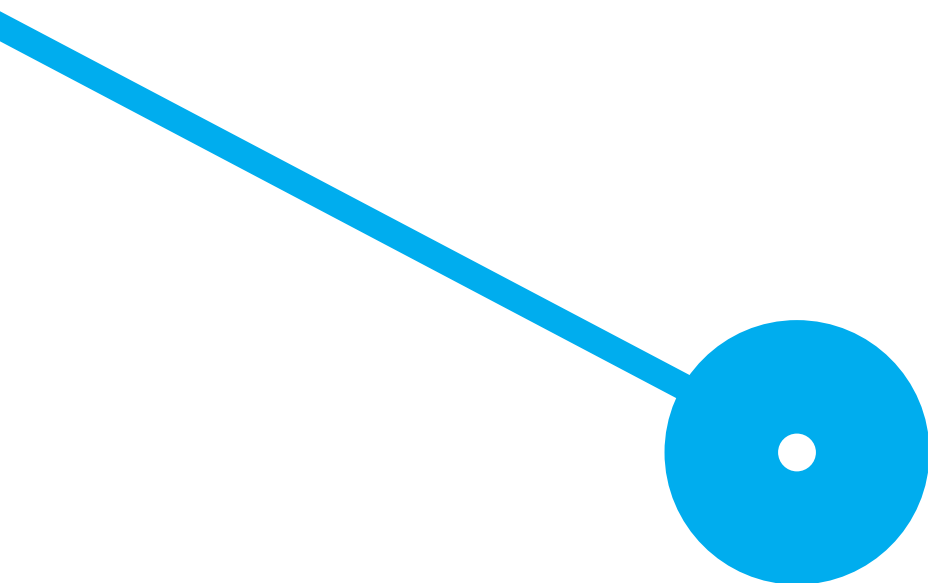


Avaliação dos riscos psicossociais numa IPSS – Infantário

Fernanda Cristina da Silva Meira

NOVEMBRO/2024





Avaliação dos riscos psicossociais numa IPSS – Infantário

Fernanda Cristina da Silva Meira

Nº de Aluna:8210719

Orientadores:

Professor Especialista – Augusto Miguel Rosa Lopes

Professora Doutora – Vanda Marlene Monteiro Lima

Relatório de Projeto apresentado para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão Integrada da Qualidade Ambiente e Segurança pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto.

NOVEMBRO/**2024**

Declaração de Integridade

Eu, Fernanda Cristina da Silva Meira, estudante nº 8210719, do Mestrado de Gestão Integrada da Qualidade Ambiente e Segurança da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, declaro que não fiz plágio nem auto-plágio, pelo que o trabalho intitulado “Avaliação dos riscos psicossociais numa IPSS-Infantário.” é original e da minha autoria, não tendo sido usado previamente para qualquer outro fim. Mais declaro que todas as fontes usadas estão citadas, no texto e na bibliografia final, segundo as regras de referência adotadas na instituição.

AGRADECIMENTOS

Queria expressar o meu maior agradecimento aos meus orientadores, Professor especialista Miguel Lopes e Professora doutora Vanda Lima, por todo o apoio durante a realização deste projeto. Agradeço a partilha de conhecimentos e o sentido critico que foi fundamental para a conclusão deste trabalho.

Agradeço a disponibilidade e a amabilidade da instituição em me receber para realizar este projeto.

Agradeço ao Jorge, pelo apoio e paciência nesta etapa, que também um grande incentivador para a conclusão do meu trabalho.

Agradeço aos meus pais que sempre me incentivaram a conseguir terminar esta etapa com sucesso.

Um agradecimento especial á minha colega de mestrado Teresa Macedo, o apoio e a ajuda dela foram fundamentais para concluir esta etapa. Sempre me incentivou a querer mais e melhor, e sempre me deu bons conselhos.

RESUMO

Nos últimos tempos, ocorreram mudanças significativas no mundo laboral, havendo cada vez mais trabalhadores a sofrer de perturbações mentais e depressões decorrentes da sua atividade profissional. A frequente exposição aos riscos psicossociais tem consequências graves para a saúde dos trabalhadores e afeta a sua produtividade.

O presente estudo pretende identificar e avaliar os riscos psicossociais a que se encontram sujeitos os trabalhadores do infantário, e no final definir medidas de prevenção e proteção da saúde dos trabalhadores, em função dos resultados obtidos.

A presente investigação é de cariz quantitativo com base num estudo de caso, tendo uma amostra de 32 trabalhadores de uma IPSS – Infantário, situado no distrito do Porto, para realizar a avaliação foi utilizado o Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ III), (versão média).

Através da análise aos resultados, foi possível verificar que existem subescalas dos fatores de risco com valores mais altos sendo elas, as exigências cognitivas e a insegurança laboral, já no que diz respeito aos fatores de saúde obtivemos valores mais elevados na subescala burnout. Relativamente aos fatores protetores obtivemos melhores resultados nas subescalas, transparência do papel laboral, significado do trabalho, controlo sobre o tempo de trabalho.

Após a análise dos resultados, onde obtivemos valores bastante positivos no que diz respeito aos fatores protetores que são benéficos para a saúde dos trabalhadores, evidenciando assim que a instituição possui uma situação favorável relativamente aos riscos psicossociais, no entanto sugere-se que sejam implementadas algumas medidas de prevenção de proteção dos trabalhadores, tendo em conta os valores mais elevados nas exigências cognitivas e no burnout.

PALAVRAS-CHAVE: Riscos Psicossociais, Fatores psicossociais, Stress Laboral, COPSOQ III

ABSTRACT

Recent years have seen significant changes in the world of work, with an increasing number of workers suffering from mental disorders and depression because of their work. Frequent exposure to psychosocial risks has serious consequences for workers' health and affects their productivity.

The aim of this study is to identify and assess the psychosocial risks to which nursery school workers are exposed, and ultimately, based on the results obtained, to define measures for the prevention and protection of workers' health.

This is a quantitative study based on a case study, with a sample of 32 workers from an IPSS nursery school in the district of Porto. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) (medium version) was used for the assessment.

By analysing the results, it was possible to see that there were subscales of risk factors with higher scores, namely cognitive demands and job insecurity, while in terms of health factors, we obtained higher scores in the burnout subscale.

About protective factors, we obtained better results in the subscales transparency of work role, meaning of work and control over working time.

After analyzing the results, we obtained very positive values with regard to the protective factors that are beneficial for the workers' health, thus showing that the institution has a favorable situation with regard to psychosocial risks, however it is suggested that some preventive measures be implemented to protect workers, taking into account the higher values in cognitive demands and burnout.

KEYWORDS: Psychosocial Risks, Psychosocial Factors, Work Stress, COPSOQ III

ÍNDICE DE CONTEÚDOS

AGRADECIMENTOS	V
RESUMO.....	VI
ABSTRACT	VII
ÍNDICE DE CONTEÚDOS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
ÍNDICE DE TABELAS.....	IX
LISTA DE ABREVIATURAS	XI
1 INTRODUÇÃO	1
1.1 Enquadramento.....	1
1.2 Principais Objetivos	2
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	2
2.1 O Papel da Saúde de Segurança no Trabalho	2
2.2 Riscos Laborais.....	3
2.3 Riscos Psicossociais.....	4
2.4 Custos dos riscos psicossociais	6
2.5 Métodos de avaliação de riscos psicossociais.....	8
2.6 Caracterização do setor em estudo	10
3 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	13
3.1 Estratégia de Investigação.....	13
3.2 COPSOQ III.....	13
4 APRESENTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	17
5 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	17
6 RESULTADOS OBTIDOS.....	18
6.1 Análise da realidade psicossocial da empresa.....	18
6.2 Fatores de risco psicossocial em função das variáveis sociodemográficas	24
6.3 Discussão de resultados.....	36
7 CONCLUSÕES E LIMITAÇÕES DO PROJETO.....	40
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS	41
Anexos.....	46
Anexo 1- Questionário COPSOQ III.....	47
Anexo 2_ Lista de Verificação dos riscos psicossociais.....	52
Apêndices.....	53
Apêndice 1.....	54
Apêndice 2 – Avaliação Global de Riscos	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Fatores Indutores de Riscos Psicossociais. Fonte: Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, UGT (2020)	6
---	---

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribuição das entidades lucrativas e não lucrativas. Fonte: Carta Social 2022, GEP/MTSS.....	12
Gráfico 2 Fatores de risco. Fonte: Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais, (2024)	14
Gráfico 3 Fatores protetores. Fonte: Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais, (2024)	14
Gráfico 4 Fatores de saúde. Fonte: Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais, (2024)	14
Gráfico 5 Tercis dos fatores de risco (elaboração própria).....	22
Gráfico 6 Tercis dos fatores protetores (elaboração própria).....	23
Gráfico 7 Tercis das subescalas dos fatores de saúde.	24

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal. Fonte: Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020).....	7
Tabela 2 Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal. Fonte: Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023)	8
Tabela 3 Elaboração própria Relatório comparativo dos Custos do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal em 2020 e 2022. Fonte: Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023)	8
Tabela 4 Dimensões, Escalas, Subescalas, Questões COPSQ III, fonte Cotrim et al., (2022)...	15
Tabela 5 Caracterização da Amostra.....	18
Tabela 6 Consistência interna das variáveis	19
Tabela 7 Fatores de risco.....	20
Tabela 8 Fatores Protetores.....	20
Tabela 9 Fatores de Saúde	21
Tabela 10 Comparação de médias, por faixa etária, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.	25
Tabela 11 Comparação de médias, por faixa etária, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.	25
Tabela 12 Comparação de médias, por faixa etária, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas	26
Tabela 13 Comparação de médias, por escolaridade, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.	26
Tabela 14 Comparação de médias, por escolaridade, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.	27
Tabela 15 Comparação de médias, por escolaridade, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.	28
Tabela 16 Comparação de médias, por antiguidade na empresa, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.....	29

Tabela 17 Comparação de médias, por antiguidade na empresa, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.....	29
Tabela 18 Comparação de médias, por antiguidade na empresa, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.....	30
Tabela 19 Comparação de médias, por vínculo contratual, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.....	31
Tabela 20 Comparação de médias, por vínculo contratual, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.....	31
Tabela 21 Comparação de médias, por vínculo contratual, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.....	32
Tabela 22 Comparação de médias, por função, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.....	33
Tabela 23 Comparação de médias, por função, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.....	33
Tabela 24 Comparação de médias, por função, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.....	35

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT – Autoridade para as condições de trabalho
OIT – Organização internacional de trabalho
OSHA – Agência europeia para a segurança e saúde no trabalho
COPSOQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire
SST – Segurança e Saúde no Trabalho
UGT – União geral de trabalhadores
MBI – Maslach Burnout Inventory
INSST – Instituto Nacional de Seguridad y Salude en el trabajo Espanha

1 INTRODUÇÃO

1.1 Enquadramento

O presente trabalho surge no âmbito do Mestrado em Gestão Integrada da Qualidade, Ambiente e Segurança, com o objetivo de avaliar os riscos psicossociais a que se encontram expostos os trabalhadores da empresa em estudo.

A entidade patronal deve 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 dos trabalhadores (Lei N.º 102/2009 de 10 de setembro, 2009).

É muito importante que exista um equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho, é fundamental para o bem-estar e saúde mental dos trabalhadores (Nordenmark et al., 2020).

A maneira como as organizações são geridas e a forma como o trabalho é organizado, pode causar stress laboral, ficando os colaboradores mais expostos aos riscos psicossociais. Estes riscos podem trazer consequências tanto a nível pessoal, como a nível organizacional (Alves De Moura et al., 2018).

Segundo a Direção-Geral da Saúde, (2021), cerca de 20 a 50% dos trabalhadores estão expostos a condições de trabalho que levam a desenvolver “perturbações psicológicas”, relacionadas com o seu trabalho.

Os trabalhadores sofrem cada vez mais de stress, depressão e ansiedade e isso deve-se ao aumento da pressão para responder a todas as exigências do trabalho atual. Com a pandemia esta situação agravou-se ainda mais (Nogueira & Moreira, 2018).

É, por isso, fundamental que as organizações realizem o correto e célere diagnóstico dos riscos psicossociais, tomando ações de forma a diminuir os riscos a que os trabalhadores estão expostos, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho seguro (Fernandes et al., 2022).

Para dar resposta ao objetivo deste estudo, será aplicado o questionário COPSOQ III, com o objetivo de realizar a avaliação dos riscos psicossociais a que os trabalhadores da organização se encontram expostos, e se poderem definir medidas de prevenção e mitigação a adotar para fazer face aos mesmos.

1.2 Principais Objetivos

O objetivo geral do trabalho é avaliar os riscos psicossociais a que se encontram sujeitos os trabalhadores da empresa em estudo.

Para dar cumprimento ao objetivo geral de investigação, definiram-se três objetivos:

- Avaliar quais os riscos psicossociais específicos existentes na empresa;
- Analisar a incidência de riscos psicossociais específicos, em função das variáveis sócio demográficas caracterizadoras da amostra;
- Definir medidas de prevenção e proteção da saúde dos trabalhadores, em função dos resultados da avaliação dos riscos psicossociais.

Para tal, foi distribuído o questionário COPSQ III a todos os trabalhadores da organização, tendo estes sido previamente informados dos objetivos específicos do mesmo. Foi garantida a total confidencialidade e anonimato das respostas, sendo os resultados tratados de uma forma global e não individualmente.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O Papel da Saúde de Segurança no Trabalho

Com a grande industrialização, a Segurança e a Saúde no Trabalho (SST), tornou-se fundamental em todas as atividades industriais (Atombo et al., 2017).

Para Benavides et al., (2018), a saúde no trabalho contribui muito significativamente para a sustentabilidade das empresas, uma vez que proporciona aos trabalhadores um local de trabalho saudável, aumentando a sua satisfação e produtividade.

Desta feita, a Segurança e Saúde no Trabalho é um fator muito importante na Gestão de Recursos Humanos, uma vez que protege os trabalhadores contra os efeitos adversos dos riscos inerentes ao trabalho, como por exemplo acidentes e doenças profissionais. Essa proteção leva a uma maior satisfação por parte dos trabalhadores e também reduz o absentismo que é um grande problema nos dias de hoje (Beqiri, 2020).

É fundamental que haja um equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho, uma vez que isso influencia muito a saúde do trabalhador, assim como a sua satisfação no trabalho (Gragnano et al., 2020).

Os acidentes de trabalho têm custos muito significativos para as empresas. A fim de minimizarem esses acontecimentos, as organizações integram nas suas políticas estratégias de prevenção (Kim et al., 2019). Neste âmbito, Vale et. al (2018) refere que as organizações devem sensibilizar e incentivar os seus trabalhadores a realizar as suas atividades de trabalho diárias em segurança. Por seu lado, Mattson Molnar et al., (2019), referem que a liderança da organização, em particular, desempenha um papel fundamental neste aspeto.

Segundo os autores Weissbrodt et al., (2018), inspeções regulares de trabalho melhora a gestão da segurança e saúde no trabalho, no que diz respeito aos riscos psicossociais, estas levam a implementação de diversas medidas para gestão desses riscos.

2.2 Riscos Laborais

A entidade patronal deve 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 dos trabalhadores (Lei N. º102/2009, de 10 de setembro, 2009).

A frequente exposição aos perigos químicos é umas das grandes preocupações do mundo laboral nos dias de hoje, pelo que é importante perceber quais os níveis a que os trabalhadores estão expostos e quais os possíveis efeitos nefastos que poderá trazer à sua saúde (Hernández-Mêsa et al., 2021).

Os perigos físicos correspondem aos diversos fatores a que os trabalhadores podem estar expostos, sendo eles: ruído, vibrações, radiações ionizantes e não ionizantes, temperaturas extremas e humidade (Freitas, 2019).

Os riscos ergonómicos e psicossociais estão interligados. Segundo Oakman et al., (2022), para a prevenção dos problemas músculo-esqueléticos é necessária a identificação dos perigos ergonómicos e psicossociais.

As dores músculo-esqueléticas são muito significativas, sendo um bom exemplo as lombalgias, pois estas são as principais causas de abandono precoce do trabalho (Crawford et al., 2020).

A produtividade do trabalhador é fundamental para a organização. É necessário avaliar todos os fatores e risco psicossociais, físicos e individuais que podem afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, o que levará a perda de produtividade e ao absentismo (Javed et al., 2021).

A adoção de medidas preventivas de proteção contra riscos laborais é influenciada pela importância que os trabalhadores dão a essa matéria. Quando desvalorizada, os riscos a que ficam expostos poderão comprometer a sua segurança (Rikhotso et al., 2021).

2.3 Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são reconhecidos como uma das principais preocupações no decorrer da vida profissional em todo o mundo (Schulte et al., 2020).

Um ambiente de trabalho seguro faz com o que o trabalhador seja mais produtivo e o seu nível de satisfação no local de trabalho aumente (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

Os riscos psicossociais podem trazer muitos efeitos nefastos para a saúde dos trabalhadores, como são exemplo as doenças cardiovasculares, diabetes, ansiedade, depressão, perturbações músculo-esqueléticas, entre outros. Uma gestão eficaz dos riscos psicossociais traz muitos benefícios para as organizações e para os trabalhadores, conduzindo a uma maior satisfação no trabalho o que, por sua vez, leva a um aumento da produtividade (ISO 45003, 2021.)

Segundo Taouk et al., (2020), é importante a consciencialização dos efeitos adversos do stress no trabalho, pois este pode levar ao aumento da mortalidade. É por isso fundamental que as organizações tomem medidas que contribuam para melhorar a saúde e o bem-estar dos seus trabalhadores, para assim reduzir o efeito do stress sobre a mortalidade.

Para Dragano, (2018), um ambiente positivo influencia o bem-estar do trabalhador e reduz o stress no trabalho. Segundo diversos estudos, um trabalho stressante aumenta a incidência de doenças cardiovasculares.

Segundo Freitas, (2019), as principais consequências dos riscos psicossociais para a saúde e bem-estar dos trabalhadores são o stress, a desmotivação, dificuldades de relacionamento, entre outras.

Os fatores como a sobrecarga de trabalho, depressão, stress, síndrome de burnout, distúrbios mentais, são a terceira causa que leva ao absentismo e ao abandono precoce do posto de trabalho. A organização deve zelar pela saúde mental dos funcionários para dessa forma aumentar a sua produtividade.(Chylova, 2019).

Os riscos psicossociais inerentes às atividades profissionais são considerados uma prioridade. No entanto, segundo Jain et al., (2022), apesar da legislação da União Europeia exigir que as organizações avaliem todos os riscos para a saúde e segurança do trabalho, a mesma não faz referência especificamente aos riscos psicossociais. Em vários estados-membros, contudo, já

existe legislação mais específica a cerca dos riscos psicossociais, incluindo em Portugal, nomeadamente através da Lei N.º 102/2009, de 10 de Setembro de 2009, referidas no capítulo II artigo nº15 as obrigações gerais do empregador no ponto dois nas alíneas f e g.

Os riscos psicossociais trazem custos muito avultados para as organizações, isso deve-se ao facto de cada vez mais trabalhadores sofrerem de doenças relacionadas com o stress, o que pode levar a ausências prolongadas ao trabalho (Ntow et al., 2020).

A avaliação dos riscos psicossociais está a tornar-se cada vez mais importante para a saúde e segurança dos trabalhadores devido às alterações das leis laborais, que exigem às organizações a implementação de medidas para mitigar esses riscos (Metzler et al., 2019).

O stress no trabalho tem sido identificado como um dos fatores de risco significativo, que leva a diversos problemas de saúde física e mental. (Truchon et al., 2022)

Para Kubátová, (2019), o stress relacionado com o trabalho tem efeitos muito negativos para os trabalhadores. É fundamental que as organizações monitorizem frequentemente a saúde e o bem-estar de todos os colaboradores.

Pese embora a importância cada vez maior dos riscos psicossociais na promoção da segurança e saúde no trabalho, as organizações ainda não dão a devida importância a esses riscos e às consequências que daí podem advir. (Jain et al., 2022)

Segundo, Ribeiro et al., (2020), as constantes alterações no mercado de trabalho têm levado ao aumento significativo dos riscos psicossociais. Cerca de 28% dos trabalhadores europeus sofrem de perturbações mentais que levam a depressão. É necessário identificar como os trabalhadores são afetados pelos riscos, tendo em conta a natureza da atividade que realizam e a que hierarquia a que pertencem.

Na União Europeia, cerca de 25% dos trabalhadores sofrem de stress inerente à sua atividade laboral, o que leva ao aparecimento de problemas de saúde. Esta situação agravou-se ainda mais devido às restrições que os empregadores tiveram de adotar, decorrentes da pandemia COVID-19 (de Dominicis et al., 2021).

Para Menardo et al., (2022), o stress relacionado com o trabalho cresceu significativamente nos últimos anos, tendo um impacto negativo na saúde das pessoas, podendo causar depressão, ansiedade e, nas organizações, com o aumento do absentismo, a redução da produtividade.

Segundo Russo et al., (2021), com o rápido desenvolvimento das tecnologias de informação assim como as alterações aos modelos de trabalho, levou a um aumento significativo da prevalência dos riscos psicossociais, estes trouxeram muitas consequências negativas para a saúde dos trabalhadores e por outro lado custos bastante elevados para as organizações.

