

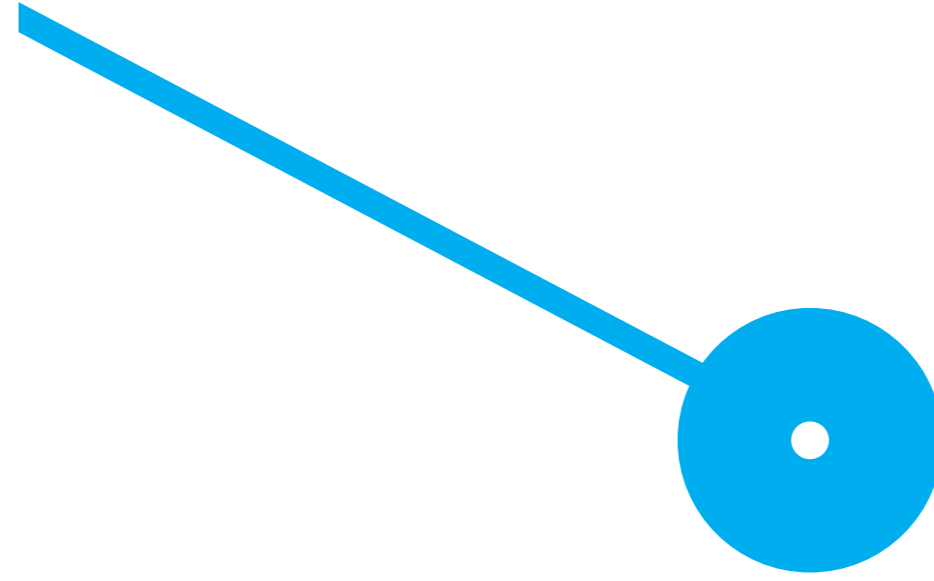
Avaliação de Riscos Psicossociais numa Empresa Industrial

Ana Rita Martins

Avaliação de Riscos Psicossociais numa Empresa Industrial

Ana Rita Martins

04/2019





—
MESTRADO

GESTÃO INTEGRADA DA QUALIDADE, AMBIENTE E SEGURANÇA

Avaliação de Riscos Psicossociais numa Empresa Industrial

Ana Rita Martins

Aldina Correia

Miguel Lopes

Vanda Lima

Agradecimentos

Ao longo de todo este percurso, com alguns contratempos e conquistas pelo meio, muitos foram aqueles que sempre com uma palavra ou gesto de encorajamento e carinho, estiveram presentes nesta vitória. Por tudo isto deixo aqui o meu sincero obrigada.

Aos meus orientadores, pelo apoio, orientação, paciência, ensinamentos e principalmente pela disponibilidade.

À empresa do estudo pela colaboração e acolhimento, e trabalhadores por prestavelmente responderem aos questionários.

Aos meus queridos pais e irmãos, que como em tudo na minha vida, sempre me apoiaram e incentivaram, e fundamentalmente compreenderam e facilitaram as minhas ausências.

À família Leite, que estamos sempre juntos, em todos os momentos importantes e este não seria de outra forma.

Aos meus sogros, cunhados e afilhada, que tal como a minha família, são fundamentais e estiveram muito presentes nesta caminhada.

Aos meus amigos que são como família.

E, por fim, em especial, agradeço ao meu namorado. Não tenho palavras para descrever o quanto ele foi fundamental no início e continuidade deste trabalho. Obrigada pelo amor, incentivo e compreensão.

Resumo

As alterações significativas ocorridas no mundo e, conseqüentemente, na esfera laboral, trouxeram novos riscos considerados emergentes, entre eles, os riscos psicossociais. Estes riscos não são facilmente identificáveis e podem encontrar-se várias definições, no entanto, existe um consenso de que são riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e pelos fatores organizacionais e relacionais suscetíveis de causar danos ao bem-estar do trabalhador.

A avaliação psicossociológica é deveras difícil. Numa tentativa de criar um instrumento válido e compreensível para avaliar os fatores psicossociais, surge o Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ – desenvolvido e validado por Kristensen e Borg com a colaboração do Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen.

Neste sentido, o presente projeto teve como propósito aplicar o questionário COPSQ, na sua versão média, a todos os colaboradores de uma empresa industrial, com o objetivo de determinar se os trabalhadores da empresa estão expostos a riscos psicossociais e quais os fatores que estão na sua origem. Pretendeu-se também, verificar se existem diferenças significativas entre os resultados da empresa em estudo e os valores de referência nacional. E, ainda, verificar se os fatores de risco diferem em função das variáveis sociodemográficas e laborais.

Pela aplicação dos questionários e análise dos respetivos dados identificou-se que, os trabalhadores da empresa estão sujeitos a um maior risco para saúde nos seguintes fatores de risco: “Ritmo de Trabalho”, “Influência no Trabalho”, “Insegurança laboral”, “Conflitos Laborais”, “Confiança Horizontal” e o “Burnout”. Ainda foi possível observar que, os trabalhadores que manifestaram valores superiores e com maior risco para a saúde na dimensão “Exigências Laborais”, também indicaram valores superiores e a tender para uma situação de risco para a saúde, na dimensão “Saúde e Bem-estar”.

Palavras-chave: Avaliação, COPSQ, Riscos Psicossociais, Segurança no Trabalho.

Abstract

The significant changes that occurred in the world and, consequently, in the labor sphere, brought new risks considered emerging, among them, the psychosocial risks. These risks are not readily identifiable and there may be several definitions, however there is a consensus that they are risks to mental, physical and social health caused by working conditions and by organizational and relational factors liable to cause harm to the worker's welfare.

Psycho-sociological evaluation is very difficult. In an attempt to create a valid and comprehensible tool for assessing psychosocial factors, emerge the Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ - developed and validated by Kristensen and Borg with the collaboration of the Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen. In this context, the purpose of this project was to apply the COPSOQ questionnaire, in its medium version, to all employees of an industrial company, in order to determine if the company's employees are exposed to psychosocial risks and what factors are at their origin. It was also intended to verify if there are significant differences between the results of the company under study and the national reference values. And, also, to verify if the risk factors differ according to the sociodemographic and labor variables.

Through the application of the questionnaires and the analysis of the respective data, it was identified that the company's employees are exposed to a greater risk to health in the following risk factors: "Work Rhythm", "Work Influence", "Occupational Insecurity", "Labor Conflicts", "Horizontal Confidence" and "Burnout". It was also possible to observe that employees who expressed higher values and with greater risk to health in the "Occupational Requirements" dimension, also indicated higher values and to tend to a situation of health risk in the dimension "Health and Welfare".

Keys words: Evaluation, COPSOQ, Psychosocial Risks, Occupational Safety.

Índice Geral

Agradecimentos.....	i
Resumo	ii
Abstract.....	iii
Índice Geral	iv
Índice de Figuras	vi
Índice de Quadros	vii
Índice de Gráficos.....	viii
Índice de Tabelas.....	ix
Lista de Abreviaturas	x
1. Introdução	1
2. Revisão da literatura.....	4
2.1 A evolução do conceito de trabalho e da Segurança no Trabalho.....	4
2.2 Ambiente de Trabalho saudável	5
2.3 Riscos psicossociais.....	7
2.3.1 O Stresse Ocupacional ou Profissional.....	9
2.3.2 Síndrome de Burnout.....	10
2.3.3 Assédio ou <i>Mobbing</i> ou <i>Bullying</i>	11
2.4 Fatores de risco psicossociais	12
2.5 Consequências dos riscos psicossociais	13
2.6 Questionário COPSOQ II.....	14
3. Metodologia e contexto do estudo	20
3.1 Objetivos e questões de investigação.....	20
3.2 Metodologia.....	21
3.3 Dados Gerais da Organização	23
3.4 Caracterização da amostra.....	24
4. Análise e discussão dos resultados.....	31

4.1	Análise global da realidade psicossocial da empresa	31
4.2	Análise comparativa da realidade psicossocial da empresa com os valores de referência da indústria portuguesa	37
4.3	Análise da realidade psicossocial da empresa, em função de características sociodemográficas e laborais	44
4.4	Discussão	64
5.	Conclusão e intervenção psicossocial.....	68
	Referências bibliográficas	73
	Apêndice	78
	Apêndice 1 – Tabelas Teste Tuckey.....	79
	Anexo.....	99
	Anexo 1 – Questionário	100

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de ambiente de trabalho saudável da OMS: vias de influência, processo e princípios essenciais.....	6
---	---

Índice de Quadros

Quadro 1. Escalas e questões do COPSOQ	16
Quadro 2: Definição das subescalas	17

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição da amostra por género sexual.....	25
Gráfico 2 – Distribuição da amostra por Idade	25
Gráfico 4 – Distribuição da amostra por Função.....	25
Gráfico 3 – Distribuição da amostra por Unidade de Trabalho	25
Gráfico 5 – Distribuição da amostra por Vínculo Contratual.....	26
Gráfico 6 – Distribuição da amostra por Escolaridade.....	26
Gráfico 7– Distribuição da amostra por Antiguidade na Empresa.....	26
Gráfico 8: Tercis das subescalas.....	32
Gráfico 9: Comparação das médias das dimensões psicossociais da empresa A no Global e os valores de referência da Indústria Portuguesa.....	39
Gráfico 10: Comparação das médias das dimensões psicossociais das diferentes Unidades da empresa A e os valores de referência da Indústria Portuguesa.....	42
Gráfico 11: Desvios (valor absoluto) entre as médias das dimensões psicossociais das diferentes Unidades da empresa A e os valores de referência da Indústria Portuguesa	43

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização da amostra da empresa A.....	24
Tabela A1 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Sexo” e “Unidade onde trabalha”	27
Tabela A2 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Sexo” e “Função”	27
Tabela A3 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Unidade onde trabalha” e “Função”	28
Tabela A4 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Unidade onde trabalha” e “Vínculo Contratual” ...	28
Tabela A5 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Função” e “Escolaridade”	29
Tabela A6 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Unidade onde trabalha” e “Escolaridade”	29
Tabela A7 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Vínculo Contratual” e “Antiguidade”	30
Tabela 2 – Médias, Nº de respostas máximas e mínimas e Desvios padrão registadas nas subescalas da Empresa A.....	34
Tabela 3 – Média Referência Indústria Nacional, Unidades de trabalho e exposição às subescalas do COPSOQ II.....	37
Tabela 4. Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por género sexual	44
Tabela 5. Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Unidade de trabalho.....	46
Tabela 6. Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Vínculo Contratual.....	49
Tabela 7 – Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Função	52
Tabela 8- Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Idade.....	55
Tabela 9 – Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Escolaridade.....	57
Tabela 10 – Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Antiguidade na Empresa.....	60

Lista de Abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho;

AESST – Agência Europeia para a Segurança Social e a Saúde no Trabalho / EU – OSHA;

Cit in – Citado em;

COPSOQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire;

EU – European Union;

MT – Medicina no Trabalho;

ST – Segurança no Trabalho;

QV – Qualidade de Vida;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

OMS – Organização Mundial de Saúde;

SST – Segurança e Saúde no Trabalho;

1. Introdução

As condições de trabalho nos países ocidentais sofreram enormes mudanças na organização deste nas últimas décadas. A par destas alterações nas condições de produção e realidades na indústria, administração e serviços, as obrigações sobre os trabalhadores também mudaram (Nkporbu, Asuquo, & Douglas, 2016). Esta realidade envolve as exigências de um maior esforço mental, maior ritmo e sobrecarga de trabalho, altos níveis de atenção e concentração, maior responsabilidade e horários diferenciados. (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018). Estas competências estão a tornar-se qualificações-chave e, como consequência, o stresse aumentou acentuadamente, bem como o seu efeito, tendo aumentado as faltas por doença e custos nos tratamentos (Kristensen, Hannerz, Høgh, & Borg, 2005)(C. Silva *et al.*, 2014). Estas situações requerem uma grande preocupação por parte das empresas, no entanto, não é visto como um risco prioritário. É necessária delicadeza para abordar esta temática, mas muitas vezes não lhe é dada a devida importância, sobretudo por causa da escassez dos recursos e da falta da sensibilização (A. Costa, 2015).

Os riscos no trabalho não são apenas de natureza física, química ou biológica, mas também de natureza psicológica, que interferem com a personalidade individual, e também psicossocial, ou seja, os sentimentos expressos quanto a situações de risco passíveis de atingir o grupo (Fischer, 2012).

O regime jurídico da promoção da segurança e saúde de acordo com o artigo 15º alínea f) da Lei nº 3/2014, deixa muito claro que os empregadores têm a obrigação de "garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relativos ao trabalho", e "assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador". E ainda, segundo o Artigo 281º do Código de Trabalho "o trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde." Apesar destas obrigações, a falta de sensibilidade a este respeito, e não uma falta de conhecimento, leva à falta de aplicação em tópicos que têm implicações psicossociais.

O trabalhador deve estar adaptado ao seu posto de trabalho, onde exista harmonia, equilíbrio e conexão na prática das suas tarefas, de forma a resultar dinamismo e boa produtividade. Isto vai permitir ao trabalhador criar e desenvolver sentimentos de motivação, autoconfiança e satisfação no trabalho que está a desenvolver. Estes sentimentos contribuem para a promoção da saúde, assim como, na prevenção de acidentes e doenças profissionais (Almeida, 2016).

Caso haja um desequilíbrio nos sentimentos referidos, poderão existir consequências negativas para as organizações e para o trabalhador (Nkporbu et al., 2016).

A Medicina no Trabalho (MT), deve também ter uma intervenção ativa através das avaliações médicas e exames de saúde, assim como verificar as condições do posto de trabalho, juntamente com a Segurança no Trabalho (ST). Deve ser tida em conta uma visão preventiva e identificar, para cada posto de trabalho e trabalhador, os principais fatores de risco, quer laborais, quer psicossociais, conseguindo agir de forma a promover a saúde do operário e assegurar uma boa produtividade (Almeida, 2016).

É, então, indiscutível que a preocupação com esta temática seja cada vez maior. Peritos em todo o mundo defendem que a saúde ocupacional, neste universo em mudança, tem de considerar os riscos psicossociais, a fim de poder proteger a saúde dos trabalhadores (Portuné, 2012).

Existem diversas campanhas que decorreram e decorrem sobre esta inquietação e, pelo facto de se considerar um risco emergente e pela necessidade de investigação nesta temática, surgiu o presente trabalho.

A avaliação psicossociológica é deveras difícil devido à indefinição de um construto teórico, portanto, existem diversas maneiras de operacionalizar a carga e a tensão dos fatores psicossociais, assim como de definir (C. Silva *et al.*, 2014).

Numa tentativa de criar um instrumento válido e compreensível para avaliar os fatores psicossociais, surge o Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ – desenvolvido e validado por Kristensen e Borg (Kristensen *et al.*, 2005), com a colaboração do Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen, traduzido pelo Instituto de Letras e Ciências Humanas da Universidade do Minho e adaptado por Carlos Fernandes da Silva (*et al.*, 2014) da Universidade de Aveiro.

Assim, pretende-se perceber a que fatores e riscos psicossociais os trabalhadores deste estudo estão expostos, caracterizando-os também quanto às suas características sociodemográficas (sexo, idade, entre outros) e sociolaborais (vínculo contratual, função, antiguidade, entre outros).

Neste trabalho foi aplicado o questionário COPSQ II – Versão média, onde a sua utilização permite identificar precocemente fatores psicossociais de risco e assim realizar uma intervenção mais específica e direcionada para os riscos que são identificados, visando o bem-estar do trabalhador e melhorar a capacidade de trabalho. Com os resultados da aplicação deste questionário realizaram-se, também, comparações com os resultados de referência nacional obtidos no estudo de Carlos (*et al.*, 2014).

Pretende-se, também, incentivar ao desenvolvimento de mais práticas para esta temática. Apesar dos inúmeros trabalhos elaborados em relação a esta, continua-se a considerar os riscos psicossociais como um tema subjetivo, as metodologias adequadas não são aplicadas, e por vezes desconhecidas. Isto não permite elaborar estratégias de prevenção (C. Silva *et al.*, 2014).

Em Portugal ainda é prática corrente se proceder à avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores contemplando apenas os riscos físicos, químicos e biológicos, sendo negligenciados, por regra, os riscos psicossociais (Coelho, 2009). Assim, o presente trabalho para além de incentivar, pretende dar um pequeno contributo para a realização deste tipo de avaliações, dando uma maior importância para esta tipologia de riscos no mercado de trabalho.

O presente estudo está construído em 6 capítulos principais. O primeiro capítulo é a introdução, onde se enquadra o tema, apresenta os objetivos e de uma forma geral a metodologia do projeto. O segundo capítulo sobre a revisão da literatura onde são abordados os temas da evolução do conceito de trabalho e da segurança no trabalho, ambiente de trabalho saudável, os riscos psicossociais (*Stresse Ocupacional*, *Burnout* e *Assédio*), os fatores psicossociais e as consequências destes riscos. O terceiro capítulo sobre a metodologia e o contexto do estudo, no qual se refere os objetivos e questões de investigação, a metodologia do trabalho, os dados gerais da organização e a caracterização da amostra. O quarto capítulo corresponde à análise e discussão dos resultados obtidos pela organização em estudo. Por último, o quinto capítulo apresenta as conclusões deste projeto e sugestões para intervenção psicossocial.

2. Revisão da literatura

2.1 A evolução do conceito de trabalho e da Segurança no Trabalho

O trabalho evoluiu desde a sua forma artesanal até aos dias de hoje, assumindo novas características, em que a informação e o conhecimento passaram a ser fatores chave, ocupando o lugar que era reservado à máquina na produção industrial. O trabalho é um elemento fundamental na vida de um indivíduo, quer por ser uma fonte de rendimento, quer por ter um efeito regulador na sua vida social (Ramalho, 2016).

O ato de trabalhar implica, por natureza, a pessoa na sua relação com os meios e contexto de trabalho, nomeadamente com outras pessoas, sendo muitas vezes desempenhado num ambiente repleto de dimensões que afetam a saúde física e mental do trabalhador. Toda esta envolvente pode, então, assumir o papel de fatores de risco no trabalho (Carvalho, 2009).

Nos nossos dias, o local onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo é no trabalho. Desta forma é importante que se sintam bem e confortáveis, enquanto estão a trabalhar, não devendo este espaço influenciar negativamente a vida dos trabalhadores. A atividade profissional deve criar condições que permitam a manutenção e promoção do estado de saúde dos trabalhadores.

A avaliação da segurança e saúde dos trabalhadores em contexto laboral, é desde há muito tempo, feita através da análise do posto de trabalho e dos fatores de risco intrínsecos à *performance* da atividade profissional (Almeida, 2016).

Segundo Ferreira (2015) citada em (*cit. in*) Joana Ramalho (2016) diz que a saúde é fundamental para o ser humano, para que possa realizar as suas atividades familiares, profissionais, quotidianas e sociais, uma vez que é esta que irá contribuir para a qualidade de vida. A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu o conceito de saúde como “o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas ausência de doença” (OMS, 1948, *cit. in* Ramalho, 2016).

De acordo com a OSHA (2014) não é possível estabelecer uma relação linear entre o trabalho e a saúde. A saúde pode ser afetada pelo trabalho, mas é também determinada por outros agentes. Alguns problemas de saúde são causados por um vasto leque de fatores, sendo que os efeitos da exposição a um fator de risco diferem de pessoa para pessoa e depende, em grande parte, das características individuais de cada um (Eurofound & EU-OSHA, 2014).

Como cada indivíduo é diferente, a análise da saúde para cada um também é diferente e não pode ser avaliada de forma isolada. Tal como não é possível analisar a saúde de um trabalhador sem

ter em conta as aptidões cognitivas, comportamentais, fisiológicas, bem como problemas de saúde, congénitos ou adquiridos que condicionem as suas funcionalidades (Almeida, 2016). Deve-se considerar o seu contexto de trabalho, valorizando a interação do ambiente que o rodeia bem como os contornos da organização onde trabalha (Ramalho, 2016). É, então, fundamental que, quando se considera a saúde dos trabalhadores, se tenha em conta e sejam valorizados os diferentes constrangimentos que as situações e condições de trabalho implicam não só face à saúde física, mas à globalidade do ser humano (Thébaud-Mony, 2010). Sendo assim, o trabalho influencia a saúde da pessoa e deve ser visto no sentido mais alargado. É aqui que a ST se foca: no bem-estar social, mental e físico dos trabalhadores, ou seja, da “pessoa no seu todo” (Palacio, 2009). Esta consciência sobre a ST emergiu no decorrer do processo de industrialização e, em Portugal, as primeiras preocupações surgiram na segunda metade do Séc. XIX, numa altura em que as obras públicas de estradas, portos e caminhos-de-ferro estavam no seu auge, levando a muitas situações de miséria e degradação das condições de vida dos trabalhadores e seus familiares (Ramalho, 2016). A tomada de consciência a este respeito começou primeiramente com os trabalhadores e posteriormente com os empregadores. Estes verificavam que o trabalho e as condições em que este era desenvolvido influenciavam diretamente e indiretamente a segurança e saúde do ser humano e, se estas questões não fossem acauteladas, seria reduzida a margem de lucro das empresas, originada pela ausência dos operários lesados (Ramalho, 2016).

2.2 Ambiente de Trabalho saudável

Nestas últimas décadas, tem sido intenso o esforço empreendido pelas organizações para sobreviver a um desgaste e sacrifício do trabalhador. A gestão de sobrevivência cria novas ferramentas, propostas, modelos, aperfeiçoamentos que, infelizmente, muitas destas medidas não visam melhorar a condição de trabalho e satisfação na sua execução, por parte do trabalhador (Vasconcelos, 2001). O que realmente está desadequado, pois a Qualidade de Vida (QV) no trabalho deverá fazer parte dos pensamentos da administração como ferramenta de gestão.

Nesta situação, o sucesso de uma ação perante a “existência” de uma organização, deve estar intimamente ligado, antes de tudo, às expectativas dos principais envolvidos: colaborador e organização. Com vista em primeiro plano para o objetivo fundamental da QV no Trabalho, ou seja, valorização da pessoa e, em segundo plano, o aumento da produtividade (Moura, 2010). De acordo com o Modelo de ambiente de trabalho saudável da OMS podem ser dinamizadas quatro áreas-chave voltadas para os ambientes de trabalho saudáveis: • ambiente físico de trabalho; •

ambiente psicossocial de trabalho; • recursos para a saúde pessoal; • envolvimento da empresa na comunidade.

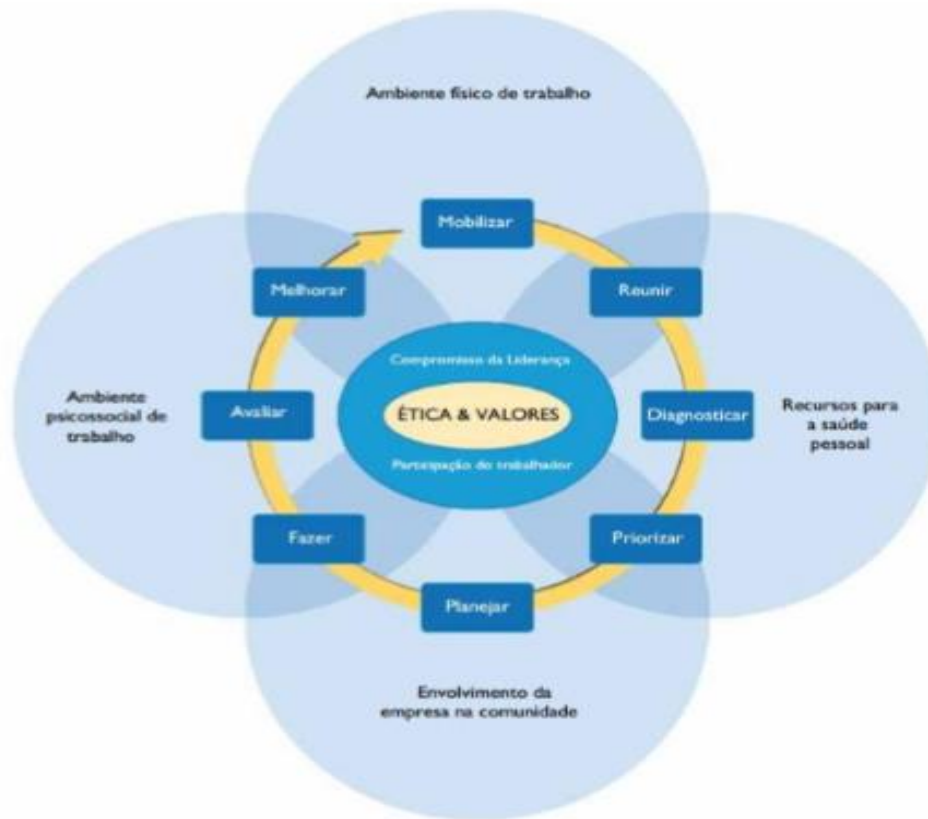


Figura 1. Modelo de ambiente de trabalho saudável da OMS: vias de influência, processo e princípios essenciais

Os aspetos críticos e fundamentais deste modelo incluem a ênfase em um processo contínuo de mobilização e participação dos trabalhadores em torno de um conjunto compartilhado de ética e valores, conforme mostra a Figura 1. Os componentes deste modelo são descritos pela OMS e mencionados abaixo (OMS, 2010):

- O ambiente físico de trabalho refere-se à estrutura, ar, maquinaria, móveis, produtos, substâncias químicas, materiais e processos de produção no local de trabalho. Os perigos no ambiente físico normalmente podem incapacitar ou até mesmo causar a morte dos trabalhadores, por esse motivo, as primeiras leis e normas de segurança e saúde dos trabalhadores focalizaram esses fatores;
- O ambiente psicossocial do trabalho inclui a cultura organizacional, bem como atitudes, valores, crenças e práticas quotidianas da empresa que afetam o bem-estar mental e físico dos trabalhadores. Fatores que podem causar stresse emocional ou mental são muitas vezes chamados de "stressores" do local de trabalho;

- Recursos para a saúde pessoal referem-se aos serviços de saúde, informação, recursos, oportunidades, flexibilidade; e outros ambientes de apoio que uma empresa proporciona aos trabalhadores para apoiar ou incentivar os seus esforços em melhorar ou manter estilo de vida saudável, bem como de acompanhar e apoiar sua saúde física e mental;
- As empresas exercem impacto sobre as comunidades nas quais operam e são impactadas por estas. A saúde dos trabalhadores, por exemplo, é profundamente afetada pelo ambiente físico e social da comunidade em geral. A participação da empresa na comunidade refere-se às atividades nas quais uma empresa pode participar, ou conhecimentos e recursos que pode prover para apoiar o bem-estar físico e social de uma comunidade em que atua. Isso inclui especialmente os fatores que afetam a saúde física e mental, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias.

2.3 Riscos psicossociais

Os efeitos da globalização, relatados anteriormente, vieram contribuir para o surgimento de riscos ditos “emergentes”, entre eles, os riscos psicossociais.

Os riscos no trabalho não são apenas de natureza física, química ou biológica, mas também de natureza psicológica que interferem com a personalidade individual e também psicossocial, ou seja, os sentimentos expressos quanto a situações de risco passíveis de atingir o grupo (Fischer, 2012).

Ao contrário dos outros riscos profissionais, os riscos psicossociais não são tão facilmente identificáveis, o que torna difícil existir uma definição reconhecida do que é o risco psicossocial. Engloba determinados fatores que podem verificar-se em qualquer contexto de trabalho, permanecer por longos tempos despercebidos e ter várias e inexatas causas, o que dificulta estabelecer uma ligação entre o nível de risco e as consequências que advêm da sua exposição (Oliveira, 2011).

Segundo Coelho (2009) o termo risco psicossocial é interpretado de três formas distintas. Às vezes, é visto como um sinónimo de fator psicossocial, outras vezes é identificado como o conceito fator de risco psicossocial ou é confundido com o conceito de stresse.

É importante entender que existem três conceitos fundamentais nesta temática que não devem ser confundidos: risco psicossocial, fator psicossocial e consequências psicossociais. Risco e fator de risco psicossocial não são sinónimos, bem como risco psicossocial também não é sinónimo de stresse, *burnout* ou *mobbing*, como muitas vezes e erradamente, é encarado (Coelho, 2009).

