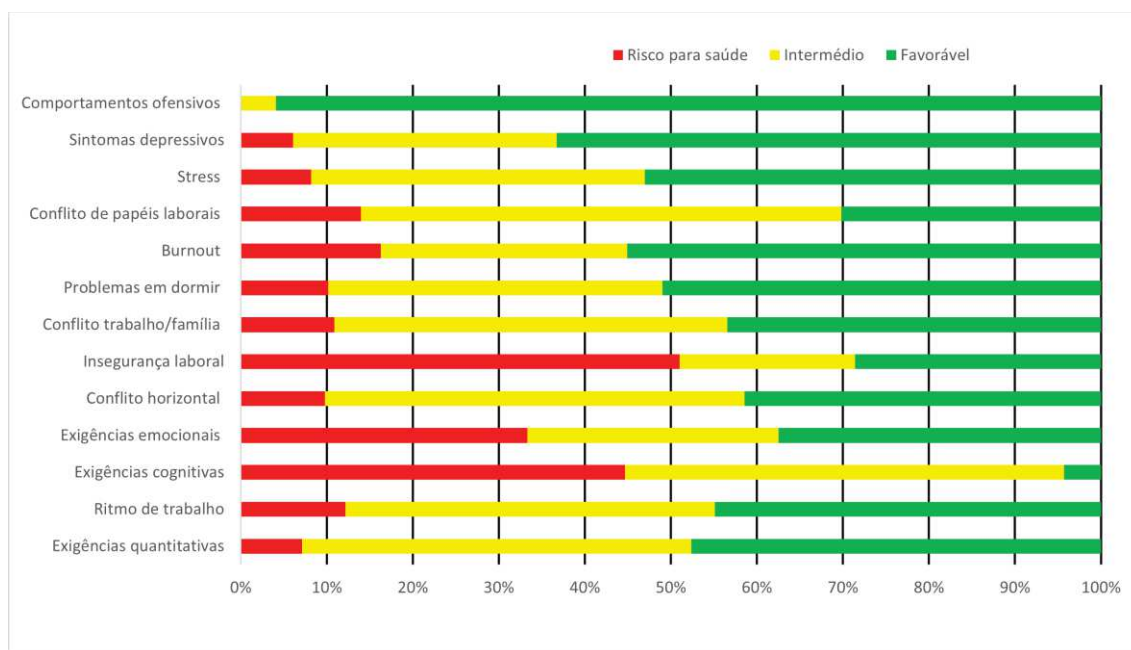


Figura 1: Semáforo das subescalas de insatisfação do COPSQ

No que se refere às subescalas de satisfação, os resultados encontram-se descritos na Figura 2. A subescala mais preocupante é a "influência no trabalho" com 44,9% com risco para a saúde. Estes resultados podem dever-se à baixa autonomia no desenvolvimento das tarefas e nos procedimentos utilizados. Portuné (2012) refere que a pouca influência no seu trabalho, aumenta o risco para a saúde do trabalhador e que esta está relacionada com o aparecimento de problemas de saúde mental (Netterstrom et al., 2008). Segue-se a subescala "apoio social de superiores", com 38,3%, apresentando situação de risco para a saúde relevante. Esta dimensão representa a relação do trabalhador com as chefias, relativa à supervisão, bem como, o sentimento de injustiça, desconsideração por parte dos trabalhadores, sendo uma potencial fonte de stress (Silva et al., 2006).

A "qualidade de liderança" e "confiança horizontal", apresentam valores elevados para risco potencial, com 49,0% e 48,8%, respetivamente. A subescala de "significado do trabalho", com 85,1%, tem valores elevados para a situação favorável de saúde, o que demonstra a relevância que este trabalho tem para os trabalhadores (Silva et al., 2006). Por fim, a saúde geral apresenta resultados bastantes semelhantes nas três possibilidades, a situação de risco de 25,0% ($n = 49$), o risco potencial e o favorável para a saúde com 37,5% ($n = 49$), em ambos.