São diversos os fatores indutores dos riscos psicossociais, conforme se pode verificar na Figura 1, segundo a UGT, (2020)



Figura 1 Fatores Indutores de Riscos Psicossociais. Fonte: Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, UGT (2020)

"É imprescindível que as organizações avaliem os riscos psicossociais e adotem medidas que permitam preveni-los (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020).

2.4 Custos dos riscos psicossociais

Foi realizado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, (2020), um cálculo dos custos do stress laboral e dos problemas de saúde psicológica em Portugal. Para realizarem esse estudo fizeram a recolha de diversos dados, em diversos locais, um deles foi o Instituto Nacional de estatística INE, (2019). Existiam, no ano 2017, 1 242 693 empresas não financeiras, dessas 1 241 549 eram PME e tinha um total de 3 077 399 trabalhadores. Relativamente às grandes empresas existiam 1 144 que tinham 814 819 colaboradores. Nesse ano a remuneração base média era 943€, o que equivale a 44€ por dia, foi através desses valores que eles conseguiram chegar aos valores apresentados no quadro mais á frente.

Foram traçados 2 cenários para a realização do cálculo dos custos, o primeiro mais conservador onde 40% dos dias de absentismo laboral, estavam associados ao Stress ou problemas de saúde psicológica, através desses dados foi possível constatar que os portugueses faltavam em média 5,9 dias ao trabalho e, de acordo com este cenário, 2,4 dias por ano de faltas ao trabalho foi devido ao Stress ou problemas de saúde Psicológica. Por outro lado, o presentismo representa 1,5 mais o tempo de trabalho perdido do que o absentismo. Ou seja, o presentismo relacionado com o Stress ou problemas de saúde psicológica corresponde a 3,6 dias de faltas ao trabalho.

Dias de absentismo/presentismo por trabalhador X o número de trabalhadores X o valor de remuneração diário.

Tabela 1 Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal. Fonte: Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020)

	PME		Grandes Empresas		Total Empresas Portuguesas	
	Cenário 1	Cenário 2	Cenário 1	Cenário 2	Cenário 1	Cenário 2
Absentismo	325 Milhões	840 Milhões	86 Milhões	222 Milhões	411 Milhões	1,1 Mil Milhões
Presentismo	488 Milhões	1,7 mil Milhões	129 Milhões	445 Milhões	617 Milhões	2,1 Mil Milhões
Perda de produtividade	812 Milhões	2,5 Milhões	215 Milhões	667 Milhões	1 Mil Milhões	3,2 Mil Milhões

Em 2023 foi realizado um novo relatório dos custos do Stress e dos problemas de saúde psicológica no trabalho pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, (2023). Desta vez só colocaram um cenário e, de acordo com este estudo, foi possível verificar que houve um aumento dos custos relativamente ao estudo de 2020 na ordem dos 60%. Segundo o INE, em 2022 existiam 1 437 254 empresas não financeiras em Portugal das quais 1 435 818 são PME e têm cerca de 3 256 648 trabalhadores. Já as grandes empresas eram 1 436 e tinham cerca de 883 488 trabalhadores.

Depois da análise diversos estudos realizados pelo EU-OSHA desde o ano 2000, foi assumido pela ordem dos psicólogos o pressuposto que 50% dos dias de absentismo laboral estavam relacionados com o stress e problemas de saúde psicológica, ou seja, cerca 8 dias por ano. No que diz respeito ao presentismo relacionado com o stress e problemas psicológicos, eram 2 vezes mais que o absentismo, ou seja cerca de 15,8 dias por ano.

Assim, para calcular os custos, a Ordem dos Psicólogos Portugueses, (2023) , usou a seguinte formula, tal como no relatório de 2020:

Dias de absentismo/presentismo X N^o trabalhadores X valor de salário diário.

Segue, a abaixo, a tabela representativa da totalidade dos custos.

Tabela 2 Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal. Fonte: Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023)

	PME	Grandes Empresas	Total das empresas portuguesas
Absentismo	1,4 mil milhões	383 milhões	1,8 mil milhões
Presentismo	2,8 mil milhões	754 milhões	3,5 mil milhões
Perda de Produtividade	4,2 mil milhões	1,1 mil milhões	5,3 mil milhões

Abaixo apresenta-se tabela comparativa entre os custos do stress e dos problemas de saúde psicológica em contexto laboral nos anos 2020 e 2022.

Tabela 3 Elaboração própria Relatório comparativo dos Custos do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal em 2020 e 2022. Fonte: Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023)

	PME		Grandes empresas		Total das empresas portuguesas	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022
Absentismo	840 Milhões	1,4 mil milhões	222 Milhões	383 milhões	1,1 Mil Milhões	1,8 mil milhões
Presentismo	1,7 mil Milhões	2,8 mil milhões	445 Milhões	754 milhões	2,1 Mil Milhões	3,5 mil milhões
Perda de produtividade	2,5 Milhões	4,2 mil milhões	667 Milhões	1,1 mil milhões	3,2 Mil Milhões	5,3 mil milhões

Estes dados dos relatórios da Ordem dos Psicólogos Portugueses, (2020 e 2023), ajudam a perceber os avultados custos dos problemas de saúde psicológica que as empresas acarretam, e a importância da implementação de medidas para mitigar esses problemas, proteger a saúde dos trabalhadores e as finanças das empresas, promovendo assim a sua competitividade.

2.5 Métodos de avaliação de riscos psicossociais

Segundo Faria et al., (2020), depois de vários estudos, foi possível perceber que os resultados das avaliações de riscos psicossociais necessitam de uma abordagem multidimensional para facilitar a intervenção nos diferentes fatores de risco e diferentes grupos de trabalhadores avaliados.

A avaliação dos riscos psicossociais é considerada um processo de intervenção para as organizações, que visa melhorar as condições de trabalho, bem como a saúde e bem-estar de todos os funcionários (Diebig & Angerer, 2021).

Segundo Barbaranelli et al., (2018), realizar a avaliação dos riscos é essencial para que haja uma boa cultura de saúde e segurança no trabalho. As metodologias de avaliação europeias mais predominantes propõem abordagens por métodos variados, de forma a identificar eficazmente os riscos associados ao stress laboral.

Neste âmbito, os questionários de avaliação dos riscos psicossociais são instrumentos fundamentais na promoção da saúde e segurança no trabalho. As organizações usam os questionários para obter um diagnóstico de todos os fatores de stress laboral que prejudicam os trabalhadores e a organização. (Dettmers & Stempel, 2021)

O questionário COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) foi realizado com o objetivo de criar um instrumento válido para avaliar os riscos psicossociais, tendo sido desenvolvido e validado por Kristen e Borg no ano 2000 (Kristensen, 2001). O questionário tem três versões, a versão longa para trabalhos científicos, a versão média para aplicar em indústria com um número significativo de funcionários e a versão curta para empresas com um máximo de 30 funcionários. Um dos objetivos da criação deste questionário foi facilitar a avaliação dos riscos psicossociais nas empresas (Kristensen, 2001).

O questionário Maslach Burnout Inventory (MBI) mede três aspetos diferenciados do burnout: cansaço emocional, ausência de realização pessoal e perda de identidade. Este método de avaliação é o mais utilizado para avaliar o Burnout nos profissionais de saúde e nos professores (Adams et al., 2017).

O método de avaliação "Medical Outcome Study Short Form (SF-36)", tem como objetivo relacionar a qualidade de vida com o estado de saúde das pessoas, sendo o mais utilizado por profissionais de saúde (Arian et al., 2019).

O método de avaliação FPSICO foi desenvolvido pelo Instituto Nacional de Seguridade y Salude en el Trabajo Espanha (INSST) com o objetivo de avaliar os riscos psicossociais dos trabalhadores. Este é constituído por 75 perguntas, divididas em sete variáveis: carga emocional, autonomia para gestão do tempo, descrição do posto de trabalho, participação da gestão de topo, definição de papéis, relações pessoais e interesse do trabalhador (Callejón-Ferre et al., 2015).

Depois da análise de alguns métodos de avaliação de riscos psicossociais, foi escolhido o COPSQ, na versão III do questionário (versão média), para a realização deste projeto, uma vez

que as variáveis presentes neste questionário abordam diversas dimensões, ajustadas à realidade do trabalho nos dias de hoje, dado que esta versão III é muito recente e teve precisamente esse intuito, revelando-se ser o método mais adequado para a realização do presente trabalho.

2.6 Caracterização do setor em estudo

O estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social, foi aprovado pelo Decreto-lei nº 119/83, de 25 de fevereiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº 172 – A/2014, de 14 de novembro, a este decreto-lei é indispensável para o funcionamento das instituições particulares de solidariedade social.

Por outro lado, a lei que regula o setor social é a lei nº 30/2013, de 8 de maio. Esta lei estabelece as bases gerais do regime jurídico da economia social, assim como as medidas de incentivo inerentes à sua atividade, em função dos princípios e dos fins que lhe são próprios.

Segundo Salamon & Anheier, (1997), as organizações para serem consideradas sem fins lucrativos tem de ter cinco características específicas:

- **Organização:** tem de ser formalmente registada ou se informalmente, mas fazendo prova de reuniões regulares;
- **Privadas:** estas não podem fazer parte do governo, nem controladas por ele.
- **Não distribuem lucros:** ou seja, qualquer excedente gerado não pode ser distribuído pelos membros, tem de ser reinvestida na organização, seja na contratação de novos recursos humanos ou na requalificação do espaço.
- **Autogovernada:** estas organizações têm de controlar as próprias atividades, não podem de forma alguma serem controladas por atividades externas.
- **Voluntária:** durante a sua atividade as organizações devem ter algum tipo de voluntariado, seja em termos de recursos humanos, seja com contribuições em espécie ou bens materiais.

Os autores Franco & Andrade, (2007), através da tabela de ICNPO (International Classification of Non profit Organizations), apresentaram os diferentes tipos de organizações sem fim lucrativos, conforme se apresenta abaixo, adaptado dos autores acima mencionados.

Tipo organizações sem fins lucrativos em Portugal

1 – Cultura e Lazer

- Associações culturais, recreativas e desportivas;
- Casas do povo;
- Fundações culturais;
- Clubes sociais e recreativos;
- Museus

2 – Educação e investigação

- Escolas ligadas a congregações religiosas
- Universidades católicas
- Centros de investigação

3 – Serviços sociais

- IPSS
- Outras associações de solidariedade social dedicadas às crianças, jovens, idosos, deficientes, famílias, sem-abrigo
- Santa Casa da Misericórdia
- Cooperativas de solidariedade social
- Associações mutualistas
- Associações de bombeiros Voluntários

4 – Saúde

- Hospitais e casas de saúde

5 – Ambiente

- Associações não governamentais de ambiente;
- Associações de proteção dos animais

6 – Desenvolvimento e habitação

- Organizações de desenvolvimento local
- Cooperativas de habitação e construção
- Associações de moradores

7 – Leis, defesas de causas e política

- Associações de defesa dos direitos humanos em geral (imigrantes, antirracismo, apoio á vítima, defesa do consumidor, doentes crónicos).

Partidos políticos

Associações de moradores

8 – Intermediários, Filantrópicos e Promotores de Voluntariado

Fundações

Associações promotoras do voluntariado

Bancos alimentares

9 – Internacional

Organizações não governamentais para o desenvolvimento (ONGD)

Subsidiárias de organizações internacionais a operar em Portugal (por exemplo, Cruz Vermelha portuguesa, Médicos do Mundo).

10 – Religião

Institutos religiosos

Associações religiosas

11 – Associações empresariais, Profissionais e Sindicatos

Associações empresariais

Associações profissionais

Sindicatos.

O gráfico seguinte representa a distribuição das entidades lucrativas e não lucrativas, retirado da Carta Social (GEP/MTSSS, 2022), sendo um estudo elaborado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento e pelo Ministério do trabalho, Solidariedade e Segurança Social.



Gráfico 1 Distribuição das entidades lucrativas e não lucrativas. Fonte: Carta Social 2022, GEP/MTSS

A carta social estuda a Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES), esta tem um papel fundamental no combate a situações de pobreza e também na promoção da inclusão social e na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. Pode verificar-se através dos gráficos que as IPSS representam o maior número de entidades não lucrativas.

3 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

3.1 Estratégia de Investigação

A presente estratégia de investigação foi um estudo de caso num infantário, onde foram utilizados vários métodos de recolha de dados junto dos colaboradores, designadamente, a aplicação do questionário validado COPSQ III; a análise documental; histórico de acidentes de trabalho e a avaliação de riscos profissionais realizada através de informações recolhidas na organização.

Segundo Saunders et al., (2009), o estudo de caso é uma estratégia de investigação que nos permite ver a realidade dentro da organização.

A avaliação de riscos representa uma parte essencial, para uma intervenção eficaz na saúde e segurança dos trabalhadores. As metodologias mais utilizadas para avaliar os riscos psicossociais, são essencialmente realizadas através da abordagem por triangulação de Métodos, para identificar os riscos inerentes ao stress laboral (Barbaranelli et al., 2018).

Os questionários de avaliação dos riscos psicossociais são instrumentos que têm como principal objetivo a promoção da saúde e segurança no trabalho. As organizações usam os resultados obtidos para implementar medidas para mitigar esses riscos.

3.2 COPSQ III

Segundo os autores Fernandes & Pereira, (2016), recorrer a instrumentos validados para a avaliação dos riscos psicossociais, como o COPSQ, torna-se uma mais-valia, uma vez que é possível adaptar à realidade de cada empresa estudada.

O COPSQ foi traduzido em 25 idiomas e foi aplicado em 40 países, tornando-se num instrumento muito útil com inúmeros benefícios para as empresas e para os trabalhadores (Pejtersen et al., 2010).

A terceira versão do COPSQ III, foi desenvolvida com o objetivo de dar resposta às novas tendências: vida profissional e pessoal, experiências internacionais e conceitos teóricos. A utilização de questionários que são validados na avaliação de riscos psicossociais no trabalho é de grande importância, uma vez que facilita a comparação de dados entre vários países onde os estudos foram realizados (Burr et al., 2019; Cotrim et al., 2022; Kanazawa & Cotrim, 2021). O COPSQ III é constituído por um conjunto de abordagens teóricas, que fornece informações

relevantes sobre os riscos psicossociais existentes na organização, o que facilita a implementação de ações de melhoria (Lincke et al., 2021).

A versão média do COPSOQ III está dividida em 10 escalas e 31 subescalas e é constituída por 93 perguntas. Todos os itens deste questionário são medidos através da escala de Likert de 5 pontos. O instrumento de avaliação acima referido é de aplicação voluntaria, onde deve ser garantido o anonimato das respostas, sendo objetivo o tratamento do conjunto das respostas de todos os trabalhadores da empresa e não a sua análise e tratamento individual.

Segundo o Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais, (2023), já foram realizados em Portugal 7668 inquéritos da versão III do COPSOQ. Na imagem abaixo apresentam-se os resultados das respostas ao questionário, à data de 12 de Setembro de 2024, para cada uma das subescalas, sendo os resultados apresentados por tercis (risco baixo, risco médio e risco elevado), onde estão presentes os fatores de risco, fatores protetores e fatores de saúde.

Fatores de Risco [9]

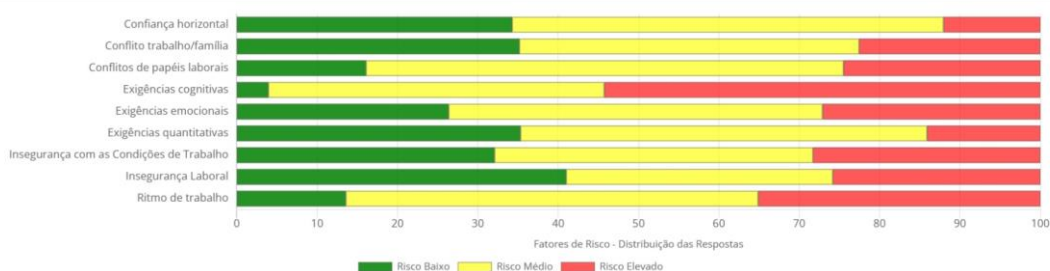


Gráfico 2 Fatores de risco. Fonte: Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais, (2024)

Fatores Protetores [17]

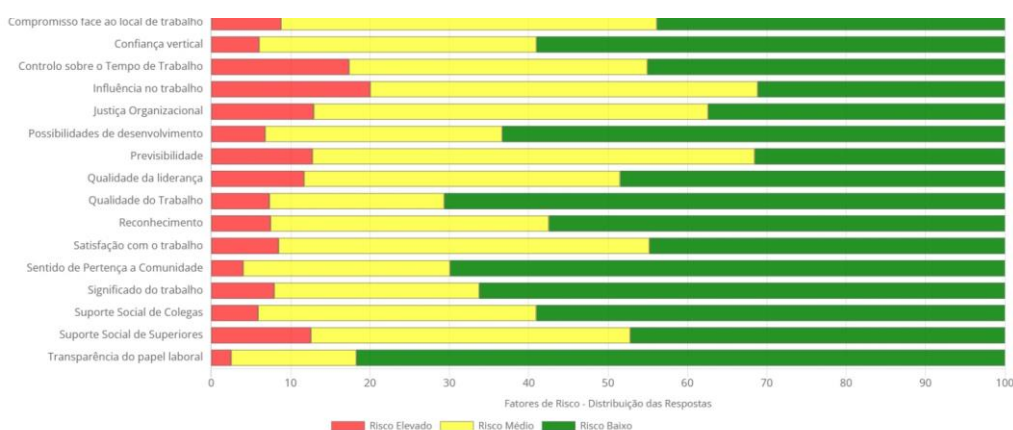


Gráfico 3 Fatores protetores. Fonte: Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais, (2024)

Fatores de Saúde [7]



Gráfico 4 Fatores de saúde. Fonte: Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais, (2024)

Na tabela abaixo encontram-se as dimensões do questionário COPSOQ III, de acordo com Cotrim et al., (2022).

Tabela 4 Dimensões, Escalas, Subescalas, Questões COPSOQ III, fonte Cotrim et al., (2022)

Dimensões /Escalas	Subescalas	Questões COPSOQ III
Exigências Laborais	Exigências Quantitativas	1,2,3
	Ritmo de Trabalho	4,5
	Exigências cognitivas	6,7,8,9
	Exigências Emocionais	10,11,12
Organização de trabalho e conteúdo	Influência no trabalho	13,14,15,16
	Possibilidades de desenvolvimento	17,18,19,20
	Controlo sobre o tempo de trabalho	21,22,23,24,25
	Significado do Trabalho	26,27,28
Interface Trabalho- Indivíduo	Compromisso face ao Local de Trabalho	29,30,31
	Insegurança	56,57
	Insegurança com as condições de Trabalho	58,59,60
	Qualidade do trabalho	61
	Conflito Trabalho Família	73,74,75,76,77
	Satisfação com o trabalho	78,79,80,81,82
Relações sociais e Liderança	Previsibilidade	32,33
	Reconhecimento	34,35,36
	Transparência do Papel Laboral	37,38,39

Dimensões /Escala	Subescalas	Questões COPSOQ III
	Conflito de Papéis laborais	40,41,42
	Qualidade da Liderança	43,44,45,46
	Suporte Social dos colegas	47,48,49
	Suporte social dos superiores	50,51,52
	Sentido de Pertença a Comunidade	53,54,55
Capital Social	Confiança Horizontal	62,63,64
	Confiança Vertical	65,66,67,68
	Justiça Organizacional	69,70,71,72
Personalidade	Autoeficácia	84,85
Saúde e Bem-Estar	Autoavaliação da Saúde	83
	Problemas de sono	86,87
	Burnout	88,89
	Stress	90,91
	Sintomas depressivos	92,93

Os dados recolhidos através do questionário COPSOQ III, foram analisados no Software IBM SPSS, versão 29, onde foi possível realizar uma análise muito mais abrangente, dadas as diversas opções de estatísticas para análise dos dados recolhidos.

4 APRESENTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

O presente projeto consistiu na aplicação do Questionário COPSQ III numa Instituição de Solidariedade Social (IPSS), no distrito do Porto. Trata-se de um infantário que foi fundado em 1981, tendo funcionado inicialmente em diversos locais provisórios, até que no início de 1996, começaram a fazer a transferência da Creche para as novas instalações que foram construídas de raiz para o efeito, tendo a transferência da creche e do jardim de infância ficado concluída em setembro de 1996.

Em setembro de 2004, inauguraram uma nova creche para trinta e cinco crianças e uma sala de educação pré-escolar, nas novas instalações. Em setembro de 2005 entrou em funcionamento, nas mesmas instalações, a segunda sala de educação pré-escolar e serviço de cozinha. Foi necessário criar uma terceira sala de educação pré-escolar, foi assim construído no edifício inicial da instituição uma nova sala para ensino pré-escolar, que entrou em funcionamento em setembro de 2006.

Em Agosto de 2008 foi iniciada a construção da 3ª creche, através da ampliação do edifício inaugurado em 1996, esta foi inaugurada no dia 1 de setembro de 2009, ficando com capacidade para mais 35 crianças com idades compreendidas entre os 4 meses e os três anos, e levou à criação de oito novos postos de trabalho.