Para ajudar a clarificar esta problemática, de acordo com a alínea h) do artº 4º da Lei 102/2009, por risco entende-se “a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresenta perigo”

Assim considera-se, segundo Coelho (2009), que o risco psicossocial corresponde à probabilidade de se atingir o potencial dano ou exposição a este, sendo que é dependente das características e das estratégias de afrontamento individuais e da organização.

Gollac & Bodier (2011) *cit. in* Oliveira (2011) fazem referência por um lado, à relação entre a exposição aos fatores de risco, e, por outro, aos danos. Para estes autores, a origem permite que o risco no trabalho seja considerado psicossocial e não aquando da sua manifestação. Assim, ao detetar a sua origem, é possível este ser avaliado e aplicar-se medidas. Deste modo, surge a diferença entre risco e fator de risco psicossocial. O risco é o produto de uma exposição a um ou mais fatores e não é o risco que traz a “marca psicossocial”, mas sim os fatores suscetíveis de provocar as alterações de saúde. Neste sentido, os riscos psicossociais são os da saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e pelos fatores organizacionais e relacionais suscetíveis de interagir com o funcionamento mental. Isto significa que o que restringe o campo da definição do risco psicossocial, não são as consequências em termos de saúde mental, física e social, mas as condições de trabalho e os fatores organizacionais e relacionais (L. Costa & Santos, 2015).

Para a definição do risco psicossocial, vários autores são unânimes em definir alguns dos elementos integrantes deste. Salientando alguns exemplos de definições, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1986), “os riscos psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições físicas da organização; e, por outro, nas capacidades do trabalhador, nas suas necessidades, na sua cultura e na sua situação pessoal fora do trabalho; o que afinal, através das perceções e experiências, pode influir na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho.” Numa forma mais simplificada, os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são definidos como “todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico” de acordo com a Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) (Ramalho & Costa, 2017).

Gollac & Bodier (2011) definem que os riscos psicossociais são riscos para a saúde criados pelo trabalho através de mecanismos sociais e psicossociais (Oliveira, 2011).

Os riscos psicossociais estão a ser abordados como sendo emergentes de saúde ocupacional, – definido como qualquer risco novo que apresenta taxas de incidência cada vez maiores (Almeida,

2016), ou seja, são riscos novos que estão a aumentar e cujos efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, estão a agravar-se (A. Costa, 2015).

Com o objetivo de identificar os riscos emergentes nos locais de trabalho, entre 2003 e 2004, a AESST participou num estudo Delphi com outras organizações. Neste percebeu-se que os riscos psicossociais são, normalmente, resultantes de transformações técnicas ou organizativas, sendo que as transformações socioeconómicas, demográficas e políticas também são fatores significativos. Este estudo serviu ainda para se tomarem medidas preventivas, o mais antecipadamente possível (Coelho, 2009) (Ramalho & Costa, 2017).

Existem alguns riscos com mais ênfase dentro dos riscos psicossociais: o Stresse Ocupacional, o Assédio (*Mobbing*) e o Síndrome de *Burnout*.

2.3.10 Stresse Ocupacional ou Profissional

Pode ser definido como “a interação das condições do trabalho com as características do trabalhador, de tal modo que as exigências do trabalho excedem a capacidade do trabalhador lidar com elas”(Miranda, 2011).

O stresse ocupacional pode ainda ser considerado como o “conjunto de reações emocionais, cognitivas, fisiológicas e do comportamento a certos aspetos adversos ou nocivos do conteúdo, da organização ou do ambiente de trabalho. É um estado caracterizado por altos níveis de excitação e de angústia, com a frequente sensação de não poder fazer frente à situação” (ISTAS 2002 *cit. in* Gonçalves, 2015).

Segundo Coelho (2009) podem distinguir-se três tipos de stresse ocupacional, o stresse agudo, o pós-traumático e o crónico. Stresse agudo acontece quando há, da parte do trabalhador, uma resposta rápida a um acontecimento novo, imprevisto, simples, repentino e com origem facilmente identificável. O stresse pós-traumático advém de situações traumatizantes e negativas para o trabalhador. Já o stresse crónico, o que se faz mais referência e contrariamente ao que acontecem com os dois tipos de stresse referidos anteriormente, resulta de um acumular de situações decorridas ao longo do tempo e de natureza insidiosa e lenta (Coelho *cit. in* A. Costa, 2015).

Segundo Leka & Jain, 2010 *cit. in* (Esteves, 2013) ao se vivenciar alguma experiência de stresse, podem existir alterações na forma como uma pessoa sente, pensa e se comporta ou ainda provocar mudanças no funcionamento fisiológico. Muitas podem resultar em alterações com disfunções modestas e moderadas que são tratadas e também reversíveis, quando detetadas a tempo, mas ainda que não deixem de afetar a qualidade de vida do trabalhador no momento. No entanto, para alguns trabalhadores, por inúmeros fatores, estas situações de stresse são mais

profundas, traduzindo-se em baixos níveis de produtividade no trabalho, problemas psicológicos ou sociais, ou uma fraca saúde física (Leka & Jain, 2010 *cit. in* Esteves, 2013).

2.3.2 Síndrome de Burnout

Esta síndrome é como resposta ao stress ocupacional crónico, referido acima, e que se manifesta com maior relevância nos trabalhadores com profissões relacionadas com a prestação de serviços (A. Costa, 2015), nomeadamente, como refere Pines *cit. in* Miranda (2011), os médicos, profissionais de saúde mental, professores, assistentes sociais e gestores, por serem os grupos profissionais que apresentam elevadas expectativas com o seu trabalho, expressando assim, elevados níveis de exigência e conseqüentemente, encontram-se mais vulneráveis à síndrome de Burnout (Miranda, 2011).

Quando o trabalhador está sujeito a experiências de stress, durante longos períodos de tempo, o mesmo pode experienciar manifestações de *burnout*, termo que também ganhou prevalência como resultado de exposição a um ambiente psicossocial adverso (Gonçalves, 2015).

A Síndrome de *Burnout* tem sido definida “como um acontecimento psicossocial que surge como uma resposta crónica aos fatores psicossociais presentes no contexto de trabalho, sendo constituída por quatro dimensões: Ilusão pelo Trabalho, Desgaste Psicológico, Indolência e Culpa” (M. Carlotto & Câmara, 2017). Ainda de modo mais simples, Pines e Aronson (1988 *cit. in* Miranda, 2011, pág.29.) referem “um estado de exaustão física, emocional e mental provocado por um longo envolvimento em situações que são emocionalmente exigentes”(C. Silva et al., 2014)(C. Silva et al., 2014)(C. Silva et al., 2014)(C. Silva et al., 2014)(C. Silva et al., 2014)(C. Silva et al., 2014).

De uma maneira geral, o *burnout* apresenta-se como um processo gradual onde a pessoa começa a perder a fascinação pelo trabalho e deixa de perceber o seu significado, dando lugar a sentimentos de aborrecimento e falta de realização. O *burnout* é, sobretudo predito pelas exigências do trabalho e pela falta de recursos no mesmo (Miranda, 2011).

De acordo com a Miranda (2011) é importante não confundir a síndrome de *Burnout* com situações de stress psicológico. Isto porque, no stress psicológico, existe um efeito exagerado nos problemas, hiperatividade emocional e o dano fisiológico é a base principal, que conduz ao esgotamento físico que, por sua vez, causa mecanismos como a depressão, com vista a preservar as energias físicas. Outra distinção é que pode não causar só efeitos negativos, pois há stress que se considera com efeitos positivos, em exposições moderadas (o eustresse). Segundo Schaufelli e Buunk- *cit. in* Costa (2015), “o stress é um termo genérico que se refere ao processo de adaptação temporário acompanhado por sintomas mentais e físicos.” Na síndrome

de *Burnout* existe o desgaste emocional, e esse dano afeta a motivação e, conseqüentemente, as energias físicas, que conduz também a uma depressão mas, neste caso, traduz-se numa falta de ideais e só tem efeitos negativos. Em contraste, Schaufelli e Buunk *cit. in* Costa (2015, pág. 30) referem que o *Burnout* pode ser considerado como “o estado final de uma rutura de adaptação que resulta de um desequilíbrio a longo termo entre exigências e recursos e, assim, de um stresse profissional prolongado”. Desta forma “o stresse é encarado como resultado de uma situação passageira de tensão, enquanto que a síndrome de *Burnout* resulta de um conjunto contínuo de situações de tensão” (A. Costa, 2015). Por conseguinte, é importante realçar que o *stresse* e o *burnout* são distintos (M. S. Carlotto, 2002), salientando-se diferenças qualitativas, como a título de exemplo, o facto de o *stresse* poder desaparecer, tendo em conta um período de repouso, ou seja, durante um período de férias. Contrariamente, o *burnout* é relativamente estável ao longo do tempo (Maslach, 2006 *cit. in* Santos, 2011).

2.3.3 Assédio ou *Mobbing* ou *Bullying*

De acordo com o psicólogo alemão Heinz Leymann, foi quem inicialmente conceituou o assédio moral em *Mobbing: la persécution au travail*, trata-se de um conceito que se desenvolve em uma situação comunicativa hostil, em que um ou mais indivíduos coagem uma pessoa, de tal forma que esta é levada a uma posição de fraqueza psicológica (Heloani, 2004).

Considera-se *Bullying* (termo Inglês) *Mobbing* (termo Alemão) ou Assédio (em português) como – “comportamento despropositado e repetido, dirigido a um trabalhador ou grupo de trabalhadores, com o objetivo de constranger, vitimizar, humilhar, prejudicar ou ameaçar as pessoas visadas, podendo ser realizado por um ou mais colegas ou membros do público com quem tais pessoas lidam durante o seu trabalho” (Pinho, 2015, pág.10).

Segundo Luongo, Freitas & Fernandes *cit. in* Ramalho & Costa (2017) o assédio pode abranger intimidação, violência (física, verbal ou psicológica) ou assédio sexual, bem como ações mais subtis como isolamento físico ou social, a supervisão excessiva, as críticas infundadas, o empobrecimento de tarefas, a sonegação de informações e perseguições no trabalho.

Contudo, o assédio pode advir de díspares departamentos, podendo decorrer dos superiores hierárquicos (vertical), de colegas da mesma hierarquia funcional (horizontal) e, até mesmo, da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão (descendente) (A. Silva, 2011). É importante também perceber que situações de humilhações e ofensas que ocorram uma única vez e não se repetem, consideradas pontuais e entendidas, como aquelas que não continuam no tempo, consistindo em um caso isolado, não podem ser confundidas com o assédio (A. Silva, 2011). Segundo Alkimin *cit. in* Silva (2011), deve ser aquela praticada de forma reiterada e

sistemática, ou seja, com certa frequência, visando a desestabilizar a vítima, afetando sua dignidade e seus direitos de personalidade (A. Silva, 2011).

Para ajudar a perceber as situações de assédio, podemos identificar os elementos caracterizadores como: conduta abusiva; repetição ou sistematização; dano à integridade psíquica ou física de uma pessoa; consciência do agente (A. Silva, 2011).

2.4 Fatores de risco psicossociais

O que acontece com algumas abordagens de avaliação de riscos psicossociais, é que foca-se mais na identificação das consequências desses riscos para a saúde dos trabalhadores, ficando de lado a identificação dos fatores que estão na sua origem e que são suscetíveis de afetar a saúde e bem-estar do trabalhador (Gollac & Bodier 2011 cit. Oliveira, 2011).

Como indica Gollac & Bodier na reflexão acima sobre a noção do risco, aqui também surge a necessidade de dar atenção a outros fatores que possam prejudicar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e passar a valorizarem-se os efeitos menos visíveis, provocados por situações constrangedoras em contexto laboral (Barros-Duarte, 2006).

Deste modo, é importante destacar os fatores de risco psicossociais no trabalho, como um grupo de fatores pertinentes na avaliação da saúde mental e, mais globalmente, da saúde e do bem-estar no trabalho (Gonçalves, 2015). Fatores estes, definidos como os riscos para saúde mental, física e social, provocados pelas condições de trabalho e pelos fatores organizacionais e relacionais suscetíveis de interagir com o funcionamento mental (Gollac & Bodier 2011 cit. in Oliveira, 2011).

A OSHA faz referência aos fatores de risco psicossociais no local de trabalho, no relatório sobre riscos psicossociais no trabalho do ano 2014, e classifica-os assim:

a) Conteúdo do trabalho, onde incluem o tipo de tarefas, o contacto com pessoas no trabalho, nomeadamente clientes, mudanças nos processos de trabalho, reestruturações organizacionais e o uso de habilidades; b) Intensificação do trabalho e autonomia, onde são incluídos aspetos da carga, ritmo e controle do trabalho; c) Organização e tempo de trabalho e conciliação entre vida familiar e profissional; d) Ambiente social no trabalho, onde são incluídas as relações interpessoais e o apoio social (colegas e chefia); e) Insegurança laboral e desenvolvimento da carreira (Ferreira, 2015).

Podemos considerar ainda a proposta de Gollac & Bodier que agrupa os fatores psicossociais em seis dimensões:

- a) Intensidade e tempo de trabalho; b) Exigências Emocionais; c) Falta ou insuficiência de autonomia; d) Má qualidade das relações sociais no trabalho; e) Conflitos de valores; f) Insegurança na situação de trabalho (Gollac & Bordier, 2001).

2.5 Consequências dos riscos psicossociais

A importância e crescente preocupação com os riscos psicossociais surgem pelas causas e pelas consequências para a saúde dos trabalhadores e também para as organizações, relacionadas com a exposição a estes riscos, sobretudo nos países industrializados e recentemente, nos países em desenvolvimento (Muñoz Rojas *et al.*, 2018; Portuné, 2012).

As consequências desta exposição manifestam-se de diferentes formas, afetando o trabalhador a nível orgânico, emocional, cognitivo, social e comportamental (Portuné, 2012); (Gonçalves, 2015). Podem ainda ser organizadas em três grupos: consequências individuais, sendo emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas; consequências organizacionais, ao nível da organização onde o trabalhador presta serviço; e consequências ao nível da sociedade (Ramalho, 2016).

Para as organizações, os efeitos que podem resultar é o aumento do absentismo, a redução do rendimento e produtividade, a redução na dedicação ao trabalho, o aumento da rotação de pessoal e da sobrecarga de trabalho, o aumento das más práticas laborais e menos seguras e, conseqüentemente, de acidentes de trabalho, o aumento de custos com a saúde decorrentes das doenças e acidentes, o aumento das queixas por parte das partes interessadas, mau relacionamento interpessoal com a deterioração da comunicação que leva ao mau ambiente de trabalho, conflitos, agressões, comportamentos hostis e greves; e, ainda, podem conduzir à deterioração da imagem institucional, tanto entre empregados como face ao exterior da organização (Muñoz Rojas *et al.*, 2018).

Já para o trabalhador pode existir consequências a nível emocional como a irritabilidade, ansiedade, perturbações do sono, depressão, hipocondria, alienação, esgotamento, problemas ao nível das relações familiares; as consequências cognitivas que levam a dificuldades de concentração, de memória, de aprendizagem e de decisão; relativamente às consequências comportamentais, verificam-se o isolamento, o descuido com as necessidades pessoais (dormir, comer, socializar), abuso de drogas, álcool e tabaco; comportamento destrutivo e, por fim, as consequências a nível fisiológico como as perturbações lombares, défice imunitário, úlceras, problemas cardíacos e hipertensão (Técnicos Segurança no Trabalho, 2017).

Na literatura científica já se relaciona os fatores de risco psicossocial com os distúrbios músculo-esqueléticos (Eurofound & EU-OSHA, 2014; Nkporbu et al., 2016; Portuné, 2012) e ainda doenças cardiovasculares (Kivimäk, Leino-Arjas, Luukkonen, Riihimäki, & Vahtera, 2002), que continuam a crescer. Para Portuné (2012) torna-se evidente esta relação, especialmente ao nível de dores crónicas nas costas e referindo ainda que existe uma ligação clara entre o stresse relacionado com fatores psicossociais e doenças cardiovasculares, bem como com disfunções afetivas.

Segundo a OIT e a OMS as consequências para a sociedade em geral, relacionam-se com a saúde pública, mais especificamente com a saúde mental no trabalho, que passa também pelos custos financeiros, tanto ao nível do tratamento destes problemas nos trabalhadores doentes, como para os casos extremos, a perda económica das empresas e a existência de trabalhadores psicologicamente não aptos para o trabalho (Ferreira, 2015).

De acordo com o inquérito publicado em Maio de 2013- European Opinion Poll on Occupational Safety and Health "Portugal está classificado como o terceiro país europeu com a maior proporção de trabalhador que diz que o stresse relacionado com o trabalho é muito comum, (28%), quase o dobro da média na Europa (16%)"(EU-OSHA, 2013; Ordem Psicólogos Portugueses, 2014).

A ACT *cit. in* Ramalho (2016) refere "que cerca de 8% dos trabalhadores afirmaram ter um ou vários problemas de saúde ligados ao trabalho, onde mais de 48% destes casos se refletia no seu dia-a-dia e cerca 50% dava origem a faltas ao serviço. Também indicam que cerca de 50% destes problemas estavam relacionados com a sua saúde física, 19% declararam que os problemas estavam relacionados com os aspetos de saúde mental"(Ramalho, 2016).

2.6 Questionário COPSOQ II

De forma a criar um instrumento válido e compreensível para avaliar os fatores psicossociais surge o Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ – desenvolvido e validado por Kristensen e Borg (2000) com a colaboração do Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen e, em Portugal, traduzido pelo Instituto de Letras e Ciências Humanas da Universidade do Minho e adaptado por Carlos Fernandes da Silva (et. al 2014) da Universidade de Aveiro.

O COPSOQ é um questionário que avalia a exposição do trabalhador a fatores de risco para a saúde, de cariz psicossocial, bem como pretende identificar riscos psicossociais que permitam delinear um plano de prevenção e intervenção em contexto organizacional (Lopes Borges, Santos, Saraiva, & Pocinho, 2018).

O COPSQ II segue um conceito universal, desenvolvido para qualquer tipo de trabalho no mundo ocidental e multidimensional, pois não se baseia apenas numa teoria, mas sim em várias, abrangendo uma grande variedade de aspetos e fatores relacionados com o stresse no trabalho (Kristensen et al., 2005; C. Silva et al., 2014). É formado por dimensões psicossociais selecionadas a partir da maioria e das mais importantes teorias. Uma delas, em que os autores se basearam, foi no modelo de exigência e controlo que demonstra que o stresse é uma consequência das elevadas exigências do trabalho e do baixo suporte social (Kristensen et al., 2005 *cit. in* Agostinho, 2015) entre outras, também o modelo das características de trabalho, modelo de stresse organizacional de Michigan e modelo de desequilíbrio esforço-recompensa (Rosário, 2013). No entanto, deve ser salientado que para além dos principais modelos encontrados nos últimos anos, também incluíram no questionário dimensões relacionadas com a vida profissional moderna (Kristensen et al., 2005). Este instrumento compreende três versões distintas, uma versão curta (23 dimensões e 40 perguntas), indicada para autoavaliação dos trabalhadores ou a aplicação em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores; uma versão média (28 dimensões e 76 perguntas), recomendada para utilização por parte dos profissionais de saúde ocupacional, nomeadamente na avaliação de riscos, planificação e inspeção, e uma versão longa (41 dimensões e 128 perguntas) visando a investigação (C. Silva et al., 2014).

As dimensões podem ser agrupadas em fatores de risco (lidas de forma negativa) e fatores de proteção (lidas de forma positiva) (Agostinho, 2015). As subescalas correspondentes aos fatores de proteção: Exigências cognitivas, influência no trabalho, possibilidades de desenvolvimento, previsibilidade, recompensas, apoio de superiores, apoio de colegas, comunidade social do trabalho, qualidade de liderança, confiança vertical, justiça e respeito, autoeficácia, significado no trabalho, compromisso face ao local de trabalho, satisfação laboral, responsabilidade social (Agostinho, 2015). As subescalas correspondentes aos fatores de risco são: exigências quantitativas, ritmo de trabalho, exigências emocionais, conflitos laborais, confiança horizontal, insegurança laboral, saúde geral, conflito trabalho-família, problemas em dormir, stresse, burnout, sintomas depressivos e comportamentos ofensivos (Agostinho, 2015). A versão utilizada para o estudo é a versão média que é constituída por 76 itens que estão distribuídos por 28 subescalas, mede indicadores de exposição (riscos psicossociais) e indicadores do seu efeito (saúde, satisfação e stresse), tendo em conta oito dimensões agrupadas: Exigências Laborais, Organização do Trabalho e Conteúdo, Relações Sociais e de Liderança, Interface Trabalho-Individuo e Valores no Local de Trabalho, Personalidade, Saúde e Bem-estar e Comportamentos Ofensivos (C. Silva et al., 2014). A escolha desta versão justifica-se pelo número de trabalhadores e por ser recomendada para utilização dos profissionais de saúde ocupacional.

Quadro 1. Escalas e questões do COPSOQ

	Nº Itens		
	Versão Curta	Versão Média	Versão Longa
Exigências Laborais			
Exigências Quantitativas	2	3	3
Ritmo de trabalho	1	1	1
Exigências Cognitivas	2	3	3
Exigências Emocionais	1	1	3
Exigências de esconder emoções	-	-	4
Organização do Trabalho e Conteúdo			
Influência no Trabalho	1	4	4
Possibilidades Desenvolvimento	2	3	3
Variação no Trabalho	-	-	1
Significado do Trabalho	2	3	3
Compromisso face ao Local Trabalho	1	2	3
Relações Sociais e Liderança			
Previsibilidade	2	2	2
Recompensas (Reconhecimento)	2	3	3
Transparência papel laboral desempenhado	1	3	4
Conflitos de papeis laborais	-	3	4
Qualidade da Liderança	1	4	4
Apoio Social de Superiores	1	3	3
Apoio Social de Colegas	-	3	3
Interface Trabalho-Indivíduo			
Insegurança Laboral	1	1	4
Satisfação no Trabalho	1	4	4
Conflito Trabalho/Família	2	3	3
Conflito Família/Trabalho	-	-	2
Valores no local de Trabalho			
Confiança Vertical	2	3	3
Confiança Horizontal	-	3	3
Justiça e Respeito	2	3	4
Comunidade Social no Trabalho	1	3	3
Responsabilidade Social	-	-	4
Personalidade			
Autoeficácia	1	2	6
Saúde e Bem-Estar			
Saúde Geral	1	1	1
Stresse	2	2	4
Burnout	2	2	4
Problemas em Dormir	1	2	4
Stresse Somático	-	-	5
Stresse Cognitivo	-	-	4
Sintomas Depressivos	1	2	4
Comportamentos Ofensivos	4	4	6

Fonte: “Copenhagen Psychosociological Questionnaire COPSOQ: Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa”, (C. Silva et al., 2014)

A seguir encontram-se as definições de cada subescala (Agostinho, 2015; L. Costa & Santos, 2015):

Quadro 2: Definição das subescalas

Exigências Quantitativas	Relação entre carga de trabalho e tempo disponível para realizá-lo. Se o tempo não for suficiente as exigências são elevadas. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.
Ritmo de trabalho	Poder arbitrário sobre o tempo de trabalho e pausas. Trabalhar a um ritmo elevado pode traduzir-se em trabalhar muito rapidamente para conseguir finalizar as tarefas. O facto de controlar o tempo de serviço é uma vantagem em relação às condições de trabalho. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.
Exigências cognitivas	Diz respeito ao processo de tomada de decisão, geração de novas ideias, capacidade de controlar diversas tarefas em simultâneo e gestão de conhecimentos. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados posiciona-se favoravelmente.
Exigências emocionais	Dizem respeito à forma como o trabalho afeta negativamente os sentimentos, nomeadamente quando estes exigem capacidade de compreensão. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.
Influência no trabalho	Diz respeito ao poder de decisão e autonomia em relação ao conteúdo e condições de trabalho. A influência no trabalho é uma das principais subescalas psicossociais. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados posiciona-se favoravelmente.
Possibilidades de desenvolvimento	Avaliar se o trabalho permite desenvolver oportunidades e competências. O trabalho pode ser criativo ou monótono e repetitivo que não demonstra possibilidade de desenvolvimento. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Previsibilidade	Esta subescala diz respeito à informação que é dada aos trabalhadores, de ser adequada e com tempo suficiente para se adaptarem às alterações do seu trabalho que, por vezes, podem afetar as suas vidas. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Transparência do papel laboral desempenhado	Se o trabalho não está bem definido, pode vir a constituir um fator de stresse. O trabalhador necessita de ter definido os seus objetivos e as suas responsabilidades, para poder orientar o seu trabalho para os bons resultados, logo é muito importante clarificar o seu papel no trabalho. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Recompensas	É muito importante para os colaboradores receberem informações detalhadas sobre o seu trabalho, para permitir ajustamentos e oportunidades de desenvolvimento. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Conflito laborais	Correspondem a atritos entre os colegas ou a um nível ético, quando as exigências impostas ao trabalhador entram em conflito com as suas normas e valores. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.

Apoio social de Colegas	O apoio social representa o aspeto funcional, o ato de receber a ajuda necessária no momento certo, quer dos colegas, quer da chefia. Um dos fatores de stresse é a falta de suporte social. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Apoio social de Superiores	
Comunidade social no trabalho	A necessidade de interagir socialmente constitui uma das características essenciais da natureza humana, pois o trabalho é saudável quando há sociabilidade. Trabalhar de forma isolada representa um aumento significativo do risco para os trabalhadores que trabalham com elevadas exigências. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Qualidade da liderança	Um bom desempenho da liderança é crucial para manter a motivação e o bem-estar dos trabalhadores, bem como deve ser feita uma justa e responsável gestão de pessoas, para uma melhor saúde da empresa e dos colaboradores. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Confiança horizontal	Refere-se à confiança entre colegas de trabalho e na possível retenção de informação por parte dos mesmos. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.
Confiança vertical	Diz respeito à confiança entre subordinados e chefia, bem como na sua partilha de informações onde expressam os seus pontos de vista. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Autoeficácia	É uma crença ou expectativa de que através do esforço pessoal é possível realizar com sucesso uma determinada tarefa e alcançar o resultado desejado. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Justiça e respeito	Traduz-se na equidade na resolução de problemas, valorização do trabalho e justa distribuição do trabalho. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados posiciona-se favoravelmente.
Significado do trabalho	O trabalho tem significado quando relacionado com outros valores, ajudando a lidar positivamente com as exigências do mesmo. Relaciona-se com o conteúdo de trabalho e sem o contributo do colaborador para o produto final. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Compromisso face ao local de trabalho	Refere-se ao envolvimento dos colaboradores com o trabalho. Esta dimensão está relacionada com o significado e o conjunto de relações físicas e emocionais entre o trabalho e o trabalhador. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se favoravelmente.
Satisfação no Trabalho	A satisfação no trabalho é uma medida de qualidade do mesmo e está relacionada com a perceção que o trabalhador tem sobre as condições de trabalho e a aplicação das suas capacidades. Tem uma conotação positiva, ou seja, quando admite valores elevados posiciona-se favoravelmente.
Insegurança laboral	A insegurança no trabalho relaciona-se com precariedade da saúde e acidentes laborais. Nesta subescala inclui-se a insegurança contratual e a insegurança sobre outras condições de trabalho como as mudanças de horário de trabalho e remuneração. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.
Saúde Geral	Diz respeito à perceção do colaborador sobre o seu estado de saúde no geral. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.