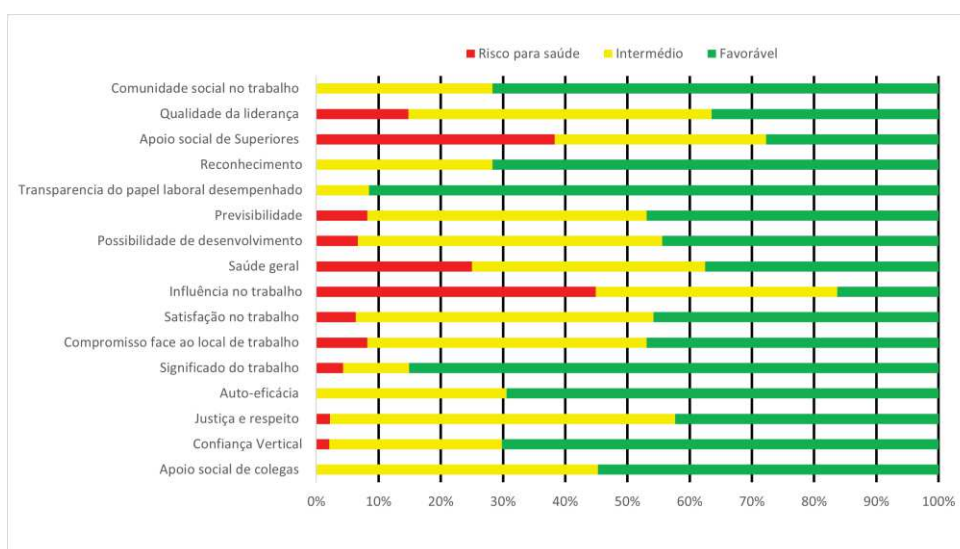


Figura 2: Semáforo das subescalas de satisfação do COPSQ

Nível de motivação para o trabalho

Foi efetuada a análise descritiva para cada dimensão da escala WEIMS, encontrando os resultados na Tabela 1. Resultados mais elevados foram obtidos para a "regulação externa" ($M=4,31$; $DP=1,09$). A literatura demonstra que os incentivos financeiros são dos principais motivadores para o trabalho, o que também se verifica neste estudo (Dieleman et al., 2003). Segue-se a variável da "motivação Intrínseca" ($M=4,22$; $DP=1,61$), mostrando que trabalhadores apresentam uma motivação que advém da satisfação e diversidade da atividade, sendo assim a motivação mais autónoma (Ryan & Deci, 2000). Resultados mais baixos foram obtidos para a "amotivação" ($M=2,55$; $DP=1,17$).

Na Teoria da Autodeterminação existe uma tendência para que as motivações sejam autodeterminadas pela regulação autónoma (Ryan & Deci, 2000), tal como se verifica neste estudo. O valor elevado para a regulação externa pode dever-se ao facto de os salários em Portugal, para a maioria dos trabalhadores deste setor, serem baixos e por isso, a recompensa financeira ser um dos principais fatores motivacionais para os trabalhadores (Mottaz, 1985).

Tabela 1: Média e desvio-padrão para as dimensões da WEIMS

Escalas	<i>M</i>	<i>DP</i>
Motivação intrínseca ($n = 48$)	4,22	1,61
Regulação integrada ($n = 47$)	3,93	1,42
Regulação identificada ($n = 48$)	3,55	1,33
Regulação introjetada ($n = 47$)	3,96	1,49
Regulação externa ($n = 46$)	4,31	1,09
Amotivação ($n = 48$)	2,55	1,17

Nota: *M* = média; *DP* = Desvio-padrão

Associação entre os fatores psicossociais relacionados com o trabalho e motivação para o trabalho

Foi analisada a correlação entre as subescalas psicossociais com as dimensões motivacionais, estando resumidos na Tabela 2 os resultados referentes às dimensões psicossociais de satisfação e na Tabela 3 dimensões psicossociais de insatisfação. Na Tabela 2 pode-se verificar que, a dimensão psicossocial "possibilidade de desenvolvimento" apresenta uma correlação positiva e significativa com as dimensões da motivação ($p < 0,01$ para todas as subescalas), exceto, com a "regulação introjetada" ($r = 0,239$; $p > 0,05$). Este resultado explica que os trabalhadores agem para aprender coisas novas, utilizar as suas habilidades e que estas situações os motivam intrinsecamente e extrinsecamente.