Em outubro de 2022 foi iniciada a construção da quarta creche, com capacidade para mais 44 crianças e mais 8 novos postos de trabalho. Esta entrou em funcionamento no dia 4 de setembro de 2023.

O infantário tem atualmente capacidade para 103 crianças até aos 3 anos, e 150 crianças desde os 3 até aos 5 / 6 anos, tendo um total de 56 funcionários.

5 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A instituição tem 56 funcionários, no entanto só foi possível obter 32 respostas da totalidade dos inquiridos. Foi possível constatar que maioria dos funcionários pertenciam à faixa etária dos 40-59 anos, com uma percentagem 65,6%. Já no que diz respeito às habilitações, 50% possuíam licenciatura. Relativamente à variável antiguidade na empresa, 71,9% dos inquiridos

já faziam parte dos quadros de pessoal há mais de 10 anos. Relativamente à função desempenhada, foi possível constatar que 56,3% era pessoal auxiliar. Por último, 81,3% da população tinha um contrato efetivo. A taxa de resposta obtida foi de 57%. Abaixo encontram-se as tabelas e os gráficos representativos das respostas obtidas.

Tabela 5 Caracterização da Amostra

	N	%
Idade		
18 aos 39 anos	9	28,1
40-59	21	65,6
≥ 60	2	6,3
Escolaridade		
Até ao 4ºano	1	3,1
Até ao 12ºano	15	46,9
Licenciatura	16	50,0
Antiguidade na empresa		
> 1 ano	3	9,4
De 1 a 4 anos	5	15,6
5 – 10	1	3,1
> 10 anos	23	71,9
Função		
Pessoal Auxiliar	18	56,3
Técnico superior	14	43,8
Vínculo contratual		
Efetivo	26	81,3
Contrato a Termo	6	18,8

6 RESULTADOS OBTIDOS

6.1 Análise da realidade psicossocial da empresa

A análise estatística envolveu medidas de estatística descritiva (frequências absolutas e relativas, médias e respetivos desvios-padrão) e estatística inferencial. Nesta, utilizou-se o coeficiente de consistência interna Alpha de Cronbach e o teste de Mann-Whitney. O nível de significância para rejeitar a hipótese nula foi fixado em $\alpha \leq .05$.

A análise estatística foi efetuada com o software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 29 para Windows.

Na tabela seguinte apresenta-se a análise da consistência interna das variáveis dos COPSQ III.

Tabela 6 Consistência interna das variáveis

	Alpha Cronbach	Nr de itens
Exigências Quantitativas	.905	3
Ritmo de Trabalho	.779	2
Exigências Cognitivas	.742	4
Exigências Emocionais	.755	3
Influencia no Trabalho	.924	4
Possibilidades de Desenvolvimento	.839	4
Controlo sobre o tempo de Trabalho	.342	5
Significado do Trabalho	.824	3
Compromisso face ao local de Trabalho	.788	3
Previsibilidade	.604	2
Reconhecimento	.880	3
Transparência do papel laboral	.849	3
Conflito de Papeis laborais	.822	3
Qualidade da liderança	.920	4
Suporte social de Colegas	.764	3
Suporte social de Superiores	.889	3
Sentido de Pertença a comunidade	.810	3
Insegurança Laboral	.961	2
Insegurança com as condições de trabalho	.874	3
Qualidade do Trabalho	--	1
Confiança Horizontal	.675	3
Confiança vertical	.771	4
Justiça organizacional	.791	4
Conflito Trabalho família	.913	5
Satisfação com o Trabalho	.870	5
Autoavaliação da saúde	--	1
Autoeficácia	.518	2
Problemas de sono	.906	2
Burnout	.998	2
Stress	.906	2
Sintomas depressivos	.922	2

A consistência interna das dimensões do COPSOQ III, analisada com o coeficiente de consistência interna Alfa de Cronbach, variou entre um mínimo de .342 (inaceitável), na dimensão Controlo sobre o tempo de Trabalho, a um máximo de .998 (excelente), na dimensão *Burnout*. O valor muito baixo das dimensões Controlo sobre o tempo de Trabalho e Autoeficácia pode ser atribuído ao reduzido número de itens nestas dimensões. Nas dimensões qualidade do trabalho e Autoavaliação da saúde, não foi possível analisar a consistência interna uma vez que só tem um item. A categorização dos valores de Alfa tem como referência Hill (2014).

A baixo apresenta-se as tabelas divididas em fatores de risco, fatores protetores e fatores de saúde conforme podemos encontrar no (*Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais*, 2023)

Esta divisão vai facilitar a análise dos resultados, em que por exemplo nos fatores de risco quanto maior for o resultado pior, já nos fatores de proteção quanto maior for o resultado melhor.

Tabela 7 Fatores de risco

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Confiança Horizontal	1,67	4,67	2,98	0,71
Conflito Trabalho família	1,00	5,00	2,55	1,15
Conflito de Papeis laborais	1,67	4,67	3,26	0,81
Exigências Cognitivas	1,75	5,00	3,85	0,76
Exigências Emocionais	1,33	5,00	3,06	0,93
Exigências Quantitativas	1,00	4,33	2,34	0,98
Insegurança com as condições de trabalho	1,00	5,00	2,75	1,31
Insegurança Laboral	1,00	5,00	3,00	1,60
Ritmo de Trabalho	1,00	5,00	2,90	1,00

No que respeita aos fatores de risco, os trabalhadores obtêm os valores mais elevados nas exigências cognitivas 3,85 e os mais baixos nas exigências quantitativas 2,34.

Assim o fator de risco que requer mais atenção é ao nível das exigências cognitivas

Tabela 8 Fatores Protetores

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Autoeficácia	3,00	5,00	3,80	0,60
Compromisso face ao local de Trabalho	2,00	5,00	3,76	0,90
Confiança vertical	2,50	5,00	4,20	0,75
Controlo sobre o tempo de Trabalho	1,40	3,80	2,70	0,60

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Influência no Trabalho	1,00	5,00	3,15	1,04
Justiça organizacional	2,50	5,00	3,70	0,63
Possibilidades de Desenvolvimento	2,75	5,00	4,26	0,73
Previsibilidade	2,00	5,00	3,77	0,88
Qualidade da liderança	2,50	5,00	4,05	0,78
Qualidade do Trabalho	3,00	5,00	4,19	0,78
Reconhecimento	2,67	5,00	4,25	0,79
Satisfação com o Trabalho	2,00	5,00	3,80	0,80
Sentido de Pertença a comunidade	2,67	5,00	4,01	0,66
Significado do Trabalho	2,67	5,00	4,33	0,67
Suporte social de Colegas	2,00	5,00	3,65	0,77
Suporte social de Superiores	1,00	5,00	3,41	0,97
Transparência do papel laboral	3,67	5,00	4,72	0,45

No que respeita aos fatores protetores, os trabalhadores obtêm valores mais elevados na dimensão transparência do papel laboral 4,72, e por outro lado o valor mais baixo está na dimensão controlo sobre o tempo de trabalho 2,70.

Ao contrário dos fatores de risco, quanto mais alto for o valor das dimensões mais favorável é para a saúde dos trabalhadores.

Tabela 9 Fatores de Saúde

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Autoavaliação da saúde	1,00	4,00	2,88	0,79
Problemas de sono	1,00	5,00	3,30	1,20
Burnout	1,00	5,00	3,38	1,18
Stress	1,00	5,00	3,20	1,20
Sintomas depressivos	1,00	5,00	2,90	1,10

Relativamente aos fatores de saúde, encontramos o valor mais alto na dimensão Burnout 3,38, o valor mais baixo está na dimensão autoavaliação de saúde 2,88.

Neste caso, o burnout é a dimensão que apresentou valor mais alto, como iremos ver no gráfico de tercis das subescalas atinge um valor de 50%.

Nos gráficos abaixo encontram-se os tercis das subescalas.

Ao analisar os gráficos de tercis das subescalas, estando eles divididos em fatores de risco, fatores de saúde e fatores protetores, podemos observar, que nos fatores de riscos e de saúde

quanto maior for as dimensões a vermelho, pior é para a saúde dos trabalhadores, estes encontram-se do lado direito do gráfico.

Já nos fatores de proteção a cor vermelha encontra-se do lado esquerdo do gráfico, nesse caso quanto maior for o valor das dimensões, melhor é para a saúde dos trabalhadores, estando a cor verde do lado direito.

Gráfico 5 apresenta-se os tercís dos fatores de risco.

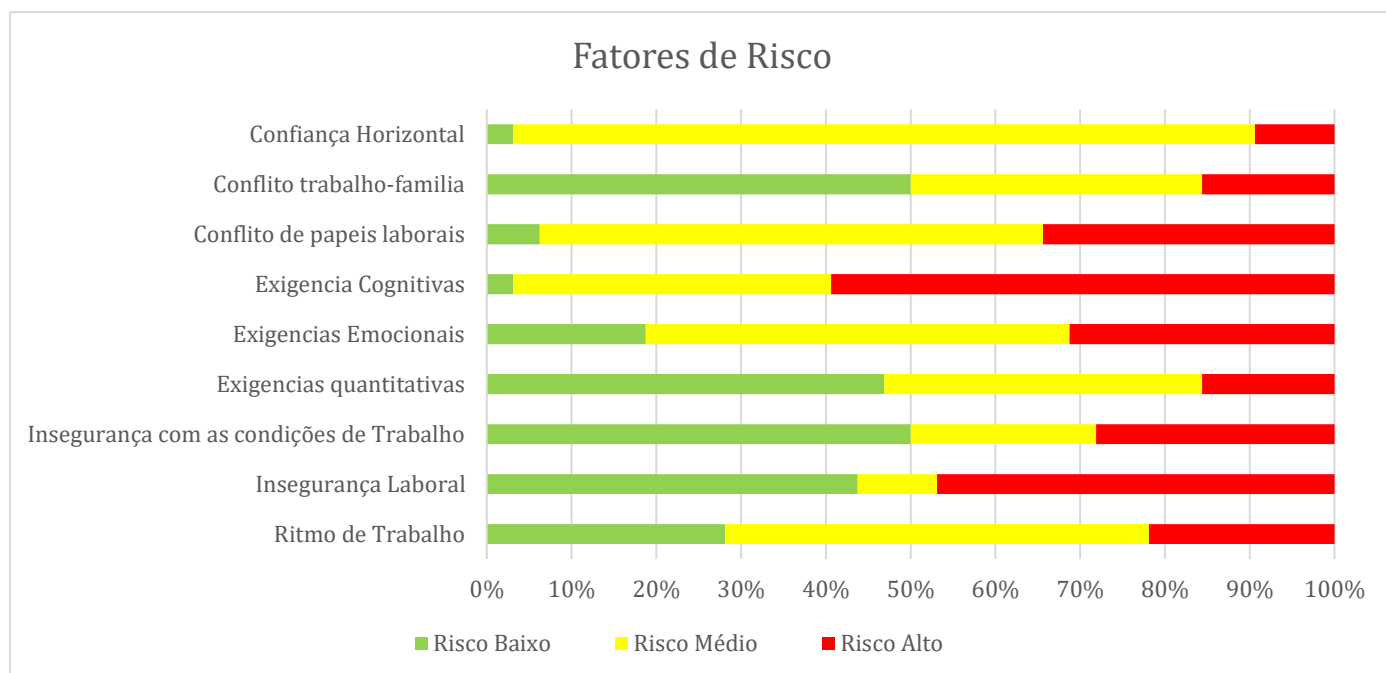


Gráfico 5 Tercis dos fatores de risco (elaboração própria)

Ao analisar o gráfico de tercís das subescalas dos fatores de risco, onde as dimensões que representam risco para a saúde estão representadas a vermelho. Apresentando valores próximos ou superiores a 50 %, temos assim as Exigências Cognitivas 59,38%, e a Insegurança Laboral 46,88%.

No que diz respeito as dimensões que estão em risco intermédio para a saúde dos trabalhadores, estando representadas a amarelo, verificamos que são o conflito de papeis laborais 59,38%, confiança horizontal 87,50%, exigências emocionais 50%, ritmo trabalho 50%.

As dimensões que se encontram em situação favorável para a saúde estão a representadas pela cor verde. As subescalas que tem melhor valor são: Conflito trabalho família 50%, Insegurança nas condições de trabalho 50%.

Analisando todos os itens, podemos verificar que os fatores de risco que devemos dar mais importância, uma vez que obtiveram resultado mais negativo foram as exigências cognitivas, Insegurança Laboral.

Gráfico 6 apresenta-se os tercios dos fatores protetores

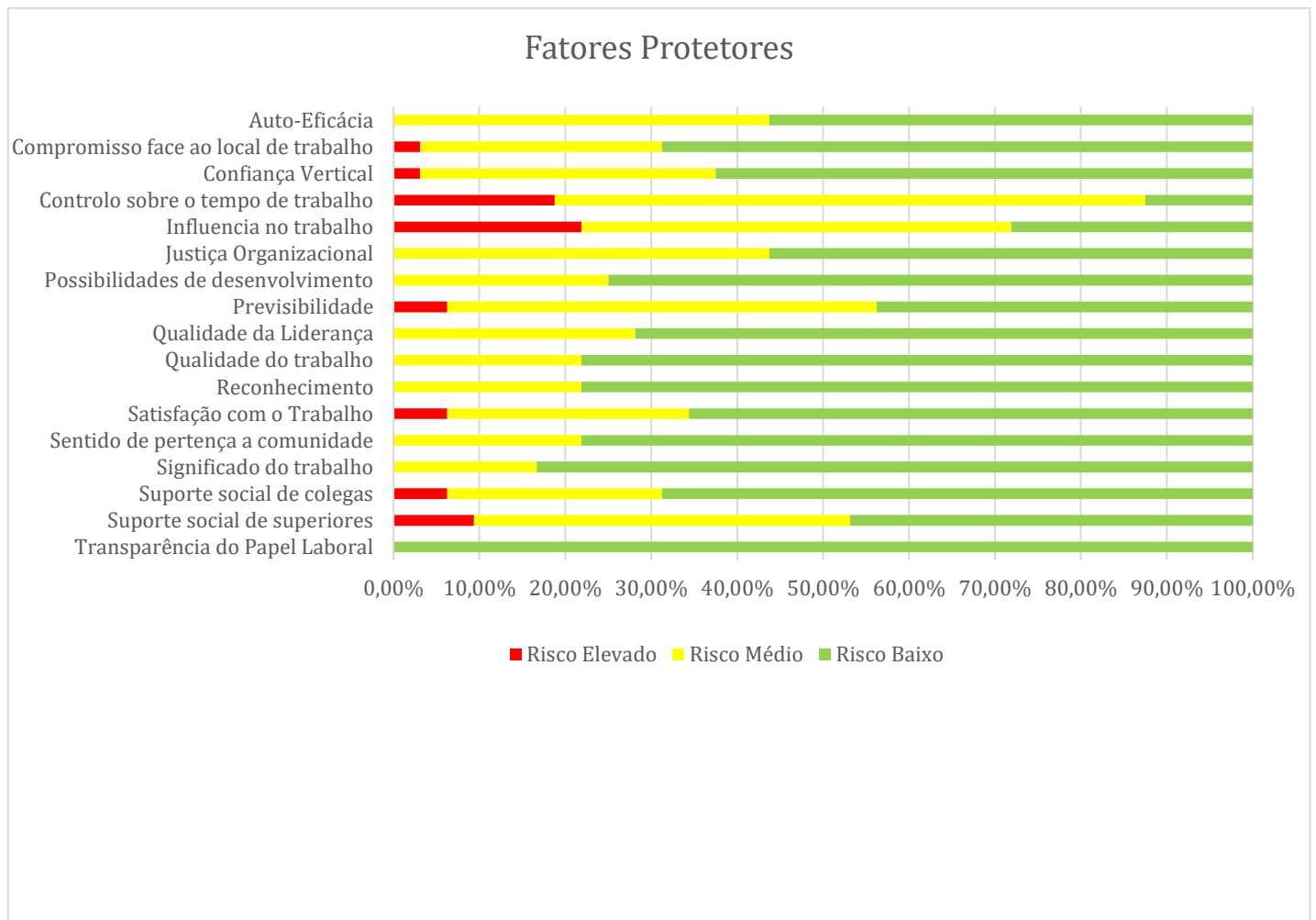


Gráfico 6 Tercis dos fatores protetores (elaboração própria)

Ao analisar o gráfico de tercis das subescalas dos fatores protetores, podemos observar que as dimensões que representam a situação mais favorável para os trabalhadores estão representadas a verde.

Podemos verificar que a maior parte das dimensões estão em situação favorável, a que obteve melhor valor foi a transparência do papel laboral com 100%, de seguida temos o significado do trabalho com 83,33%.

Em situação intermédia temos o controlo sobre o tempo de trabalho com 68,75%.

Todas as dimensões de um modo geral, estão em situação favorável.

Gráfico 7 apresenta-se os tercios dos fatores de saúde.

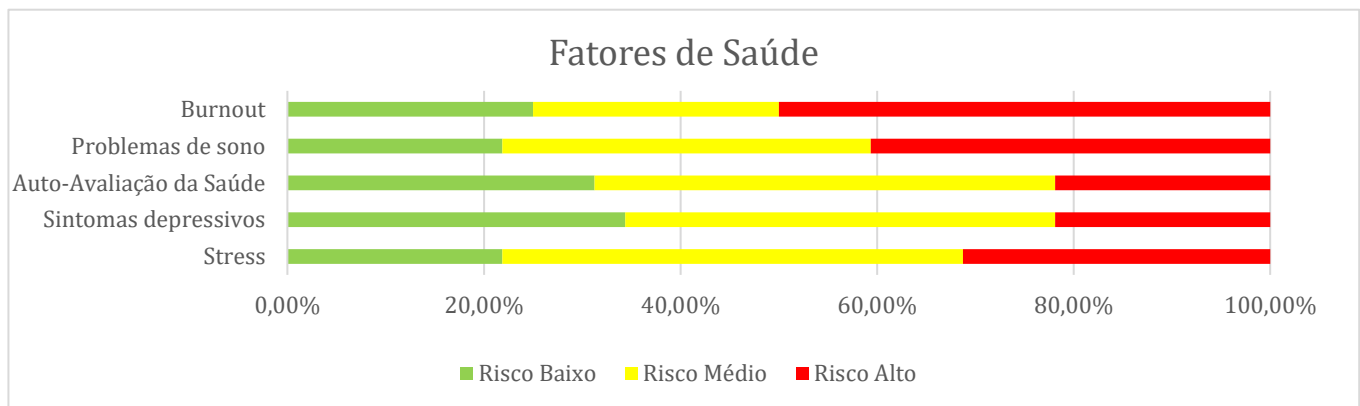


Gráfico 7 Tercis das subescalas dos fatores de saúde.

Ao analisar o gráfico de tercis das subescalas dos fatores de saúde, podemos observar que as dimensões que representam risco para a saúde, estão representadas a vermelho. Sendo aquelas que apresentam valores próximos ou superiores a 50 %, nesse caso temos o burnout com 50%.

Assim através a análise ao gráfico dos tercis dos fatores de saúde podemos verificar que a dimensão que requer mais atenção é o Burnout.

6.2 Fatores de risco psicossocial em função das variáveis sociodemográficas

De forma a poder identificar-se se existem relação entre as variáveis sociodemográficas e as subescalas dos riscos psicossociais, realizou-se o teste de Mann-Whitney. As variáveis sociodemográficas são idade, escolaridade, antiguidade na empresa, vínculo contratual, função.

A tabela 10 representa a comparação de médias por faixa etária, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, encontramos diferenças significativas entre as duas faixas etárias, na subescala Ritmo de trabalho.

Tabela 10 Comparação de médias, por faixa etária, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	18-39 anos		≥ 40 anos		Sig.
	M	DP	M	DP	
Confiança Horizontal	3,11	0,94	2,93	0,62	,536
Conflito Trabalho família	2,44	0,80	2,59	1,27	1,000
Conflito de Papeis laborais	3,67	0,69	3,10	0,81	,058
Exigências Cognitivas	3,81	0,48	3,87	0,86	,711
Exigências Emocionais	3,26	0,70	2,99	1,00	,363
Exigências Quantitativas	2,56	1,15	2,26	0,92	,483
Insegurança com as condições de trabalho	2,04	0,72	3,03	1,40	,086
Insegurança Laboral	2,56	1,67	3,22	1,54	,409
Ritmo de Trabalho	3,67	0,61	2,54	1,02	,007**

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Ritmo de Trabalho, $MU = 40.000$, $p = .007$, os trabalhadores mais novos valores mais elevados nesta dimensão (3.67 vs 2.54), Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de risco psicossocial.

A tabela 11 representa a comparação de médias por faixa etária, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, encontramos diferenças significativas entre as duas faixas etárias, na subescala significado do trabalho.