Conflito trabalho/família	Os conflitos trabalho/família e família/trabalho têm sido definidos como uma forma de conflito, em que o papel laboral é incompatível com o do ambiente familiar. Quando o colaborador se envolve em funções distintas, estes papéis tendem a causar tensão ou conflito. Este ocorre quando as exigências e obrigações do trabalho influenciam de forma negativa a vida familiar e bem como esta pode influenciar as funções laborais. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.
Problemas em dormir	Esta dimensão refere-se à perceção que o trabalhador tem sobre a dificuldade em adormecer, se o sono é frequentemente interrompido ou, se posteriormente, não consegue voltar a adormecer. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.
Burnout	Esta subescala caracteriza-se pela acumulação de fadiga (física e mental) e exaustão mental. Situações stressantes associadas ao trabalho podem ser a causa para o burnout, uma vez que está relacionado com fatores do trabalho. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.
Stresse	Os horários irregulares, exposição a violência, abusos ou ameaças constituem riscos de stresse. Estas condições laborais podem culminar em doenças psiquiátricas e níveis emocionais. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.
Sintomas depressivos	Uma saúde mental deficiente pode ser a fonte de consequências negativas. Os trabalhadores deverão estar atentos aos sintomas depressivos, de forma a prevenir os problemas de saúde mental. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados, posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.
Comportamentos ofensivos	Esta dimensão é avaliada através da perceção que os trabalhadores têm sobre os insultos ou provocações verbais de que são alvo, bem como exposição a assédio sexual e violência. Tem uma conotação negativa, ou seja, quando admite valores elevados posiciona-se numa situação de risco ou intermédia.

Fonte: (Agostinho, 2015)

3. Metodologia e contexto do estudo

Sendo os riscos psicossociais considerados riscos emergentes e, dada a sensibilização desta temática surge o interesse nesta área. Vários estudos têm sido realizados neste campo, mas muitos não fazem referência a um grupo profissional específico e quando o fazem direcionam-se principalmente a profissionais de saúde e professores devido às suas características laborais.

3.1 Objetivos e questões de investigação

A realização deste trabalho teve como objetivo principal identificar e conhecer os riscos psicossociais presentes no ambiente laboral dos trabalhadores da empresa em estudo, bem como os fatores que estão na sua origem.

A partir deste objetivo e com vista à conceção do presente estudo, foram definidas três questões:

- a) Quais os fatores de risco e os riscos psicossociais identificados no ambiente laboral dos trabalhadores numa empresa industrial?
- b) Será que existem diferenças significativas entre os valores das subescalas da empresa industrial e os valores de referência para a indústria portuguesa, de acordo com o estudo de C. Silva et al (2014)?
- c) Será que os fatores de risco psicossocial, a que os trabalhadores estão expostos, diferem em função das variáveis sociodemográficas e profissionais?

Para dar resposta a estas questões de forma atingir o principal objetivo, foram estabelecidos passos específicos e analisaram-se: as variáveis sociodemográficas e laborais para verificar se existem associações; - as pontuações máximas e mínimas obtidas em cada subescala; - os principais fatores de risco psicossocial em função do sexo, idade, vínculo contratual, unidade de trabalho, função e escolaridade; tendo por base o estudo efetuado e publicado por C.Silva et al (2014), para além da análise comparativa da média de cada fator de risco psicossocial, os resultados foram ainda confrontados com os valores normativos relativos à indústria, podendo-se assim verificar a realidade psicossocial da organização.

3.2 Metodologia

A metodologia utilizada nesta investigação corresponde ao método quantitativo, através da aplicação de questionários, análise estatística de dados e discussão dos mesmos.

O questionário utilizado, como já referido, é o Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II – Versão Média, aplicado a todos os trabalhadores de uma empresa industrial.

A decisão de escolha deste método de avaliação foi devido à praticabilidade do questionário e, também, por incluir dimensões mais relevantes para a investigação, que possam não estar abrangidas por outros modelos também validados. Outras razões que levaram a optar por este instrumento, além da sua abordagem multifacetada, tem a ver com a sua base que é o método epidemiológico, que define unidades de análise em tercis (melhorar, manter e promover) e permite a existência de uma medida de valoração prática e intervenção no posto de trabalho. Integra valores de referência para diversos países, setores e ocupações em particular, além disso, já existem valores normativos para Portugal e para diversas categorias de organização, o que permite adicionalmente verificar níveis limite para a exposição aos riscos psicossociais (à semelhança da análise de outro tipo de riscos, por exemplo, contaminantes químicos) (Fernandes & Pereira, 2016).

A escolha da empresa para o estudo foi por conveniência pelo seu interesse em realizar a avaliação de riscos psicossociais no trabalho e após o contacto com a organização, procedeu-se à recolha de dados com recurso ao questionário mencionado anteriormente. Este foi disponibilizado aos trabalhadores em formato papel e distribuído individualmente por secção. Para garantir a confidencialidade das respostas e dos indivíduos foi colocada, em vários pontos da empresa, uma caixa devidamente selada, não podendo ser aberta antes de ser devolvida, com uma ranhura para que os trabalhadores pudessem introduzir os inquéritos. Este estudo foi realizado no ano de 2018, sendo que os dados recolhidos dizem respeito ao mês de abril.

Após a recolha de dados, procedeu-se ao tratamento estatístico, inserindo-os no programa *Statistical Package for Social Sciences* (IBM SPSS) versão 21.0 para *Windows*. Todos os itens foram avaliados numa escala tipo Likert de 5 pontos (1- Nunca/quase nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4- Frequentemente e 5- Sempre ou 1- Nada/quase nada, 2- Um pouco, 3- Moderadamente, 4- Muito e 5- Extremamente). A cotação das respostas, na versão portuguesa, obedece a estes valores, podendo cada item ser cotado de 1 a 5 pontos, no sentido direto ao da resposta assinalada (C. Silva et al., 2014). A análise dos resultados globais da organização foi efetuada fator a fator, sendo calculadas as médias dos itens de cada um. Por exemplo, Exigências Quantitativas, o valor 4 (Frequente ou Muito) representa uma situação de risco para a

saúde, enquanto que esse mesmo valor para a Influência no Trabalho é uma exposição favorável para a saúde.

Adicionalmente, de acordo com o Silva (2014), situou-se a média obtida de determinado fator em tercis, isto é, a divisão da amplitude da cotação dos itens (1 a 5), de cada subescala, em três partes iguais, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66. Esta divisão tripartida assume uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, nomeadamente: verde (situação favorável para a saúde), amarelo (situação intermédia) e vermelho (risco para a saúde).

No cabeçalho do questionário, para caracterizar a amostra, colocaram-se algumas questões sociodemográficas e laborais como o sexo, a idade, a escolaridade, vínculo contratual, função, a unidade de trabalho e antiguidade na empresa.

Para caracterizar a população, recorreu-se à estatística descritiva simples: medidas de localização (média) e tabelas de frequência (absoluta e relativa). Para verificar associação entre as variáveis sociodemográficas e laborais procedeu-se a uma análise de tabelas de contingência. A utilização deste questionário permite identificar precocemente fatores psicossociais de risco e realizar uma intervenção mais específica e direcionada para os riscos que poderão ser detetados, visando o bem-estar do trabalhador e a melhor capacidade de trabalho, atingindo o objetivo principal do estudo.

Para alcançar respostas às questões de investigação foram aplicados vários testes estatísticos: teste t-student; teste ANOVA e teste de comparações múltiplas Tuckey.

A interpretação dos testes estatísticos foi realizada com base no nível de significância de 0,05, isto é, assume-se uma probabilidade de rejeitar a hipótese nula quando ela é verdadeira de 5% (probabilidade de erro de 5%). Para um p-value significativo ($\leq 0,05$) observaram-se diferenças ou associações entre os grupos analisados. Para um p-value $> 0,05$, não se observaram diferenças ou associações significativas entre os grupos analisados.

3.3 Dados Gerais da Organização

A empresa alvo de estudo é de origem Portuguesa, denominada como Empresa A, e dedica-se ao fabrico e comercialização de artigos de mesa e acessórios de servir em grés. A produção é essencialmente vocacionada para o exterior, vendendo para diversos países. A Empresa A tem cerca de 600 trabalhadores, está sediada no distrito Aveiro e iniciou a sua atividade há cerca de 20 anos.

A produção está dividida em três grandes pavilhões, designados como Unidade I, Unidade II e Unidade III e ainda a secção Geral, que contempla trabalhadores comuns a todas as unidades. Pelos últimos dados da empresa, a Unidade I tem cerca de 40 trabalhadores (10 homens e 30 mulheres); a Unidade II tem cerca de 368 (135 homens e 233 mulheres) e a Unidade 3 tem cerca de 135 trabalhadores (45 homens e 90 mulheres).

O número de horas de trabalho é de 40 horas semanais de segunda-feira a sexta-feira, com quatro horários diferenciados. O horário diferenciado da manhã é das 06:00 às 14:00; o horário diferenciado da tarde é das 14:00 às 22:00, o horário normal de produção é das 08:30 às 17:30 e o horário normal da administração é das 09:00 às 18:00. Ainda um horário de 3 turnos rotativos de 4 equipas de descanso variável, todos os dias das 00:00–24:00: 06:00–14:00; 14:00–22:00; 22:00–06:00.

3.4 Caracterização da amostra

Como já referido, a escolha da empresa A foi por conveniência e no presente projeto foram trabalhadores todos os seus trabalhadores. Após a aplicação deste questionário, resultaram 269 respostas válidas.

Para se conhecer a amostra estudada, deve-se em primeiro lugar caracterizá-la quanto aos aspetos sociodemográficos e laborais.

Tabela 1 – Caracterização da amostra da empresa A

		N	%
Sexo	Masculino	67	25,5
	Feminino	196	74,5
	Total	263	100
Unidade de Trabalho	Unidade 1	24	9,4
	Unidade 2	147	57,4
	Unidade 3	57	22,3
	Geral	28	10,9
	Total	256	100
Vínculo Contratual	Efetivo	105	42,2
	Contrato a Termo	67	26,9
	Trabalho Temporário	77	30,9
	Total	249	100
Função	Administração/Gestão	24	10,1
	Fabril	166	70
	Apoio à produção	47	19,8
	Total	237	100
Idade	Menos de 20 anos	2	0,8
	20-39 anos	148	56,3
	40-59 anos	109	41,4
	60 ou mais anos	4	1,5
	Total	263	100
Escolaridade	Até 3º ano	29	11,5
	Até 9º ano	103	40,7
	Até 12º ano	85	33,6
	Ensino Superior	36	14,2
	Total	253	100
Antiguidade	Menos de 1 ano	67	25,6
	De 1 a 3 anos	82	31,3
	De 4 a 10 anos	88	33,6
	Mais de 10 anos	25	9,5
	Total	262	100

Legenda: N = Amostra.

Os dados permitem-nos afirmar que, predominantemente, os trabalhadores são do sexo feminino (74,5%) e com idades entre os 20 e os 39 anos (56,3%).

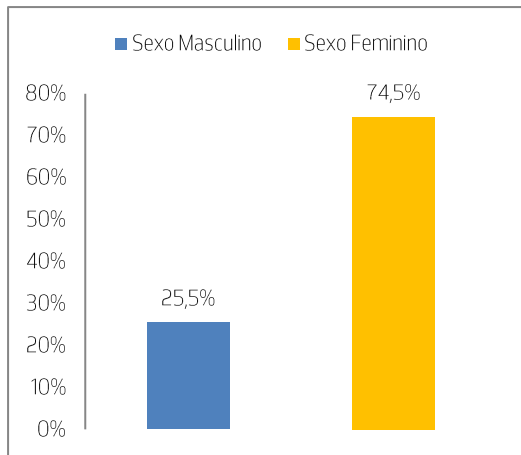


Gráfico 1 - Distribuição da amostra por género sexual

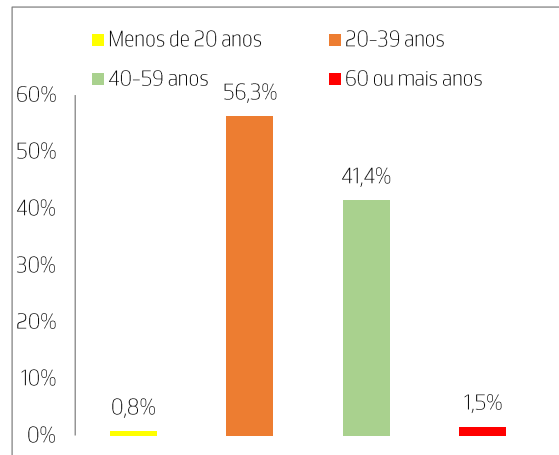


Gráfico 2 - Distribuição da amostra por Idade

A maior percentagem dos trabalhadores está afeta à Unidade 2 (57,4%) e desempenha uma função fabril (70%). Esta situação já era expectável devido à atividade da empresa. No lado oposto, encontram-se os trabalhadores que desempenham uma função na área da administração/gestão que representam a menor percentagem da amostra (10,1%).

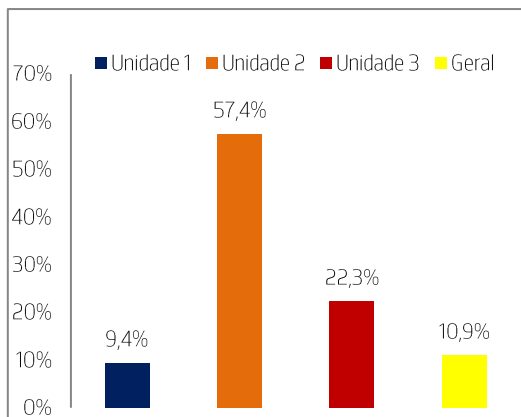


Gráfico 3 - Distribuição da amostra por Unidade de Trabalho

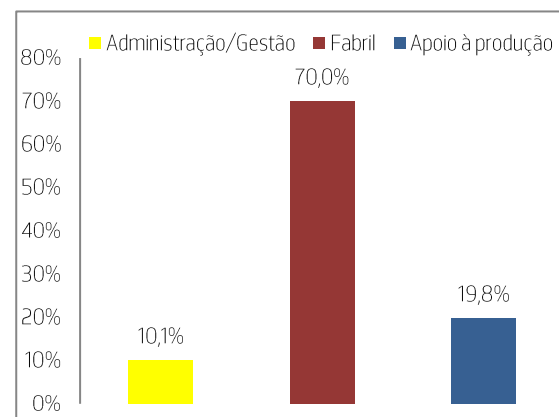


Gráfico 4 - Distribuição da amostra por Função

Quanto ao tipo de vínculo, 42,2% dos trabalhadores possuem um vínculo efetivo, 30,9% têm um contrato temporário e 26,9% possuem um contrato a termo.

Relativamente ao nível de escolaridade, 40,7% dos indivíduos trabalhadores estudou até ao 9º ano, 33,6% até ao 12º ano, 14,2% até ao ensino superior e por fim, em minoria, 11,5% até ao 3º ano.

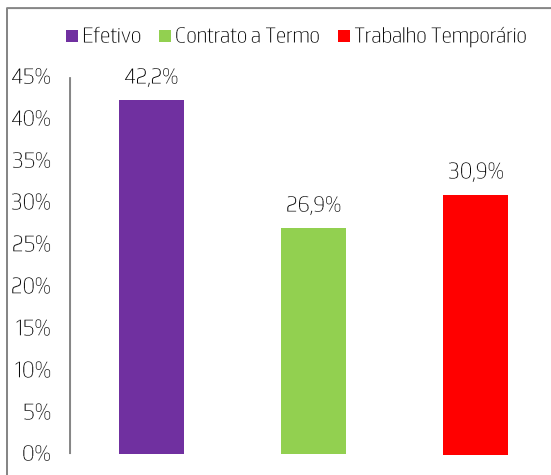


Gráfico 5 - Distribuição da amostra por Vínculo Contratual

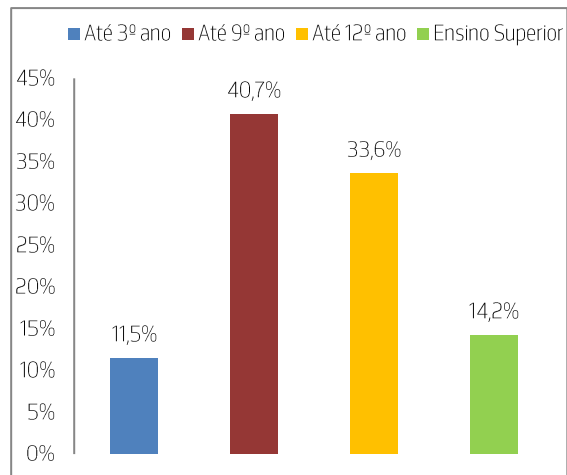


Gráfico 6 - Distribuição da amostra por Escolaridade

No que respeita a antiguidade na empresa, pode-se verificar que a maioria dos trabalhadores se encontra na empresa entre quatro a dez anos (33,6%). É ainda relevante destacar que 31,3% dos trabalhadores trabalham na empresa entre um a três anos, 25,6% trabalham há menos de um ano e apenas 9,5% trabalham há mais de 10 anos.

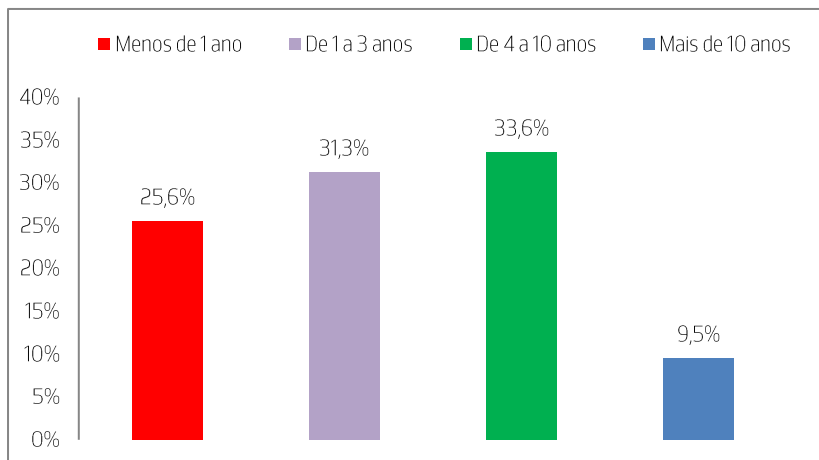


Gráfico 7 - Distribuição da amostra por Antiguidade na Empresa

Para verificar a existência de relações entre as variáveis sociodemográficas e profissionais recorreu-se à técnica de associação entre variáveis pelas tabelas de contingência.

Tabela A1 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Sexo” e “Unidade onde trabalha”

		Unidade onde trabalha				Total	
		Unidade 1	Unidade 2	Unidade 3	Geral		
Sexo	Masculino	n	5	32	13	15	65
		%	7,7%	49,2%	20%	23,1%	100%
	Feminino	n	19	115	42	12	188
		%	10,1%	61,2%	22,3%	6,4%	100%
Total		n	24	147	55	27	253
		%	9,5%	58,1%	21,7%	10,7%	100%

Legenda: n = Amostra.

Observando a tabela A1 a Unidade 2 é representativa de ambos os sexos e com mais trabalhadores. Verifica-se uma diferença na secção Geral, o sexo masculino (23,1%) está mais representativo que o sexo feminino (6,4%).

Tabela A2 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Sexo” e “Função”

		Função			Total	
		Administrativo/Gestão	Fabril	Apoio à Produção		
Sexo	Masculino	n	6	35	20	61
		%	9,8%	57,4%	32,8%	100%
	Feminino	n	18	130	27	175
		%	10,3%	74,3%	15,4%	100%
Total		n	24	165	47	236
		%	10,2%	69,9%	19,9%	100%

Legenda: n = Amostra.

Dos 61 trabalhadores do sexo masculino que compõem a amostra, 57,4% têm uma função fabril, o que já era expectável porque o estudo decorre numa empresa de natureza industrial. Quanto aos 175 trabalhadores do sexo feminino, 74,5% também têm uma função fabril.

Tabela A3 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Unidade onde trabalha” e “Função”

		Função			Total	
		Administrativo/Gestão	Fabril	Apoio à Produção		
Unidade onde trabalha	Unidade 1	n	1	17	3	21
		%	4,8%	81,0%	14,3%	100%
	Unidade 2	n	11	96	26	133
		%	8,3%	72,2%	19,5%	100%
	Unidade 3	n	1	40	7	48
		%	2,1%	83,3%	14,6%	100%
Geral	n	11	8	7	26	
	%	42,3%	30,8%	26,9%	100%	
Total	n	24	161	43	228	
	%	10,5%	70,6%	18,9%	100%	

Legenda: n = Amostra.

Na tabela A3 constata-se que, os trabalhadores com a função fabril estão distribuídos de forma equilibrada por todas as Unidades (Unidade 1 – 81%, Unidade – 2 72,2% e Unidade 3 – 83,3%), exceto a Geral (30,8%), em que a função Administrativo/Gestão (42,3%) é que ocupa maioritariamente esta secção.

Tabela A4 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Unidade onde trabalha” e “Vínculo Contratual”

		Vínculo Contratual			Total	
		Efetivo	Contrato a Termo	Trabalho Temporário		
Unidade onde trabalha	Unidade 1	n	16	1	4	21
		%	76,2%	4,8%	19,0%	100%
	Unidade 2	n	55	41	41	137
		%	40,1%	29,9%	29,9%	100%
	Unidade 3	n	18	14	23	55
		%	32,7%	25,5%	41,8%	100%
Geral	n	13	7	7	27	
	%	48,1%	25,9%	25,9%	100%	
Total	n	102	63	75	240	
	%	42,5%	26,3%	31,3%	100%	

Legenda: n = Amostra.

Pela tabela A4 a maioria dos trabalhadores com o contrato efetivo encontra-se na Unidade 1 (76,2%), com contrato a termo na Unidade 2 (29,9%) e com contrato temporário na Unidade 3 (41,8%).

Tabela A5 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Função” e “Escolaridade”

		Escolaridade				Total	
		Até 3º ano	Até 9º ano	Até 12º ano	Ensino Superior		
Função	Administrativo/	n	1	0	5	15	21
	Gestão	%	4,8%	0%	23,8%	71,4%	100%
	Fabril	n	18	80	53	10	161
		%	11,2%	49,7%	32,9%	6,2%	100%
	Apoio à Produção	n	8	11	18	8	45
		%	17,8%	24,4%	40,0%	17,8%	100%
Total	n	27	91	76	33	227	
	%	11,9%	40,1%	33,5%	14,5%	100%	

Legenda: n = Amostra.

Relativamente à Escolaridade consoante a função, verifica-se que, até o 3º ano a maioria dos trabalhadores estão agregados à função Apoio à produção (17,8%), até ao 9º ano 49,7% representa a função fabril, até ao 12º ano também se encontra a maioria dos trabalhadores com a função Apoio à produção (40%) e com o Ensino Superior representa-se a maioria dos trabalhadores com a função Administrativo /Gestão (71,4%).

Tabela A6 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Unidade onde trabalha” e “Escolaridade”

		Escolaridade				Total	
		Até 3º ano	Até 9º ano	Até 12º ano	Ensino Superior		
Unidade onde trabalha	Unidade 1	n	3	12	6	2	23
		%	13,0%	52,2%	26,1%	8,7%	100%
	Unidade 2	n	15	56	57	13	141
		%	10,6%	39,7%	40,4%	9,2%	100%
	Unidade 3	n	2	30	17	7	56
		%	3,6%	53,6%	30,4%	12,5%	100%
Geral	n	4	3	3	14	24	
	%	16,7%	12,5%	12,5%	58,3%	100%	
Total	n	24	101	83	36	244	
	%	9,8%	41,4%	34,0%	14,8%	100%	

Legenda: n = Amostra.

Já a escolaridade consoante a Unidade, pela tabela A6 constata-se que, até o 3º ano a maioria dos trabalhadores estão agregados à função Geral (16,7%), até ao 9º ano 53,6% representa a Unidade 3, até ao 12º ano a maioria dos trabalhadores estão na Unidade 2 (40,4%) e com o Ensino Superior representa-se largamente a maioria dos trabalhadores com a função Geral (58,3%).

Tabela A7 – Cruzamento de variáveis entre as variáveis “Vínculo Contratual” e “Antiguidade”

			Antiguidade				Total
			- de 1 ano	De 1 a 3 anos	De 4 a 10 anos	+ de 10 anos	
Efetivo	n		1	19	62	22	104
	%		1%	18,3%	59,6%	21,2%	100%
Vínculo Contratual	Contrato a	n	14	36	15	1	66
	Termo	%	21,2%	54,5%	22,7%	1,5%	100%
Trabalho	Temporário	n	48	23	3	0	74
		%	64,9%	31,1%	4,1%	0%	100%
Total	n		63	78	80	23	244
	%		25,8%	32%	32,8%	9,4%	100%

Legenda: n = Amostra.

Analisando a tabela A7, os trabalhadores com menos de 1 ano na empresa representam 64,9% de trabalho temporário, de 1 a 3 anos verificámos a maioria com contrato a termo (54,5%), entre os 4 e 10 anos representa a maioria de trabalhadores com contrato efetivo (59,6%) assim como os trabalhadores com mais de 10 anos (21,2%) a trabalhar na empresa A.

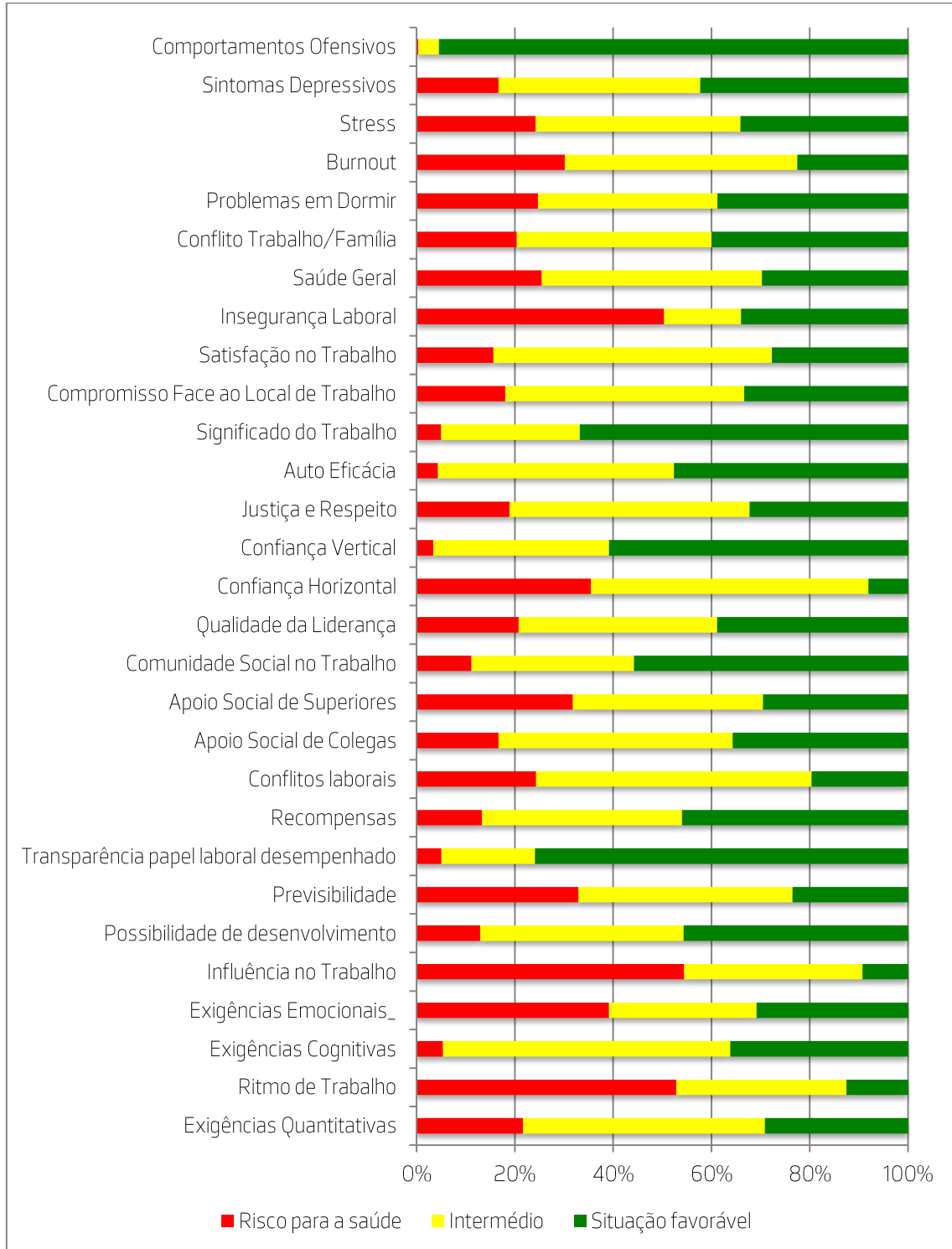
4. Análise e discussão dos resultados

4.1 Análise global da realidade psicossocial da empresa

Após caracterizada a amostra, torna-se então necessário analisar as respostas dadas pelos trabalhadores, de forma a responder aos objetivos definidos para este trabalho, sendo que para isso deve-se focar nas questões essenciais.