Tabela 2: Coeficiente de correlação de Spearman entre as dimensões psicossociais de satisfação e as dimensões da motivação

Subescalas	Motivação Intrínseca	Regulação integrada	Regulação Identificada	Regulação Introjetada	Regulação externa
Influência no trabalho	0,164	0,169	0,200	0,234	0,293*
Possibilidade de desenvolvimento	0,592**	0,454**	0,481**	0,239	0,379**
Previsibilidade	0,119	0,284	-0,061	0,051	0,230
Transparência	0,086	0,077	0,020	0,063	0,291*
Reconhecimento	0,362*	0,347*	0,255	0,185	0,271
Apoio social de colegas	0,112	0,027	-0,093	0,000	0,166
Apoio social de superiores	0,238	0,288	0,156	0,204	0,398**
Comunidade social no trabalho	0,432**	0,195	0,137	-0,046	0,167
Qualidade da liderança	0,247	0,236	0,160	0,106	0,061
Justiça e respeito	0,349*	0,025	0,136	0,222	0,252
Confiança Vertical	-0,022	-0,196	0,027	0,119	0,056
Auto-eficácia	0,116	-0,062	-0,125	0,056	0,095
Significado do trabalho	0,453**	0,361*	0,369**	0,366*	0,262
Compromisso face ao local de trabalho	0,349*	0,368*	0,301*	0,297*	0,222
Satisfação no trabalho	0,488**	0,355*	0,308*	0,451**	0,453**

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

De acordo com a Tabela 2, o "significado do trabalho" e o "compromisso face ao local de trabalho" foram associadas com as todas as dimensões da motivação, à exceção da "regulação externa" ($r = 0,239$; $p > 0,05$). Estas dimensões psicossociais representam a importância que o trabalho tem para os trabalhadores, e desse modo, o resultado indica que quanto maior a importância que o trabalho tem maior a motivação intrínseca, ou seja, maior será a autonomia para a realização da atividade e maior satisfação inerente pelo desafio.

A "satisfação no trabalho" está associada à "motivação intrínseca" ($r = 0,488$; $p > 0,01$), à "regulação introjetada" ($r = 0,451$; $p < 0,01$) e à "regulação externa" ($r = 0,453$; $p < 0,01$), uma vez que, a primeira representa a satisfação inerente pelo desafio e pela diversão e a segunda aos comportamentos que têm através da pressão, vergonha, ansiedade, orgulho, entre outras (Ryan & Deci, 2000). Já a regulação externa é sustentada por comportamentos para alcançar recompensas, nomeadamente financeiras (Deci & Ryan 2000). Gagné & Deci (2005) explicam na Teoria de Autodeterminação que as recompensas financeiras podem ser internalizadas se incentivarem sentimentos de autonomia e autoestima dos

funcionários. Estudaram ainda que, a motivação intrínseca e extrínseca estão ambas relacionadas com o desempenho, satisfação, confiança e bem-estar no local de trabalho.

Relativamente à "justiça e respeito" esta apresenta uma associação positiva com a motivação intrínseca ($r = 0,349$; $p < 0,05$), ou seja, quanto maior a justiça e respeito maior a sua motivação intrínseca, ou seja, maior será a sua autodeterminação para realizar a sua atividade (Aguilar, 2007; Ryan & Deci, 2000). Por fim, o "apoio social dos superiores" apresenta correlação positiva com a regulação externa ($r = 0,398$; $p < 0,01$), o que pode estar relacionado com o facto de quanto maior a ajuda e o contacto com os superiores, maior será os seus comportamentos para alcançar recompensas ou evitar castigos (Aguilar, 2007).

No que respeita às dimensões psicossociais de insatisfação, de acordo com os resultados da Tabela 3, existem associações entre as três exigências laborais, as "exigências quantitativas" ($r = 0,424$; $p < 0,01$), as "exigências emocionais" ($r = 0,380$; $p < 0,01$) e das "exigências cognitivas" ($r = 0,423$; $p < 0,01$), com a "regulação integrada". Estes resultados eram inesperados, podendo estar associados à interação entre variáveis que não foram exploradas neste estudo. Pode ainda, dever-se à monotonia e à falta de tomada de decisão e emoção na sua atividade e por isso, quanto maior as exigências, maior será a "integração" dos trabalhadores no seu local de trabalho (Aguilar, 2007).

As "exigências cognitivas" estão relacionadas com aquilo que o trabalho exige, quer na atenção do trabalho quer na tomada de decisões e ideias, tendo por isso sido encontrada uma associação positiva com a "regulação identifica" ($r = 0,306$; $p < 0,05$) (Silva et al., 2006). Este resultado representa que os trabalhadores se identificam com os seus comportamentos (Deci & Ryan, 2000). Assim, quanto maior o envolvimento nas tarefas que executam maior será a identificação com as mesmas.