Tabela 11 Comparação de médias, por faixa etária, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	18-39 anos		≥ 40 anos		Sig.
	M	DP	M	DP	
Autoeficácia	4,11	0,49	3,70	0,65	,094
Compromisso face ao local de Trabalho	3,63	0,77	3,81	0,96	,458
Confiança vertical	4,25	0,79	4,17	0,75	,651
Controlo sobre o tempo de Trabalho	2,69	0,57	2,74	0,60	,902
Influencia no Trabalho	3,14	0,88	3,15	1,11	1,000
Justiça organizacional	3,86	0,73	3,63	0,59	,341
Possibilidades de Desenvolvimento	4,00	0,54	4,36	0,78	,157
Previsibilidade	3,89	0,78	3,72	0,93	,711
Qualidade da liderança	4,47	0,49	3,89	0,82	,086
Qualidade do Trabalho	4,11	0,78	4,22	0,80	,742
Reconhecimento	4,70	0,31	4,07	0,85	,071
Satisfação com o Trabalho	3,80	0,84	3,77	0,74	,773
Sentido de Pertença a comunidade	3,93	0,64	4,04	0,68	,773
Significado do Trabalho	3,89	0,76	4,51	0,56	,031*
Suporte social de Colegas	3,74	0,81	3,61	0,76	,837

	18-39 anos		≥ 40 anos		Sig.
	M	DP	M	DP	
Suporte social de Superiores	3,78	0,88	3,26	0,98	,263
Transparência do papel laboral	4,74	0,52	4,71	0,43	,536

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Significado do Trabalho, $MU = 52.000$, $p = .031$, os colaboradores mais novos obtêm valores mais baixos nesta dimensão (4.51 vs 3.89). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de proteção psicossocial.

A tabela 12 representa a comparação de médias por faixa etária, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, encontramos diferenças significativas entre as duas faixas etárias, na subescala autoavaliação de saúde.

Tabela 12 Comparação de médias, por faixa etária, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas

	18-39 anos		≥ 40 anos		Sig.
	M	DP	M	DP	
Autoavaliação da saúde	2,33	0,71	3,09	0,73	,031*
Problemas de sono	2,83	1,06	3,41	1,18	,198
Burnout	3,44	1,24	3,35	1,19	,869
Stress	3,56	1,04	3,00	1,18	,263
Sintomas depressivos	2,89	0,78	2,85	1,27	,742

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Autoavaliação da saúde, $MU = 52.000$, $p = .031$, os sujeitos mais novos obtêm valores mais baixos nesta dimensão (3.09 vs 2.33), Estes trabalhadores estão menos expostos a este fator de saúde psicossocial.

A tabela 13 representa a comparação de médias por escolaridade, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, encontramos diferenças significativas entre os diferentes graus de escolaridade, nas subescalas, Exigências cognitivas, conflito trabalho família.

Tabela 13 Comparação de médias, por escolaridade, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Até 12º ano		Licenciatura		Sig.
	M	DP	M	DP	
Confiança Horizontal	3,00	0,82	2,96	0,62	,897
Conflito Trabalho família	2,01	0,89	3,08	1,15	,008**
Conflito de Papeis laborais	3,10	0,93	3,42	0,66	,287

	Até 12º ano		Licenciatura		Sig.
	M	DP	M	DP	
Exigências Cognitivas	3,58	0,74	4,13	0,70	,047*
Exigências Emocionais	2,73	1,01	3,40	0,71	,094
Exigências Quantitativas	2,13	0,84	2,56	1,09	,239
Insegurança com as condições de trabalho	2,77	1,51	2,73	1,13	,897
Insegurança Laboral	2,91	1,72	3,16	1,46	,752
Ritmo de Trabalho	3,13	0,90	2,59	1,14	,270

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Exigências Cognitivas, MU = 75.000, $p = .047$, os trabalhadores com habilitações superiores obtêm valores mais elevados nesta dimensão (4.13 vs 3.58). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de risco psicossocial.

Conflito Trabalho família, MU = 59.000, $p = .008$, os trabalhadores com mais habilitações obtêm valores mais elevados nesta dimensão (3.08 vs 2.01). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de risco psicossocial.

A tabela 14 representa a comparação de médias por escolaridade, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, encontramos diferenças significativas entre os diferentes graus de escolaridade nas subescalas, autoeficácia, possibilidade de desenvolvimento, influência no trabalho.

Tabela 14 Comparação de médias, por escolaridade, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Até 12º ano		Licenciatura		Sig.
	M	DP	M	DP	
Autoeficácia	4,13	0,62	3,50	0,48	,006**
Compromisso face ao local de Trabalho	3,81	0,89	3,71	0,94	,897
Confiança vertical	4,34	0,69	4,05	0,80	,270
Controlo sobre o tempo de Trabalho	2,71	0,55	2,74	0,63	,956
Influência no Trabalho	2,75	1,14	3,55	0,76	,026*
Justiça organizacional	3,69	0,61	3,70	0,67	,867
Possibilidades de Desenvolvimento	3,98	0,74	4,53	0,62	,039*
Previsibilidade	3,81	0,79	3,72	0,98	,867
Qualidade da liderança	4,25	0,66	3,86	0,87	,210
Qualidade do Trabalho	4,31	0,79	4,06	0,77	,381
Reconhecimento	4,50	0,52	4,00	0,94	,196
Satisfação com o Trabalho	3,79	0,78	3,76	0,75	,780
Sentido de Pertença a comunidade	4,06	0,76	3,96	0,56	,564
Significado do Trabalho	4,23	0,69	4,44	0,66	,361
Suporte social de Colegas	3,73	0,78	3,56	0,77	,564

	Até 12º ano		Licenciatura		Sig.
	M	DP	M	DP	
Suporte social de Superiores	3,54	0,83	3,27	1,10	,564
Transparência do papel laboral	4,83	0,37	4,60	0,51	,196

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Influência no Trabalho, MU = 69.000, $p = .026$, os colaboradores com mais habilitações, obtêm valores mais elevados nesta dimensão (3.55 vs 2.75). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de proteção psicossocial.

Possibilidades de Desenvolvimento, MU = 73.500, $p = .039$ os trabalhadores com mais habilitações, obtêm valores mais elevados nesta dimensão (4.53 vs 3.98). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de proteção psicossocial.

Autoeficácia, MU = 56.000, $p = .006$, os colaboradores com mais habilitações obtêm valores mais baixos nesta dimensão (4.13 vs 3.50). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de proteção psicossocial.

A tabela 15 representa a comparação de médias por escolaridade, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, foi possível concluir que relativamente aos fatores de saúde, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 15 Comparação de médias, por escolaridade, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Até 12º ano		Licenciatura		Sig.
	M	DP	M	DP	
Autoavaliação da saúde	2,81	0,83	2,94	0,77	,780
Problemas de sono	3,19	1,18	3,31	1,18	,809
Burnout	3,00	1,21	3,75	1,06	,080
Stress	2,84	1,08	3,47	1,18	,160
Sintomas depressivos	2,72	1,06	3,00	1,22	,616

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Relativamente aos fatores de saúde não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as subescalas.

A tabela 16 representa a comparação de médias por antiguidade na empresa, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim,

encontramos diferenças significativas entre os colaboradores mais recentes e os mais antigos, nas subescalas, Ritmo de trabalho, Insegurança com as condições de trabalho.

Tabela 16 Comparação de médias, por antiguidade na empresa, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Até 10 anos		> 10 anos		Sig.
	M	DP	M	DP	
Confiança Horizontal	2,70	0,63	3,09	0,73	,246
Conflito Trabalho família	2,17	0,92	2,70	1,21	,301
Conflito de Papeis laborais	3,22	0,87	3,28	0,81	1,000
Exigências Cognitivas	3,69	0,60	3,91	0,82	,363
Exigências Emocionais	3,15	0,73	3,03	1,00	,621
Exigências Quantitativas	2,67	1,03	2,22	0,96	,263
Insegurança com as condições de trabalho	1,81	0,65	3,12	1,33	,009**
Insegurança Laboral	2,17	1,41	3,37	1,53	,094
Ritmo de Trabalho	3,50	0,87	2,61	1,02	,038*

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Ritmo de Trabalho, MU = 54.000, $p = .038$, os colaboradores que estão a menos tempo na organização obtêm valores mais elevados nesta dimensão (3.50 vs 2.61). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de risco psicossocial.

Insegurança com as condições de trabalho, MU = 42.500, $p = .009$ os trabalhadores mais recentes obtêm valores mais elevados nesta dimensão (3.12 vs 1.81). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de risco psicossocial.

A tabela 17 representa a comparação de médias por antiguidade na empresa, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, encontramos diferenças significativas entre os colaboradores mais recentes e os mais antigos, nas subescalas, reconhecimento e justiça organizacional.

Tabela 17 Comparação de médias, por antiguidade na empresa, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Até 10 anos		> 10 anos		Sig.
	M	DP	M	DP	
Autoeficácia	4,11	0,49	3,70	0,65	,094
Compromisso face ao local de Trabalho	3,81	0,88	3,74	0,93	,934
Confiança vertical	4,50	0,48	4,08	0,81	,145
Controlo sobre o tempo de Trabalho	2,71	0,49	2,73	0,63	,837
Influencia no Trabalho	3,19	0,72	3,13	1,15	,902
Justiça organizacional	4,06	0,51	3,55	0,63	,043*

	Até 10 anos		> 10 anos		Sig.
	M	DP	M	DP	
Possibilidades de Desenvolvimento	4,08	0,56	4,33	0,78	,281
Previsibilidade	4,06	0,73	3,65	0,92	,263
Qualidade da liderança	4,47	0,44	3,89	0,83	,086
Qualidade do Trabalho	4,11	0,60	4,22	0,85	,651
Reconhecimento	4,74	0,32	4,06	0,84	,031*
Satisfação com o Trabalho	3,76	0,81	3,78	0,75	,934
Sentido de Pertença a comunidade	4,15	0,47	3,96	0,72	,483
Significado do Trabalho	4,15	0,75	4,41	0,64	,341
Suporte social de Colegas	3,74	0,81	3,61	0,76	,837
Suporte social de Superiores	3,81	0,75	3,25	1,01	,198
Transparência do papel laboral	4,67	0,53	4,74	0,43	1,000

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Reconhecimento, MU = 52.500, $p = .031$, os trabalhadores com menos anos de casa obtêm valores mais elevados nesta dimensão (4.74 vs 4.06). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de proteção psicossocial.

Justiça organizacional, MU = 55.000, $p = .043$, os trabalhadores mais novos obtêm valores mais elevados nesta dimensão (4.06 vs 3.55). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de proteção psicossocial.

A tabela 18 representa a comparação de médias por antiguidade na empresa, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, foi possível concluir que relativamente aos fatores de saúde, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 18 Comparação de médias, por antiguidade na empresa, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Até 10 anos		> 10 anos		Sig.
	M	DP	M	DP	
Autoavaliação da saúde	2,44	0,73	3,04	0,77	,103
Problemas de sono	3,11	0,99	3,30	1,24	,651
Burnout	3,33	1,12	3,39	1,23	,869
Stress	3,33	1,06	3,09	1,20	,651
Sintomas depressivos	2,78	0,75	2,89	1,27	,902

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Relativamente aos fatores de saúde não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as subescalas.

A tabela 19 representa a comparação de médias por vínculo contratual, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, encontramos diferenças significativas entre os diferentes vínculos contratuais, na subescala confiança horizontal.

Tabela 19 Comparação de médias, por vínculo contratual, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Efetivo		Contrato a termo		Sig.
	M	DP	M	DP	
Confiança Horizontal	3,10	0,70	2,44	0,54	,055*
Conflito Trabalho família	2,63	1,21	2,19	0,83	,436
Conflito de Papeis laborais	3,23	0,84	3,39	0,71	,760
Exigências Cognitivas	3,90	0,83	3,63	0,26	,331
Exigências Emocionais	3,00	0,97	3,33	0,73	,524
Exigências Quantitativas	2,35	0,97	2,33	1,14	,906
Insegurança com as condições de trabalho	2,78	1,33	2,61	1,32	,906
Insegurança Laboral	3,04	1,61	3,00	1,55	,981
Ritmo de Trabalho	2,85	1,08	2,92	0,97	,869

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Confiança Horizontal, MU = 38.000, $p = .055$, Os colaboradores contrato de trabalho efetivo obtêm valores mais elevados nesta dimensão (3.10 vs 2.44). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de risco psicossocial.

A tabela 20 representa a comparação de médias por vínculo contratual, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, encontramos diferenças significativas entre os diferentes vínculos contratuais, na subescala influência no trabalho.

Tabela 20 Comparação de médias, por vínculo contratual, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Efetivo		Contrato a termo		Sig.
	M	DP	M	DP	
Autoeficácia	3,79	0,65	3,92	0,58	,588
Compromisso face ao local de Trabalho	3,78	0,92	3,67	0,87	,655
Confiança vertical	4,09	0,77	4,67	0,44	,107
Controlo sobre o tempo de Trabalho	2,75	0,57	2,63	0,70	,524

	Efetivo		Contrato a termo		Sig.
	M	DP	M	DP	
Influência no Trabalho	3,32	1,02	2,42	0,79	,043*
Justiça organizacional	3,68	0,68	3,75	0,39	,760
Possibilidades de Desenvolvimento	4,33	0,74	3,96	0,64	,207
Previsibilidade	3,79	0,90	3,67	0,88	,588
Qualidade da liderança	4,06	0,82	4,04	0,64	,832
Qualidade do Trabalho	4,23	0,82	4,00	0,63	,494
Reconhecimento	4,18	0,84	4,56	0,40	,524
Satisfação com o Trabalho	3,83	0,77	3,53	0,67	,244
Sentido de Pertença a comunidade	4,03	0,69	3,94	0,53	,796
Significado do Trabalho	4,32	0,73	4,39	0,33	,760
Suporte social de Colegas	3,58	0,82	3,94	0,33	,308
Suporte social de Superiores	3,45	1,05	3,22	0,46	,524
Transparência do papel laboral	4,69	0,46	4,83	0,41	,408

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Influência no Trabalho, $MU = 36.500$, $p = .043$, os colaboradores com contrato de trabalho efetivo obtêm valores mais elevados nesta dimensão (3.32 vs 2.42). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de proteção psicossocial.

A tabela 21 representa a comparação de médias por vínculo contratual, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, foi possível concluir que relativamente aos fatores de saúde, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 21 Comparação de médias, por vínculo contratual, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Efetivo		Contrato a termo		Sig.
	M	DP	M	DP	
Autoavaliação da saúde	2,92	0,80	2,67	0,82	,464
Problemas de sono	3,27	1,09	3,17	1,57	,944
Burnout	3,38	1,20	3,33	1,21	,906
Stress	3,21	1,16	2,92	1,20	,760
Sintomas depressivos	2,87	1,12	2,83	1,33	,944

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Relativamente aos fatores de saúde não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as subescalas.

A tabela 22 representa a comparação de médias por escolaridade, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, encontramos diferenças significativas entre as diferentes funções nas subescalas, Exigências cognitivas e Conflito trabalho família.

Tabela 22 Comparação de médias, por função, das subescalas dos fatores de risco que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Pessoal auxiliar		Técnico superior		Sig.
	M	DP	M	DP	
Confiança Horizontal	2,96	0,78	3,00	0,64	,866
Conflito Trabalho família	2,10	0,94	3,13	1,16	,013*
Conflito de Papeis laborais	3,09	0,88	3,48	0,68	,193
Exigências Cognitivas	3,54	0,70	4,25	0,66	,005**
Exigências Emocionais	2,81	0,99	3,38	0,76	,206
Exigências Quantitativas	2,09	0,85	2,67	1,08	,125
Insegurança com as condições de trabalho	2,61	1,50	2,93	1,06	,319
Insegurança Laboral	2,75	1,69	3,39	1,39	,338
Ritmo de Trabalho	3,08	0,90	2,57	1,19	,319

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Conflito Trabalho família, MU = 61.500, $p = .013$, os técnicos superiores obtêm valores mais elevados nesta dimensão (3.13 vs 2.10). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de risco psicossocial.

Exigências Cognitivas, MU = 53.000, $p = .005$, os técnicos superiores obtêm valores mais elevados nesta dimensão (4.25 vs 2.54). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de risco psicossocial.

A tabela 23 representa a comparação de médias por escolaridade, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, encontramos diferenças significativas entre as diferentes funções, nas subescalas autoeficácia, confiança vertical, influencia no trabalho, possibilidade de desenvolvimento e reconhecimento.

Tabela 23 Comparação de médias, por função, das subescalas dos fatores protetores que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Pessoal auxiliar		Técnico superior		Sig.
	M	DP	M	DP	
Autoeficácia	4,11	0,61	3,43	0,43	,002**
Compromisso face ao local de Trabalho	3,80	0,95	3,71	0,87	,896
Confiança vertical	4,42	0,69	3,91	0,76	,054*

	Pessoal auxiliar		Técnico superior		Sig.
	M	DP	M	DP	
Controlo sobre o tempo de Trabalho	2,68	0,53	2,79	0,66	,639
Influencia no Trabalho	2,76	1,07	3,64	0,76	,010**
Justiça organizacional	3,75	0,61	3,63	0,68	,639
Possibilidades de Desenvolvimento	3,99	0,72	4,61	0,59	,014*
Previsibilidade	3,92	0,81	3,57	0,96	,338
Qualidade da liderança	4,28	0,65	3,77	0,87	,099
Qualidade do Trabalho	4,28	0,75	4,07	0,83	,512
Reconhecimento	4,56	0,51	3,86	0,92	,030*
Satisfação com o Trabalho	3,70	0,85	3,87	0,63	,808
Sentido de Pertença a comunidade	4,06	0,75	3,95	0,54	,561
Significado do Trabalho	4,19	0,77	4,52	0,48	,267
Suporte social de Colegas	3,70	0,74	3,57	0,82	,837
Suporte social de Superiores	3,61	0,86	3,14	1,07	,267
Transparência do papel laboral	4,85	0,35	4,55	0,52	,077

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Autoeficácia, MU = 48.000, $p = .002$, os técnicos superiores obtêm valores mais baixos nesta dimensão (4.11 vs 3.43) Estes trabalhadores estão menos expostos a este fator de proteção psicossocial.

Influencia no Trabalho, MU = 59.500, $p = .010$, os técnicos superiores obtêm valores mais elevados nesta dimensão (3.64 vs 2.76). Estes trabalhadores estão menos expostos a estes fatores de proteção psicossocial.

Possibilidades de Desenvolvimento, MU = 62.000, $p = .014$, os técnicos superiores obtêm valores mais baixos nesta dimensão (4.61 vs 3.99). Estes trabalhadores estão menos expostos a este fator de proteção psicossocial

Reconhecimento, MU = 69.000, $p = .030$, os técnicos superiores obtêm valores mais elevados nesta dimensão (4.56 vs 3.86). Estes trabalhadores estão mais expostos a este fator de proteção psicossocial

A tabela 24 representa a comparação de médias por função, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas. Assim, foi possível concluir

que relativamente aos fatores de saúde, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 24 Comparação de médias, por função, das subescalas dos fatores de saúde que evidenciem diferenças estatisticamente significativas.

	Pessoal auxiliar		Técnico superior		Sig.
	M	DP	M	DP	
Autoavaliação da saúde	2,78	0,81	3,00	0,78	,536
Problemas de sono	3,25	1,13	3,25	1,25	,955
Burnout	3,17	1,25	3,64	1,08	,283
Stress	2,97	1,13	3,39	1,18	,338
Sintomas depressivos	2,75	1,06	3,00	1,26	,667

M – Média DP – Desvio padrão * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Relativamente aos fatores de saúde não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as subescalas.

Após a análise da realidade psicossocial da organização, decidiu-se efetuar, de uma forma complementar ao presente trabalho, uma avaliação de riscos global às seguintes tarefas de trabalho, de acordo com o método probabilístico desenvolvido por William T. Fine:

- Limpeza e arrumação do espaço
- Atividades com a crianças e os seus cuidados
- Trabalhos administrativos e de gestão
- Trabalhos de confeção de alimentos na cozinha
- Atividades diversas
- Relacionamento com as crianças e os pais
- Higiene pessoal e limpeza
- Separação de resíduos

Esta avaliação global de riscos, para além de ser uma necessidade da empresa e uma obrigação legal, visou avaliar os riscos inerentes às tarefas referenciadas, de modo a serem definidas de prevenção e proteção da saúde dos trabalhadores (que fazem parte integrante das tabelas de avaliação de riscos).

Os resultados da avaliação de riscos realizada são apresentados no apêndice 2.

6.3 Discussão de resultados

Segundo a OECD, (2018) na prevenção dos riscos psicossociais é importante que se assegure a conciliação do trabalho e da vida familiar e acima de tudo se potencie o equilíbrio emocional e a capacitação para um melhor desempenho no trabalho, e a qualidade do trabalho são fundamentais para assegurar elevados níveis de saúde e bem-estar mental.

Foi possível observar através dos resultados obtidos pelo questionário, que a dimensão que com resultado mais desfavorável relativamente aos fatores de risco, foi a subescala das Exigências Cognitivas (59,4%), o que nos leva a concluir que existe uma situação de risco elevado para a saúde, decorrente da exposição a tarefas que requerem grandes níveis de concentração, capacidade para memorizar muitas informações e tomar decisões difíceis, esses fatores que podem levar ao cansaço extremo e desgaste mental, o que pode trazer impactos negativos para a sua saúde dos trabalhadores.

As Exigências cognitivas, consistem no elevado esforço mental para o processamento de informação e a elevada concentração, ou então o excesso de solicitações sensoriais, cognitivas e intelectuais que conduzem a fadiga mental.(Lopes et al., 2021).