De seguida são apresentados os resultados obtidos na empresa A, através da divisão das pontuações em tercis, tendo como referência as normas de cotação da versão portuguesa do COPSOQ II por Silva (2010). Como já explicado na metodologia, estes tercis são interpretados através do impacto para a saúde que a exposição a determinada subescala representa, num modelo tricolor também apresentado no Manual de Silva et al (2014).

Gráfico 8: Tercis das subescalas



Analisando o gráfico acima, através da divisão em “semáforo”, podemos verificar as dimensões que representam risco para a saúde na divisão a vermelho. Aquelas que se apontam valores próximos ou superiores a 50% correspondem às dimensões: Ritmo de Trabalho, Influência no Trabalho e Insegurança Laboral.

As dimensões posicionadas na situação favorável para a saúde estão representadas a verde. As melhores pontuações (aproximadamente 50%) verificam-se para as subescalas: Transparência do Papel Laboral, Comunidade Social no Trabalho, Confiança Vertical, Significado do Trabalho e Comportamentos Ofensivos.

Podemos ainda verificar que para a dimensão Exigências Cognitivas, considera-se existir muitos trabalhadores que se encontram na posição de grau intermédio de risco para a saúde. Na variável Confiança Horizontal, para além de maior representação da divisão a amarelo classificada como grau intermédio de risco também evidência menor percentagem (<10%) na situação favorável para a saúde.

Por último, analisando os itens onde a situação favorável é menor, merecem destaque negativo o Ritmo de Trabalho, Influência no Trabalho, Conflitos Laborais, Confiança Horizontal e Burnout.

Na tabela 2 estão apresentadas as médias obtidas em cada subescala pelos trabalhadores da empresa A, as pontuações máximas e mínimas para cada subescala com o número de trabalhadores que obteve aquelas pontuações e ainda o respetivo desvio-padrão.

Tabela 2 – Médias, Nº de respostas máximas e mínimas e Desvios padrão registadas nas subescalas da Empresa A

	N	Média	Máximo (M)	Mínimo (N)	Desvio-padrão
Exigências Quantitativas	268	2,7289	15 (4)	3 (10)	,89204
Ritmo de Trabalho	263	3,62	5 (69)	1(13)	1,102
Exigências Cognitivas	260	3,2321	15 (6)	3(2)	,77471
Exigências Emocionais	263	3,15	5 (56)	1(38)	1,325
Influência no Trabalho	248	2,3942	20 (1)	4(25)	,94998
Possibilidades desenvolvimento	254	3,3097	15 (16)	3(16)	1,05383
Previsibilidade	264	2,8939	10 (20)	2(17)	1,10569
Transparência papel laboral	257	4,0000	15 (49)	3(4)	,87152
Recompensas	248	3,3642	15 (23)	3(14)	1,08746
Conflitos laborais	255	2,9033	15 (10)	3(9)	,88304
Apoio social dos colegas	258	3,0904	15 (13)	3(9)	,96614
Apoio social de superiores	261	2,8212	15 (12)	3(25)	1,12335
Comunidade social no trabalho	260	3,5295	15 (38)	3(11)	1,03291
Qualidade da liderança	255	3,2784	20 (31)	4(7)	1,09891
Confiança horizontal	248	3,2110	15 (12)	3(6)	,84135
Confiança vertical	235	3,6766	15 (20)	3(3)	,80501
Justiça e Respeito	248	3,0148	15 (15)	3(11)	1,01374
Autoeficácia	254	3,6791	10 (33)	2(1)	,79549
Significado do Trabalho	259	3,7902	15 (37)	3(5)	,88980
Compromisso face ao local de trabalho	255	3,2216	10 (22)	2(11)	1,03050
Satisfação no Trabalho	249	3,1787	20 (4)	4(6)	,81548
Insegurança Laboral	262	3,23	5 (68)	1(50)	1,466
Saúde Geral	259	2,87	5 (7)	1(30)	,983
Conflito Trabalho/Família	255	2,5765	15 (8)	3(30)	1,09527
Problemas em Dormir	263	2,7471	10 (15)	2(39)	1,19866
Burnout	262	3,1240	10 (27)	2(19)	1,10158
Stresse	264	2,8523	10 (24)	2(35)	1,17603
Sintomas Depressivos	258	2,5523	10 (17)	2(53)	1,16121
Comportamentos Ofensivos	262	1,2662	20 (0)	4(156)	,47543

Legenda: N = Amostra.

Para análise da tabela 2 apresenta-se os resultados obtidos para os fatores de proteção e para os fatores de risco.

Para os fatores de proteção observa-se as subescalas:

- Exigências Cognitivas com $M=3,23$, com 6 trabalhadores a obter uma pontuação máxima de 15 pontos e 3 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 3 pontos;
- Influência no Trabalho obtêm $M=2,39$, com 1 trabalhador a apresentar uma pontuação máxima de 20 pontos e 25 trabalhadores a obter a pontuação mínima de 4 pontos;
- Possibilidades de desenvolvimento com $M= 3,30$, com 16 trabalhadores a obter uma pontuação máxima de 15 pontos e também 16 trabalhadores a obter a pontuação mínima de 3 pontos;
- Previsibilidade com $M=2,89$, com 20 trabalhadores a pontuar valores máximos de 10 pontos e 17 trabalhadores a obter a pontuação mínima de 2 pontos;
- Transparência papel laboral com $M= 4,00$ e 49 trabalhadores a obtêm uma pontuação máxima de 15 pontos e 4 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 3 pontos;
- Recompensas a apresentar $M= 3,36$ e 23 trabalhadores obtêm uma pontuação máxima de 15 pontos e 14 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 3 pontos;
- Apoio social dos colegas obtêm $M=3,09$, com 13 trabalhadores a apresentar uma pontuação máxima de 15 pontos e 9 trabalhadores a obter a pontuação mínima de 3 pontos;
- Já o Apoio social de superiores com $M= 2,82$ e 12 trabalhadores obtêm uma pontuação máxima de 15 pontos e 25 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 3 pontos;
- Comunidade social no trabalho com $M=3,52$, com 38 trabalhadores a pontuar valores máximos de 15 pontos e 11 trabalhadores a obter a pontuação mínima de 3 pontos;
- Qualidade da liderança obtêm $M=3,27$, com 31 trabalhadores a apresentar uma pontuação máxima de 20 pontos e 3 trabalhadores a obter a pontuação mínima de 4 pontos;
- Confiança vertical com $M=3,67$ e 20 trabalhadores obtêm uma pontuação máxima de 15 pontos e 3 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 3 pontos;
- Justiça e Respeito observa-se $M=3,01$ e 15 trabalhadores apresentam uma pontuação máxima de 15 pontos e 11 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 3 pontos;
- Autoeficácia com valores de $M=3,67$ e 33 trabalhadores obtêm uma pontuação máxima de 10 pontos e 1 inquirido obtêm a pontuação mínima de 2 pontos;
- Significado do Trabalho com $M=3,79$ e apresentam 37 trabalhadores uma pontuação máxima de 15 pontos e 5 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 3 pontos;
- Compromisso face ao local de trabalho com $M=3,22$ e 22 trabalhadores obtêm uma pontuação máxima de 10 pontos e 11 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 2 pontos;
- Satisfação no Trabalho com valores de $M=3,17$ e 4 trabalhadores apresentam uma pontuação máxima de 20 pontos e 6 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 4 pontos.

Para os fatores de risco observa-se as subescalas:

- Exigências Quantitativas apresentam $M=2,72$ e 4 trabalhadores obtêm uma pontuação máxima de 15 pontos e 10 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 3 pontos;
- Ritmo de Trabalho a apresentar $M= 3,62$ e 69 trabalhadores obtêm uma pontuação máxima de 5 pontos e 13 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 1 ponto;
- Exigências Emocionais obtêm $M=3,15$, com 56 trabalhadores a apresentar uma pontuação máxima de 5 pontos e 38 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 1 ponto;
- Confiança horizontal com valores de $M=3,21$ e 12 trabalhadores apresentam uma pontuação máxima de 15 pontos e 6 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 3 pontos.
- Insegurança Laboral com $M=3,23$ e apresentam 68 trabalhadores uma pontuação máxima de 5 pontos e 50 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 1 ponto;
- Saúde Geral observa-se $M=2,87$ com 7 trabalhadores a pontuar valores máximos de 5 pontos e 30 trabalhadores a obter a pontuação mínima de 1 ponto;
- Conflito Trabalho/Família com $M=2,57$ e 8 trabalhadores obtêm uma pontuação máxima de 15 pontos e 30 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 3 pontos;
- Problemas em Dormir apresentam $M=2,74$ e 15 trabalhadores obtêm uma pontuação máxima de 10 pontos e 39 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 2 pontos;
- Burnout obtém $M=3,12$, com 27 trabalhadores a apresentar uma pontuação máxima de 10 pontos e 19 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 2 pontos;
- Stresse com valores de $M=2,85$ e 24 trabalhadores apresentam uma pontuação máxima de 10 pontos e 35 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 2 pontos;
- Sintomas Depressivos observa-se $M=2,55$ com 17 trabalhadores a pontuar valores máximos de 10 pontos e 53 trabalhadores a obter a pontuação mínima de 2 pontos;
- E Comportamentos Ofensivos apresenta $M=1,26$ e nenhum trabalhador obtêm a pontuação máxima de 20 pontos e 156 trabalhadores obtêm a pontuação mínima de 4 pontos.

Em suma, as subescalas de fatores de risco para a saúde com piores resultados registam-se para “Ritmo de trabalho”, “Exigências Emocionais” e “Insegurança laboral”. Em relação aos fatores de proteção os melhores resultados foram registados nas subescalas “Transparência do papel laboral”, “Comunidade social no trabalho” e “Significado do Trabalho”.

4.2 Análise comparativa da realidade psicossocial da empresa com os valores de referência da indústria portuguesa

Para responder à hipótese se existem diferenças significativas entre os valores das subescalas da empresa A e os valores de referência para a indústria de acordo com o estudo de Silva et al (2014) para a população portuguesa, foram realizados testes t para amostras independentes. Resolveu-se comparar com a média nacional de referência com as várias unidades de trabalho, Unidade 1, Unidade 2, Unidade 3 e Geral e também a média global da empresa, de forma a verificar se existem diferenças significativas. Os resultados estão representados na tabela 3 abaixo indicada.

Tabela 3 – Média Referência Indústria Nacional, Unidades de trabalho e exposição às subescalas do COPSQ II

Subescalas	Indústria	Global		Unidades de trabalho							
				Unidade 1		Unidade 2		Unidade 3		Geral	
		M	P	M	P	M	P	M	P	M	P
Exigências Quantitativas	2,51	2,72	0,00	2,19	0,05	2,68	0,01	2,88	0,00	3,17	0,00
Ritmo de trabalho	3,34	3,62	0,00	3,32	0,93	3,65	0,00	3,51	0,20	3,82	0,02
Exigências Cognitivas	3,67	3,23	0,00	2,88	0,00	3,17	0,00	3,23	0,00	3,84	0,14
Exigências Emocionais	3,12	3,15	0,69	2,42	0,03	3,06	0,53	3,46	0,05	3,59	0,04
Influência no Trabalho	2,86	2,39	0,00	1,84	0,00	2,36	0,00	2,44	0,00	2,91	0,75
Possibilidades Desenvolvimento	3,77	3,30	0,00	2,93	0,00	3,31	0,00	3,33	0,00	3,67	0,66
Previsibilidade	3,41	2,89	0,00	2,66	0,00	2,95	0,00	2,78	0,00	2,96	0,06
Transparência papel laboral	4,3	4	0,00	4,20	0,47	4,10	0,00	3,88	0,00	3,69	0,00
Recompensas	3,79	3,36	0,00	3,43	0,15	3,39	0,00	3,16	0,00	3,60	0,39
Conflitos Laborais	2,82	2,90	0,13	2,56	0,17	2,88	0,34	2,92	0,40	3,13	0,03
Apoio Social de Colegas	3,41	3,09	0,00	2,94	0,03	3,21	0,01	2,84	0,00	3,17	0,16
Apoio Social de Superiores	3,26	2,82	0,00	2,68	0,01	2,85	0,00	2,73	0,00	3,06	0,36
Comunidade Social no Trabalho	4,02	3,52	0,00	4,02	0,95	3,56	0,00	3,27	0,00	3,61	0,04
Qualidade da Liderança	3,57	3,27	0,00	3,48	0,76	3,32	0,00	3,10	0,00	3,46	0,54
Confiança Horizontal	2,84	3,21	0,00	3,05	0,28	3,17	0,00	3,37	0,00	3,16	0,02
Confiança Vertical	3,61	3,67	0,20	3,91	0,11	3,75	0,02	3,46	0,26	3,82	0,09
Justiça e Respeito	3,41	3,01	0,00	3,02	0,10	3,10	0,00	2,74	0,00	3,29	0,50
Autoeficácia	3,88	3,67	0,00	3,78	0,51	3,70	0,00	3,61	0,03	3,73	0,26
Significado do Trabalho	4,07	3,79	0,00	3,88	0,22	3,83	0,00	3,66	0,00	3,74	0,10

Cont. Tabela 3

Compromisso face ao Local Trabalho	3,57	3,22	0,00	3,21	0,08	3,26	0,00	2,98	0,00	3,46	0,59
Satisfação no Trabalho	3,58	3,17	0,00	3,71	0,00	3,22	0,00	2,98	0,00	3,37	0,59
Insegurança Laboral	3,57	3,23	0,00	2,88	0,02	3,35	0,06	3,50	0,71	2,43	0,00
Saúde Geral	3,44	2,87	0,00	3,09	0,00	2,87	0,00	2,88	0,00	2,70	0,00
Conflito Trabalho/Família	2,44	2,57	0,04	2,36	0,77	2,57	0,14	2,38	0,67	3,16	0,00
Problemas em Dormir	2,47	2,74	0,00	2,58	0,61	2,82	0,00	2,70	0,15	2,66	0,39
Burnout	2,68	3,12	0,00	3,17	0,03	3,10	0,00	3,12	0,01	3,26	0,00
Stresse	2,67	2,85	0,01 2	2,76	0,70	2,82	0,11	2,91	0,10	3,05	0,10
Sintomas Depressivos	2,27	2,55	0,00	2,41	0,47	2,47	0,03	2,76	0,00	2,83	0,02
Comportamentos Ofensivos	1,19	1,26	0,01	1,12	0,29	1,30	0,01	1,25	0,17	1,18	0,96

Legenda: M = Média; P = p-value.

Perante a análise da tabela supramencionada, na coluna da média Global, as variáveis: Exigências Quantitativas, Ritmo de Trabalho, Influência no Trabalho, Possibilidades de Desenvolvimento, Previsibilidade, Transparência no Papel Global, Recompensas, Apoio Social de Colegas e Superiores, Comunidade Social no Trabalho, Qualidade e Liderança, Confiança Horizontal e a Vertical, Justiça e Respeito, Autoeficácia, Significado do Trabalho, Compromisso face ao Local de trabalho, Satisfação no Trabalho, Saúde em Geral, Conflito Trabalho/Família, Problemas em Dormir, Burnout, Stresse, Sintomas Depressivos e por fim Comportamentos Ofensivos apresentam p values inferiores a 0,05, que leva à rejeição de H_0 , ou seja, à conclusão de que a média global da empresa em estudo é estatisticamente diferente da média obtida pela indústria portuguesa.

Para apresentação dos resultados na tabela 3 assinala-se a verde, as médias das subescalas da Empresa A, que verificam significativamente melhores resultados em relação aos valores obtidos pela indústria nacional.

As médias das subescalas da empresa A que apresentam significativamente piores resultados comparativamente com as médias da indústria nacional estão assinaladas à cor vermelha.

No Gráfico 9 seguinte é possível observar as diferenças das médias das variáveis psicossociais, entre a Empresa A e os valores de referência da Indústria Portuguesa:

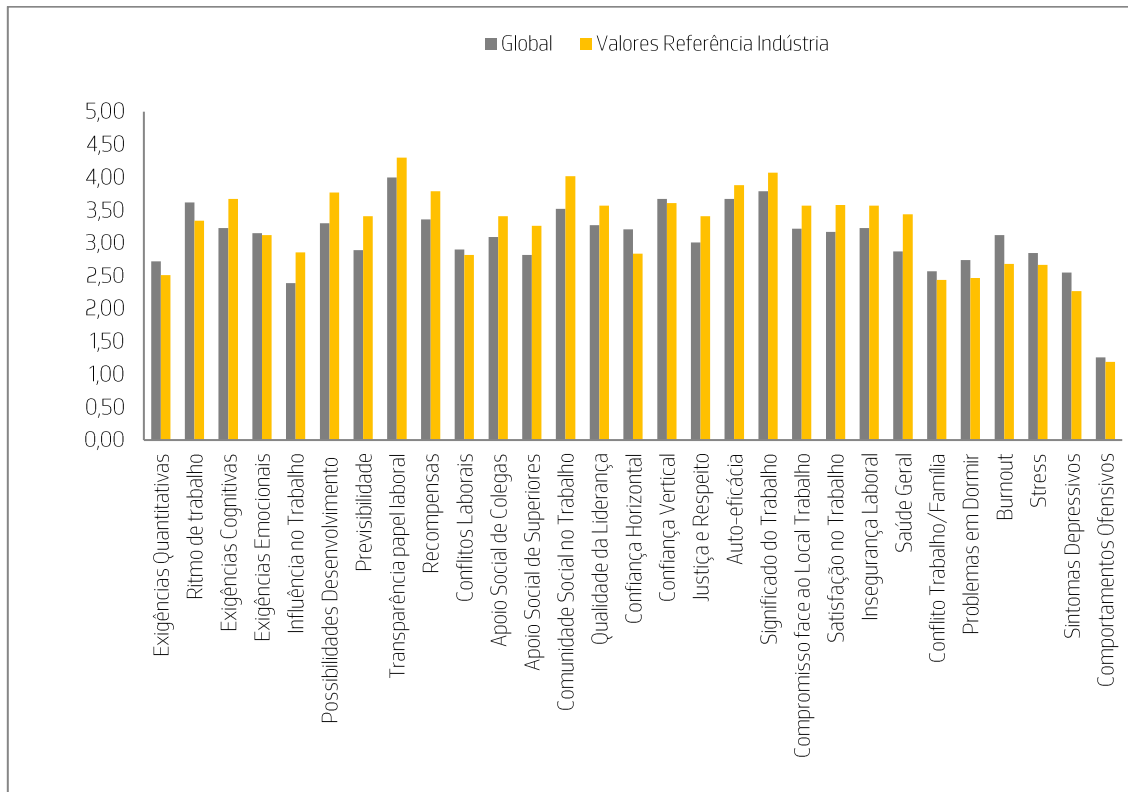


Gráfico 9: Comparação das médias das dimensões psicossociais da empresa A no Global e os valores de referência da Indústria Portuguesa.

De seguida são apresentadas as dimensões psicossociais das diferentes Unidades de Trabalho, que obterão um nível de significância inferior a 0,05, e assim à rejeição da Hipótese inicial. Ou seja, a conclusão de que se verificam diferenças estatisticamente significativas entre as médias das dimensões psicossociais das diferentes unidades e as médias das dimensões psicossociais da indústria portuguesa.

Para a variável **Exigências Quantitativas**, a Unidade 2 (M=2,68, p=0,013), a Unidade 3 (M=2,88, p=0,002) e a Geral (M=3,17, p=0,001) obtêm um valor significativamente superior e pior ao da indústria portuguesa (M=2,51).

No caso da variável **Ritmo de Trabalho**, a Unidade 2 (M=3,65, p=0,001) e a Geral (M=3,82, p=0,023) apresentam um valor significativamente superior e pior ao da indústria portuguesa (M=3,34).

Em relação à subescala **Exigências Cognitivas**, a Unidade 1 (M=2,88, p=0,00), a Unidade 2 (M=3,17, p=0,000) e a Unidade 3 (M=3,23, p=0,000) obtêm um resultado significativamente inferior e pior ao da indústria nacional (M=3,67).

Na subescala **Exigências Emocionais**, a Unidade 1 (M=2,42, p=0,031) obtêm um valor significativamente inferior e melhor ao da indústria portuguesa (M=3,12) e a Unidade 3 (M=3,46,

p=0,051) e a Geral (M=3,59, p=0,048) obtêm um resultado significativamente superior e pior ao da indústria portuguesa.

No caso da variável **Influência no Trabalho**, a Unidade 1 (M=1,84, p=0,000) a Unidade 2 (M=2,36, p=0,000) e a Unidade 3 (M=2,44, p=0,005) obtêm um valor significativamente inferior e pior ao da indústria nacional (M=2,86).

Em relação à subescala **Possibilidades de Desenvolvimento**, a Unidade 1 (M=2,93, p=0,005), a Unidade 2 (M=3,31, p=0,000), e a Unidade 3 (M=3,33, p=0,008) apresentam um resultado significativamente inferior e pior ao da indústria portuguesa (M=3,77).

Para a variável **Previsibilidade**, a Unidade 1 (M=2,66, p=0,005), a Unidade 2 (M=2,95, p=0,000), e a Unidade 3 (M=2,78, p=0,000) obtêm um valor significativamente inferior e pior ao da indústria portuguesa (M=3,41).

A variável **Transparência do Papel Laboral** na Unidade 2 (M=4,10, p=0,002), na Unidade 3 (M=3,88, p=0,004) e na Geral (M=3,69, p=0,003) apresenta resultados significativamente inferiores e piores ao da indústria portuguesa (M=4,30).

No caso das **Recompensas**, a Unidade 2 (M=3,39, p=0,00) e a Unidade 3 (M=3,16, p=0,000) obtêm um valor estatisticamente inferior ao da indústria nacional, com esta a obter melhores resultados.

No que toca à variável **Conflitos Laborais**, apenas a Geral (M=3,13, p=0,032) apresenta valores estatisticamente superiores e piores ao da indústria nacional (M=3,57).

No caso da variável **Apoio Social dos Colegas**, a Unidade 1 (M=2,94, p=0,038), a Unidade 2 (M=3,21, p=0,013), e a Unidade 3 (M=2,84, p=0,000) obtêm um valor significativamente inferior e pior ao da indústria portuguesa (M=3,41).

Também para a variável **Apoio Social dos Superiores**, a Unidade 1 (M=2,68, p=0,017), a Unidade 2 (M=2,85, p=0,000), e a Unidade 3 (M=2,73, p=0,003) voltam a obter um valor significativamente inferior e pior ao da indústria portuguesa (M=3,26).

Em relação à subescala **Comunidade Social no Trabalho**, Unidade 2 (M=3,56, p=0,000), a Unidade 3 (M=3,27, p=0,000) e a Geral (M=3,61, p=0,041) obtêm um valor estatisticamente inferior e pior ao da indústria portuguesa (M=3,41).

Para a variável **Qualidade de Liderança**, a Unidade 2 (M=3,32, p=0,006) e a Unidade 3 (M=3,10, p=0,004), voltam novamente a obter um valor significativamente inferior e pior ao da indústria nacional (M=3,57).

Na subescala **Confiança Horizontal**, a Unidade 2 (M=3,17, p=0,000), a Unidade 3 (M=3,37, p=0,000), e a Geral (M=3,16, p=0,027) obtêm um resultado estatisticamente superior e pior ao da indústria portuguesa (M=2,84).

No caso da variável **Confiança Vertical**, a Unidade 2 (M=3,75, p=0,025) obtém um resultado estatisticamente superior e melhor ao da indústria nacional (M=3,61).

No que toca à variável **Justiça e Respeito**, a Unidade 2 (M=3,10, p=0,001) e a Unidade 3 (M=2,74, p=0,000) obtém um valor estatisticamente inferior e pior ao da indústria portuguesa (M=3,41).

Para a subescala **Autoeficácia**, os resultados da Unidade 2 (M=3,70, p=0,008) e a Unidade 3 (M=3,61, p=0,032) são estatisticamente inferiores ao da indústria portuguesa (M=3,88).

Em relação à variável **Significado do Trabalho**, a Unidade 2 (M=3,83, p=0,002) e a Unidade 3 (M=3,66, p=0,002) voltam a obter um valor estatisticamente inferior e pior ao da indústria nacional (M=4,07).

Para a variável **Compromisso com o Local de Trabalho**, a Unidade 2 (M=3,26, p=0,000) e a Unidade 3 (M=2,98, p=0,000) novamente obtém um valor significativamente inferior e pior ao da indústria portuguesa (M=3,57).

No que toca à subescala **Satisfação no Trabalho**, a Unidade 1 (M=3,71, p=0,009) obtém um valor estatisticamente superior e melhor ao da indústria portuguesa (M=3,58) e a Unidade 2 (M=3,22, p=0,000) e a Unidade 3 (M=2,98, p=0,000) obtém um resultado estatisticamente inferior e pior ao da indústria portuguesa.

Já para a subescala **Insegurança Laboral**, a Unidade 1 (M=2,88, p=0,023) e a Geral (M=2,43, p=0,000) obtém um resultado estatisticamente inferior e melhor ao da indústria portuguesa (M=3,57).

Também para a variável **Saúde Geral**, os resultados para todas as unidades, para a Unidade 1 (M=3,09, p=0,003), para a Unidade 2 (M=2,87, p=0,000), para a Unidade 3 (M=2,88, p=0,001) e para a Geral (M=2,70, p=0,001), são estatisticamente inferiores e melhores ao da indústria nacional (M=3,44).

Podemos verificar que para a variável **Conflito Trabalho/Família**, a Geral (M=3,16, p=0,001) apresenta valores estatísticos superiores e neste caso piores que os resultados da indústria portuguesa (M= 2,44).

Já para a subescala **Problemas em Dormir**, a Unidade 2 (M=2,82, p=0,001) também apresenta resultados estatísticos superiores e piores que os valores obtidos pela indústria nacional (M= 2,47).

Em relação à variável **Burnout**, os resultados para todas as unidades, a Unidade 1 (M=3,17, p=0,030), Unidade 2 (M=3,10, p=0,000), Unidade 3 (M=3,12, p=0,010) e a Geral (M=3,26, p=0,006) apresentaram valores estatisticamente superiores e agraves à indústria portuguesa (M=2,68).

No caso da subescala **Stresse**, nenhuma Unidade apresentou diferenças estatísticas da média da indústria nacional, pois $p > 0,05$.

Para a variável **Sintomas Depressivos**, a **Unidade 2** (M=2,47, p=0,039); a **Unidade 3** (M=2,76, p=0,002) e a **Geral** (M=2,83, p=0,029) obtêm valores significativamente superiores e piores à indústria portuguesa (M=2,27).

Por fim, a variável **Comportamentos Ofensivos**, a **Unidade 2** (M=1,30, p=0,019) apresenta valores estatisticamente significativos e neste caso superiores e piores em relação à indústria nacional (M=1,19).