Tabela 3: Coeficiente de correlação de Spearman entre as dimensões psicossociais de insatisfação e as dimensões da motivação

Subescalas	Motivação Intrínseca	Regulação integrada	Regulação Identificada	Regulação Introjetada	Regulação externa
Exigências quantitativas	0,039	0,424**	0,133	0,065	0,020
Ritmo de trabalho	0,098	0,125	0,014	-0,046	0,023
Exigências Cognitivas	0,189	0,423**	0,306*	0,209	0,279
Exigências Emocionais	0,025	0,380**	0,242	0,324*	0,342*
Conflito de papéis laborais	0,132	-0,090	0,268	0,142	-0,172
Confiança Horizontal	-0,057	0,135	-0,111	0,010	-0,160
Insegurança laboral	-0,348*	-0,043	-0,327*	-0,090	-0,034
Conflito trabalho/família	-0,039	0,189	0,227	0,055	-0,120
Problemas em dormir	-0,068	0,096	-0,159	0,048	-0,086
<i>Burnout</i>	-0,143	0,054	-0,102	-0,045	-0,166
<i>Stress</i>	-0,036	0,074	0,025	0,029	-0,225
Sintomas depressivos	-0,022	0,305*	0,018	0,068	-0,239
Comportamentos Ofensivos	0,163	0,143	0,175	0,251	0,194

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

A "insegurança laboral" associa-se negativamente com a "motivação intrínseca" ($r = -0,348$; $p < 0,05$) e "regulação identificada" ($r = -0,327$; $p < 0,01$), o que era de esperar dado que o sentimento de preocupação de ficarem desempregados leva a uma desmotivação. Por outras palavras, a primeira, leva a uma diminuição de autonomia nas atividades e a segunda, a uma menor identificação com as tarefas.

Conclusão

Com este estudo foi possível identificar fatores psicossociais relacionados com o trabalho com risco elevado na indústria em estudo e ainda identificar associações destes com a motivação para o trabalho segundo a TAD.

No que diz respeito aos fatores psicossociais, observaram-se valores preocupantes na insegurança laboral, exigências cognitivas, exigências emocionais, apoio social de superior e influência no trabalho. Encontraram-se mais associações entre as dimensões psicossociais de satisfação com a motivação intrínseca e extrínseca do que as de insatisfação, o que sugere que os trabalhadores estão mais motivados quando promovem fatores psicossociais positivos.

Este estudo apresenta algumas limitações, nomeadamente, o tamanho da amostra ser reduzido e os instrumentos de recolha de dados serem apenas utilizados numa empresa do setor industrial.

Agradecimentos

Os autores agradecem à FCT/MCTES pelo financiamento nacional através de UIDB/00319/2020 e UIDB/05210/2020.

Referencias

- Aguiar, P. (2007). Guia prático climepsi de Estatística em Investigação Epidemiológica: SPSS. Climepsi editores.
- Baç, N., & Elmekçi, L., (2021). Psychosocial risk assessment using COPSOQ II questionnaire- A case study with maintainande workrs in a metal plant in Istanbul Turkey. *Heliyon* 2405-8840. Doi:10.1016/j.heliyon.2021.e0677.
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrolas, L., & Aspridis, G. (2015). Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employees in the Greek Banking Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 324–333. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1207>.
- Cardoso, C. (2012). Análise da Capacidade para o Trabalho e dos Fatores Psicossociais em Trabalhadores de Serviços Municipalizados e de Controlo de Tráfego (Dissertação de Mestrado, Universidade Técnica de Lisboa). Retrieved from https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/5019/1/Disserta%20de%20Trabalho%20e%20dos%20Fatores%20Psicossociais%20em%20Trabalhadores%20de%20Serviços%20Municipalizados%20e%20de%20Controlo%20de%20Tráfego_CatarinaCardoso2012.pdf
- Costa, A. (2015). Riscos Psicossociais e Capacidade no Trabalho na população de Outil (Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra). Retrieved from https://estudogeral.ucp.pt/bitstream/10316/29794/1/Capa%20de%20disserta%20de%20Riscos%20Psicossociais%20e%20Capacidade%20no%20Trabalho_An%C3%A0%20Costa.pdf
- Cristina, S. M. (2009). Motivação no Trabalho Renumerado em Organizações Sem Fins Lucrativos (Dissertação de Mestrado, Faculdade Economia do Porto). Retrieved from <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/74249/2/25397.pdf>
- Deci, E. e Ryan, R. (2000). “The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, Vol. 11, No. 4.
- Dieleman, M., Cuong, P. V., Anh, L. V., & Martineau, T. (2003). Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. *Human Resources for Health*, 1, 1–10.
- EU-OSHA. (2014). Segundo Inquérito Europeu às Empresas Sobre Riscos Novos e Emergentes. Retrived from <https://osha.europa.eu/pt/facts-and-figures/esener>
- EU-OSHA. (2021). Lesões musculoesqueléticas. Retrieved from <https://osha.europa.eu/pt/themes/musculoskeletal-disorders>
- Eurofound. (2015). 6th european working conditions survey. In European Union. Luxembourg.
- Ferreira, A., Vilas Boas, A. A., & Mota Esteves, R. C. (2007). Teorias de motivação: Um estudo de caso sobre a percepção das lideranças. Retrieved from https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/534_SEGET_Teorias_%20de_%20motivacao.pdf
- Franklin, P. & Gkiouleka, A. (2021). A Scoping Review of Psychosocial Risks to Health Workers during the Covid-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 2453. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>
- Freimann, T., Merisalu, E., (2015). Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in Estonia: a cross-sectional study. *Scand J Public Health* 43(5), 447-52. Doi: 10.1177/1403494815579477.
- Freitas, L. (2016). Segurança e Saúde do Trabalho (3rd ed.; Sílabo, Ed.). Lisboa.