Com resultados menos positivos temos também a Insegurança Laboral (46,9%), os trabalhadores principalmente os mais novos na organização, revelaram algumas preocupações face à sua situação profissional futura, alguns receios sobre uma possível situação de desemprego.

Relativamente aos fatores de saúde temos a subescala Burnout, que obteve o valor de 50%, este fator pode ser muito prejudicial para a saúde dos trabalhadores.

O burnout é definido com a exaustão física, emocional ou mental, acompanhada com a falta de motivação, atitudes pessimistas em relação a si próprio e em relação aos outros. (Cleveland Clinic – Health Essentials, 2022)

Segundo o, Schaufeli et al., (2020), o Burnout é um estado que pode ter origem no trabalho, mas também na sua vida familiar. Este é caracterizado por cansaço extremo, capacidade muito reduzida para regular os processos cognitivos e emocionais. Para (Evangelia Demerouti Arnold B. Bakker & Breevaart, (2021) este estado, afeta mais de 10% dos funcionários em todos os setores de atividade.

Por outro lado, relativamente às dimensões dos fatores de risco caracterizam risco intermédio para a saúde, temos o controlo sobre o tempo de trabalho (68,8%), e o conflito de papéis laborais (62,5%).

Relativamente as dimensões de proteção que se encontram em situação favorável para a saúde dos trabalhadores são as seguintes: Significado do trabalho, Possibilidade de desenvolvimento, compromisso face ao local de trabalho, reconhecimento, transparência do papel laboral, Qualidade da liderança, Sentido de pertença a comunidade, Qualidade no trabalho, Confiança Vertical, Justiça Organizacional, satisfação com o trabalho, autoeficácia.

Os benefícios de uma boa gestão dos riscos psicossociais e o stresse relacionado com o trabalho compensam relativamente aos custos da sua implementação nas organizações seja qual for a sua dimensão. Não prevenir, controlar ou mitigar os riscos psicossociais pode significar custos elevados para a organização. A poupança inerente dessa intervenção ao nível dos riscos psicossociais pode estar na ordem dos 20 a 30%.(Gabinete de Estudos da Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2018).

A prevenção dos riscos psicossociais é importante para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como a produtividade e a eficácia das organizações.(Cruz Vermelha Portuguesa, 2018).

Foi possível verificar que os resultados obtidos neste estudo estão de acordo com algumas conclusões existentes na literatura, que mostram que os fatores de risco que mais colocam os trabalhadores em risco para a saúde são as exigências cognitivas e emocionais, apesar de no nosso caso, só termos obtidos valores mais elevados nas exigências cognitivas. (Ansoleaga et al., 2016; Costa & Neto, 2020; Silva et al., 2011).

Através da análise dos dados apresentados no (Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais, 2023), obtidos através de 8063 inquéritos COPSQ III versão média, nos diversos setores de atividade, foi possível constatar que o fator de risco que tem valor mais elevado é as exigências cognitivas, tal como foi possível observar nos resultados dos questionários realizados aos trabalhadores do infantário.

No COPSQ III versão média ainda não consta respostas do setor do ensino. Mas se fossemos comparássemos com o COPSQ II versão média, aí encontramos resposta a 320 inquéritos no setor do ensino. Nesses resultados foi possível verificar, que o fator de risco que tem o valor mais elevado é as exigências cognitivas e de seguida as exigências emocionais.

Relativamente aos fatores protetores, a dimensão que obteve valores mais favoráveis foi a transparência do papel laboral, tal como verificamos nos nossos resultados.

Após a análise ao contexto da organização, verificou-se que a sua principal missão é um desenvolvimento de qualidade nos primeiros anos de vida das crianças, contando com

profissionais extremamente qualificados que tem como principal objetivo o bem-estar das crianças e das famílias.

Através das visitas realizadas á organização, onde observamos as tarefas realizadas pelos diversos funcionários, e foi possível constatar que o trabalho diário com crianças exige que tenham atenção constante.

Tivemos a oportunidade de conhecer as instalações do infantário e passar pelas diversas salas, divididas por idades das crianças, e que todas elas tinham rotinas bem estruturadas. As atividades desenvolvidas tinham em conta a idade das crianças nas diferentes salas.

Conhecemos a cantina e falamos com a cozinheira e tivemos acesso a ementa, que era preparada de acordo com as limitações e intolerância de cada criança. As ementas eram elaboradas de forma rigorosa atendendo aos valores nutricionais fundamentais para as crianças.

Conforme apuramos na instituição está a aumentar cada vez mais a percentagem de crianças com necessidades especiais o que leva a uma diminuição das turmas ou a um aumento da quantidade de pessoal em sala.

Todos esses fatores podem explicar os valores mais elevados nas exigências cognitivas, uma vez que lidar com crianças com necessidades especiais e com as outras crianças também exige demasiado dos colaboradores.

Proporcionar-lhes a alimentação tendo em consideração a intolerâncias que tem, para que não haja erros aquando das refeições, todos esses fatores exigem demasiado dos colaboradores, o que pode explicar o valor mais alto relativamente às exigências cognitivas.

No que diz respeito ao Burnout, que também teve valor elevado 50%, não foi possível perceber quais os motivos que levaram os esses resultados, através das visitas realizadas e as conversas com os diferentes funcionários.

Assim será importante monitorizar as 3 dimensões que requerem mais atenção pelos seus valores mais elevados, de forma a não representarem riscos mais danosos para a saúde dos trabalhadores.

Ainda que instituição possua uma situação favorável relativamente aos riscos psicossociais, sugere-se que sejam implementadas algumas medidas de prevenção de proteção dos trabalhadores, passamos a enumerá-las abaixo.

- Solicitar a equipa de SST a avaliação dos riscos psicossociais, por exemplo através de uma lista de verificação das condições de trabalho/ Riscos psicossociais (Anexo 2). (Fonte ACT).
- Criar planos de comunicação e consulta dos trabalhadores, de forma a dar a conhecer a todos, de um modo claro e simples, as estratégias para a área de Saúde e segurança no trabalho, referentes aos riscos psicossociais (possíveis mudanças de postos de trabalho, resultados da avaliação de riscos, planos de formação).
- Valorizar todos os sinais e sintomas de problemas de ordem psicossocial nos trabalhadores , mostrar disponibilidade para que lhes seja prestado o apoio mais adequado, tendo em conta as especificidades de cada situação.
- Proporcionar aos funcionários momentos de descontração e convivência com os outros colaboradores, através de organização de eventos de confraternização, que por exemplo incentive á pratica de desporto.
- Incentivar os colaboradores a realizarem pausas durante a sua jornada trabalho, para que possam ter alguns momentos de descontração.
- É importante que sejam criadas relações positivas entre colegas de trabalho, um ambiente de trabalho positivo, e acolhedor, além de motivar os colaboradores do infantário, pode ajudar a prevenir problemas de natureza psicossocial com o burnout e as exigências cognitivas, que apresentaram valores mais altos nos nossos resultados.

7 CONCLUSÕES E LIMITAÇÕES DO PROJETO

O bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores é fundamental, uma vez que traz muitos benefícios para eles ao nível de motivação e desempenho, e para as organizações, o seu rendimento e produtividade aumentam.

Com este projeto procurou-se avaliar a incidência dos riscos psicossociais no infantário, onde foi realizado o questionário COPSOQ III versão média.

Pretendeu-se também com este estudo, contribuir de forma positiva para o bem-estar dos trabalhadores, para que se sintam motivados e felizes no seu local de trabalho.

Assim através da análise dos resultados obtidos, foi possível verificar que existem subescalas com valores mais elevados nos fatores de risco são elas as exigências cognitivas e a insegurança laboral, por outro lado relativamente aos fatores de saúde temos o burnout.

Como limitação do estudo pode falar-se do tamanho da amostra, o infantário tem 56 funcionários e só conseguimos obter 32 respostas, tornando-se uma amostra muito pequena, o que pode ter influenciado os resultados obtidos.

O facto de não ter conseguido explicar aos colaboradores todas as questões do questionário, algumas podem não ter sido interpretadas corretamente, isso pode ter influenciado alguns resultados.

Relativamente a trabalhos futuros, considera-se pertinente aprofundar este estudo, e talvez obter maior participação por parte dos funcionários, assim como desenvolver mais medidas tendo em conta os resultados.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, C. J., Hough, H., Proeschold-Bell, R. J., Yao, J., & Kolkin, M. (2017). Clergy Burnout: A Comparison Study with Other Helping Professions. *Pastoral Psychology*, 66(2), 147–175. <https://doi.org/10.1007/s11089-016-0722-4>
- Alves De Moura, P., Rodrigues De Moura, T., & Ruivo, R. (2018). open-access Artigo Original / Original Article Psychosocial Risks in Workers of a Healthcare Unit in the Alentejo Region of Portugal. *Junho*, 16, 17. <https://doi.org/10.25752/psi.14598>
- Ansoleaga, E., Díaz, X., & Mauro, A. (2016). Associação entre estresse, riscos psicossociais e qualidade do emprego de trabalhadores assalariados chilenos: Uma perspectiva de gênero. *Cadernos de Saude Publica*, 32(7). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00176814>
- Arian, M., Mirmohammadkhani, M., Ghorbani, R., & Soleimani, M. (2019). Health-related quality of life (HRQoL) in beta-thalassemia major (β -TM) patients assessed by 36-item short form health survey (SF-36): a meta-analysis. In *Quality of Life Research* (Vol. 28, Issue 2, pp. 321–334). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11136-018-1986-1>
- Atombo, C., Wu, C., Tettehio, E. O., Nyamuame, G. Y., & Agbo, A. A. (2017). Safety and Health Perceptions in Work-related Transport Activities in Ghanaian Industries. *Safety and Health at Work*, 8(2), 175–182. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2016.10.002>
- Barbaranelli, C., Ghezzi, V., di Tecco, C., Ronchetti, M., Fida, R., Ghelli, M., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2018). Assessing objective and verifiable indicators associated with work-related stress: Validation of a structured checklist for the assessment and management of work-related stress. *Frontiers in Psychology*, 9(DEC). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02424>
- Benavides, F. G., Delclós, J., & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 377–380. <https://doi.org/10.1016/J.GACETA.2017.07.007>
- Beqiri, T. (2020). Health and Safety at SMEs. *QUALITY-ACCESS TO SUCCESS*, 21(177), 147–151.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H. J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2019.10.002>
- Callejón-Ferre, Á. J., Montoya-García, M. E., Pérez-Alonso, J., & Rojas-Sola, J. I. (2015). The psychosocial risks of farm workers in south-east Spain. *Safety Science*, 78, 77–90. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2015.04.015>
- Chylova, M. (2019). PSYCHOSOCIAL FACTORS IN WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE MENTAL HEALTH. In P. Kacmar, J. Bavolar, & L. Lovas (Eds.), *PSYCHOLOGIA PRACE A ORGANIZACIE 2018: MINULOST, PRITOMNOST A VYZVY DO BUDUCNOSTI. PAST, PRESENT, AND CHALLENGES TO THE FUTURE* (pp. 176–186).
- Cleveland Clinic – Health Essentials. (2022, February 1). <https://health.clevelandclinic.org/signs-of-burnout>
- Costa, P., & Neto, H. (2020). Avaliação de riscos psicossociais do trabalho numa instituição particular de solidariedade social. 178–199.
- Cotrim, T. P., Bem-Haja, P., Pereira, A., Fernandes, C., Azevedo, R., Antunes, S., Pinto, J. S., Kanazawa, F., Souto, I., Brito, E., & Silva, C. F. (2022). The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary Validation Studies of the Middle Version among Municipal and Healthcare Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>

- Crawford, J. O., Berkovic, D., Erwin, J., Copsey, S. M., Davis, A., Giagloglou, E., Yazdani, A., Hartvigsen, J., Graveling, R., & Woolf, A. (2020). Musculoskeletal health in the workplace. *Best Practice & Research Clinical Rheumatology*, 34(5), 101558. <https://doi.org/10.1016/J.BERH.2020.101558>
- Cruz Vermelha Portuguesa. (2018). *Orientações Nacionais – Para processo de Avaliação de Riscos Psicossociais*.
- Dettmers, J., & Stempel, C. R. (2021). How to use questionnaire results in psychosocial risk assessment: Calculating risks for health impairment in psychosocial work risk assessment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137107>
- Diebig, M., & Angerer, P. (2021). Description and application of a method to quantify criterion-related cut-off values for questionnaire-based psychosocial risk assessment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 475–485. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01597-4>
- Direção-Geral da Saúde. (2021, September 28). *Guia Sobre Saude Mental*. <https://www.sns.gov.pt/noticias/2021/09/28/dgs-lanca-guia-sobre-saude-mental/>
- Dragano, N. (2018). Arbeitsstress als Risikofaktor für kardiovaskuläre Erkrankungen. *Aktuelle Kardiologie*, 7(05), 368–372. <https://doi.org/10.1055/a-0638-7463>
- Evangelia Demerouti Arnold B. Bakker, M. C. W. P., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–691. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
- Faria, J., Veiga, P., & Ribeiro, J. (2020). Riscos Psicossociais, Saúde e Bem-estar: análise de uma empresa de Cablagem em Portugal. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 9, 39–52. <https://doi.org/10.31252/rpso.30.05.2020>
- Fernandes, C., Cotrim, T., & Pereira, A. (2022). ASSESMENT AND PROMOTION OF PSYCHOSOCIAL HEALTH AT WORK: INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEMS. *Psicologia, Saúde & Doença*, 23(2), 544–550. <https://doi.org/10.15309/22psd230225>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saude Publica*, 50. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Franco, R., & Andrade, A. (2007). *ECONOMIA DO CONHECIMENTO E ORGANIZAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS*.
- Freitas, L. (2019). *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho – Inclui Guia de Legislação 4ª Edição* (M. Robalo, Ed.; 4ª Edição). Edições Silabo, Lda.
- Gabinete de Estudos da Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2018). *Enquadramento Legal da Saúde Ocupacional em Portugal– A Figura do Psicólogo do Trabalho*. https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/enq_legal_da_so_em_portu.pdf
- GEP/MTSSS. (2022). *CARTA SOCIAL-REDE DE SERVIÇOS E EQUIPAMENTOS 2022*. www.cartasocial.pt;
- Good Jobs for All in a Changing World of Work*. (2018). OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>
- Gagnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Hernández-Mesa, M., le Bizec, B., & Dervilly, G. (2021). Metabolomics in chemical risk analysis – A review. *Analytica Chimica Acta*, 1154, 338298. <https://doi.org/10.1016/J.ACA.2021.338298>
- INE. (2019). *Empresas em Portugal – Resultados definitivos 2017*.

- ISO 45003:2021(EN), Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing (2021). <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:64283:en>
- Jain, A., Torres, L. D., Teoh, K., & Leka, S. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science & Medicine*, 302, 114987. <https://doi.org/10.1016/J.SOCSCIMED.2022.114987>
- Javed, I., Md Dawal, S. Z., Nukman, Y., & Ahmad, A. (2021). Prediction of work productivity outcomes by identifying critical risk factors among garment industry workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1984673>
- Kanazawa, F. K., & Cotrim, T. P. (2021). Assessment of Psychosocial Risk Factors at Work: A Literature Review on the COPSOQ Evolution. In N. L. Black, W. P. Neumann, & I. Noy (Eds.), *Proceedings of the 21st Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2021)* (pp. 695–703). Springer International Publishing.
- Kim, N. K., Rahim, N. F. A., Iranmanesh, M., & Foroughi, B. (2019). The role of the safety climate in the successful implementation of safety management systems. *Safety Science*, 118, 48–56. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2019.05.008>
- Kristensen, T. (2001). A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *National Institute of Occupational Health*, 19.
- Kubátová, J. (2019). Does academic publishing lead to work-related stress or happiness? *Publications*, 7(4). <https://doi.org/10.3390/publications7040066>
- Lei Nº102/2009 de 10 de Setembro, Diário da República: Série I, n.º176 (2009). <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/102-2009-490009>
- Lincke, H. J., Vomstein, M., Lindner, A., Nolle, I., Häberle, N., Haug, A., & Nübling, M. (2021). COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00331-1>
- Lopes, N., Ribas, A., Lopes, C., Rodrigues, E., & Alves, F. (2021). *ESTUDO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS – DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público*.
- Mattson Molnar, M., von Thiele Schwarz, U., Hellgren, J., Hasson, H., & Tafvelin, S. (2019). Leading for Safety: A Question of Leadership Focus. *Safety and Health at Work*, 10(2), 180–187. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2018.12.001>
- Menardo, E., di Marco, D., Ramos, S., Brondino, M., Arenas, A., Costa, P., Vaz de Carvalho, C., & Pasini, M. (2022). Nature and Mindfulness to Cope with Work-Related Stress: A Narrative Review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 10). MDPI. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105948>
- Metzler, Y. A., von Groeling-Müller, G., & Bellingrath, S. (2019). Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards. *Safety Science*, 114, 122–139. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2019.01.003>
- Nogueira, J., & Moreira, S. (2018). *PROGRAMA NACIONAL DE SAÚDE OCUPACIONAL (PNSOC) – Extensão 2018/2020*. www.dgs.pt
- Nordenmark, M., Almén, N., & Vinberg, S. (2020). Work/family conflict of more importance than psychosocial working conditions and family conditions for mental wellbeing. *Societies*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/soc10030067>
- Ntow, M. A. O., Sokro, E., Dogbe-Zungbey, O., & Bonsu, N. O. (2020). Psychosocial Risk Management and Psychological Attachment: Mediating Role of Job Satisfaction. In R. H. M. Goossens & A. Murata (Eds.), *Advances in Social and Occupational Ergonomics* (pp. 393–402). Springer International Publishing.

- Oakman, J., Weale, V., Kinsman, N., Nguyen, H., & Stuckey, R. (2022). Workplace physical and psychosocial hazards: A systematic review of evidence informed hazard identification tools. *Applied Ergonomics*, 100, 103614. <https://doi.org/10.1016/J.APERGO.2021.103614>
- Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais. (2023, February 2). <https://fatorespsicossociais.pt/>
- Ordem dos psicólogos portugueses. (2019). *PROSPERIDADE E SUSTENTABILIDADE DAS ORGANIZAÇÕES Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. www.ordemdospsicologos.pt
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2023). *PROSPERIDADE E SUSTENTABILIDADE DAS ORGANIZAÇÕES Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. www.ordemdospsicologos.pt
- Organização Internacional do Trabalho. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. International Labour Organization – United Nations agency. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(SUPPL.3), 8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Ribeiro, C. A., Cotrim, T. P., Reis, V., Guerreiro, M. J., Candeias, S., Janicas, A. S., & Costa, M. (2020). Differences on Work Demands, Work Organization and Health COPSOQ II Dimensions Between Workers from Different Hierarchical Levels in a Portuguese Municipality from 2015 Until 2019. In P. M. Arezes, J. S. Baptista, M. P. Barroso, P. Carneiro, P. Cordeiro, N. Costa, R. B. Melo, A. S. Miguel, & G. Perestrelo (Eds.), *Occupational and Environmental Safety and Health II* (pp. 549–556). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-41486-3_59
- Rikhotso, O., Morodi, T. J., & Masekameni, D. M. (2021). Occupational health hazards: Employer, employee, and labour union concerns. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 18, Issue 10). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105423>
- Russo, S., Ronchetti, M., di Tecco, C., Valenti, A., Jain, A., Mennini, F. S., Leka, S., & Iavicoli, S. (2021). Developing a cost-estimation model for work-related stress: An absence-based estimation using data from two Italian case studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 47(4), 318–327. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3948>
- Salamon, L. M., & Anheier, H. K. (1997). *Defining the NonProfit Sector: A Cross-National Analysis*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:153218135>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students fifth edition*. www.pearsoned.co.uk
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schulte, P. A., Streit, J. M. K., Sheriff, F., Delclos, G., Felknor, S. A., Tamers, S. L., Fender, S., Grosch, J., & Sala, R. (2020). Potential scenarios and hazards in the work of the future: A systematic review of the peer-reviewed and gray literatures. In *Annals of Work Exposures and Health* (Vol. 64, Issue 8, pp. 786–816). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/ANNWEH/WXAA051>
- Sepri Group. (2022). *Riscos Psicossociais: o que são? causas e prevenção*. Riscos Psicossociais: o que são? causas e prevenção
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Patrone Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*.