Para ajudar a visualizar as diferenças das dimensões psicossociais entre cada Unidade da Empresa A e os valores de referência da indústria portuguesa, segue-se o gráfico 10:

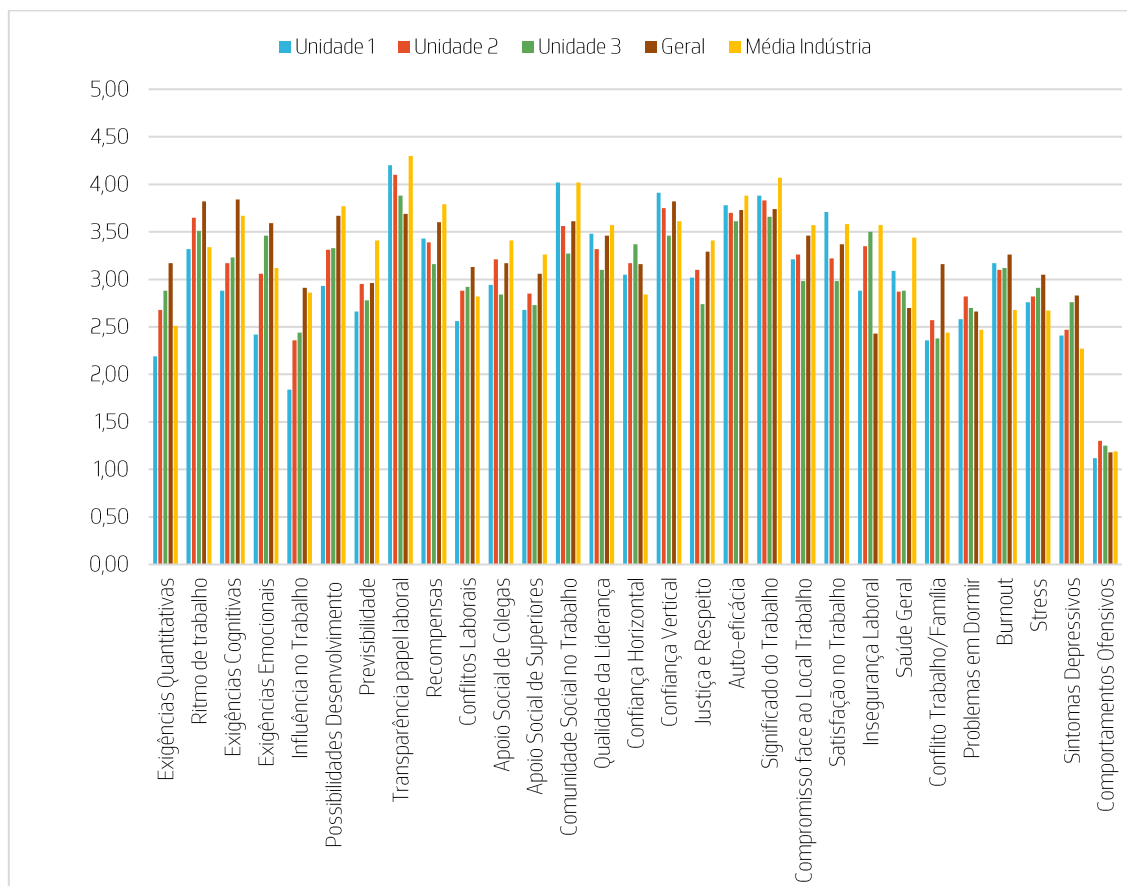


Gráfico 10: Comparação das médias das dimensões psicossociais das diferentes Unidades da empresa A e os valores de referência da Indústria Portuguesa.

Para ajudar a visualizar os desvios entre as médias das dimensões psicossociais entre cada Unidade da Empresa A e os valores de referência da indústria portuguesa, segue-se o gráfico 11:

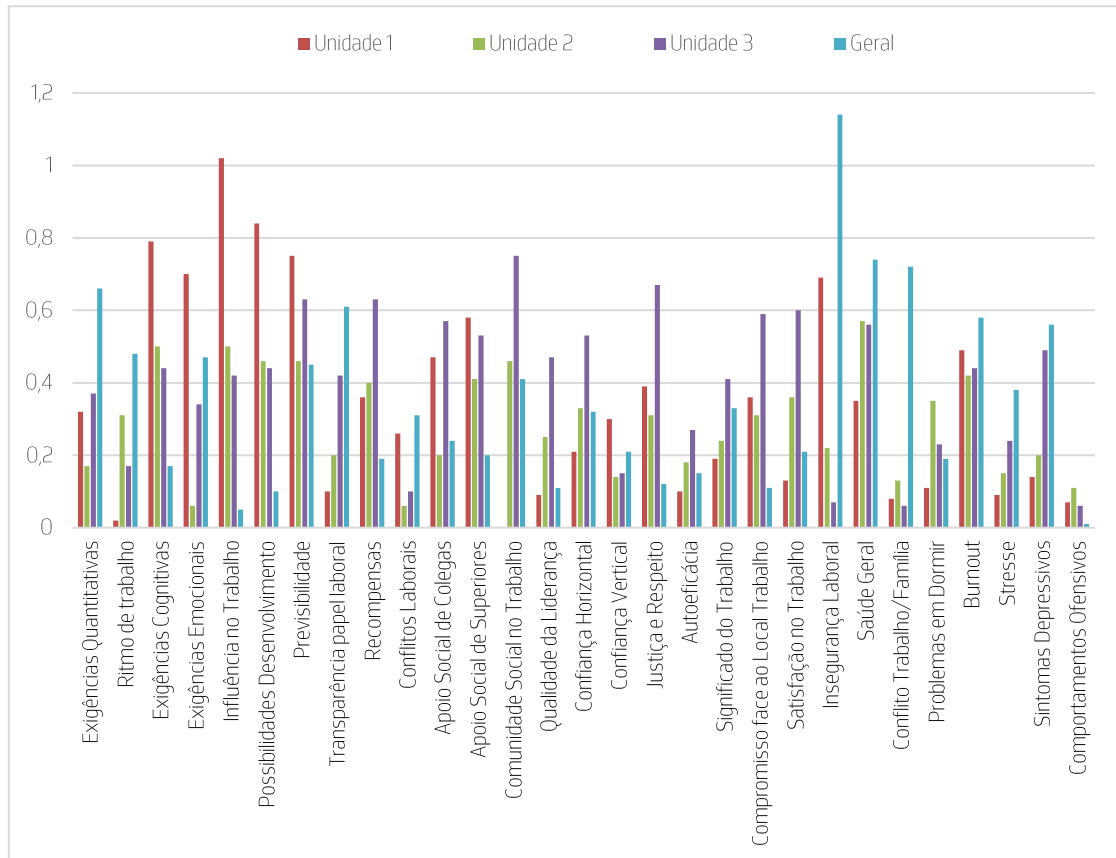


Gráfico 11: Desvios (valor absoluto) entre as médias das dimensões psicossociais das diferentes Unidades da empresa A e os valores de referência da Indústria Portuguesa.

Em síntese, pode-se referir, através dos resultados apresentados nesta secção, que dos 17 fatores de proteção analisados pela Empresa A, esta não apresentava valores médios melhores que a indústria nacional e que registava 14 fatores de proteção com valores médios piores.

Quanto aos fatores de risco, dos 12 analisados verificou-se que a Empresa A apresentava 2 com valores médios melhores do que a indústria nacional e 8 valores médios piores.

4.3 Análise da realidade psicossocial da empresa, em função de características sociodemográficas e laborais

De forma a se poder identificar a existência de uma associação entre os determinantes sociodemográficos e laborais e as subescalas de riscos psicossociais, recorreu-se ao teste ANOVA para analisar a variância e ao teste Turkey para identificar as diferenças estatísticas entre os grupos. As variáveis sociodemográficas e laborais são: sexo, idade, habilitações literárias, unidade de trabalho, função, vínculo contratual e antiguidade. Assim iremos verificar, através das tabelas representadas abaixo, se estas variáveis estão relacionadas com a perceção dos riscos psicossociais.

A tabela 4 representa a diferença de exposição às subescalas do COPSOQ II por sexo. Com a aplicação do teste ANOVA, apenas pode-se concluir que existem diferenças significativas entre trabalhadores homens e trabalhadores mulheres nas subescalas Exigências Cognitivas, Influência no Trabalho, Apoio Social de Superiores, Comunidade Social no Trabalho, Justiça e Respeito, Satisfação no Trabalho, Insegurança Laboral, Saúde Geral, Problemas em Dormir, *Burnout* e Stresse.

Tabela 4. Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por sexo

Subescalas	Sexo					
	Feminino		Masculino		ANOVA	
	n	M	n	M	f	P
Exigências Quantitativas	196	2,74	67	2,6	,858	,355
Ritmo de trabalho	193	3,61	65	3,58	,029	,866
Exigências Cognitivas	190	3,16	67	3,43	5,855	,016
Exigências Emocionais	194	3,21	65	2,94	2,061	,152
Influência no Trabalho	179	2,3	64	2,67	7,329	,007
Possibilidades Desenvolvimento	185	3,25	65	3,53	3,334	,069
Previsibilidade	193	2,85	66	3,03	1,410	,236
Transparência papel laboral	187	4	66	3,98	,042	,838
Recompensas	181	3,34	63	3,46	,522	,471
Conflitos Laborais	186	2,89	65	2,9	,001	,980
Apoio Social de Colegas	189	3,03	65	3,29	3,402	,066
Apoio Social de Superiores	193	2,73	64	3,11	5,597	,019
Comunidade Social no Trabalho	192	3,47	64	3,76	3,847	,051
Qualidade da Liderança	188	3,2	63	3,51	3,688	,056

Cont. Tabela 4

Confiança Horizontal	182	3,26	62	3,04	3,161	,077
Confiança Vertical	173	3,68	57	3,69	,001	,973
Justiça e Respeito	181	2,92	63	3,3	6,749	,010
Autoeficácia	185	3,62	64	3,84	3,704	,055
Significado do Trabalho	191	3,77	63	3,87	,700	,403
Compromisso face ao Local Trabalho	187	3,2	64	3,25	,110	,741
Satisfação no Trabalho	182	3,13	63	3,36	4,029	,046
Insegurança Laboral	191	3,39	66	2,76	9,302	,003
Saúde Geral	188	2,99	66	2,5	12,573	,000
Conflito Trabalho/Família	188	2,57	63	2,51	,148	,701
Problemas em Dormir	194	2,82	64	2,46	4,272	,040
Burnout	193	3,19	65	2,86	4,608	,033
Stresse	194	2,93	65	2,56	4,991	,026
Sintomas Depressivos	190	2,6	64	2,37	1,825	,178
Comportamentos Ofensivos	193	1,29	65	1,19	2,060	,152

Legenda: N= Amostra; M = Média; p= p-value; f= teste ANOVA.

Nas subescalas Exigências Cognitivas, Influência no Trabalho, Apoio Social de Superiores, Comunidade Social no Trabalho, Justiça e Respeito, Satisfação no Trabalho, o sexo masculino está mais exposto a estes riscos psicossociais, pois apresentam resultados com valores mais elevados que o sexo feminino. Nas subescalas Insegurança Laboral, Saúde Geral, Problemas em Dormir, *Burnout* e Stresse, o sexo feminino está mais exposto a estes riscos psicossociais, pois apresentam resultados com valores mais elevados que o sexo masculino.

No que respeita à tabela 5 que representa as subescalas do questionário COPSOQ II em função de cada unidade de trabalho, através da aplicação do teste ANOVA, verifica-se que existem diferenças significativas entre as diferentes unidades de trabalho nas dimensões Exigências Quantitativas, Exigências Cognitivas, Exigências Emocionais, Influência no Trabalho, Transparência papel laboral, Comunidade Social no Trabalho e Conflito Trabalho/Família.

Tabela 5. Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Unidade de trabalho

Subescalas	Unidades de trabalho									
	Unidade 1		Unidade 2		Unidade 3		Geral		ANOVA	
	n	M	n	M	n	M	n	M	f	P
Exigências Quantitativas	24	2,19	147	2,68	57	2,88	28	3,17	6,280	,000
Ritmo de trabalho	22	3,32	144	3,65	57	3,51	28	3,82	1,137	,335
Exigências Cognitivas	24	2,88	145	3,17	54	3,23	28	3,84	8,662	,000
Exigências Emocionais	24	2,42	145	3,06	56	3,46	27	3,59	5,022	,002
Influência no Trabalho	23	1,84	136	2,36	52	2,44	27	2,91	5,723	,001
Possibilidades Desenvolvimento	22	2,93	141	3,31	54	3,33	27	3,67	2,045	,108
Previsibilidade	24	2,66	145	2,95	56	2,78	27	2,96	,711	,546
Transparência papel laboral	23	4,2	142	4,1	55	3,88	28	3,69	2,674	,048
Recompensas	23	3,43	133	3,39	53	3,16	28	3,6	1,113	,344\$
Conflitos Laborais	23	2,56	142	2,88	53	2,92	27	3,13	1,851	,139
Apoio Social de Colegas	23	2,94	141	3,21	55	2,84	27	3,17	2,272	,081
Apoio Social de Superiores	24	2,68	143	2,85	56	2,73	26	3,06	,692	,558
Comunidade Social no Trabalho	24	4,02	144	3,58	56	3,27	25	3,61	3,328	,020
Qualidade da Liderança	24	3,48	141	3,32	55	3,1	25	3,46	1,073	,361
Confiança Horizontal	23	3,05	136	3,17	54	3,37	25	3,16	,996	,396
Confiança Vertical	20	3,91	132	3,75	52	3,46	21	3,82	2,480	,062
Justiça e Respeito	24	3,02	135	3,1	54	2,74	25	3,29	2,255	,083
Autoeficácia	23	3,78	139	3,7	57	3,61	26	3,73	,334	,801
Significado do Trabalho	24	3,88	142	3,83	57	3,66	26	3,74	,665	,574
Compromisso face ao Local Trabalho	23	3,21	140	3,26	55	2,98	27	3,46	1,572	,197
Satisfação no Trabalho	21	3,17	137	3,22	54	2,98	27	3,37	1,840	,141
Insegurança Laboral	24	2,88	144	3,35	56	3,5	28	2,43	4,421	,005
Saúde Geral	23	3,09	141	2,87	56	2,88	27	2,7	,635	,593
Conflito Trabalho/Família	22	2,36	141	2,57	56	2,38	25	3,16	3,315	,021
Problemas em Dormir	23	2,58	145	2,82	57	2,7	27	2,66	,414	,743
Burnout	23	3,17	145	3,1	56	3,12	28	3,26	,181	,909
Stresse	23	2,76	145	2,82	57	2,91	28	3,05	,404	,751
Sintomas Depressivos	23	2,41	142	2,47	56	2,76	27	2,83	1,519	,210
Comportamentos Ofensivos	24	1,12	144	1,3	56	1,25	28	1,18	1,205	,309

Legenda: N= Amostra; M = Média; p= p-value; f= teste ANOVA.

Para as variáveis mencionadas no parágrafo acima, que obtiveram p values inferiores a 5% ($p < 0,05$), utilizaram-se os testes Tuckey, que compara as médias obtidas duas a duas. * Consultar tabelas do anexo 8.2.

Quando se efetua uma análise mais detalhada à variável **“Exigências Quantitativas” – Tabela-B1***, constata-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre:

- a Unidade 1 e a Unidade 3, apresentando esta última valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- a Unidade 1 e a Geral, apresentando esta última valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- e, a Unidade 2 e o Geral, apresentando este último valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Com estes resultados, pode-se constatar que existem diferenças significativas de exposição a este risco psicossocial entre os trabalhadores das diferentes unidades e que são os trabalhadores da Geral que estão mais expostos.

Numa análise à variável **“Exigências Cognitivas” – Tabela-B2***, constata-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre:

- a Unidade 1 e a Geral, apresentando a Unidade 1 valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- a Unidade 2 e a Geral, apresentando a Unidade 2 valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- e, a Unidade 3 e a Geral, apresentando a Unidade 3 valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Para este risco psicossocial, os trabalhadores da Unidade 1 são os que estão mais expostos.

Com a análise realizada à variável **“Exigências Emocionais” – Tabela-B3***, constata-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre:

- a Unidade 1 e a Unidade 3, apresentando esta última valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- e, a Unidade 1 e a Geral, apresentando esta última valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Assim, os trabalhadores da Unidade 3 e da Geral são os mais expostos a este risco psicossocial.

Em relação à observação da variável **“Influência no Trabalho” – Tabela-B4***, constata-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre:

- a Unidade 1 e a Unidade 3, apresentando esta última valores médios superiores, ao que corresponde um menor risco psicossocial;

- a Unidade 1 e a Geral, apresentando esta última valores médios superiores e com menor risco psicossocial;

- e, a Unidade 2 e a Geral, apresentando esta última valores médios superiores e com menor risco psicossocial.

Nesta análise, os trabalhadores da Unidade 1 reportam maior prevalência a este fator de risco psicossocial.

Já para a variável **“Transparência no papel laboral” – Tabela-B5***, não foram observadas diferenças estatísticas entre as unidades de trabalho.

No caso da verificação detalhada à variável **“Comunidade Social no Trabalho” – Tabela-B6***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre a Unidade 1 e a Unidade 3, sendo que a Unidade 1 apresenta valores médios superiores e assim, dada a categoria, com menor risco psicossocial. Neste contexto, os trabalhadores da Unidade 3 reportam maior exposição a este fator de risco psicossocial.

No que toca à análise detalhada da variável **“Conflito Trabalho/Família” – Tabela-B7***, é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre a Unidade 3 e a Geral, sendo que a Geral apresenta valores médios superiores e maior prevalência a este fator de risco psicossocial.

No que respeita à tabela 6 que representa as subescalas em função de vínculo contratual, através da aplicação do teste ANOVA a um fator, verificou-se que existem diferenças significativas nos valores médios observados para as dimensões Exigências Emocionais, Influência no Trabalho, Insegurança Laboral, Conflito Trabalho/Família, Problemas em Dormir, Burnout e Stresse.

Avaliação de Riscos Psicossociais numa Empresa Industrial

Tabela 6. Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Vínculo Contratual

Subescalas	Vínculo Contratual							
	Efetivo		Contrato a Termo		Trabalho Temporário		ANOVA	
	n	M	n	M	n	M	F	p
Exigências Quantitativas	105	2,87	67	2,7	77	2,54	2,988	,052
Ritmo de trabalho	103	3,69	67	3,63	75	3,53	,428	,652
Exigências Cognitivas	102	3,36	65	3,18	75	3,05	3,809	,024
Exigências Emocionais	103	3,49	66	2,95	75	2,88	5,717	,004
Influência no Trabalho	101	2,57	61	2,27	69	2,19	3,885	,022
Possibilidades Desenvolvimento	100	3,45	64	3,28	72	3,17	1,676	,189
Previsibilidade	105	2,8	65	2,95	75	2,96	,617	,541
Transparência papel laboral	102	4,06	63	3,99	74	3,85	1,191	,306
Recompensas	99	3,33	61	3,4	71	3,33	,087	,917
Conflitos Laborais	99	2,92	63	2,94	75	2,75	1,119	,328
Apoio Social de Colegas	101	3,01	65	3,08	74	3,15	,438	,646
Apoio Social de Superiores	102	2,74	66	2,8	74	2,87	,275	,760
Comunidade Social no Trabalho	101	3,53	66	3,36	74	3,56	,747	,475
Qualidade da Liderança	100	3,24	64	3,26	72	3,29	,056	,946
Confiança Horizontal	100	3,23	62	3,28	72	3,06	1,243	,290
Confiança Vertical	95	3,7	60	3,59	65	3,73	,624	,537
Justiça e Respeito	99	2,84	60	3	72	3,19	2,632	,074
Autoeficácia	99	3,63	65	3,58	72	3,83	1,956	,144
Significado do Trabalho	101	3,75	66	3,78	74	3,78	,026	,974
Compromisso face ao Local Trabalho	98	3,32	66	3,25	74	2,92	3,516	,031
Satisfação no Trabalho	96	3,15	65	3,14	72	3,21	,135	,874
Insegurança Laboral	103	2,83	66	3,56	76	3,55	7,591	,001
Saúde Geral	104	2,99	63	2,76	75	2,76	1,595	,205
Conflito Trabalho/Família	101	2,94	66	2,42	71	2,22	11,294	,000
Problemas em Dormir	104	3,07	67	2,53	75	2,5	6,617	,002
Burnout	102	3,41	67	3	76	2,8	7,624	,001
Stresse	104	3,07	67	2,85	76	2,53	4,827	,009
Sintomas Depressivos	100	2,72	66	2,43	75	2,4	2,074	,128
Comportamentos Ofensivos	102	1,26	67	1,29	75	1,25	,094	,911

Legenda: N= Amostra; M = Média; p= p-value; f= teste ANOVA.

Para as variáveis mencionadas no parágrafo acima, que obtiveram p values inferiores a 5% ($p < 0,05$), utilizaram-se os testes Tuckey, que comparam as médias obtidas duas a duas. * Consultar as tabelas do anexo 8.2

Quando se efetua uma análise mais detalhada à variável **“Exigências Emocionais” – Tabela-B8***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre:

- o contrato efetivo e o contrato a termo, apresentando o contrato a efetivo valores médios superiores e com maior fator de risco psicossocial;
- o contrato efetivo e o trabalho temporário, apresentando o contrato a efetivo valores médios superiores e com maior fator de risco psicossocial.

Com estes resultados os trabalhadores com contrato efetivo estão mais expostos a este risco psicossocial.

No que toca à análise detalhada da variável **“Influência no Trabalho” – Tabela-B9***, é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre o contrato efetivo e o trabalho temporário, sendo que o contrato efetivo apresenta valores médios superiores. Com estes resultados os trabalhadores a trabalho temporário estão mais expostos a este risco psicossocial.

No caso da verificação detalhada à variável **“Insegurança Laboral” – Tabela-B10***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre:

- o contrato efetivo e o contrato a termo, apresentando este último valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- o contrato efetivo e o trabalho temporário, apresentando este último valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

De acordo com estes resultados os trabalhadores com contrato a termo estão mais expostos a este risco psicossocial.

Em relação à observação da variável **“Conflito Trabalho/Família” – Tabela-B11***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre:

- o contrato efetivo e o contrato a termo, apresentando o contrato efetivo valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- o contrato efetivo e o trabalho temporário, apresentando o contrato efetivo valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Assim pode-se notar que os trabalhadores com contrato efetivo estão mais expostos a este risco psicossocial.

Numa análise à variável **“Problemas em Dormir” – Tabela-B12***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre:

- o contrato efetivo e o contrato a termo, apresentando o contrato efetivo valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- o contrato efetivo e o trabalho temporário, apresentando o contrato efetivo valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

De acordo com os resultados os trabalhadores com contrato efetivo apresentam novamente maior prevalência de exposição a este risco psicossocial.

Para a variável “Burnout” – Tabela-B13*, pode-se constatar que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre:

- o contrato efetivo e o contrato a termo, apresentando o contrato efetivo valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- o contrato efetivo e o trabalho temporário, apresentando o contrato efetivo valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

E novamente para esta situação os trabalhadores com contrato efetivo apresentam maior risco de exposição a este risco psicossocial.

No que toca à análise detalhada da variável “Stresse” – Tabela-B14*, é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre o contrato efetivo e o trabalho temporário, sendo que o contrato efetivo apresenta valores médios superiores e maior prevalência a este fator de risco psicossocial.

A tabela 7 supramencionada representa as subescalas em relação à função desempenhada pelo trabalhador e através da aplicação do teste ANOVA a um fator, verificou-se pelo p value que existem diferenças significativas nos valores médios observados para as dimensões Exigências Quantitativas, Exigências Cognitivas, Influência no Trabalho, Previsibilidade, Apoio Social de Colegas, Apoio Social de Superiores, Comunidade Social no Trabalho, Justiça e Respeito, Insegurança Laboral, Conflito Trabalho/Família e Burnout.

Tabela 7 – Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Função

Subescalas	Função							
	Administrativo / Gestão		Fabril		Apoio à Produção		ANOVA	
	n	M	n	M	n	M	F	p
Exigências Quantitativas	24	3,44	166	2,64	47	2,57	9,760	,000
Ritmo de trabalho	24	3,96	163	3,66	46	3,33	3,023	,051
Exigências Cognitivas	24	3,73	166	3,11	44	3,47	10,133	,000
Exigências Emocionais	24	3,58	162	3,15	47	3,13	1,215	,299
Influência no Trabalho	24	2,73	155	2,24	44	2,68	5,787	,004
Possibilidades Desenvolvimento	24	3,7	160	3,18	44	3,64	5,531	,005
Previsibilidade	24	2,97	164	2,79	46	3,3	4,001	,020
Transparência papel laboral	24	3,68	163	4	43	4,02	1,501	,225
Recompensas	23	3,6	157	3,22	41	3,53	2,343	,098
Conflitos Laborais	23	3,21	159	2,85	43	2,83	1,893	,153
Apoio Social de Colegas	24	3,08	165	2,99	43	3,41	3,305	,038
Apoio Social de Superiores	24	2,72	163	2,65	45	3,31	6,656	,002
Comunidade Social no Trabalho	23	3,84	164	3,37	44	3,74	3,832	,023
Qualidade da Liderança	23	3,27	161	3,22	44	3,46	,797	,452
Confiança Horizontal	21	3,3	157	3,26	43	3,01	1,621	,200
Confiança Vertical	19	3,87	150	3,62	42	3,76	1,105	,333
Justiça e Respeito	21	3,31	160	2,84	41	3,29	4,877	,008
Autoeficácia	24	3,6	161	3,63	42	3,73	,321	,726
Significado do Trabalho	24	3,8	162	3,72	44	3,93	,944	,391
Compromisso face ao Local Trabalho	24	3,56	164	3,15	40	3,23	1,737	,178
Satisfação no Trabalho	24	3,35	156	3,07	42	3,3	2,183	,115
Insegurança Laboral	24	2,17	164	3,45	45	2,91	9,802	,000
Saúde Geral	23	2,61	161	2,96	45	2,71	2,168	,117
Conflito Trabalho/Família	24	3,44	157	2,5	45	2,51	8,564	,000
Problemas em Dormir	24	2,7	162	2,82	46	2,69	,248	,780
Burnout	24	3,6	163	3,21	45	2,67	7,395	,001
Stresse	24	3,27	163	2,9	46	2,58	2,993	,052
Sintomas Depressivos	24	2,79	161	2,61	44	2,3	1,792	,169
Comportamentos Ofensivos	24	1,15	163	1,3	45	1,26	,948	,389

Legenda: N= Amostra; M = Média; p= p-value; f= teste ANOVA.

Para as variáveis mencionadas, que obtiveram p values inferiores a 5% ($p < 0,05$), utilizaram-se os testes Tuckey, que compara as médias obtidas duas a duas. * Consultar tabelas do anexo 8.2.

Quando se efetua uma análise mais detalhada à variável “**Exigências Quantitativas**” – Tabela-B15*, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre as funções:

- Administração/Gestão e Fabril, apresentando a Administração/Gestão valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- Administração/Gestão e o Apoio à produção, apresentando a Administração/Gestão valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Com estes resultados os trabalhadores da função Administração/Gestão estão mais expostos ao risco psicossocial Exigências Quantitativas.

Em relação à observação da variável “**Exigências Cognitivas**” – Tabela-B16*, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre as funções:

- Administração/Gestão e Fabril, apresentando a Administração/Gestão valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- Fabril e o Apoio à produção, apresentando esta última valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Pode-se notar que os trabalhadores da função Administração/Gestão estão mais expostos ao fator psicossocial Exigências Cognitivas.

No que toca à análise detalhada da variável “**Influência no Trabalho**” – Tabela-B17*, é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre as funções:

- Administração/Gestão e Fabril, apresentando a Administração/Gestão valores médios superiores, no entanto com menor risco psicossocial;
- Fabril e o Apoio à produção, apresentando esta última valores médios superiores e também com menor risco psicossocial.

Assim com estes dados é possível constatar que a função fabril está mais exposta ao presente fator psicossocial de risco.

Na análise detalhada da variável “**Previsibilidade**” – Tabela-B18*, é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre a função fabril e o apoio à produção, sendo que este último apresenta valores médios superiores e menor exposição a este risco psicossocial. Para esta situação os trabalhadores da função Apoio à produção estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Previsibilidade”.

Para a variável “**Apoio Social dos Colegas**” – Tabela-B19*, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre a função fabril e o apoio à produção, em que o apoio à produção apresenta valores médios superiores e menor exposição a este risco

psicossocial. Neste caso os trabalhadores da função fabril estão mais expostos ao fator psicossocial de risco "Apoio Social dos Colegas".

Em relação à observação da variável **"Apoio Social dos Superiores"** – Tabela-B20*, verifica-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes novamente entre a função fabril e o apoio à produção, em que o apoio à produção apresenta valores médios superiores e menor exposição a este risco psicossocial. Para esta situação também os trabalhadores da função fabril estão mais expostos ao fator psicossocial de risco "Apoio Social dos Superiores".

Já para a variável **"Comunidade Social no Trabalho"** – Tabela-B21*, é possível observar que não são observadas diferenças estatísticas entre as diferentes funções de trabalho.