- García-Rodríguez A, Gutiérrez-Bedmar M, Bellón-Saameño JÁ, Muñoz-Bravo C, Navajas JFC. Psychosocial stress environment and health workers in public health: Differences between primary and hospital care. *Aten Prim*. 2014;47(6):359-66. doi: 10.1016/j.aprim.2014.09.003.
- Gagné, M. & Deci, E. (2005), Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, pp. 331-362.
- Gonçalves, S. (2015). Riscos Psicossociais em Operadores de Central de Segurança (Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal). Retrieved from <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/11165/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20S%C3%A9rgio%20Gon%C3%A7alves%20%28vers%C3%A3o%20final%29%2019-01-2016.pdf>
- International Labour Office. (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control. *International Journal of Labour*, 18-24.
- Leka, Stavroula & Kortum, Evelyn. (2008). A European Framework to Address Psychosocial Hazards. Vol. 50.
- Lima, M., & Coelho, D. A. (2018). Ergonomic and psychosocial factors and musculoskeletal complaints in public sector administration. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 66, 85–94. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2018.02.006>
- Lohmann, J., Muula, A. S., Houliort, N., & De Allegri, M. (2018). How does performance-based financing affect health workers' intrinsic motivation? A Self-Determination Theory-based mixed-methods study in Malawi. *Social Science and Medicine*, 208, 1–8. Retrieved from <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/11165/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20S%C3%A9rgio%20Gon%C3%A7alves%20%28vers%C3%A3o%20final%29%2019-01-2016.pdf>
- Manafa, O., McAuliffe, E., Maseko, F., Bowie, C., MacLachlan, M., & Normand, C. (2009). Retention of health workers in Malawi: Perspectives of health workers and district management. *Human Resources for Health*, 7, 1–9. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/1478-4491-7-65>.
- Mottaz, C.J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, Vol. 26, N° 3, pp. 365-385.
- Momanyi, G. O., Adoyo, M. A., Mwangi, E. M., & Mokuia, D. O. (2016). Value of training on motivation among health workers in Narok county, Kenya. *Pan African Medical Journal*, 23, 1–12. Retrieved from <https://doi.org/10.11604/pamj.2016.23.261.8414>.
- Netterstrom, B., Conrad, N., Bech, P., Fink, P., Olsen, O., & Rugulies, R. (2008). The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression. *Epidemiologic Reviews*, 30, 118-132.
- Ojakaa, D., Olango, S., & Jarvis, J. (2014). Factors affecting motivation and retention of primary health care workers in three disparate regions in Kenya. *Human Resources for Health*, 12(1), 1–13. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-33>.
- OSHA. (2021). Riscos psicossociais e stresse no trabalho. Retrieved from <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Piko, B. F. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(3), 311–318. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.05.003>.
- Portuné, R. (2012). Psychosocial risks in the workplace: Increasing challenge for german and international health protection. *Arh Hig Rada Toksikol*, 63, 123-131. doi: 10.2478/10004-1254-63-2012-2212
- Ribeiro, M. F., Passos, C., & Pereira, P. (2018). Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. *Gestão e Desenvolvimento*, 26(26), 105–131. Retrieved from <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2018.657>.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000), "Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25, pp. 54-67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020

Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., Nossa, P. (2006). Copenhagen Psychosocial Questionnaire. In *Análise Exacta* (Ed.) Fundação para a Ciência e a Tecnologia, Vol. 5.