- Taouk, Y., Spittal, M. J., Milner, A. J., & LaMontagne, A. D. (2020). All-cause mortality and the time-varying effects of psychosocial work stressors: A retrospective cohort study using the HILDA survey. *Social Science & Medicine*, 266, 113452. <https://doi.org/10.1016/J.SOCSCIMED.2020.113452>
- Truchon, M., Gilbert-Ouimet, M., Zahiriarsini, A., Beaulieu, M., Daigle, G., & Langlois, L. (2022). Occupational Health and Well-being Questionnaire (OHWQ): an instrument to assess psychosocial risk and protective factors in the workplace. *Public Health*, 210, 48–57. <https://doi.org/10.1016/J.PUHE.2022.06.008>
- UGT. (2020). *Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção*. <https://www.act.gov.pt/.../Riscospsicossociais/Paginas/default.aspx>
- Weissbrodt, R., Arial, M., Graf, M., Iff, S., & Giauque, D. (2018). Preventing psychosocial risks at work: An evaluation study of labour inspectorate interventions. *Safety Science*, 110, 355–362. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2018.08.024>
- Workwell. (2023, August 3). *Riscos psicossociais: O que são, causas e prevenção*. https://workwell.pt/riscos-psicossociais-o-que-sao-causas-e-prevencao/?utm_source=&utm_medium=&utm_campaign=&utm_content=&utm_term=&gad_source=1

Anexos

Anexo 1- Questionário COPSOQ III

AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS COPSOQ III- Versão Média				
Vínculo contratual:	☐ Efetivo	☐ Contrato a Termo	☐ Trabalho Temporário	
Função:	☐ Pessoal Auxiliar	☐ Técnico Superior		
Idade:	☐ 18 aos 39 anos	☐ 40-59 anos	☐ 60 ou mais anos	
Escolaridade:	☐ 4ºano ao 6ºano	☐ Até ao 9ºano	☐ Até ao 12ºano	☐ Ensino Superior
Antiguidade na empresa:	☐ Menos de 1 ano	☐ De 1 a 4 anos	☐ De 5 a 10 anos	☐ Mais de 10 anos
Nas afirmações abaixo indique (X) a que mais se adequa a sua resposta, de acordo com a seguinte escala:				

1-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 distribuído?					
2. Com que frequência fica com o trabalho atrasado?					
3. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas dos seu trabalho?					
4. Precisa de trabalhar muito rapidamente?					
5.Trabalha a um ritmo elevado ao longo de toda a jornada de trabalho?					
6.O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
7.O seu trabalho requer que memorize muitas informações?					
8.O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
9.O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
10.O seu trabalho coloca-o/a em situações emocionalmente perturbadoras?					
11.No seu trabalho tem de lidar com os problemas pessoais das outras pessoas?					
12.O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
13. Tem um elevado grau de influência nas decisões sobre o seu trabalho?					
14. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
15. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
16. Tem alguma influência sobre o modo como faz o seu trabalho?					
17. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
18. O seu trabalho permite-lhe usar as suas competências ou capacidades?					
19. O seu trabalho permite-lhe desenvolver as suas competências?					
20. O seu trabalho requer que tenha iniciativa?					

21. Pode decidir quando faz as suas pausas?					
22. Pode tirar férias mais ou menos quando deseja?					
23. Pode fazer uma pausa no trabalho para falar com um/a colega?					
24. Se tiver um assunto pessoal a tratar, consegue deixar a sua tarefa por meia hora sem precisar de autorização?					
25. Precisa de fazer horas extras?					

1-Nada/quase nada;2-Um pouco;3-Moderadamente;4-Muito;5-Extremamente

	1	2	3	4	5
26. O seu trabalho tem algum significado para si?					
27. Sente que o seu trabalho é importante?					
28. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
29. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
30. Sente que os problemas do seu trabalho também são seus?					
31. Sente Orgulho de pertencer a esta empresa?					

1-Nunca;2-Raramente;3-Às vezes;4-Frequentemente;5-Sempre

	1	2	3	4	5
32. No seu local de trabalho é informado/a com antecedência sobre as decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
33. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
34. O seu trabalho é reconhecido pela gestão de topo?					
35. A gestão de topo do seu local de trabalho respeita/o?					
36. É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho?					
37. O seu trabalho tem objetivos claros?					
38. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?					
39. Sabe exatamente o que é esperado de si?					
40. Faz coisas no seu trabalho com que uns concordam e outros não?					
41. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
42. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					

Em relação á chefia direta até que ponto considera que.....

	1	2	3	4	5
43. Oferece aos individuos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
44. Faz um bom planeamento de trabalho?					
45. É eficaz a resolver conflitos?					

46. Dá prioridade á satisfação no trabalho?					
---	--	--	--	--	--

1-Nunca;2-Raramente;3-Às vezes;4-Frequentemente;5-Sempre					
	1	2	3	4	5
47. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seu colegas de trabalho, se necessário?					
48. Com que frequência os seus colegas de trabalho estão recetivos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho, se necessário?					
49. Com que frequência os seus colegas falam consigo sobre o seu próprio desempenho laboral?					
50. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
51. Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia direta, se necessário?					
52. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre o seu desempenho laboral?					
53. Existe um bom ambiente de trabalho entr si os seus colegas?					
54. No seu local de trabalho sente-se parte da comunidade?					
55. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					

1-Nada/quase nada;2-Um pouco;3-Moderamente;4-Muito;5-Extremamente					
	1	2	3	4	5
56. Sente-se preocupado/a em ficar desempregada/o?					
57. Sente-se preocupado/a com a dificuldade em encontrar outro trabalho se ficar desempregado/a?					
58. Sente-se preocupado em ser transferido/a para outro posto de trabalho contra a sua vontade?					
59. Preocupa-o que o seu horário de trabalho seja mudado contra a sua vontade?					
60. Sente-se preocupado/o com a diminuição de retribuição?					
61. Está satisfeito/a com a qualidade do trabalho realizado?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho num todo.

1-Nunca;2-Raramente;3-Às vezes;4-Frequentemente;5-Sempre					
	1	2	3	4	5
62. Os trabalhadores confiam uns nos outros de um modo geral?					
63. Os trabalhadores ocultam informações uns dos outros?					
64. Os trabalhadores ocultam informação á gestão de topo?					

65. A gestão de topo confia nos seus trabalhadores para fazerem o seu trabalho bem?					
66. Os trabalhadores confiam na informação que lhes é transmitida pela Gestão de topo?					
67. Os trabalhadores podem expressar as suas opiniões à gestão de topo?					
68. A gestão de topo oculta informação aos seus trabalhadores?					
69. Os conflitos são resolvidos de forma justa?					
70. O trabalho é distribuído de forma justa?					
71. As sugestões dos trabalhadores são tratadas de forma séria pela gestão de topo?					
72. Quando os trabalhadores fazem um bom trabalho são reconhecidos?					

As próximas 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
73. Há momentos que precisa de estar a trabalhar e gerir a vida privada/familiar ao mesmo tempo?					
74. Sente que o seu trabalho lhe exige tanta energia, que acaba por afetar a sua vida privada/familiar?					
75. Sente que o seu trabalho lhe exige tanto tempo, que acaba por afetar a sua vida privada/familiar negativamente?					
76. As exigências do seu trabalho interferem com a sua vida privada e familiar?					
77. Devido ao seu trabalho tem que alterar os seus planos familiares e pessoais?					
Em relação ao seu trabalho em geral o, quão satisfeito com...					
	1	2	3	4	5
78. As suas perspetivas de trabalho?					
79. O seu trabalho de forma global?					
80. O seu salário/retribuição?					
81. As condições físicas do seu local de trabalho?					
82. A forma como as suas capacidades e competências são usadas?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
83. Em geral sente que a sua saúde é:					

1-Nunca;2-Raramente;3-Às vezes;4-Frequentemente;5-Sempre					
	1	2	3	4	5
84. Sou sempre capaz de resolver problemas se tentar o suficiente?					
85. É fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos?					

Com que frequência sentiu nas últimas 4 semanas?

1-Nunca;2-Raramente;3-Às vezes;4-Frequentemente;5-Sempre
--

	1	2	3	4	5
86. Sentiu dificuldades em adormecer?					
87. Acordou várias vezes durante a noite e depois não consegue adormecer novamente?					
88. Tem-se sentido fisicamente exausto/a?					
89. Tem-se sentido emocionalmente exausto/a?					
90. Tem-se sentido irritado/a?					
91. Tem-se sentido ansioso/a?					
92. Tem-se sentido triste?					
93. Tem sentido falta de interesse por coisas do quotidiano?					

Obrigada pela sua colaboração 😊

Anexo 2_ Lista de Verificação dos riscos psicossociais

LISTA DE VERIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO/RISCOS PSICOSSOCIAIS

LISTA DE VERIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO/RISCOS PSICOSSOCIAIS

Informação geral			
Empresa:	NIPC:		
Sede:	Telefone:		
Estabelecimento:	Telemóvel:		
Email:	Fax:		
Setor de atividade (CAE):			

Informação sobre o local de trabalho			
Morada:			
N.º total de trabalhadores:	Homens:	Mulheres:	
N.º de trabalhadores até 25 anos:	entre 26 e 45 anos	entre 46 e 55 anos	N.º de trabalhadores com 56 ou mais anos

LISTA DE VERIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO/RISCOS PSICOSSOCIAIS

1. No seu trabalho acontece que:	Sim	Não	Não Aplicável
Existe uma grande competição entre colegas de trabalho ou outros trabalhadores (chefias também)?	☐	☐	☐
As capacidades (físicas e mentais) e a qualificação dos trabalhadores são insuficientes?	☐	☐	☐
Há falta de formação (inicial ou subsequente) sobre formas de evitar e de gerir conflitos?	☐	☐	☐
Os trabalhadores que executam bem o seu trabalho não são devidamente reconhecidos, nem distinguidos?	☐	☐	☐
Tem conhecimento de colegas de trabalho terem tido, nos últimos anos, problemas relacionados com consumo de álcool, de drogas, perturbações do foro psíquico?	☐	☐	☐
Sofreu, até à data, quaisquer insultos ou ameaças verbais relacionadas com o seu trabalho?	☐	☐	☐
Sofreu, até à data, ameaças/agressões físicas no local de trabalho, por motivos relacionados com o seu trabalho?	☐	☐	☐
As situações críticas de agressividade não são devidamente registadas e documentadas, ou não são devidamente tratadas e acompanhadas (aconselhamento profissional, reuniões de equipa)?	☐	☐	☐
Sente-se muitas vezes exausto no fim do trabalho e não consegue deixar de pensar no serviço depois de sair?	☐	☐	☐
Não pode expressar livremente a suas opiniões e sugestões, por escrito e verbalmente, sem ser refreado pelos superiores? Ou condicionado pelo ambiente de trabalho (usos, colegas, por não valer a pena)?	☐	☐	☐
Já pensou, algumas vezes, em mudar de local de trabalho por causa dos seus colegas ou das chefias?	☐	☐	☐
Sente ou já sentiu distúrbios na sua saúde (dores de cabeça, problemas de estômago, insónias) relacionados com o ambiente e as condições de trabalho?	☐	☐	☐

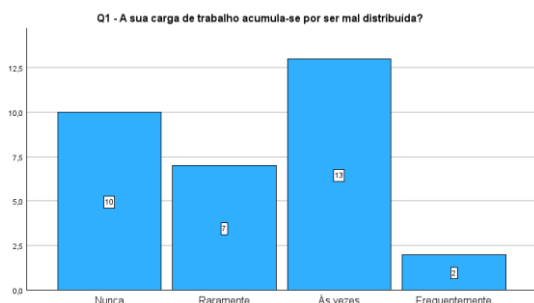
Observações/Especificações:

Apêndices

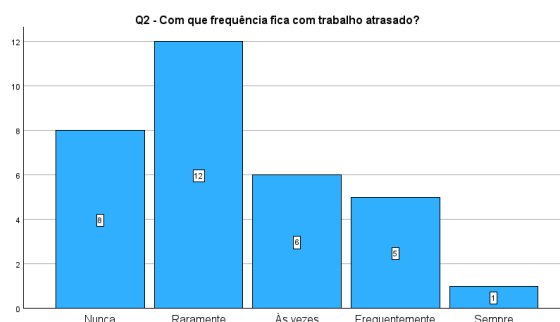
Apêndice 1

Depois da aplicação do questionário foi possível obter 32 respostas de um total de 56 funcionários da instituição, a baixo estão todas as respostas.

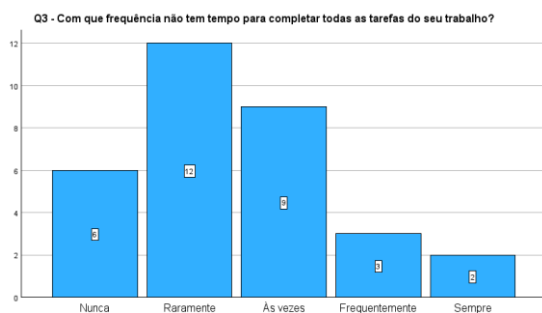
Exigências quantitativas



Respostas	Nº	%
Nunca	10	31,3%
Raramente	7	21,9%
Às vezes	13	40,6%
Frequentemente	2	6,3%

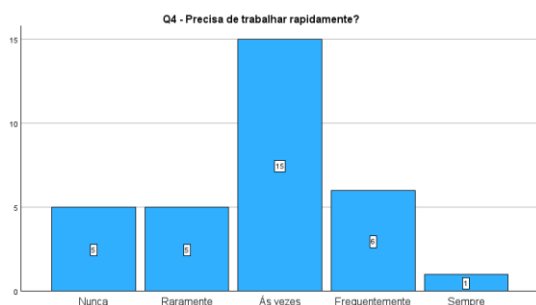


Respostas	Nº	%
Nunca	8	25,0%
Raramente	12	37,5%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	5	15,6%
Sempre	1	3,1%

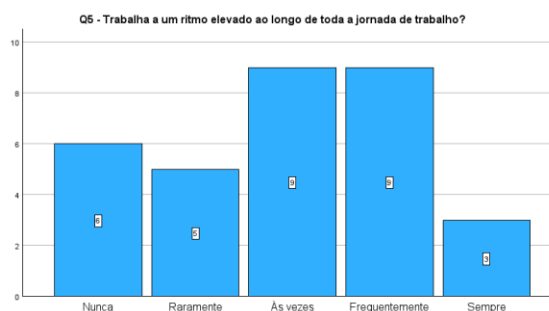


Respostas	Nº	%
Nunca	3	9,4%
Raramente	12	37,5%
Às vezes	9	28%
Frequentemente	3	9,4%
Sempre	2	6,3%

Ritmo de Trabalho

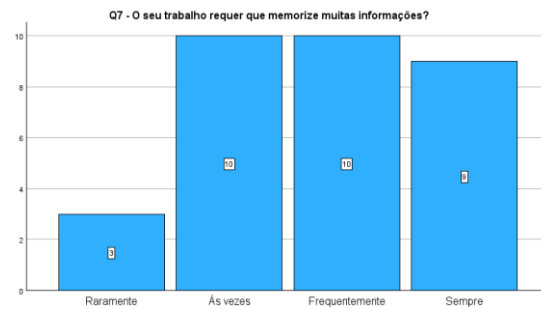
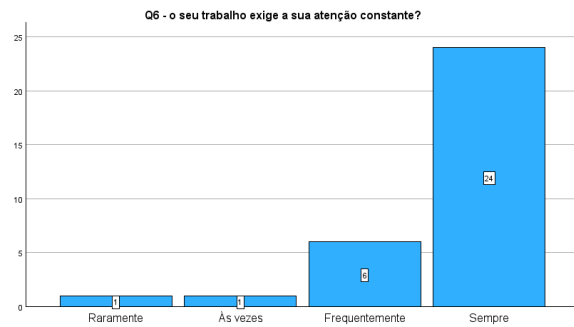


Respostas	Nº	%
Nunca	5	15,6%
Raramente	5	15,6%
Às vezes	15	46,9%
Frequentemente	6	18,8%
Sempre	1	3,1%

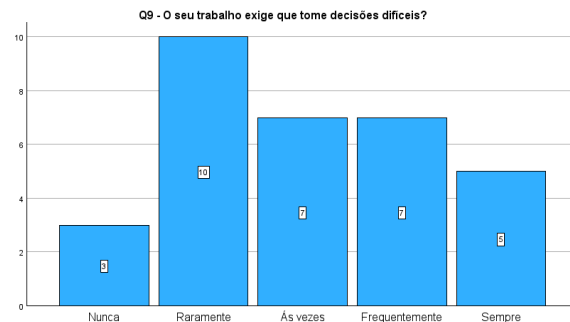
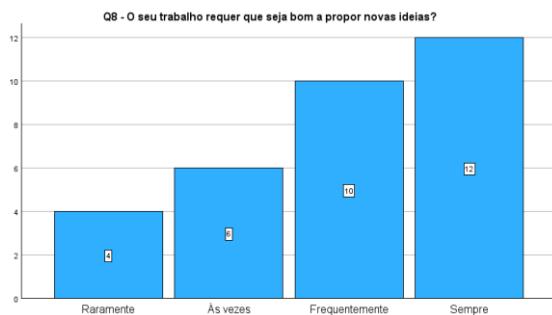


Respostas	Nº	%
Nunca	6	18,8%
Raramente	5	15,6%
Às vezes	9	28,1%
Frequentemente	9	28,1%
Sempre	3	9,4%

Exigências cognitivas



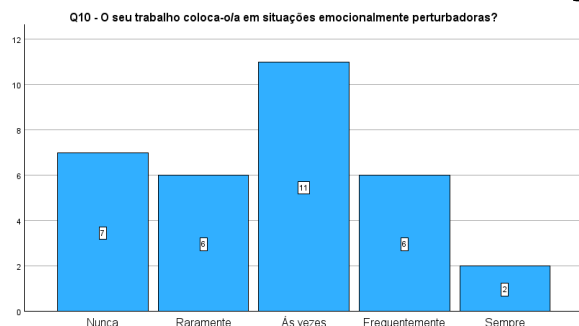
Respostas	Nº	%
Raramente	3	9,4%
Às vezes	10	31,3%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	9	28,0%



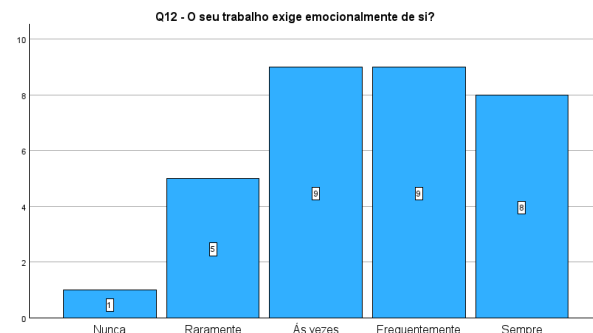
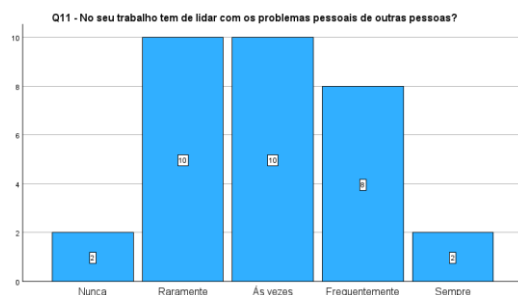
Respostas	Nº	%
Nunca	3	9,4%
Raramente	10	31,3%
Às vezes	7	21,8%
Frequentemente	7	21,8%
Sempre	5	15,7%

Respostas	Nº	%
Raramente	4	12,5%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	12	37,4%

Exigências emocionais



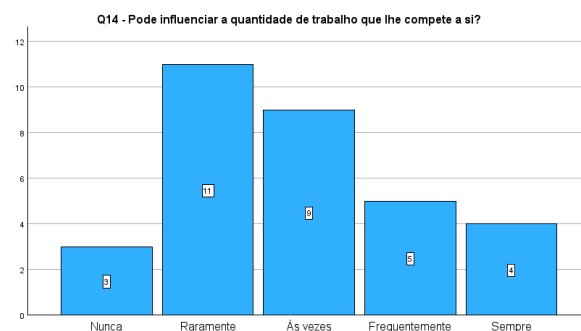
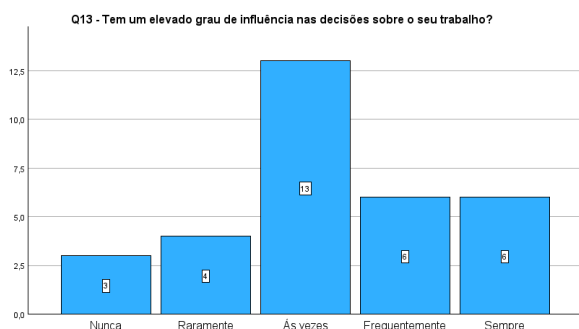
Respostas	Nº	%
Nunca	7	21,9%
Raramente	6	18,8%
Às vezes	11	34,4%
Frequentemente	6	18,8%
Sempre	2	6,3%



Respostas	Nº	%
Nunca	2	6,3%
Raramente	10	31,3%
Às vezes	10	31,3%
Frequentemente	8	25,0%
Sempre	2	6,3%

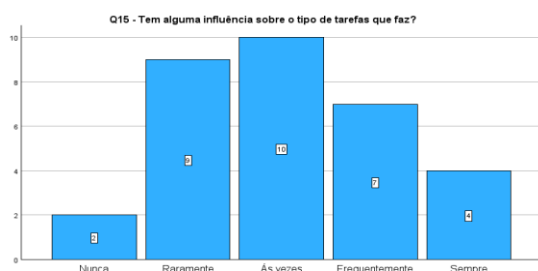
Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Raramente	5	15,6%
Às vezes	9	28,1%
Frequentemente	9	28,1%
Sempre	8	25,0%

Influência no trabalho



Respostas	Nº	%
Nunca	3	9,4%
Raramente	4	12,5%
Às vezes	13	40,6%
Frequentemente	6	18,8%
Sempre	6	18,8%

Respostas	Nº	%
Nunca	3	9,4%
Raramente	11	34,4%
Às vezes	9	28,1%
Frequentemente	5	15,6%
Sempre	4	12,5%

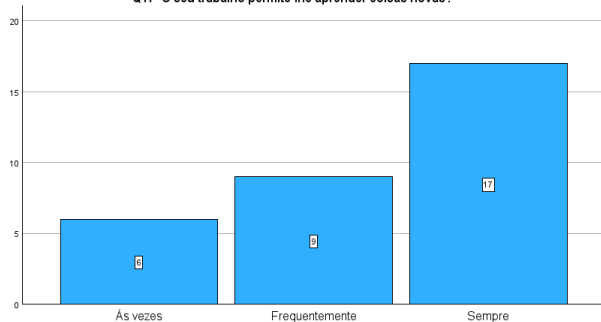


Respostas	Nº	%
Nunca	2	6,3%
Raramente	9	28,1%
Às vezes	10	31,3%
Frequentemente	7	21,9%
Sempre	4	12,5%

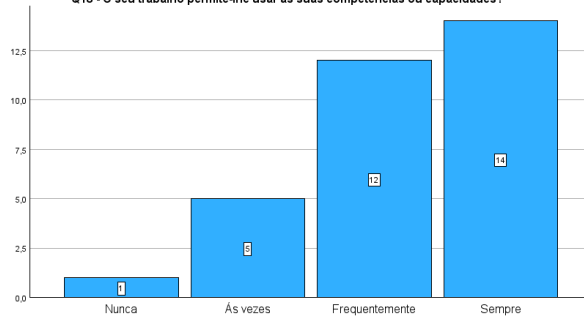
Respostas	Nº	%
Nunca	2	6,3%
Raramente	3	9,4%
Às vezes	12	37,5%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	5	15,6%

Possibilidade de desenvolvimento

Q17 - O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?