Na observação da variável **"Justiça e Respeito"** – Tabela-B22*, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre a função fabril e o apoio à produção, em que o apoio à produção apresenta valores médios superiores e menor exposição a este risco psicossocial. Para esta situação também os trabalhadores da função fabril estão mais expostos ao fator psicossocial de risco "Justiça e Respeito".

Na análise detalhada da variável **"Insegurança Laboral"** – Tabela-B23*, é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre a função Administração/Gestão e a fabril, sendo que este último apresenta valores médios superiores e maior exposição a este risco psicossocial. Com estes resultados os trabalhadores da função fabril estão mais expostos ao fator psicossocial de risco "Insegurança Laboral".

No que toca à análise detalhada da variável **"Conflito Trabalho/Família"** – Tabela-B24*, é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre as funções:

- Administração/Gestão e Fabril, apresentando a Administração/Gestão valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- Administração/Gestão e o Apoio à produção, apresentando também a Administração/Gestão valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Assim com estes dados é possível constatar que a função Administração/Gestão está mais exposta ao presente fator psicossocial de risco.

Relativamente à variável **"Burnout"** – Tabela-B25*, é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre as funções:

- Administração/Gestão e o Apoio à produção, apresentando a Administração/Gestão valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- Fabril e o Apoio à Produção, apresentando a função fabril valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Com estes resultados é possível constatar que a função Administração/Gestão está mais exposta ao presente fator de risco "Burnout".

Através da tabela 8 representada acima, relativa às subescalas tendo em conta a idade dos trabalhadores, verifica-se com a aplicação do teste ANOVA a um fator, e pelo p value que existem diferenças significativas nos valores médios observados para as dimensões Previsibilidade, Conflitos Laborais, Significado do Trabalho e Saúde Geral.

Tabela 8– Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Idade

Subescalas	Idade									
	>de 20 anos		20–39 anos		40–59 anos		60 ou mais		ANOVA	
	n	M	n	M	n	M	n	M	f	p
Exigências Quantitativas	2	1,83	148	2,72	109	2,75	4	2,5	,803	,493
Ritmo de trabalho	2	3,5	145	3,63	107	3,61	4	2,75	,829	,479
Exigências Cognitivas	2	3,33	146	3,3	104	3,12	4	3	1,291	,278
Exigências Emocionais	2	2,5	147	3,05	106	3,31	4	2,25	1,597	,191
Influência no Trabalho	2	2,87	142	2,5	95	2,21	4	2,56	1,877	,134
Possibilidades Desenvolvimento	2	3,66	141	3,46	102	3,13	4	3,33	2,103	,100
Previsibilidade	2	2,25	147	3,05	108	2,7	2	1,75	3,059	,029
Transparência papel laboral	2	4,16	143	4,01	103	3,99	4	3,91	,044	,988
Recompensas	2	3,33	138	3,32	99	3,37	4	4,25	,964	,410
Conflitos Laborais	2	3,5	143	3,07	101	2,66	4	3,08	4,803	,003
Apoio Social de Colegas	2	3,5	143	3,16	104	2,96	4	3,08	,911	,436
Apoio Social de Superiores	2	2,5	144	2,92	106	2,66	4	2,83	1,122	,341
Comunidade Social no Trabalho	2	3,5	145	3,43	105	3,62	4	4,08	1,024	,383
Qualidade da Liderança	2	2,75	141	3,33	104	3,16	4	4,06	1,355	,257
Confiança Horizontal	2	3,66	135	3,21	103	3,19	4	3,58	,460	,710
Confiança Vertical	2	4,16	129	3,63	96	3,7	4	3,75	,426	,734
Justiça e Respeito	2	3,16	138	2,99	100	3,02	3	2,55	,228	,877
Autoeficácia	2	4	142	3,67	101	3,66	4	3,62	,123	,946
Significado do Trabalho	2	3,66	143	3,65	105	3,95	4	4,58	3,562	,015
Compromisso face ao Local Trabalho	2	3	142	3,08	102	3,36	4	4,12	2,543	,057
Satisfação no Trabalho	2	3,75	144	3,22	94	3,1	4	3,25	,747	,525
Insegurança Laboral	2	5	146	3,29	105	3,15	4	2,75	1,310	,272
Saúde Geral	2	1,5	141	2,72	107	3,1	4	2,25	5,042	,002
Conflito Trabalho/Família	2	2,33	143	2,54	101	2,59	4	3,25	,588	,623
Problemas em Dormir	2	3	145	2,66	107	2,88	4	1,75	1,671	,174
Burnout	2	2,75	145	3,14	106	3,1	4	2,25	,936	,424

										Continuação tabela 8	
Stresse	2	2,5	145	2,93	108	2,75	4	2,37	,802	,494	
Sintomas Depressivos	2	2,5	145	2,53	102	2,6	4	2	,383	,765	
Comportamentos Ofensivos	2	1,25	145	1,3	106	1,23	4	1,06	,743	,527	

Legenda: N= Amostra; M = Média; p= p-value; f= teste ANOVA.

Para as variáveis mencionadas, que obtiveram p values inferiores a 5% ($p < 0,05$), utilizaram-se os testes Tuckey, que compara as médias obtidas duas a duas. * Consultar as tabelas do anexo 8.2.

Quando se efetua uma análise mais detalhada à variável **“Previsibilidade”** – **Tabela-B26***, constatou-se que as médias observadas não são estatisticamente diferentes entre as idades, pois p value é superior a 0,05. No entanto é possível referir que os trabalhadores com as idades entre os 20–39 anos estão menos expostos ao fator psicossocial de risco “previsibilidade” e para o oposto temos os trabalhadores com 60 ou mais anos.

No que toca à análise detalhada da variável **“Conflitos Laborais”** – **Tabela-B27*** é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre as idades:

– dos 20–39 anos e dos 40–59 anos, apresentando a idade dos 20–39 anos valores médios superiores e com maior risco psicossocial;

Com estes dados é possível observar que a idade > de 20 anos está mais exposta ao presente fator psicossocial de risco, no entanto é de reparar no número da amostra (N= 2 trabalhadores) para esta variável idade.

Para a variável **“Significado do Trabalho”** – **Tabela-B28***, é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre as idades:

– dos 20–39 anos e dos 40–59 anos, apresentando este último intervalo valores médios superiores, no entanto com menor risco psicossocial;

Através destes resultados é possível verificar que a idade entre os 20–39 anos está mais exposta ao presente fator psicossocial de risco “Significado do Trabalho”.

Na análise da variável **“Saúde Geral”** – **Tabela-B29*** é observado que as médias são estatisticamente diferentes entre as idades dos 20–39 anos e dos 40–59 anos, sendo que este último apresenta valores médios superiores e maior exposição a este risco psicossocial.

Com estes resultados os trabalhadores com idade > de 20 anos estão mais expostos ao presente fator psicossocial de risco, no entanto é de reparar no número da amostra (N= 2 trabalhadores) para esta variável idade.

No que respeita à tabela 9 que representa as subescalas em função da escolaridade, através da aplicação do teste ANOVA a um fator, verificamos pelo p value que existem diferenças significativas nos valores médios observados para as dimensões Exigências Cognitivas,

Exigências Emocionais, Recompensas, Conflitos Laborais, Significado do Trabalho, Insegurança Laboral e Saúde Geral.

Tabela 9 – Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Escolaridade

Subescalas	Escolaridade									
	Até 3º ano		Até 9º ano		Até 12º ano		Ensino Superior		ANOVA	
	n	M	n	M	n	M	n	M	f	p
Exigências Quantitativas	29	2,5	103	2,68	85	2,66	36	3,02	2,211	,087
Ritmo de trabalho	28	3,61	103	3,49	83	3,65	34	3,66	,801	,494
Exigências Cognitivas	29	3,29	100	3,11	84	3,15	35	3,66	5,026	,002
Exigências Emocionais	28	3,71	100	3,11	85	2,95	36	3,5	3,946	,009
Influência no Trabalho	22	2,2	95	2,96	84	2,47	35	2,63	1,893	,131
Possibilidades Desenvolvimento	24	2,97	97	3,35	84	3,36	36	3,58	1,681	,172
Previsibilidade	28	2,92	100	2,77	85	2,91	36	3,23	1,577	,195
Transparência papel laboral	26	4,02	100	4,07	83	4,02	36	3,84	,652	,582
Recompensas	24	3,48	95	3,42	82	3,13	35	3,79	3,223	,023
Conflitos Laborais	26	2,69	98	2,64	83	3,1	35	3,13	5,866	,001
Apoio Social de Colegas	27	3	99	3,07	84	3,14	35	3,22	,357	,784
Apoio Social de Superiores	26	2,65	101	2,86	85	2,8	35	3	,539	,656
Comunidade Social no Trabalho	25	3,6	102	3,61	85	3,35	35	3,69	1,370	,252
Qualidade da Liderança	25	3,2	98	3,36	84	3,24	35	3,3	,271	,846
Confiança Horizontal	26	3,03	98	3,19	82	3,29	31	3,15	,712	,545
Confiança Vertical	22	3,6	92	3,68	78	3,6	31	4,01	2,003	,115
Justiça e Respeito	26	3,08	98	3,01	82	2,93	29	3,29	,945	,419
Autoeficácia	25	3,8	99	3,7	83	3,6	34	3,83	,877	,454
Significado do Trabalho	26	4,15	102	3,88	83	3,55	34	3,92	4,272	,006
Compromisso face ao Local Trabalho	26	3,53	100	3,06	83	3,21	34	3,42	2,057	,107
Satisfação no Trabalho	24	3,06	94	3,17	8	3,11	35	3,45	1,759	,156
Insegurança Laboral	27	2,93	101	3,41	84	3,56	36	2,39	6,623	,000
Saúde Geral	28	3,04	100	3,03	83	2,72	34	2,56	2,974	,032
Conflito Trabalho/Família	24	2,76	99	2,36	83	2,61	36	2,85	2,278	,080
Problemas em Dormir	27	2,81	102	2,73	84	2,8	36	2,43	,888	,448
Burnout	27	3,03	102	2,99	84	3,23	36	3,19	,830	,478
Stresse	28	2,75	102	2,84	84	2,87	36	2,75	,146	,932
Sintomas Depressivos	24	2,41	101	2,54	84	2,66	36	2,31	,866	,459
Comportamentos Ofensivos	27	1,17	103	1,29	83	1,27	36	1,22	,565	,639

Para as variáveis mencionadas no parágrafo acima, que obtiveram p values inferiores a 5% ($p < 0,05$), utilizaram-se os testes Tuckey, que compara as médias obtidas duas a duas. * Consultar as tabelas do anexo 8.2.

Quando se efetua uma análise mais detalhada à variável “**Exigências Cognitivas**” – **Tabela-B30*** constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre a escolaridade:

- Até ao 9º ano e o Ensino Superior, apresentando os trabalhadores com escolaridade até o 9º ano valores médios inferiores e com maior risco psicossocial;
- Até ao 12º ano e o Ensino Superior, apresentando até o 12º ano valores médios inferiores e com maior risco psicossocial.

É possível referir que os trabalhadores com escolaridade até o 9º ano estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Exigências Cognitivas”.

No que toca à variável “**Exigências Emocionais**” – **Tabela-B31***, constatámos que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre a escolaridade:

- Até ao 3º ano e até ao 9º ano, apresentando os trabalhadores com habilitações até 3º ano valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- Até ao 3º ano e até ao 12º ano, apresentando também a escolaridade até o 3º ano valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

É possível referir que os trabalhadores com escolaridade até o 3º ano estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Exigências Emocionais”.

Através da **Tabela-B32*** é possível constatar que para a variável “**Recompensas**” as médias observadas são estatisticamente diferentes entre a escolaridade até 12º ano e o ensino superior, apresentando este último intervalo valores médios superiores, no entanto com menor risco psicossocial.

Através destes resultados é possível verificar que os trabalhadores com escolaridade até ao 12º ano estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Recompensas” e com menor risco de exposição os trabalhadores com o Ensino Superior.

Em relação à observação da variável “**Conflitos laborais**” – **Tabela-B33***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre as escolaridades:

- Até ao 9º ano e até ao 12º ano, apresentando este último valores médios superiores e com maior risco psicossocial;
- Até ao 9º ano e o Ensino Superior, apresentando por sua vez a escolaridade Ensino Superior valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Com estes resultados verificámos que os trabalhadores com o Ensino Superior estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “**Conflitos Laborais**”.

Na análise da variável **“Significado do Trabalho” – Tabela-B34***, averiguámos que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre as escolaridades:

– Até ao 3º ano e até ao 12º ano, apresentando o até 3º ano valores médios superiores, no entanto com menor risco psicossocial;

Assim verificou-se que os trabalhadores com escolaridade até ao 12º ano estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Significado do Trabalho” e com menor risco de exposição os trabalhadores até o 3º ano de escolaridade.

No caso da verificação detalhada à variável **“Insegurança Laboral” – Tabela-B35***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre as escolaridades:

– Até ao 9º ano e o Ensino Superior, apresentando a escolaridade até o 9º ano valores médios superiores e com maior risco psicossocial;

– Até ao 12º ano e o Ensino Superior, apresentando por sua vez a escolaridade até o 12º ano valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Com estes resultados verificou-se que os trabalhadores com a escolaridade até o 12º ano estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Insegurança Laboral”.

Quando se efetua uma análise mais detalhada à variável **“Saúde Geral” – Tabela-B36***, constata-se que as médias observadas não são estatisticamente diferentes entre as escolaridades, pois p value é superior a 0,05. No entanto é possível referir que os trabalhadores com escolaridade até 3º ano estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Saúde Geral” e para o oposto temos os trabalhadores com Ensino Superior.

No que respeita à tabela 10 que representa as subescalas em função da antiguidade na empresa em estudo, através da aplicação do teste ANOVA a um fator, verificámos pelo p value que existem diferenças significativas nos valores médios observados para as dimensões Exigências Quantitativas, Previsibilidade, Qualidade da Liderança, Justiça e Respeito, Autoeficácia, Satisfação no Trabalho, Insegurança Laboral, Saúde Geral, Conflito Trabalho/Família, Problemas em Dormir, Burnout, Stresse e Sintomas Depressivos.

Avaliação de Riscos Psicossociais numa Empresa Industrial

Tabela 10 – Diferenças de exposição às subescalas do COPSOQ II por Antiguidade na Empresa

Subescalas	Antiguidade									
	Menos de 1 ano		De 1 a 3 anos		De 4 a 10 anos		Mais de 10 anos		ANOVA	
	n	M	n	M	n	M	n	M	F	p
Exigências Quantitativas	67	2,46	82	2,81	88	2,81	25	2,97	3,176	,025
Ritmo de trabalho	66	3,35	82	3,77	87	3,74	24	3,54	2,207	,088
Exigências Cognitivas	65	3,16	80	3,26	86	3,2	24	3,48	1,069	,363
Exigências Emocionais	65	2,94	81	3,11	87	3,3	24	3,63	1,949	,122
Influência no Trabalho	60	2,2	76	2,43	84	3,15	24	2,55	1,015	,387
Possibilidades Desenvolvimento	62	3,36	80	3,42	84	3,15	23	3,43	1,063	,365
Previsibilidade	65	3,38	81	2,87	87	2,59	25	2,76	6,943	,000
Transparência papel laboral	65	3,98	78	4,02	85	3,94	24	4,18	,468	,705
Recompensas	63	3,6	74	3,36	83	3,14	23	3,43	2,204	,088
Conflitos Laborais	65	2,75	79	2,9	83	3	23	2,94	,946	,419
Apoio Social de Colegas	64	3,33	81	3,13	85	2,87	23	3,05	2,817	,040
Apoio Social de Superiores	64	3,04	81	2,86	87	2,59	24	2,73	2,108	,100
Comunidade Social no Trabalho	63	3,68	82	3,33	86	3,59	24	3,45	1,623	,185
Qualidade da Liderança	61	3,64	81	3,09	84	3,19	24	3,13	3,354	,020
Confiança Horizontal	60	3	75	3,35	83	3,25	25	3,17	1,982	,117
Confiança Vertical	52	3,85	77	3,62	78	3,61	23	3,69	1,168	,323
Justiça e Respeito	58	3,55	79	2,87	83	2,84	2	2,79	7,723	,000
Autoeficácia	63	3,92	80	3,66	82	3,5	25	3,7	3,386	,019
Significado do Trabalho	64	3,95	81	3,72	85	3,72	25	3,82	1,080	,358
Compromisso face ao Local Trabalho	64	3,07	81	3,19	84	3,32	22	3,29	,757	,519
Satisfação no Trabalho	62	3,48	81	3,04	81	3,1	21	3,09	3,999	,008
Insegurança Laboral	66	3,45	81	3,57	86	2,94	24	2,63	4,612	,004
Saúde Geral	65	2,65	80	2,75	84	2,95	25	3,6	6,639	,000
Conflito Trabalho/Família	62	2,18	80	2,55	84	2,87	24	2,76	5,158	,002
Problemas em Dormir	65	2,23	82	2,71	86	3,01	25	3,3	7,660	,000
Burnout	66	2,59	82	3,15	85	3,44	24	3,47	9,111	,000
Stresse	66	2,39	82	2,89	86	3,18	25	2,94	6,069	,001
Sintomas Depressivos	64	2,17	81	2,61	84	2,76	24	2,7	3,455	,017
Comportamentos Ofensivos	65	1,17	82	1,34	86	1,25	24	1,34	1,722	,163

Legenda: N= Amostra; M = Média; p= p-value; f= teste ANOVA.

Para as variáveis mencionadas, que obtiveram p values inferiores a 5% ($p < 0,05$), utilizaram-se os testes Tuckey, que compara as médias obtidas duas a duas. * Consultar as tabelas do anexo 8.2.

Quando se efetua uma análise mais detalhada à variável “Exigências Quantitativas” – Tabela-B37*, constatou-se que as médias observadas não são estatisticamente diferentes entre anos de antiguidade na empresa, pois p value é superior a 0,05. No entanto é possível referir que os trabalhadores com as menos de 1 ano na empresa estão menos expostos ao fator psicossocial de risco “Exigências Quantitativas” e para o oposto temos os trabalhadores com mais de 10 anos de antiguidade.

No caso da verificação detalhada à variável “Previsibilidade” – Tabela-B38*, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

- Menos de 1 ano e de 1 a 3 anos, apresentando os menos de 1 ano de trabalho valores médios superiores, no entanto com menor risco psicossocial;
- Menos de 1 ano e de 4 a 10 anos, apresentando também os menos de 1 ano de trabalho valores médios superiores e também com menor risco psicossocial;

Com estes resultados verificou-se que os trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho na empresa em estudo estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Previsibilidade” e o oposto, com menos risco de exposição os trabalhadores que estão na empresa há menos de 1 ano.

Na análise da variável “Qualidade e Liderança” – Tabela-B39*, averiguou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

- Menos de 1 ano e de 1 a 3 anos, apresentando os menos de 1 ano de trabalho valores médios superiores, no entanto com menor risco psicossocial;

Com estes dados verificou-se que os trabalhadores com 1 a 3 anos de trabalho na empresa em estudo estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Qualidade e Liderança”.

Em relação à observação da variável “Justiça e Respeito” – Tabela-B40*, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

- Menos de 1 ano e de 1 a 3 anos, apresentando os menos de 1 ano de trabalho valores médios superiores, no entanto com menor risco psicossocial;
- Menos de 1 ano e de 4 a 10 anos, apresentando também os menos de 1 ano de trabalho valores médios superiores e também com menor risco psicossocial;
- Menos de 1 ano e de mais de 10 anos, apresentando igualmente os menos de 1 ano de trabalho valores médios superiores e também com menor risco psicossocial;

É possível referir acerca desta subescala e deste dado laboral que os trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho na empresa estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Justiça e Respeito”.

Para a variável **“Autoeficácia” – Tabela-B41***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

– Menos de 1 ano e de 4 a 10 anos, apresentando os menos de 1 ano de trabalho valores médios superiores, no entanto com menor risco psicossocial;

Assim verificou-se que os trabalhadores com 4 a 10 anos de trabalho na empresa em estudo estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Autoeficácia”.

No que toca à variável **“Satisfação no Trabalho” – Tabela-B42***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

– Menos de 1 ano e de 1 a 3 anos, apresentando os menos de 1 ano de trabalho valores médios superiores, no entanto com menor risco psicossocial;

– Menos de 1 ano e de 4 a 10 anos, apresentando também os menos de 1 ano de trabalho valores médios superiores e também com menor risco psicossocial;

Com estes resultados verificou-se que os trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho na empresa em estudo estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Satisfação no Trabalho” e o oposto, com menos risco de exposição, os trabalhadores que estão na empresa há menos de 1 ano.

No que respeita a variável **“Insegurança Laboral” – Tabela-B43***, verificou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

– De 1 a 3 anos e de 4 a 10 anos, apresentando os de 1 a 3 anos de trabalho valores médios superiores e com maior risco psicossocial;

– De 1 a 3 anos e de mais de 10 anos, apresentando também os de 1 a 3 anos de trabalho valores médios superiores e também com maior risco psicossocial;

Com estes resultados verificou-se que os trabalhadores com menos de 1 ano de trabalho na empresa em estudo estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Insegurança Laboral” e o oposto, com menos risco de exposição, os trabalhadores que estão na empresa há mais de 10 anos.

No que se observa da variável **“Saúde Geral” – Tabela-B44***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

– Menos de 1 ano e de mais de 10 anos, apresentando os menos de 1 ano de trabalho valores médios superiores, no entanto com menor risco psicossocial;

– De 1 a 3 anos e de mais de 10 anos, apresentando mais de 10 anos de trabalho valores médios superiores e nesta situação com maior risco psicossocial;

– De 4 a 10 anos e de mais de 10 anos, apresentando também os mais de 10 anos de trabalho valores médios superiores e com maior risco psicossocial;

Acerca desta subescala e deste dado laboral é de referir que os trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho na empresa estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Saúde Geral”.

Para a variável **“Conflito Trabalho/Família” – Tabela-B45***, constatámos que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

– Menos de 1 ano e de 4 a 10 anos, apresentando os de 1 a 4 anos de trabalho valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Assim verificou-se que os trabalhadores com 4 a 10 anos de trabalho na empresa em estudo estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Conflito Trabalho/Família”.

Quando se analisa a variável **“Problemas em Dormir” – Tabela-B46***, verifica-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

– Menos de 1 ano e de 4 a 10 anos, apresentando os de 1 a 4 anos de trabalho valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

– Menos de 1 ano e de mais de 10 anos, apresentando os mais de 10 anos de trabalho valores médios superiores e com maior risco psicossocial.

Com estes resultados verificou-se que os trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho na empresa em estudo estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Problemas em Dormir” e o oposto, com menos risco de exposição, os trabalhadores que estão na empresa há menos de 1 ano.

No que consta na tabela da variável **“Burnout” – Tabela-B47***, verifica-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

– Menos de 1 ano e de 1 a 3 anos, apresentando os de 1 a 3 anos de trabalho valores médios superiores e com maior risco psicossocial;

– Menos de 1 ano e de 4 a 10 anos, apresentando os de 4 a 10 anos de trabalho valores médios superiores e nesta situação com maior risco psicossocial;

– Menos de 1 ano e de mais de 10 anos, apresentando também os mais de 10 anos de trabalho valores médios superiores e com maior risco psicossocial;

É possível referir que para esta subescala e para este dado laboral os trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho na empresa estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Burnout”.

Já para a variável **“Stresse” – Tabela-B48***, constatou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

– Menos de 1 ano e de 1 a 3 anos, apresentando os de 1 a 3 anos de trabalho valores médios superiores e com maior risco psicossocial;

– Menos de 1 ano e de 4 a 10 anos, apresentando os de 4 a 10 anos de trabalho valores médios superiores e também este último com maior risco psicossocial;

Com estes resultados verificou-se que os trabalhadores com 4 a 10 anos de antiguidade na empresa estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Stresse”.

Na análise detalhada da variável “Sintomas Depressivos” – Tabela-B49*, verificou-se que as médias observadas são estatisticamente diferentes entre os anos de trabalho:

– Menos de 1 ano e de 4 a 10 anos, apresentando os de 4 a 10 anos de trabalho valores médios superiores e nesta situação com maior risco psicossocial;

Segundo estes resultados, é possível referir que para esta subescala e para este dado laboral, os trabalhadores com 4 a 10 anos de trabalho na empresa estão mais expostos ao fator psicossocial de risco “Sintomas Depressivos”.

4.4 Discussão

Tendo em conta as análises estatísticas resultantes da aplicação do questionário e para dar resposta ao principal objetivo deste estudo, pode-se verificar que os resultados revelaram subescalas com risco para a saúde.

Através do gráfico 8, em que se apresenta a divisão em tercis observa-se que as escalas com maior percentagem de risco para a saúde foram “Ritmo de Trabalho”, “Influência no Trabalho” e “Insegurança laboral” e os itens onde a situação favorável é menor são o “Ritmo de Trabalho”, “Influência no Trabalho”, “Conflitos Laborais”, “Confiança Horizontal” e o “Burnout”.

A escala com mais trabalhadores a atribuir pontuação máxima é o “Ritmo de Trabalho”. Relativamente a esta dimensão, e considerando a média nacional de referência, os valores obtidos pelos trabalhadores da empresa A são superiores, destacando-se as Unidade 2 e o Geral com os valores mais elevados. Pela caracterização da amostra, a Unidade 2 é a que possui um maior número de trabalhadores, a maioria dos trabalhadores é do sexo feminino e com maior representação da função fabril. Assim, os valores superiores podem ser explicados pela relação de tempos de produção e execução de tarefas necessárias para atingir o produto final. Já para o Geral, esta representa um número reduzido de trabalhadores, mas as características destes são determinantes para os resultados obtidos. Os trabalhadores desta unidade representam de igual forma ambos os sexos, a maioria exerce a função de Administração / Gestão, com contrato efetivo e com o ensino superior. Assim, através das características dos trabalhadores desta unidade e os valores superiores obtidos para a escala “Ritmo de Trabalho”, pode-se relacionar várias situações. Dado a maior parte de estes trabalhadores terem a função de Administrativos/Gestão e utilizarem equipamento informático, que é na atualidade um instrumento de trabalho indispensável nas empresas, pode originar problemas para a saúde

(Ramalho, 2016). Segundo Abrahão e Pinho cit. Ramalho (2016), estes problemas podem ser físicos, como problemas de visão, varizes, fadiga e dores cervicais, ou problemas psíquicos, com maior propensão ao erro, depois de muitas horas passadas em frente ao ecrã. É também um trabalho mais solitário, o que pode levar à desmotivação. Sendo esta unidade mais direcionada à chefia, este ritmo de trabalho intenso pode ser consequência de cumprimento de prazos de trabalho e entrega mais rígidos e, muitas vezes, serem interrompidos. Esta situação pode ser um incómodo quando um trabalhador está a executar uma tarefa e é constantemente interrompido. Entre estes tempos, distrai-se no que está a fazer, perde o curso do raciocínio, leva mais a tempo a concluir o seu trabalho e assim aumenta a probabilidade de cometer erros, aumentando também a probabilidade de causar ou sofrer um acidente (Ramalho, 2016). Além disso, a sobrecarga consiste na quantidade e qualidade excessiva de tarefas que excedem a capacidade de desempenho, quer por insuficiência técnica, de tempo ou de infraestrutura organizacional. Esta é normalmente a componente que mais se relaciona com a dimensão exaustão emocional do *burnout* (Miranda, 2011).

Relativamente à dimensão “Influência no Trabalho”, esta tem uma conotação positiva, sendo favoráveis valores superiores. Contudo, foi das escalas com mais trabalhadores a obter pontuação mínima e, comparando com a média nacional de referência, os valores obtidos pela empresa A são inferiores. Estes foram incidentes na Unidade 1, no entanto a Unidade Geral apresenta valores superiores e melhores que a média de referência nacional. Em relação à Unidade 1, nesta escala existe diferença entre o sexo feminino e o masculino, em que as mulheres têm valores inferiores salientando-se que o sexo feminino representa grande parte da empresa A. De acordo com o estudo Silva & Gomes, (2009) cit. Coutinho (2016), o sexo feminino observa níveis de exposição elevados a esta dimensão pela ausência de reconhecimento profissional e sentimento de falta de poder no local de trabalho.