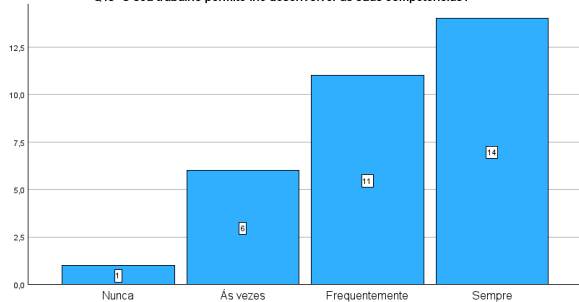
Q18 - O seu trabalho permite-lhe usar as suas competências ou capacidades?



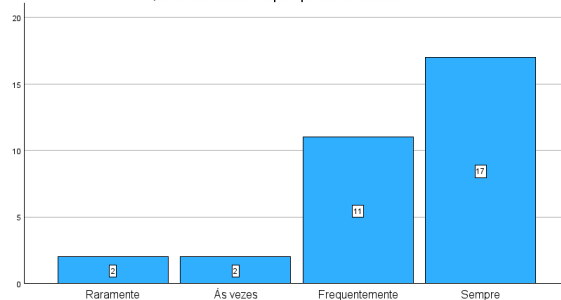
Respostas	Nº	%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	9	28,1%
Sempre	17	53,1%

Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Às vezes	5	15,6%
Frequentemente	12	37,5%
Sempre	14	43,8%

Q19 - O seu trabalho permite-lhe desenvolver as suas competências?



Q20 - O seu trabalho requer que tenha iniciativa?

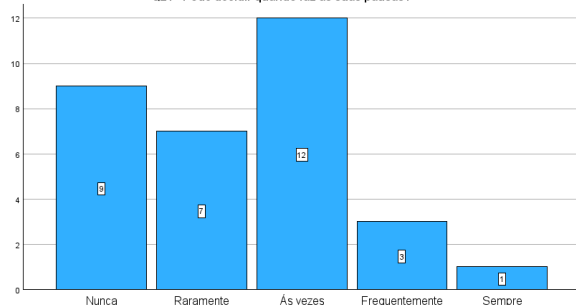


Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	11	34,4%
Sempre	14	43,8%

Respostas	Nº	%
Raramente	2	6,3%
Às vezes	2	6,3%
Frequentemente	11	34,4%
Sempre	17	53,1%

Controlo sobre o tempo de trabalho

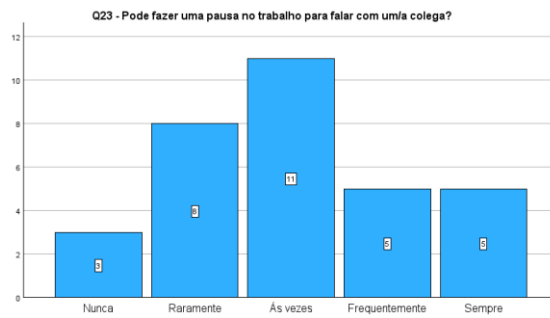
Q21 - Pode decidir quando faz as suas pausas?



Respostas	Nº	%
Nunca	9	28,1%
Raramente	7	21,9%
Às vezes	12	37,5%
Frequentemente	3	9,4%
Sempre	1	3,1%

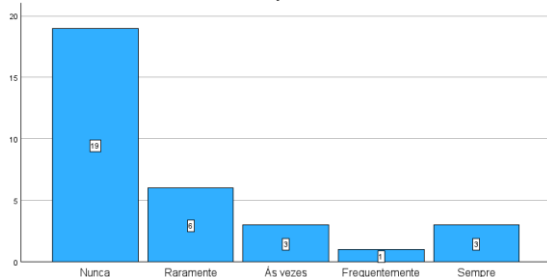


Respostas	N	%
Nunca	1	3,1%
Raramente	3	9,4%
Às vezes	12	37,5%
Frequentemente	12	37,5%
Sempre	4	12,5%



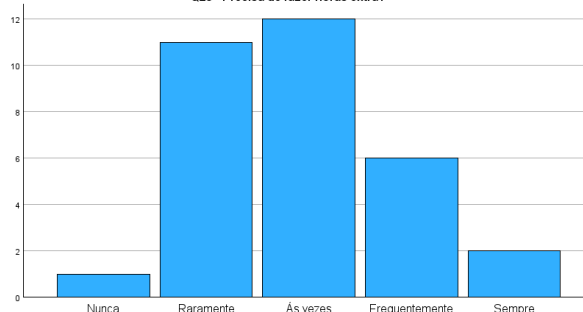
	N	%
Nunca	3	9,4%
Raramente	8	25,0%
Às vezes	11	34,4%
Frequentemente	5	15,6%
Sempre	5	15,6%

Q24 - Se tiver um assunto pessoal para tratar, consegue deixar a sua tarefa por meia hora sem precisar de autorização?



Respostas	Nº	%
Nunca	19	59,4%
Raramente	6	18,8%
Às vezes	3	9,4%
Frequentemente	1	3,1%
Sempre	3	9,4%

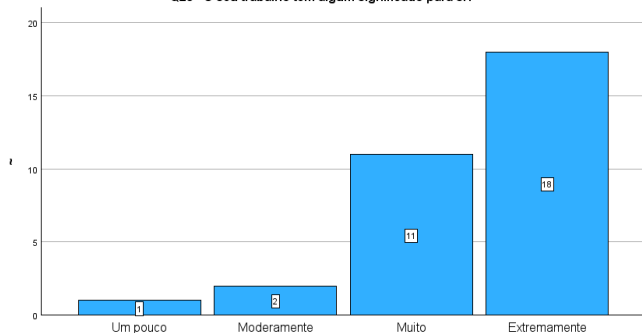
Q25 - Precisa de fazer horas extra?



Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Raramente	11	34,4%
Às vezes	12	37,5%
Frequentemente	6	18,8%
Sempre	2	6,3%

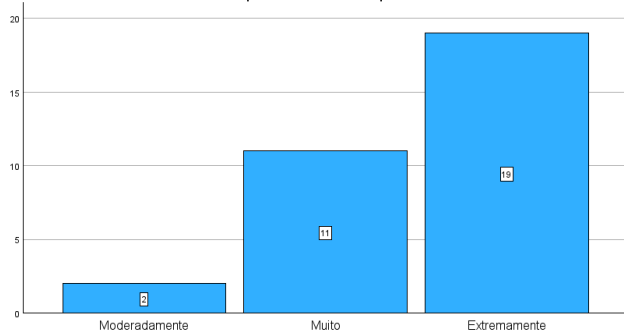
Significado do trabalho

Q26 - O seu trabalho tem algum significado para si?



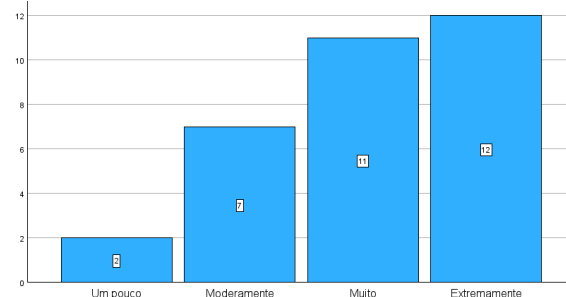
Respostas	Nº	%
Um pouco	1	3,1%
Moderadamente	2	6,3%
Muito	11	34,4%
Extremamente	18	56,3%

Q27 - Sente que o seu trabalho é importante?



Respostas	Nº	%
Moderadamente	2	6,3%
Muito	11	34,4%
Extremamente	19	59,4%

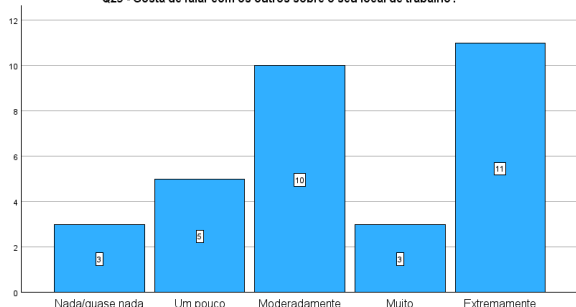
Q28 - Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?



Respostas	Nº	%
Um pouco	2	6,3%
Moderadamente	7	21,9%
Muito	11	34,4%
Extremamente	12	37,5%

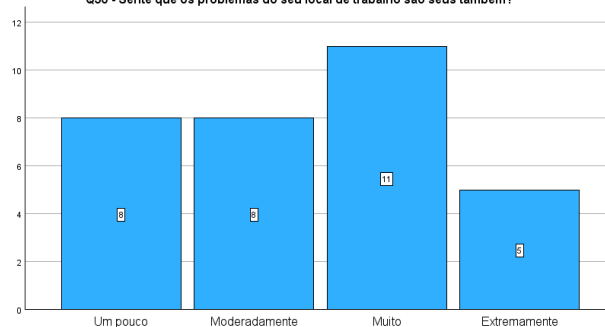
Compromisso face ao local de trabalho

Q29 - Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?



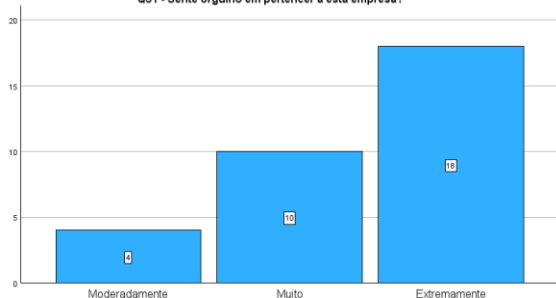
Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	3	9,4%
Um pouco	5	15,6%
Moderadamente	10	31,3%
Muito	3	9,4%
Extremamente	11	34,4%

Q30 - Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?



Respostas	Nº	%
Um pouco	8	25,0%
Moderadamente	8	25,0%
Muito	11	34,4%
Extremamente	5	15,6%

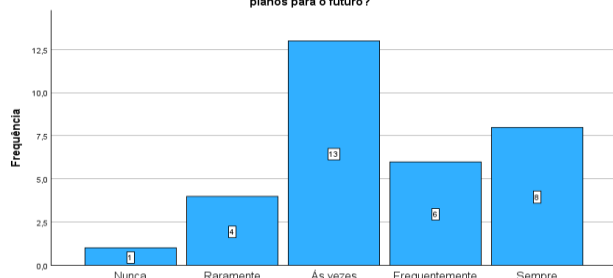
Q31 - Sente orgulho em pertencer a esta empresa?



Respostas	Nº	%
Moderadamente	4	12,5%
Muito	10	21,3%
Extremamente	18	56,3%

Previsibilidade

Q32 No seu local de trabalho é informado/a com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?

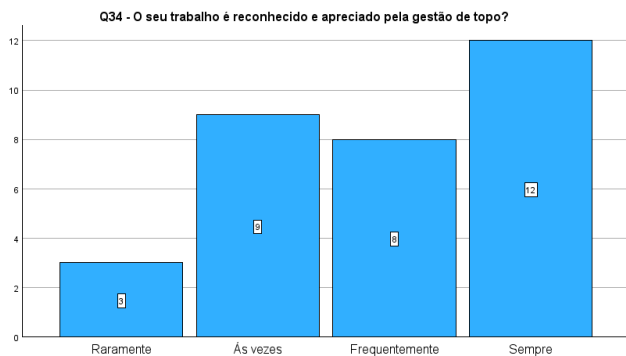


Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Raramente	4	12,5%
Às vezes	13	40,6%
Frequentemente	6	18,8%
Sempre	8	25,0%

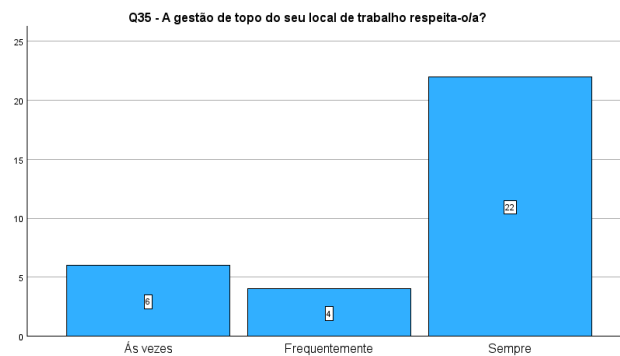


Respostas	Nº	%
Raramente	3	9,4%
Às vezes	5	15,6%
Frequentemente	12	37,5%
Sempre	12	37,5%

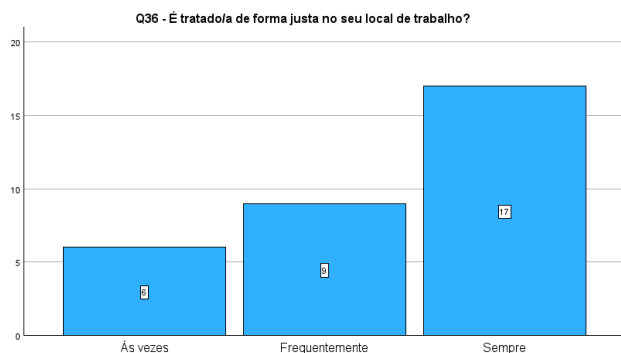
Reconhecimento



Respostas	Nº	%
Raramente	3	9,4%
Às vezes	9	28,1%
Frequentemente	8	25,0%
Sempre	12	37,5%

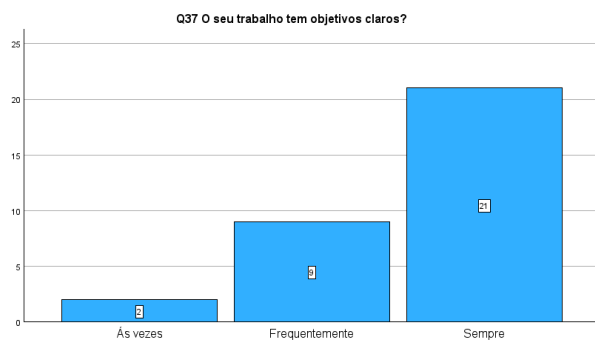


Respostas	Nº	%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	4	12,5%
Sempre	22	68,8%

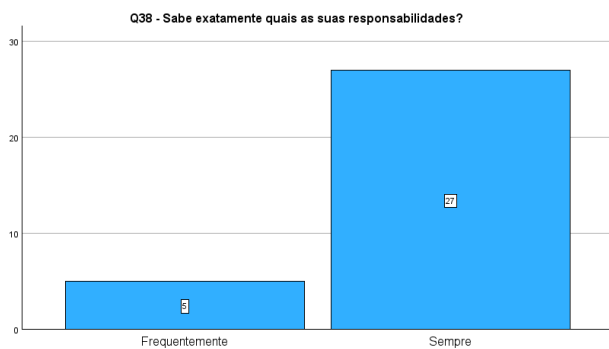


Respostas	Nº	%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	9	28,1%
Sempre	17	53,1%

Transparência do papel laboral



Respostas	Nº	%
Às vezes	2	6,3%
Frequentemente	9	28,1%
Sempre	21	65,6%

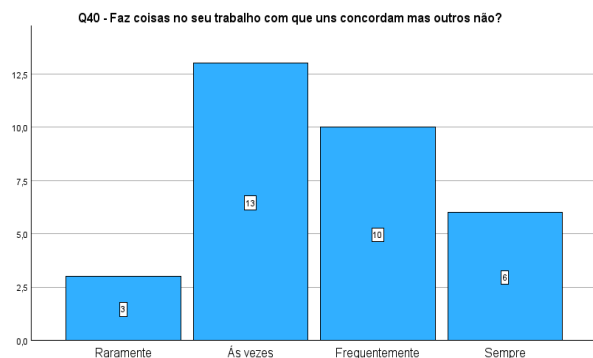


Respostas	Nº	%
Frequentemente	5	15,6%
Sempre	27	84,4%

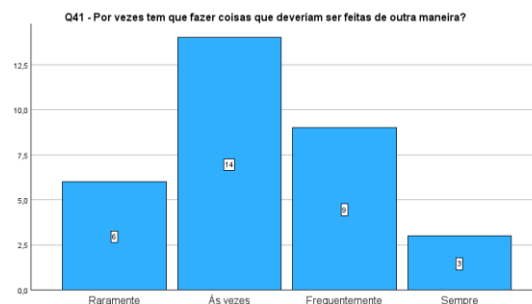


Respostas	Nº	%
Às vezes	1	3,1%
Frequentemente	7	21,9%
Sempre	24	75,0%

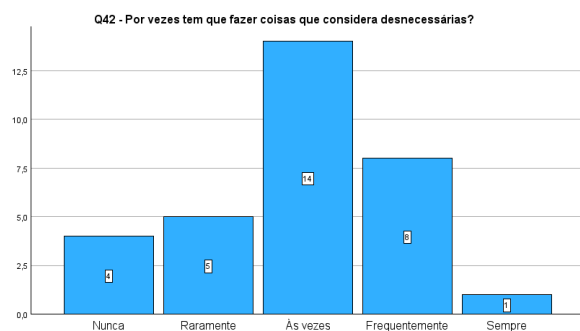
Conflito de papeis laboral



Respostas	Nº	%
Raramente	3	18,8%
Às vezes	13	43,8%
Frequentemente	10	28,1%
Sempre	6	9,4%



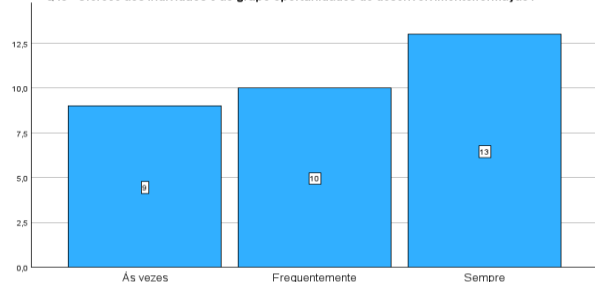
Respostas	Nº	%
Nunca	4	12,5%
Raramente	5	15,6%
Às vezes	14	43,8%
Frequentemente	8	25,0%
Sempre	1	3,1%



Respostas	Nº	%
Raramente	3	9,4%
Às vezes	13	40,6%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	6	18,8%

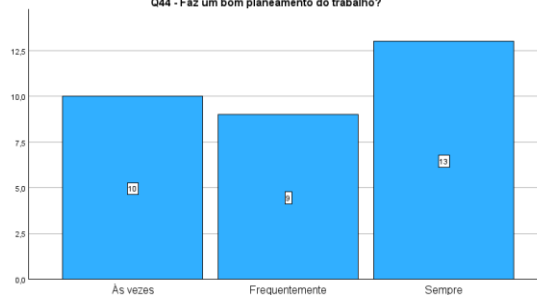
Em relação á chefia direta até que ponto considera que..... Qualidade da liderança

Q43 - Oferece aos indivíduos e ao grupo oportunidades de desenvolvimento/ formação?



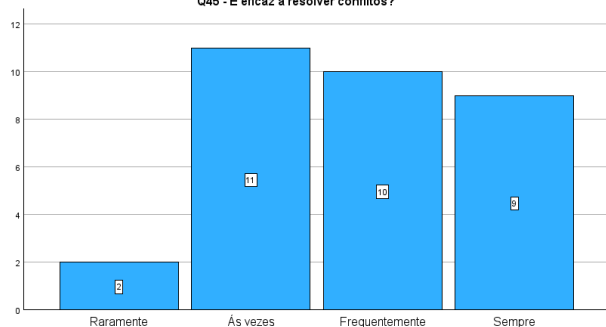
Respostas	Nº	%
Às vezes	10	31,3%
Frequentemente	9	28,1%
Sempre	13	40,6%

Q44 - Faz um bom planeamento do trabalho?