Pelo facto de os valores elevados resultarem da Unidade Geral com cargos relacionados com a chefia, pode relacionar-se com o poder de tomar decisões, serem mais autónomos para decidir o que podem fazer e quando, tendo normalmente poder de decisão sobre o encargo dos outros trabalhadores.

A subescala “Insegurança Laboral” apresenta diferenças significativas e melhores, em relação à média de referência nacional, mas esta subescala, neste estudo, é característica por obter valores diferentes dependendo da Unidade de trabalho. A maioria dos trabalhadores atribuiu pontuação máxima e a revelou assim uma situação de risco para a saúde, mas também se pode verificar o oposto, no sentido em que grande parte atribuiu a pontuação mínima e uma percentagem razoável de situação favorável para a saúde. Ou seja, não existem muitos trabalhadores na situação intermédia. É importante diferenciar nesta situação o tipo de contrato:

um contrato efetivo é percebido como uma maior segurança de emprego (Eurofound & EU-OSHA, 2014). Ao aprofundar os resultados, verifica-se que os valores elevados são originários dos trabalhadores da Unidade 2 e 3, em que a maioria destes possui contrato a termo e contrato temporário. Para além destes resultados poderem estar relacionados com a recente crise económica em Portugal, com empresas a fecharem portas e as elevadas taxas de desemprego, os despedimentos nas empresas causam consequências para os trabalhadores sem vínculo efetivo, como irritação, maior ansiedade acerca do futuro profissional, quebra de confiança vertical, stresse e decréscimo da produtividade e desempenho laboral (Ferreira, 2015). Já nas Unidades 1 e Geral os trabalhadores apresentam valores em situação favorável para a saúde, pois também a maioria destes possui um contrato de trabalho com vínculo efetivo.

Outro resultado relevante do estudo foi os trabalhadores que manifestam valores superiores e com maior risco para a saúde na dimensão Exigências Laborais (nas subescalas Exigências Quantitativas, Ritmo de Trabalho, Exigências Cognitivas e Exigências Emocionais), também indicam valores superiores e a tender para uma situação de risco para a saúde, na dimensão Saúde e Bem-estar (para as subescalas Burnout, Stresse e Sintomas Depressivos). Os trabalhadores que se inserem nesta situação pertencem ao Geral. Pela literatura existe uma relação entre as exigências laborais e os problemas psiquiátricos, nomeadamente as Exigências Emocionais e o Burnout (Kivimäk et al., 2002; Miranda, 2011), quando tentam definir o *stresse* ocupacional verificam que um trabalhador com trabalho de elevadas exigências evidência maior prevalência para o desenvolvimento de doenças associadas ao stresse, em especial as doenças cardiovasculares. Assim como o trabalho exigente e intenso onde se inclui variações emocionais ou longas jornadas de trabalho, muitas vezes, causam tensão laboral e problemas laborais que podem levar, como referido anteriormente, a doenças mentais ou físicas (Eurofound & EU-OSHA, 2014). Nesta situação, salienta-se uma associação entre as exigências laborais e depois as consequências. Destaca também que os trabalhadores que manifestam valores inferiores e situação favorável para a saúde na dimensão Exigências Laborais, também revelam valores inferiores e situação favorável para a saúde na dimensão de Saúde e Bem-estar, para além destes resultados serem transversais a outras subescalas como "Satisfação no Trabalho", "Saúde Geral" e "Problemas em dormir". Conseguiu-se relacionar que quanto menos exigências laborais o trabalhador apresentar, melhor será o seu bem-estar.

Nos casos em que o trabalhador se sente envolvido, satisfeito com o trabalho, que reconhece bom ambiente de trabalho com a chefia e colegas, também existe uma boa condição de saúde geral (A. Costa, 2015).

Ainda de frisar o valor resultante da subescala “Burnout”, tendo em conta o número de trabalhadores que obtiveram a pontuação máxima, a reduzida percentagem a que corresponde a situação favorável no gráfico dos tercis e o risco psicossocial que representa. Esta subescala, está ligada a excessivos e prolongados níveis de stresse, podendo ser resultante de fatores organizacionais, do ambiente laboral e características do próprio indivíduo (Ferreira, 2015). O resultado para esta subescala está relacionado também com o resultado para a dimensão stresse que, por sua vez, se relaciona também com a subescala “Sintomas Depressivos”. Isto porque os valores são moderados, mas podem aumentar ao longo do tempo, caso os níveis de stresse e *burnout* também aumentem.

Outro ponto observado, percebido através do gráfico 10, é que existe um pico nos valores da subescala Conflito Trabalho/Família e novamente identificado pela Unidade Geral. Pode-se correlacionar estes valores com a intensidade de trabalho observada nesta Unidade, podendo provocar um desequilíbrio entre a vida laboral e pessoal, (Eurofound & EU-OSHA, 2014) com a falta de políticas favoráveis à família e má gestão (Ahmad, Qureshi, Ahmad, Sciences, & Khan, 2017). Se o trabalhador percebe que não é capaz de conciliar de forma harmoniosa o trabalho com a família, a sua qualidade de vida e o sentimento de bem-estar afetivo podem diminuir e desencadear um sentimento de falta de apoio por parte da organização onde desempenha as suas funções e, conseqüentemente, um menor bem-estar afetivo. Um estudo realizado por Rego, Pina e Cunha (2009) cit. Carvalho (2009) concluí que a percepção de oportunidades de aprendizagem, de desenvolvimento pessoal e de conciliação trabalho/família predizem o bem-estar afetivo, do mesmo modo que a percepção de oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal diminuem caso a conciliação trabalho/família for percebida, pelo sujeito, como baixa (Carvalho, 2009).

De destacar as subescalas Confiança Vertical, Insegurança laboral e Saúde Geral, que apresentam valores favoráveis para a saúde em relação à média de referência nacional. Segundo o gráfico em tercis, as subescalas com melhor percentagem sobressaem para a “Transparência do Papel Laboral”, “Comunidade Social no Trabalho”, “Confiança Vertical”, “Significado do Trabalho” e “Comportamentos Ofensivos”.

5. Conclusão e intervenção psicossocial

Os riscos psicossociais no trabalho face às numerosas alterações que ocorrem na sociedade e inevitavelmente no mundo laboral, tornam este tema um dos desafios para a segurança e saúde no trabalho. Neste âmbito e pelo desenvolvimento que continua a verificar-se, a investigação poderá ser uma forma de conhecer os riscos, os fatores de origem e as respetivas consequências, de forma a ser possível o seu controlo e prevenção. Assim surgiu este estudo com o principal objetivo de identificar se os trabalhadores da empresa A estão ou não expostos a riscos psicossociais.

Como referido, a saúde física e mental dos trabalhadores é essencial para a qualidade do exercício profissional. É necessário avaliar e conhecer todos os fatores que possam contribuir para minimizar a exposição aos riscos psicossociais. Para concretizar este objetivo, centrou-se a análise na comparação dos valores obtidos pela empresa A e nos valores de referência nacional. Além disso, focou-se também na problemática da relação entre os fatores psicossociais e as características sociodemográficas e laborais. Para perceber se existe exposição a riscos psicossociais, tendo por base a revisão da literatura e respeitando o âmbito deste estudo, foi usado o questionário COPSQ que correspondeu à versão Portuguesa.

Relativamente a este estudo, deve-se salientar que apenas foi usado o método quantitativo. Em termos metodológicos a avaliação dos riscos psicossociais é maioritariamente feita através de escalas e questionários, mas não basta quantificar é necessário compreender. Para que se possa entender o melhor, é estar presente no terreno, observar e interagir com os trabalhadores. A limitação principal deste estudo foi o fato de não terem sido realizadas entrevistas, quer individuais quer de grupo, empobrecendo de alguma forma a avaliação. Ainda assim espera-se que este trabalho seja útil e contributivo para a continuação da investigação dos riscos psicossociais.

Mediante o método utilizado, a amostra global foi constituída por 269 trabalhadores. No que concerne aos resultados do COPSQ, estes demonstraram que as subescalas com maior valor de risco registaram-se para “Ritmo de Trabalho”, “Influência no Trabalho”, “Insegurança laboral”, “Conflitos Laborais”, “Confiança Horizontal” e o “Burnout”.

Comparando os resultados obtidos com a média para a indústria, para cada unidade da empresa A, pode-se concluir que os desvios mais significativos foram:

Unidade 1

- Exigências Cognitivas;

- Influência no Trabalho;
- Possibilidades de Desenvolvimento;
- Previsibilidade;
- Apoio Social de Colegas;
- Apoio Social de Superiores;
- Insegurança Laboral;
- Burnout

Unidade 2

- Exigências Cognitivas;
- Possibilidades de Desenvolvimento;
- Previsibilidade;
- Recompensas;
- Apoio Social de Superiores;
- Comunidade Social no Trabalho;
- Saúde Geral;
- Burnout

Unidade 3

- Exigências Cognitivas;
- Influência no Trabalho;
- Possibilidades de Desenvolvimento;
- Previsibilidade;
- Transparência no Papel Global;
- Recompensas;
- Apoio Social de Colegas;
- Apoio Social de Superiores;
- Comunidade Social no Trabalho;
- Qualidade e Liderança;
- Confiança Horizontal;
- Justiça e Respeito;
- Significado do Trabalho;
- Compromisso face ao Local de trabalho;
- Satisfação no Trabalho;
- Saúde em Geral;
- Burnout;

- Sintomas Depressivos.

Geral

- Exigências Quantitativas;
- Ritmo de Trabalho;
- Exigências Emocionais;
- Previsibilidade;
- Transparência no Papel Global;
- Comunidade Social no Trabalho;
- Insegurança Laboral;
- Saúde Geral;
- Conflito Trabalho/Família;
- Burnout;
- Sintomas Depressivos.

Relativamente à análise da realidade psicossocial da empresa, em função de características sociodemográficas e laborais, podem retirar as seguintes conclusões:

Unidade de Trabalho

- Os trabalhadores da Unidade 1 reportam maior exposição aos fatores de risco: Exigências cognitivas e Influência no trabalho;
- Os trabalhadores da Unidade 3 reportam maior exposição aos fatores de risco: Exigências emocionais e Comunidade Social no Trabalho;
- Os trabalhadores do Geral reportam maior exposição aos fatores de risco: Exigências Quantitativas, Exigências Emocionais e Conflito Trabalho / Família.

Vínculo Contratual

- Os trabalhadores com contrato efetivo de trabalho reportam maior exposição aos fatores de risco: Exigências Emocionais, Conflito Trabalho/Família, Problemas em Dormir, Burnout e Stresse;
- Os trabalhadores com contrato a termo certo reportam maior exposição aos fatores de risco: Insegurança Laboral;
- Os trabalhadores com contrato de trabalho temporário reportam maior exposição aos fatores de risco: Influência no Trabalho.

Função

- Os trabalhadores com a função de Administração / Gestão reportam maior exposição aos fatores de risco: Exigências Quantitativas, Exigências Cognitivas e Burnout;

- Os trabalhadores com a função de Fabril reportam maior exposição aos fatores de risco: Influência no Trabalho, Apoio Social de Colegas, Apoio Social de Superiores, Justiça e Respeito e Insegurança Laboral;
- Os trabalhadores com a função Apoio à Produção reportam maior exposição aos fatores de risco: Previsibilidade.

Idade

- Os trabalhadores com a idades menor que 20 anos reportam maior exposição aos fatores de risco: Conflitos Laborais e Saúde Geral;
- Os trabalhadores com idades entre os 20 e 39 anos reportam maior exposição ao fator de risco: Significado do Trabalho;
- Os trabalhadores com idades superiores a 60 anos reportam maior exposição ao fator de risco: Previsibilidade.

Escolaridade

- Os trabalhadores com habilitações até o 3º ano reportam maior exposição aos fatores de risco: Exigências Emocionais e Saúde Geral;
- Os trabalhadores com habilitações até o 9º ano reportam maior exposição aos fatores de risco: Exigências Cognitivas;
- Os trabalhadores com habilitações até o 12º ano reportam maior exposição aos fatores de risco: Recompensas, Significado do Trabalho e Insegurança Laboral.

Antiguidade

- Os trabalhadores com menos de 1 ano na empresa reportam maior exposição aos fatores de risco: Insegurança laboral.
- Os trabalhadores com 1 a 3 anos na empresa reportam maior exposição aos fatores de risco: Qualidade e Liderança.
- Os trabalhadores com 4 a 10 anos na empresa reportam maior exposição aos fatores de risco: Satisfação no Trabalho, Conflito Trabalho/Família, Stress e Sintomas Depressivos.
- Os trabalhadores com mais de 10 anos na empresa reportam maior exposição aos fatores de risco: Exigências Quantitativas, Previsibilidade, Justiça e Respeito, Saúde Geral, Problemas em Dormir e Burnout.

Foi possível também verificar que, os trabalhadores que manifestaram valores superiores e com maior risco para a saúde na dimensão “Exigências Laborais” também indicaram valores superiores e a tender para uma situação de risco para a saúde, na dimensão “Saúde e Bem-estar”. Apesar de não existir qualquer análise estatística para uma associação entre as exigências laborais e as suas consequências, deve-se futuramente verificar esta situação e

identificar possíveis casos de exposição a valores de risco para estas dimensões. É assim essencial atuar atempadamente sobre estes resultados.

À luz dos fatores de risco detetados, sugere-se uma intervenção que passará pelas questões individuais, mas também por alterações organizacionais. As chefias e diretores devem delegar aos seus secundários funções importantes e pedir ajuda na tomada de decisão em determinadas áreas, favorecendo o envolvimento dos trabalhadores, aumentando o nível de influência e satisfação profissional dos mesmos e reduzindo por sua vez as exigências de trabalho às chefias. Também num estudo elaborado por Portuné (2012) e que pode ser aplicado na empresa A, com a realização de medidas direcionadas ao próprio trabalhador, criando uma consulta de apoio especializado de Psicologia Clínica e desenvolver programas que visem a manutenção e a promoção da saúde, da segurança e bem-estar dos trabalhadores. Estes programas podem passar por cursos/workshops de redução/gestão de stresse, como aplicação de técnicas de *mindfulness* ou meditação.

Poderão ainda ser sugeridas medidas de intervenção gerais que constam no trabalho de Di Marino & Karasek (1992) editadas pela OIT e citadas em Silva et al (2014):

- Reduzir as exigências psicológicas;
- Incrementar as oportunidades e desenvolvimento das competências e conhecimentos, evitando o trabalho monótono e repetitivo;
- Incrementar o nível de controlo sobre os tempos de trabalho (férias, pausas, ...);
- Potenciar a participação nas decisões relacionadas com o conteúdo das tarefas;
- Fomentar a decisão dos trabalhadores sobre as suas condições de trabalho;
- Facilitar o apoio entre os trabalhadores e a empresa;
- Promover a clareza e a transparência organizativa, definindo postos de trabalho, tarefas e autonomia;
- Proporcionar formação e competências diretivas não autoritárias;
- Suprimir a competitividade entre trabalhadores e/ou departamentos;
- Garantir o respeito e o tratamento justo;
- Assegurar a segurança e a estabilidade entre o emprego e as condições de trabalho;
- Eliminar a discriminação por sexo, idade, etnia;
- Facilitar as relações entre a vida profissional e familiar.

Para este tema nunca é demais reforçar a necessidade de continuar a desenvolver estudos de forma a detetar e identificar os fatores que estão na origem dos riscos psicossociais e verificar qual a melhor forma de intervir. Apelar que esta intervenção seja adequada a cada individuo com vista a melhorar a saúde, segurança e bem-estar laboral e pessoal de cada trabalhador.

Referências bibliográficas

- Agostinho, A. (2015). *Diagnóstico de Riscos Psicossociais e Proposta de Intervenção na Fiscalização Comercial de uma Empresa de Transportes Públicos*. Instituto Universitário de Lisboa.
- Ahmad, T., Qureshi, Q. A., Ahmad, I., Sciences, P., & Khan, D. I. (2017). Occupational Stress Among Workers in developing countries. *Gomal Journal of Medical Sciences October–December*, 15(4), 187–90.
- Almeida, C. (2016). *Riscos psicossociais numa industria metalúrgica*.
- Barros-Duarte, C. (2006). Entre o local e o global: processos de regulação para a preservação da saúde no trabalho. *Laboreal*, 2, 48–51. <https://doi.org/10.1590/S0366-69132000000100010>
- Carlotto, M., & Câmara, S. (2017). Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447–457. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036>
- Carlotto, M. S. (2002). *A síndrome de burnout e o trabalho docente*. *Psicologia em Estudo*, Maringá. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005>
- Carvalho, A. (2009). *O stress ocupacional na docência universitária: modos de gestão da fronteira trabalho/família*. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Coelho, J. (2009). *Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia*. Tese de Doutoramento em Ciências Sociais da Universidade Fernando Pessoa.
- Costa, A. (2015). *Riscos psicossociais e capacidade no trabalho na população de Outil (Cantanhede)*. Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.
- Costa, L., & Santos, M. (2015). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Uma Problemática, Diferentes Abordagens. *Internacional Congress on Safety and Labour Market*, 26.
- Coutinho, H. (2016). *Determinantes de factores psicossociais de risco em profissionais em contexto hospitalar*. Universidade do Porto.
- Esteves, J. (2013). *Avaliação e Diagnóstico dos Riscos Psicossociais numa Loja Hipermercado*. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação – Universidade do Porto.

- EU-OSHA. (2013). Inquérito de opinião pan-europeu sobre segurança e saúde ocupacional – Resultados representativos de 31 países europeus participantes na Agência Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA).
- Eurofound, & EU-OSHA. (2014). *Psychosocial Risks in Europe – Prevalence and Strategies for Prevention*. <https://doi.org/10.2806/70971>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50(0), 1–15. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Ferreira, A. (2015). *Uma Avaliação de Riscos Psicossociais numa empresa do ramo industrial*. Universidade Fernando Pessoa Faculdade. Retrieved from <http://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/4678/1/19879> – Tese.pdf
- Fischer, F. (2012). Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador No. *Revista de Saúde Pública*, 401–403. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Gollac, M., & Bordier, M. (2001). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*. Retrieved from www.college-risquespsychosociaux-travail.fr.
- Gonçalves, S. A. (2015). *Riscos Psicossociais em Operadores de Central de Segurança*.
- Heloani, R. (2004). Assédio Moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-Eletrônica*, 3, 1–8. Retrieved from <http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., & Vahtera, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ*, 325(October), 1–5. Retrieved from bmj.com
- 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 and Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Lopes Borges, S., Santos, C., Saraiva, A., & Pocinho, M. T. (2018). *Avaliação de Fatores de Risco*

- Psicossociais: estudo com docentes do ensino superior. Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social: RPICS.*
<https://doi.org/10.7342/ismt.rpics.2018.4.1.54>
- Miranda, S. (2011). *Stress Ocupacional, Burnout e Suporte Social nos Profissionais de Saúde Mental*. Universidade Católica Portuguesa.
- Moura, J. (2010). Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*, 9, 26–27. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>
- Muñoz Rojas, D. M., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial : tendencias y nuevas orientaciones laborales Psychosocial risk : trends and new labour guidelines. *Psicogente*, 21 (40), 532–544. Retrieved from <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Nkporbu, A. K., Asuquo, E. O., & Douglas, K. E. (2016). Assessment of Risk Factors for Psychosocial Hazards among Workers in a Tertiary Institution in Nigeria: The Need for a Safer Work Environment. *OALib*, 03(10), 1–16. <https://doi.org/10.4236/oalib.1103104>
- Oliveira, M. M. (2011). *Avaliação dos Fatores Psicossociais de Risco nos Trabalhadores da Recolha de Resíduos Sólidos Urbanos*. Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra. <https://doi.org/10.1038/jhh.2010.85.Hata>
- OMS. (2010). *Ambientes de trabalho saudáveis : um modelo para ação*. (C. Comunicação, Ed.). Brasília. Retrieved from <http://www.sesi.org.br>
- Ordem Psicólogos Portugueses. (2014). *Intervenção em Riscos Psicossociais e Gestão do Stress em Contexto Laboral e de Saúde Contributo dos Psicólogos*, 1–10.
- Palacio, C. (2009). Segurança e Saúde no Trabalho: As partes do todo – campanhas de consciencialização como uma das partes. *Magazine Risco Zero*, 74–75. Retrieved from <http://www.riscozero.info/revistas/rz8/index.html#74>
- Pinho, R. (2015). *Fatores de risco / riscos psicossociais no local de trabalho*.
- Portuné, R. (2012). Psychosocial Risks in the Workplace: An Increasing Challenge for German and International Health Protection. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 63(2), 123–131. <https://doi.org/10.2478/10004-1254-63-2012-2212>
- Ramalho, J. (2016). *Riscos Psicossociais em Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho*. Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra.

- Ramalho, J., & Costa, L. (2017). *Os Fatores Psicossociais de Risco na Atividade de Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho. Laboreal*.
<https://doi.org/10.15667/laborealxiii0217jr>
- Rosário, S. K. Á. (2013). *Validação E Adaptação Linguística E Cultural Da Versão Longa Do Questionário Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) Em Português*. Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto. Retrieved from <http://www.fe.up.pt>
- Santos, S. (2011). *Burnout e diferenças de género em Professores*. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.
- Silva, A. (2011). *Assédio Moral No Ambiente De Trabalho. Orbis: Revista Científica*. Retrieved from <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewArticle/3710>
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., ... Nossa, P. (2014). *Versão Portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II*. ResearchGate (Vol. 5). <https://doi.org/10.1177/1403494809353652>
- Técnicos Segurança no Trabalho. (2017). *Estudo para a prevenção dos riscos psicossociais na PT Portugal*.
- Thébaud-Mony, A. (2010). *Riesgos. Laboreal*, 6, 72–73. Retrieved from <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822349;873:324;82>
- Vasconcelos, A. (2001). *Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de pesquisas em Administração*. Retrieved from <http://www.regeusp.com.br/arquivos/v08-1art03.pdf>

Apêndice

Apêndice 1 – Tabelas Teste Tuckey

Tabela B1 – Comparação Médias Unidade de Trabalho e “Exigências Quantitativas”

Exigências Quantitativas		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Unidade 1 (M=2,19)	Unidade 2	-,49150	,050
	Unidade 3	-,69444	,006
	Geral	-,97817	,000
Unidade 2 (M=2,68)	Unidade 1	,49150	,050
	Unidade 3	-,20295	,436
	Geral	-,48668	,034
Unidade 3 (M=2,88)	Unidade 1	,69444	,006
	Unidade 2	,20295	,436
	Geral	-,28373	,487
Geral (M=3,17)	Unidade 1	,97817	,000
	Unidade 2	,48668	,034
	Unidade 3	,28373	,487

Tabela B2 – Comparação Médias Unidade de Trabalho e “Exigências Cognitivas”

Exigências Cognitivas		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Unidade 1 (M=2,88)	Unidade 2	-,28812	,278
	Unidade 3	-,34568	,216
	Geral	-,95635	,000
Unidade 2 (M=3,17)	Unidade 1	,28812	,278
	Unidade 3	-,05756	,960
	Geral	-,66823	,000
Unidade 3 (M=3,23)	Unidade 1	,34568	,216
	Unidade 2	,05756	,960
	Geral	-,61067	,002
Geral (M=3,84)	Unidade 1	,95635	,000
	Unidade 2	,66823	,000
	Unidade 3	,61067	,002

Tabela B3 – Comparação Médias Unidade de Trabalho e “Exigências Emocionais”

Exigências Emocionais		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Unidade 1 (M=2,42)	Unidade 2	-,639	,113
	Unidade 3	-1,048	,005
	Geral	-1,176	,007
Unidade 2 (M=3,06)	Unidade 1	,639	,113
	Unidade 3	-,409	,184
	Geral	-,537	,195
Unidade 3 (M=3,46)	Unidade 1	1,048	,005
	Unidade 2	,409	,184
	Geral	-,128	,974
Geral (M=3,59)	Unidade 1	1,176	,007
	Unidade 2	,537	,195
	Unidade 3	,128	,974

Tabela B4 – Comparação Médias Unidade de Trabalho e “Exigências Emocionais”

Influência no Trabalho		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Unidade 1 (M=1,84)	Unidade 2	-,51798	,062
	Unidade 3	-,59929	,048
	Geral	-1,06884	,000
Unidade 2 (M=2,36)	Unidade 1	,51798	,062
	Unidade 3	-,08131	,948
	Geral	-,55086	,025
Unidade 3 (M=2,44)	Unidade 1	,59929	,048
	Unidade 2	,08131	,948
	Geral	-,46955	,139
Geral (M=2,91)	Unidade 1	1,06884	,000
	Unidade 2	,55086	,025
	Unidade 3	,46955	,139

Tabela B5 – Comparação Médias Unidade de Trabalho e “Transparência no papel laboral”

Transparência no papel laboral		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Unidade 1 (M=4,2)	Unidade 2	,10196	,950
	Unidade 3	,31805	,431
	Geral	,51242	,140
Unidade 2 (M=4,1)	Unidade 1	-,10196	,950
	Unidade 3	,21609	,376
	Geral	,41046	,091
Unidade 3 (M=3,88)	Unidade 1	-,31805	,431
	Unidade 2	-,21609	,376
	Geral	,19437	,755
Geral (M=3,69)	Unidade 1	-,51242	,140
	Unidade 2	-,41046	,091
	Unidade 3	-,19437	,755

Tabela B6 – Comparação Médias Unidade de Trabalho e “Comunidade Social no Trabalho”

Comunidade Social no Trabalho		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Unidade 1 (M=4,02)	Unidade 2	,45833	,160
	Unidade 3	,75397	,011
	Geral	,41444	,466
Unidade 2 (M=3,58)	Unidade 1	-,45833	,160
	Unidade 3	,29563	,237
	Geral	-,04389	,997
Unidade 3 (M=3,27)	Unidade 1	-,75397	,011
	Unidade 2	-,29563	,237
	Geral	-,33952	,490
Geral (M=3,61)	Unidade 1	-,41444	,466
	Unidade 2	,04389	,997
	Unidade 3	,33952	,490

Tabela B7 - Comparação Médias Unidade de Trabalho e "Conflito Trabalho/Família"

Conflito Trabalho/Família		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Unidade 1 (M=2,36)	Unidade 2	-,21083	,830
	Unidade 3	-,01732	1,000
	Geral	-,79636	,060
Unidade 2 (M=2,57)	Unidade 1	,21083	,830
	Unidade 3	,19352	,670
	Geral	-,58553	,063
Unidade 3 (M=2,38)	Unidade 1	,01732	1,000
	Unidade 2	-,19352	,670
	Geral	-,77905	,016
Geral (M=3,16)	Unidade 1	,79636	,060
	Unidade 2	,58553	,063
	Unidade 3	,77905	,016

Tabela B8 - Comparação Médias Vínculo contratual e "Exigências Emocionais"

Exigências Emocionais		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Efetivo (M=3,49)	Contrato a Termo	,531	,029
	Trabalho Temporário	,605	,007
Contrato a Termo (M=2,95)	Efetivo	-,531	,029
	Trabalho Temporário	,075	,939
Trabalho Temporário (M=2,88)	Efetivo	-,605	,007
	Contrato a Termo	-,075	,939

Tabela B9 - Comparação Médias Vínculo contratual e "Influência no Trabalho"

Influência no Trabalho		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Efetivo (M=2,57)	Contrato a Termo	,29557	,127
	Trabalho Temporário	,37861	,027
Contrato a Termo (M=2,27)	Efetivo	-,29557	,127
	Trabalho Temporário	,08304	,869
Trabalho Temporário (M=2,19)	Efetivo	-,37861	,027
	Contrato a Termo	-,08304	,869

Tabela B10 – Comparação Médias Vínculo contratual e “Insegurança Laboral”

Insegurança Laboral		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Efetivo (M=2,83)	Contrato a Termo	-,726	,004
	Trabalho Temporário	-,718	,003
Contrato a Termo (M=3,56)	Efetivo	,726	,004
	Trabalho Temporário	,008	,999
Trabalho Temporário (M=3,55)	Efetivo	,718	,003
	Contrato a Termo	-,008	,999

Tabela B11 – Comparação Médias Vínculo contratual e “Conflito Trabalho/Família”

Conflito Trabalho/Família		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Efetivo (M=2,94)	Contrato a Termo	,51790	,005
	Trabalho Temporário	,72654	,000
Contrato a Termo (M=2,42)	Efetivo	-,51790	,005
	Trabalho Temporário	,20864	,468
Trabalho Temporário (M=2,22)	Efetivo	-,72654	,000
	Contrato a Termo	-,20864	,468

Tabela B12 – Comparação Médias Vínculo contratual e “Problemas em Dormir”

Problemas em Dormir		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Efetivo (M=3,07)	Contrato a Termo	,53480	,012
	Trabalho Temporário	,57212	,005
Contrato a Termo (M=2,53)	Efetivo	-,53480	,012
	Trabalho Temporário	,03731	,981
Trabalho Temporário (M=2,5)	Efetivo	-,57212	,005
	Contrato a Termo	-,03731	,981

Tabela B13 – Comparação Médias Vínculo contratual e “Burnout”

Burnout		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Efetivo (M=3,41)	Contrato a Termo	,41176	,039
	Trabalho Temporário	,60913	,001
Contrato a Termo (M=3)	Efetivo	-,41176	,039
	Trabalho Temporário	,19737	,511
Trabalho Temporário (M=2,8)	Efetivo	-,60913	,001
	Contrato a Termo	-,19737	,511

Tabela B14 – Comparação Médias Vínculo contratual e “Stresse”

Stresse		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Efetivo (M=3,07)	Contrato a Termo	,21871	,444
	Trabalho Temporário	,53745	,006
Contrato a Termo (M=2,85)	Efetivo	-,21871	,444
	Trabalho Temporário	,31874	,223
Trabalho Temporário (M=2,53)	Efetivo	-,53745	,006
	Contrato a Termo	-,31874	,223

Tabela B15 – Comparação Médias Função e “Exigências Quantitativas”

Exigências Quantitativas		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=3,44)	Fabril	,79485	,000
	Apoio à Produção	,86998	,000
Fabril (M=2,64)	Administrativo / Gestão	-,79485	,000
	Apoio à Produção	,07513	,857
Apoio à Produção (M=2,57)	Administrativo / Gestão	-,86998	,000
	Fabril	-,07513	,857

Tabela B16 – Comparação Médias Função e “Exigências Cognitivas”

Exigências Cognitivas		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=3,73)	Fabril	,61965	,000
	Apoio à Produção	,25884	,347
Fabril (M=3,11)	Administrativo / Gestão	-,61965	,000
	Apoio à Produção	-,36081	,011
Apoio à Produção (M=3,47)	Administrativo / Gestão	-,25884	,347
	Fabril	,36081	,011

Tabela B17 – Comparação Médias Função e “Influência no Trabalho”

Influência no Trabalho		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=2,73)	Fabril	,49442	,041
	Apoio à Produção	,05777	,967
Fabril (M=2,24)	Administrativo / Gestão	-,49442	,041
	Apoio à Produção	-,43666	,017
Apoio à Produção (M=2,68)	Administrativo / Gestão	-,05777	,967
	Fabril	,43666	,017

Tabela B18 – Comparação Médias Função e “Previsibilidade”

Previsibilidade		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=2,97)	Fabril	,18648	,714
	Apoio à Produção	-,32518	,464
Fabril (M=2,79)	Administrativo / Gestão	-,18648	,714
	Apoio à Produção	-,51166	,015
Apoio à Produção (M=3,3)	Administrativo / Gestão	,32518	,464
	Fabril	,51166	,015

Tabela B19 – Comparação Médias Função e “Apoio Social dos Colegas”

Apoio Social dos Colegas		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=3,08)	Fabril	,08535	,912
	Apoio à Produção	-,33527	,355
Fabril (M=2,99)	Administrativo / Gestão	-,08535	,912
	Apoio à Produção	-,42062	,029
Apoio à Produção (M=3,41)	Administrativo / Gestão	,33527	,355
	Fabril	,42062	,029

Tabela B20 – Comparação Médias Função e “Apoio Social dos Superiores”

Apoio Social dos Superiores		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=2,72)	Fabril	,06987	,953
	Apoio à Produção	-,58889	,079
Fabril (M=2,65)	Administrativo / Gestão	-,06987	,953
	Apoio à Produção	-,65876	,001
Apoio à Produção (M=3,31)	Administrativo / Gestão	,58889	,079
	Fabril	,65876	,001

Tabela B21 - Comparação Médias Função e “Comunidade Social no Trabalho”

Comunidade Social no Trabalho		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=3,84)	Fabril	,46456	,098
	Apoio à Produção	,09816	,924
Fabril (M=3,37)	Administrativo / Gestão	-,46456	,098
	Apoio à Produção	-,36641	,083
Apoio à Produção (M=3,74)	Administrativo / Gestão	-,09816	,924
	Fabril	,36641	,083

Tabela B22 - Comparação Médias Função e “Comunidade Social no Trabalho”

Justiça e Respeito		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=3,31)	Fabril	,47163	,095
	Apoio à Produção	,02478	,995
Fabril (M=2,84)	Administrativo / Gestão	-,47163	,095
	Apoio à Produção	-,44685	,025
Apoio à Produção (M=3,29)	Administrativo / Gestão	-,02478	,995
	Fabril	,44685	,025

Tabela B23 - Comparação Médias Função e “Insegurança Laboral”

Insegurança Laboral		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=2,17)	Fabril	-1,285	,000
	Apoio à Produção	-,744	,098
Fabril (M=3,45)	Administrativo / Gestão	1,285	,000
	Apoio à Produção	,540	,064
Apoio à Produção (M=2,91)	Administrativo / Gestão	,744	,098
	Fabril	-,540	,064

Tabela B24 - Comparação Médias Função e “Conflito Trabalho/Família”

Conflito Trabalho/Família		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=3,44)	Fabril	,94126	,000
	Apoio à Produção	,92593	,002
Fabril (M=2,5)	Administrativo / Gestão	-,94126	,000
	Apoio à Produção	-,01533	,996
Apoio à Produção (M=2,51)	Administrativo / Gestão	-,92593	,002
	Fabril	,01533	,996

Tabela B25 - Comparação Médias Função e "Burnout"

Burnout		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Administrativo / Gestão (M=3,6)	Fabril	,38638	,202
	Apoio à Produção	,92639	,001
Fabril (M=3,21)	Administrativo / Gestão	-,38638	,202
	Apoio à Produção	,54001	,006
Apoio à Produção (M=2,67)	Administrativo / Gestão	-,92639	,001
	Fabril	-,54001	,006

Tabela B26 - Comparação Médias Idade e "Previsibilidade"

Previsibilidade		Turkey	
		Diferenças das médias	p
> de 20 anos (M=2,25)	20-39 anos	-,80442	,729
	40-59 anos	-,45833	,936
	60 ou mais	,50000	,968
20-39 anos (M=3,05)	> de 20 anos	,80442	,729
	40-59 anos	,34609	,062
	60 ou mais	1,30442	,338
40-59 anos (M=2,7)	> de 20 anos	,45833	,936
	20-39 anos	-,34609	,062
	60 ou mais	,95833	,609
60 ou mais (M=1,75)	> de 20 anos	-,50000	,968
	20-39 anos	-1,30442	,338
	40-59 anos	-,95833	,609

Tabela B27 - Comparação Médias Idade e "Conflitos Laborais"

Conflitos Laborais		Turkey	
		Diferenças das médias	p
> de 20 anos (M=3,5)	20-39 anos	,42774	,900
	40-59 anos	,83993	,530
	60 ou mais	,41667	,946
20-39 anos (M=3,07)	> de 20 anos	-,42774	,900
	40-59 anos	,41220	,002
	60 ou mais	-,01107	1,000
40-59 anos (M=2,66)	> de 20 anos	-,83993	,530
	20-39 anos	-,41220	,002
	60 ou mais	-,42327	,775
60 ou mais (M=3,08)	> de 20 anos	-,41667	,946
	20-39 anos	,01107	1,000
	40-59 anos	,42327	,775

Tabela B28 - Comparação Médias Idade e "Significado do Trabalho"

Significado do Trabalho		Turkey	
		Diferenças das médias	p
> de 20 anos (M=3,66)	20-39 anos	,01632	1,000
	40-59 anos	-,28889	,967
	60 ou mais	-,91667	,623
20-39 anos (M=3,65)	> de 20 anos	-,01632	1,000
	40-59 anos	-,30521	,036
	60 ou mais	-,93298	,156
40-59 anos (M=3,95)	> de 20 anos	,28889	,967
	20-39 anos	,30521	,036
	60 ou mais	-,62778	,497
60 ou mais (M=4,58)	> de 20 anos	,91667	,623
	20-39 anos	,93298	,156
	40-59 anos	,62778	,497

Tabela B29 - Comparação Médias Idade e "Saúde Geral"

Saúde Geral		Turkey	
		Diferenças das médias	p
> de 20 anos (M=1,5)	20-39 anos	-1,223	,286
	40-59 anos	-1,603	,095
	60 ou mais	-,750	,807
20-39 anos (M=2,72)	> de 20 anos	1,223	,286
	40-59 anos	-,379	,013
	60 ou mais	,473	,769
40-59 anos (M=3,1)	> de 20 anos	1,603	,095
	20-39 anos	,379	,013
	60 ou mais	,853	,309
60 ou mais (M=2,25)	> de 20 anos	,750	,807
	20-39 anos	-,473	,769
	40-59 anos	-,853	,309

Tabela B30 – Comparação Médias Escolaridade e “Exigências Cognitivas”

Exigências Cognitivas		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Até 3º ano (M=3,29)	Até 9º ano	,18218	,662
	Até 12º ano	,14409	,811
	Ensino Superior	-,36782	,213
Até 9º ano (M=3,11)	Até 3º ano	-,18218	,662
	Até 12º ano	-,03810	,986
	Ensino Superior	-,55000	,001
Até 12º ano (M=3,15)	Até 3º ano	-,14409	,811
	Até 9º ano	,03810	,986
	Ensino Superior	-,51190	,005
Ensino Superior (M=3,66)	Até 3º ano	,36782	,213
	Até 9º ano	,55000	,001
	Até 12º ano	,51190	,005

Tabela B31 – Comparação Médias Escolaridade e “Exigências Emocionais”

Exigências Emocionais		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Até 3º ano (M=3,71)	Até 9º ano	,754	,036
	Até 12º ano	,761	,038
	Ensino Superior	,214	,914
Até 9º ano (M=3,11)	Até 3º ano	-,754	,036
	Até 12º ano	,007	1,000
	Ensino Superior	-,540	,145
Até 12º ano (M=2,95)	Até 3º ano	-,761	,038
	Até 9º ano	-,007	1,000
	Ensino Superior	-,547	,151
Ensino Superior (M=3,5)	Até 3º ano	-,214	,914
	Até 9º ano	,540	,145
	Até 12º ano	,547	,151

Tabela B32 – Comparação Médias Escolaridade e “Recompensas”

Recompensas		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Até 3º ano (M=3,48)	Até 9º ano	,06506	,993
	Até 12º ano	,34790	,502
	Ensino Superior	-,30437	,707
Até 9º ano (M=3,42)	Até 3º ano	-,06506	,993
	Até 12º ano	,28284	,300
	Ensino Superior	-,36942	,304
Até 12º ano (M=3,13)	Até 3º ano	-,34790	,502
	Até 9º ano	-,28284	,300
	Ensino Superior	-,65226	,015
Ensino Superior (M=3,79)	Até 3º ano	,30437	,707
	Até 9º ano	,36942	,304
	Até 12º ano	,65226	,015

Tabela B33 – Comparação Médias Escolaridade e “Conflitos laborais”

Conflitos laborais		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Até 3º ano (M=2,69)	Até 9º ano	,04265	,996
	Até 12º ano	-,40809	,136
	Ensino Superior	-,44103	,180
Até 9º ano (M=2,64)	Até 3º ano	-,04265	,996
	Até 12º ano	-,45074	,002
	Ensino Superior	-,48367	,020
Até 12º ano (M=3,1)	Até 3º ano	,40809	,136
	Até 9º ano	,45074	,002
	Ensino Superior	-,03293	,997
Ensino Superior (M=3,13)	Até 3º ano	,44103	,180
	Até 9º ano	,48367	,020
	Até 12º ano	,03293	,997

Tabela B34 - Comparação Médias Escolaridade e "Significado do Trabalho"

Significado do Trabalho		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Até 3º ano (M=4,15)	Até 9º ano	,27149	,477
	Até 12º ano	,59963	,011
	Ensino Superior	,23228	,727
Até 9º ano (M=3,88)	Até 3º ano	-,27149	,477
	Até 12º ano	,32814	,050
	Ensino Superior	-,03922	,996
Até 12º ano (M=3,55)	Até 3º ano	-,59963	,011
	Até 9º ano	-,32814	,050
	Ensino Superior	-,36735	,156
Ensino Superior (M=3,92)	Até 3º ano	-,23228	,727
	Até 9º ano	,03922	,996
	Até 12º ano	,36735	,156

Tabela B35 - Comparação Médias Escolaridade e "Insegurança laboral"

Insegurança Laboral		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Até 3º ano (M=2,93)	Até 9º ano	-,480	,403
	Até 12º ano	-,634	,184
	Ensino Superior	,537	,447
Até 9º ano (M=3,41)	Até 3º ano	,480	,403
	Até 12º ano	-,154	,884
	Ensino Superior	1,017	,002
Até 12º ano (M=3,56)	Até 3º ano	,634	,184
	Até 9º ano	,154	,884
	Ensino Superior	1,171	,000
Ensino Superior (M=2,39)	Até 3º ano	-,537	,447
	Até 9º ano	-1,017	,002
	Até 12º ano	-1,171	,000

Tabela B36 – Comparação Médias Escolaridade e “Saúde Geral”

Saúde Geral		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Até 3º ano (M=3,04)	Até 9º ano	,006	1,000
	Até 12º ano	,313	,454
	Ensino Superior	,477	,220
Até 9º ano (M=3,03)	Até 3º ano	-,006	1,000
	Até 12º ano	,307	,146
	Ensino Superior	,471	,071
Até 12º ano (M=2,72)	Até 3º ano	-,313	,454
	Até 9º ano	-,307	,146
	Ensino Superior	,164	,840
Ensino Superior (M=2,56)	Até 3º ano	-,477	,220
	Até 9º ano	-,471	,071
	Até 12º ano	-,164	,840

Tabela B37 – Comparação Médias Antiguidade e “Exigências Quantitativas”

Exigências Quantitativas		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=2,46)	De 1 a 3 anos	-,35190	,076
	De 4 a 10 anos	-,35111	,070
	Mais de 10 anos	-,50816	,069
De 1 a 3 anos (M=2,81)	Menos de 1 ano	,35190	,076
	De 4 a 10 anos	,00079	1,000
	Mais de 10 anos	-,15626	,866
De 4 a 10 anos (M=2,81)	Menos de 1 ano	,35111	,070
	De 1 a 3 anos	-,00079	1,000
	Mais de 10 anos	-,15705	,861
Mais de 10 anos (M=2,97)	Menos de 1 ano	,50816	,069
	De 1 a 3 anos	,15626	,866
	De 4 a 10 anos	,15705	,861

Tabela B38 – Comparação Médias Antiguidade e “Previsibilidade”

Previsibilidade		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=3,38)	De 1 a 3 anos	,50807	,024
	De 4 a 10 anos	,78691	,000
	Mais de 10 anos	,62462	,065
De 1 a 3 anos (M=2,87)	Menos de 1 ano	-,50807	,024
	De 4 a 10 anos	,27884	,330
	Mais de 10 anos	,11654	,964
De 4 a 10 anos (M=2,59)	Menos de 1 ano	-,78691	,000
	De 1 a 3 anos	-,27884	,330
	Mais de 10 anos	-,16230	,908
Mais de 10 anos (M=2,76)	Menos de 1 ano	-,62462	,065
	De 1 a 3 anos	-,11654	,964
	De 4 a 10 anos	,16230	,908

Tabela B39 – Comparação Médias Antiguidade e “Qualidade e Liderança”

Qualidade e Liderança		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=3,64)	De 1 a 3 anos	,54878	,017
	De 4 a 10 anos	,44814	,071
	Mais de 10 anos	,51212	,209
De 1 a 3 anos (M=3,09)	Menos de 1 ano	-,54878	,017
	De 4 a 10 anos	-,10064	,934
	Mais de 10 anos	-,03665	,999
De 4 a 10 anos (M=3,19)	Menos de 1 ano	-,44814	,071
	De 1 a 3 anos	,10064	,934
	Mais de 10 anos	,06399	,994
Mais de 10 anos (M=3,13)	Menos de 1 ano	-,51212	,209
	De 1 a 3 anos	,03665	,999
	De 4 a 10 anos	-,06399	,994

Tabela B40 – Comparação Médias Antiguidade e “Justiça e Respeito”

Justiça e Respeito		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=3,55)	De 1 a 3 anos	,67983*	,000
	De 4 a 10 anos	,71410*	,000
	Mais de 10 anos	,76580*	,008
De 1 a 3 anos (M=2,87)	Menos de 1 ano	-,67983*	,000
	De 4 a 10 anos	,03426	,996
	Mais de 10 anos	,08597	,982
De 4 a 10 anos (M=2,84)	Menos de 1 ano	-,71410*	,000
	De 1 a 3 anos	-,03426	,996
	Mais de 10 anos	,05171	,996
Mais de 10 anos (M=2,79)	Menos de 1 ano	-,76580*	,008
	De 1 a 3 anos	-,08597	,982
	De 4 a 10 anos	-,05171	,996

Tabela B41 – Comparação Médias Antiguidade e “Autoeficácia”

Autoeficácia		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=3,92)	De 1 a 3 anos	,25813	,203
	De 4 a 10 anos	,41454	,009
	Mais de 10 anos	,22063	,628
De 1 a 3 anos (M=3,66)	Menos de 1 ano	-,25813	,203
	De 4 a 10 anos	,15640	,578
	Mais de 10 anos	-,03750	,997
De 4 a 10 anos (M=3,5)	Menos de 1 ano	-,41454	,009
	De 1 a 3 anos	-,15640	,578
	Mais de 10 anos	-,19390	,696
Mais de 10 anos (M=3,7)	Menos de 1 ano	-,22063	,628
	De 1 a 3 anos	,03750	,997
	De 4 a 10 anos	,19390	,696

Tabela B42 - Comparação Médias Antiguidade e "Satisfação no Trabalho"

Satisfação no Trabalho		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=3,48)	De 1 a 3 anos	,43449	,008
	De 4 a 10 anos	,37893	,028
	Mais de 10 anos	,38863	,223
De 1 a 3 anos (M=3,04)	Menos de 1 ano	-,43449	,008
	De 4 a 10 anos	-,05556	,971
	Mais de 10 anos	-,04586	,996
De 4 a 10 anos (M=3,1)	Menos de 1 ano	-,37893	,028
	De 1 a 3 anos	,05556	,971
	Mais de 10 anos	,00970	1,000
Mais de 10 anos (M=3,09)	Menos de 1 ano	-,38863	,223
	De 1 a 3 anos	,04586	,996
	De 4 a 10 anos	-,00970	1,000

Tabela B43 - Comparação Médias Antiguidade e "Insegurança laboral"

Insegurança Laboral		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=3,45)	De 1 a 3 anos	-,113	,964
	De 4 a 10 anos	,513	,130
	Mais de 10 anos	,830	,075
De 1 a 3 anos (M=3,57)	Menos de 1 ano	,113	,964
	De 4 a 10 anos	,626	,027
	Mais de 10 anos	,943	,026
De 4 a 10 anos (M=2,94)	Menos de 1 ano	-,513	,130
	De 1 a 3 anos	-,626	,027
	Mais de 10 anos	,317	,774
Mais de 10 anos (M=2,63)	Menos de 1 ano	-,830	,075
	De 1 a 3 anos	-,943	,026
	De 4 a 10 anos	-,317	,774

Tabela B44 - Comparação Médias Antiguidade e "Saúde Geral"

Saúde Geral		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=2,65)	De 1 a 3 anos	-,104	,916
	De 4 a 10 anos	-,306	,216
	Mais de 10 anos	-,954	,000
De 1 a 3 anos (M=2,75)	Menos de 1 ano	,104	,916
	De 4 a 10 anos	-,202	,531
	Mais de 10 anos	-,850	,001
De 4 a 10 anos (M=2,95)	Menos de 1 ano	,306	,216
	De 1 a 3 anos	,202	,531
	Mais de 10 anos	-,648	,017
Mais de 10 anos (M=3,6)	Menos de 1 ano	,954	,000
	De 1 a 3 anos	,850	,001
	De 4 a 10 anos	,648	,017

Tabela B45 - Comparação Médias Antiguidade e "Conflito Trabalho/Família"

Conflito Trabalho/Família		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=2,18)	De 1 a 3 anos	-,37016	,175
	De 4 a 10 anos	-,68881	,001
	Mais de 10 anos	-,57572	,116
De 1 a 3 anos (M=2,55)	Menos de 1 ano	,37016	,175
	De 4 a 10 anos	-,31865	,228
	Mais de 10 anos	-,20556	,843
De 4 a 10 anos (M=2,87)	Menos de 1 ano	,68881	,001
	De 1 a 3 anos	,31865	,228
	Mais de 10 anos	,11310	,968
Mais de 10 anos (M=2,76)	Menos de 1 ano	,57572	,116
	De 1 a 3 anos	,20556	,843
	De 4 a 10 anos	-,11310	,968

Tabela B46 - Comparação Médias Antiguidade e "Problemas em Dormir"

Problemas em Dormir		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=2,23)	De 1 a 3 anos	-,47495	,067
	De 4 a 10 anos	-,77898	,000
	Mais de 10 anos	-1,06154	,001
De 1 a 3 anos (M=2,71)	Menos de 1 ano	,47495	,067
	De 4 a 10 anos	-,30403	,326
	Mais de 10 anos	-,58659	,121
De 4 a 10 anos (M=3,01)	Menos de 1 ano	,77898	,000
	De 1 a 3 anos	,30403	,326
	Mais de 10 anos	-,28256	,706
Mais de 10 anos (M=3,3)	Menos de 1 ano	1,06154	,001
	De 1 a 3 anos	,58659	,121
	De 4 a 10 anos	,28256	,706

Tabela B47 - Comparação Médias Antiguidade e "Burnout"

Burnout		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=2,59)	De 1 a 3 anos	-,56763	,007
	De 4 a 10 anos	-,85027	,000
	Mais de 10 anos	-,88826	,003
De 1 a 3 anos (M=3,15)	Menos de 1 ano	,56763	,007
	De 4 a 10 anos	-,28264	,309
	Mais de 10 anos	-,32063	,557
De 4 a 10 anos (M=3,44)	Menos de 1 ano	,85027	,000
	De 1 a 3 anos	,28264	,309
	Mais de 10 anos	-,03799	,999
Mais de 10 anos (M=3,47)	Menos de 1 ano	,88826	,003
	De 1 a 3 anos	,32063	,557
	De 4 a 10 anos	,03799	,999

Tabela B48 - Comparação Médias Antiguidade e "Stresse"

Stresse		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=2,39)	De 1 a 3 anos	-,49630	,045
	De 4 a 10 anos	-,79211	,000
	Mais de 10 anos	-,54606	,177
De 1 a 3 anos (M=2,89)	Menos de 1 ano	,49630	,045
	De 4 a 10 anos	-,29580	,337
	Mais de 10 anos	-,04976	,998
De 4 a 10 anos (M=3,18)	Menos de 1 ano	,79211	,000
	De 1 a 3 anos	,29580	,337
	Mais de 10 anos	,24605	,778
Mais de 10 anos (M=2,94)	Menos de 1 ano	,54606	,177
	De 1 a 3 anos	,04976	,998
	De 4 a 10 anos	-,24605	,778

Tabela B49 - Comparação Médias Antiguidade e "Sintomas Depressivos"

Sintomas Depressivos		Turkey	
		Diferenças das médias	p
Menos de 1 ano (M=2,17)	De 1 a 3 anos	-,43760	,106
	De 4 a 10 anos	-,58817	,012
	Mais de 10 anos	-,52865	,221
De 1 a 3 anos (M=2,61)	Menos de 1 ano	,43760	,106
	De 4 a 10 anos	-,15057	,834
	Mais de 10 anos	-,09105	,986
De 4 a 10 anos (M=2,76)	Menos de 1 ano	,58817	,012
	De 1 a 3 anos	,15057	,834
	Mais de 10 anos	,05952	,996
Mais de 10 anos (M=2,7)	Menos de 1 ano	,52865	,221
	De 1 a 3 anos	,09105	,986
	De 4 a 10 anos	-,05952	,996

Anexo

Anexo 1 – Questionário

AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS COPSOQ II - Versão Média					
Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino					
Unidade onde trabalha: <input type="checkbox"/> Unidade 1 <input type="checkbox"/> Unidade 2 <input type="checkbox"/> Unidade 3 <input type="checkbox"/> Geral					
Vínculo Contratual: <input type="checkbox"/> Efetivo <input type="checkbox"/> Contrato a Termo <input type="checkbox"/> Trabalho Temporário					
Função: <input type="checkbox"/> Administrativo / Gestão <input type="checkbox"/> Fabril <input type="checkbox"/> Apoio à Produção					
Idade: <input type="checkbox"/> Menos de 20 anos <input type="checkbox"/> 20-39 anos <input type="checkbox"/> 40-59 anos <input type="checkbox"/> 60 ou mais anos					
Escolaridade: <input type="checkbox"/> Até 3.º ano <input type="checkbox"/> Até 9.º ano <input type="checkbox"/> Até 12.º ano <input type="checkbox"/> Ensino Superior					
Há Quanto Tempo Trabalha na Grestel: <input type="checkbox"/> Menos 1 ano <input type="checkbox"/> De 1 a 3 anos <input type="checkbox"/> De 4 a 10 anos <input type="checkbox"/> Mais de 10 anos					
Das seguintes Afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta, de acordo com					
1 - Nunca / quase nunca; 2 - Raramente; 3 - às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre					
	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
18. O seu trabalho apresenta objetivos claros?					
19. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exatamente o que é esperado de si?					
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência / administração?					
22. A gerência / administração do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
1 - Nunca / quase nunca; 2 - Raramente; 3 - às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre					
	1	2	3	4	5
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					

Avaliação de Riscos Psicossociais numa Empresa Industrial

31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					
Em relação à sua <u>chefia direta</u> , até que ponto considera que..					
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.					
1 – Nunca / quase nunca; 2- Raramente; 3 – às vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Sempre					
	1	2	3	4	5
40. Os funcionários ocultam informação uns aos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência / administração?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					
43. A gerência / administração confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência / administração?					
45. A gerência / administração oculta informação aos seus funcionários?					
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de uma forma séria pela gerência / administração?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.					
- Nada / quase nada; 2 – Um pouco; 3 – Moderadamente; 4 – Muito; 5 – Extremamente					
	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...					
1 – Nada / quase nada; 2 – Um pouco; 3 – Moderadamente; 4 – Muito; 5 – Extremamente					
56. As suas perspetivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são usadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					
61. Em geral, sente que a sua saúde é: <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Muito Boa <input type="checkbox"/> Boa <input type="checkbox"/> Razoável <input type="checkbox"/> Deficitária					
As próximas 3 questões referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada					
1 – Nada / quase nada; 2 – Um pouco; 3 – Moderadamente; 4 – Muito; 5 – Extremamente					
	1	2	3	4	5
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					
Com que frequência, durante as últimas 4 semanas sentiu...					

Avaliação de Riscos Psicossociais numa Empresa Industrial

1 - Nunca / quase nunca; 2- Raramente; 3 - às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre					
	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
67. Fisicamente exausto?					
68. Emocionalmente exausto?					
69. Irritado?					
70. Ansioso?					
71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					
Nos últimos <u>12</u> meses, no seu local de trabalho:					
1 - Nunca / quase nunca; 2- Raramente; 3 - às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre					
	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
76. Tem sido exposto a violência física?					
Obrigado pela sua colaboração					