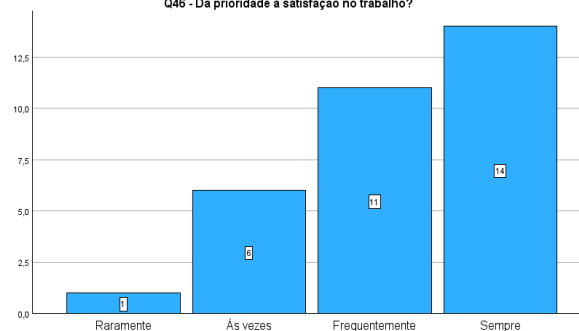
Respostas	Nº	%
Às vezes	9	28,1%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	13	40,6%

Q45 - É eficaz a resolver conflitos?



Respostas	Nº	%
Raramente	2	6,3%
Às vezes	11	34,4%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	9	28,1%

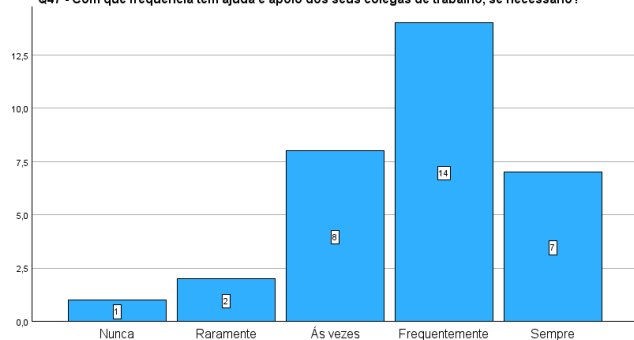
Q46 - Dá prioridade à satisfação no trabalho?



Respostas	Nº	%
Raramente	1	3,1%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	11	34,4%
Sempre	14	43,8%

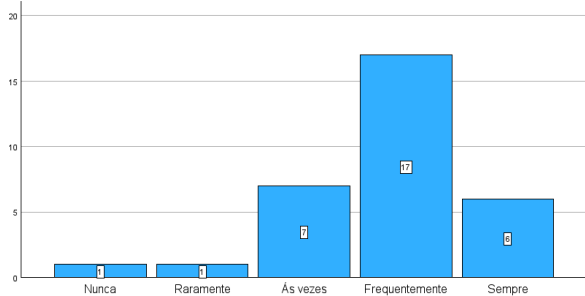
Suporte social dos colegas

Q47 - Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho, se necessário?



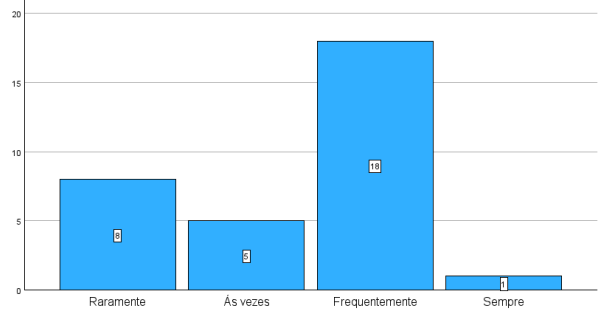
Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Raramente	2	6,3%
Às vezes	8	25,0%
Frequentemente	14	43,8%
Sempre	7	21,9%

Q48 - Com que frequência os seus colegas estão receptivos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho, se necessário?



Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Raramente	1	3,1%
Às vezes	7	21,9%
Frequentemente	17	53,1%
Sempre	6	18,8%

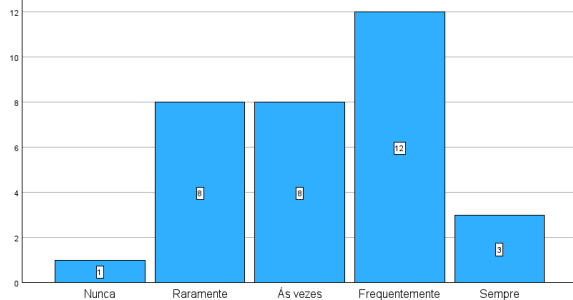
Q49 - Com que frequência os seus colegas falam consigo sobre o seu próprio desempenho laboral?



Respostas	Nº	%
Raramente	8	25,0%
Às vezes	5	15,6%
Frequentemente	18	56,3%
Sempre	1	3,1%

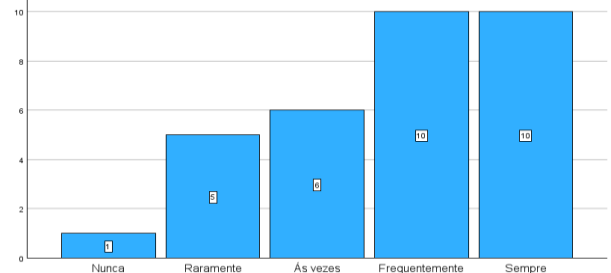
Suporte social dos superiores

Q50 - Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?



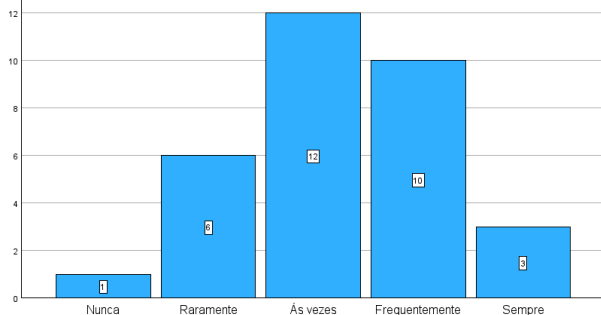
Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Raramente	8	25,0%
Às vezes	8	25,0%
Frequentemente	12	37,5%
Sempre	3	9,4%

Q51 - Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia direta, se necessário?



Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Raramente	5	15,6%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	10	31,3%

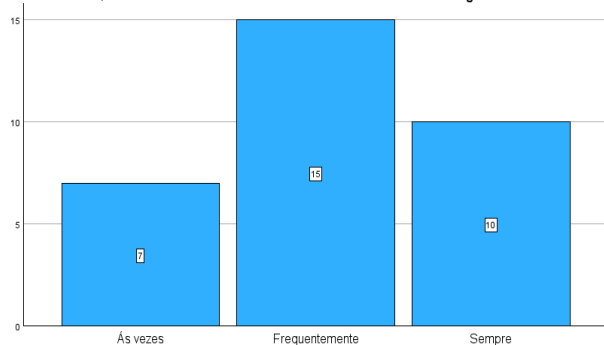
Q52 - Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre o seu desempenho laboral?



Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Raramente	6	18,8%
Às vezes	12	37,5%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	3	9,4%

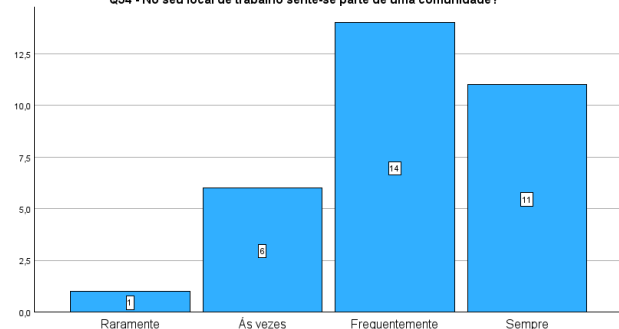
Sentido de pertença a comunidade

Q53 - Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?



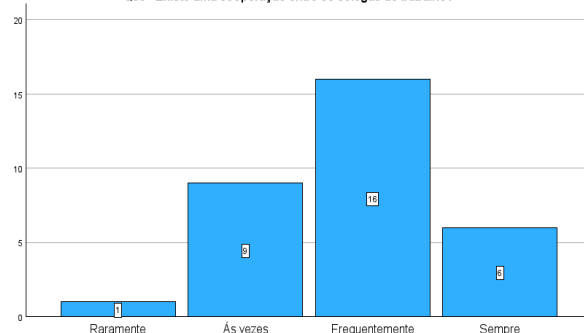
Respostas	Nº	%
Às vezes	7	21,9%
Frequentemente	15	46,9%
Sempre	10	31,3%

Q54 - No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?



Respostas	Nº	%
Raramente	1	3,1%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	14	43,8%
Sempre	11	34,4%

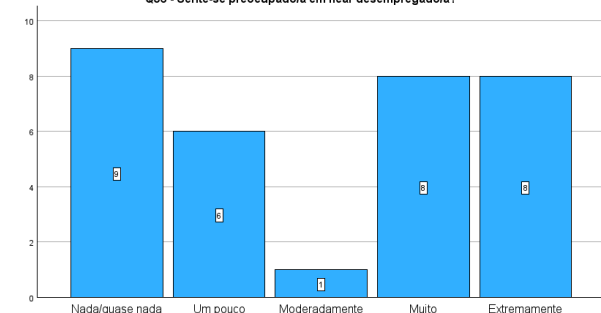
Q55 - Existe uma cooperação entre os colegas de trabalho?



Respostas	Nº	%
Raramente	1	3,1%
Às vezes	9	28,1%
Frequentemente	16	50,0%
Sempre	6	18,8%

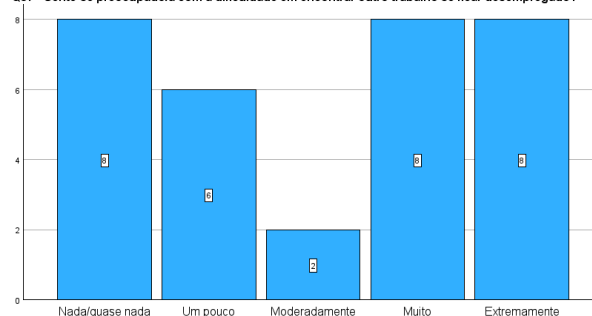
Insegurança laboral

Q56 - Sente-se preocupado/a em ficar desempregado/a?



Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	8	25,0%
Um pouco	6	18,8%
Moderadamente	2	6,3%
Muito	8	25,0%
Extremamente	8	25,0%

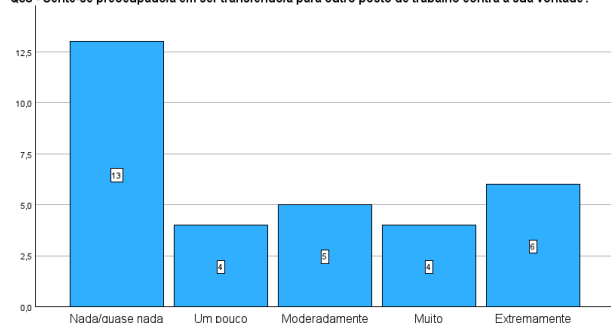
Q57 - Sente-se preocupado/a com a dificuldade em encontrar outro trabalho se ficar desempregado?



Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	9	28,1%
Um pouco	6	18,8%
Moderadamente	1	3,1%
Muito	8	25,0%
Extremamente	8	25,0%

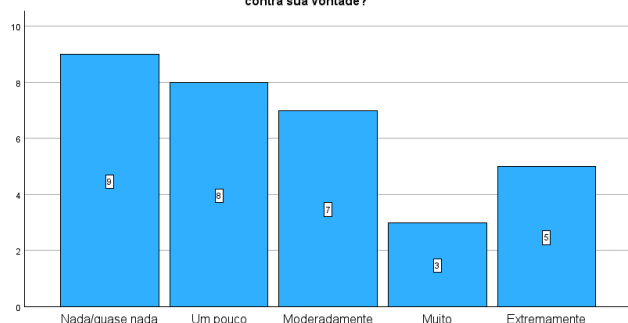
Insegurança com as condições de trabalho

Q58 - Sente-se preocupado/a em ser transferido/a para outro posto de trabalho contra a sua vontade?



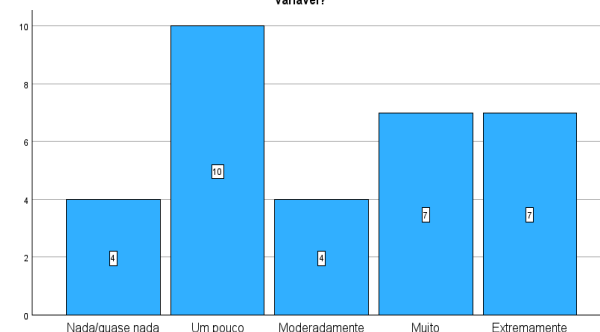
Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	13	40,6%
Um pouco	4	12,5%
Moderadamente	5	15,6%
Muito	4	12,5%
Extremamente	6	18,8%

Q59 - Preocupa-o/a que o seu horário de trabalho (turno, dias úteis, hora de entrada e saída) seja mudado contra sua vontade?



Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	9	28,1%
Um pouco	8	25,0%
Moderadamente	7	21,9%
Muito	3	9,4%
Extremamente	5	15,6%

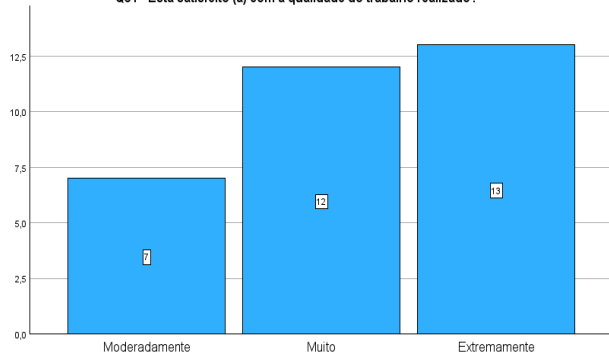
Q60 - Sente-se preocupado/a com uma diminuição na sua retribuição (redução, introdução de remuneração variável)?



Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	4	12,5%
Um pouco	10	31,3%
Moderadamente	4	12,5%
Muito	7	21,9%
Extremamente	7	21,9%

Qualidade do trabalho

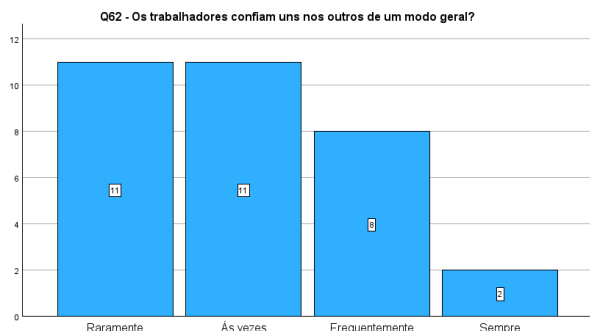
Q61 - Está satisfeito (a) com a qualidade do trabalho realizado?



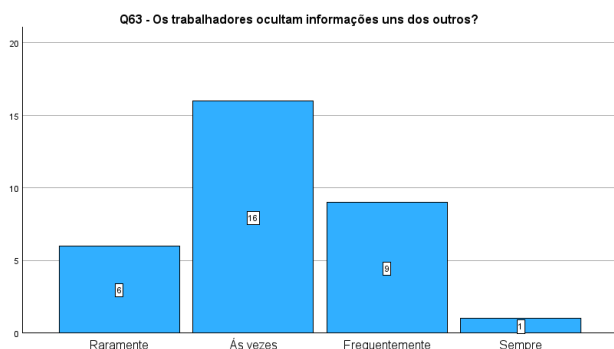
Respostas	Nº	%
Moderadamente	7	21,9%
Muito	12	37,5%
Extremamente	13	40,6%

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho num todo.

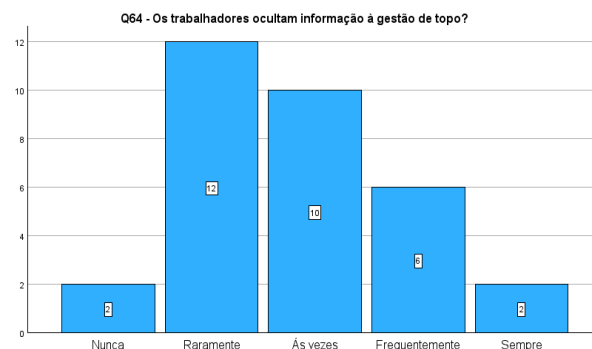
Confiança horizontal



Respostas	Nº	%
Raramente	11	34,4%
Às vezes	11	34,4%
Frequentemente	8	25,0%
Sempre	2	6,3%

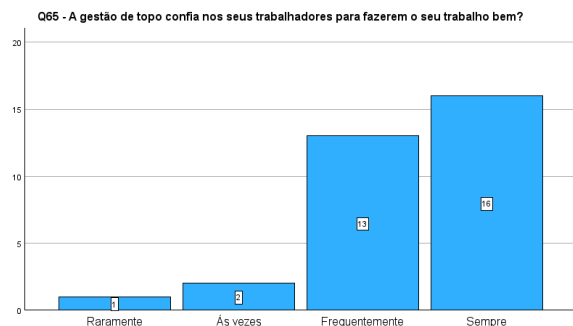


Respostas	Nº	%
Raramente	6	18,8%
Às vezes	16	50,0%
Frequentemente	9	28,1%
Sempre	1	3,1%

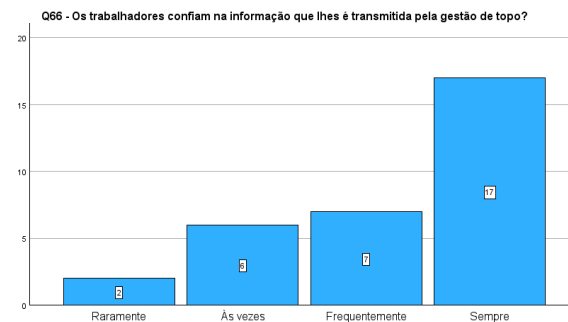


Respostas	Nº	%
Nunca	2	6,3%
Raramente	12	37,5%
Às vezes	10	31,3%
Frequentemente	6	18,8%
Sempre	2	6,3%

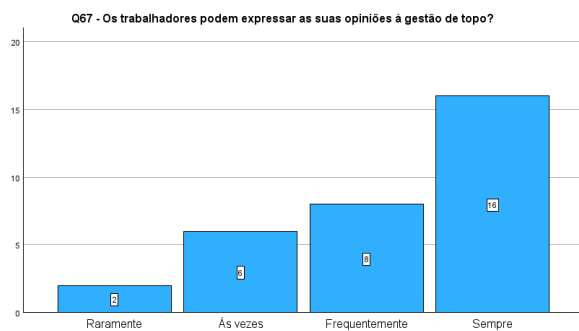
Confiança vertical



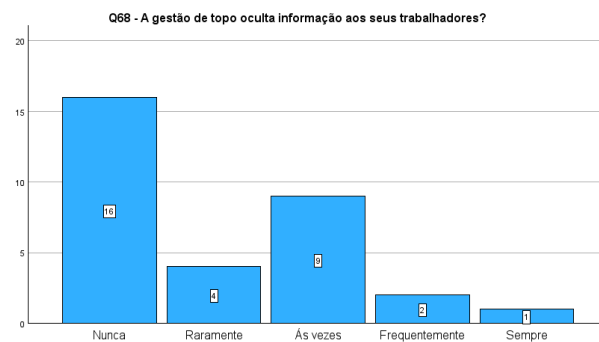
Respostas	Nº	%
Raramente	1	3,1%
Às vezes	2	6,3%
Frequentemente	13	40,6%
Sempre	16	50,0%



Respostas	Nº	%
Raramente	2	6,3%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	7	21,9%
Sempre	17	53,1%

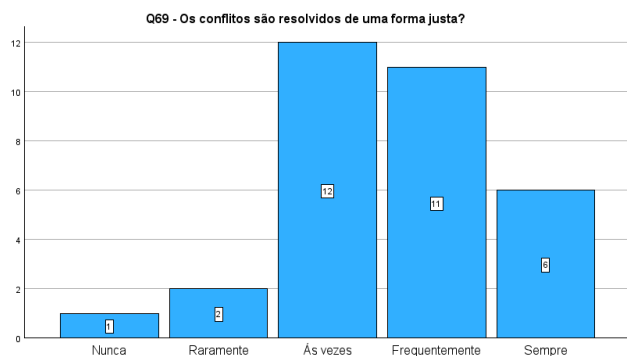


Respostas	Nº	%
Raramente	2	6,3%
Às vezes	6	18,8%
Frequentemente	8	25,0%
Sempre	16	50,0%

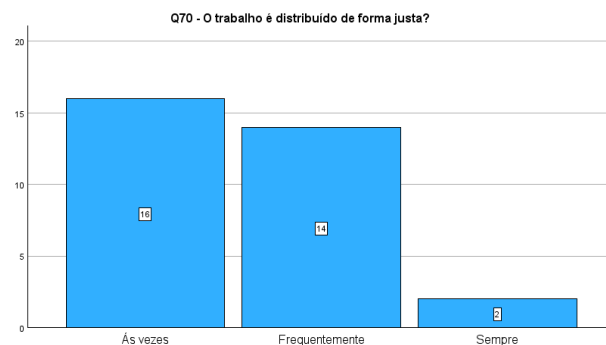


Respostas	Nº	%
Nunca	16	50,0%
Raramente	4	12,5%
Às vezes	9	28,1%
Frequentemente	2	6,3%
Sempre	1	3,1%

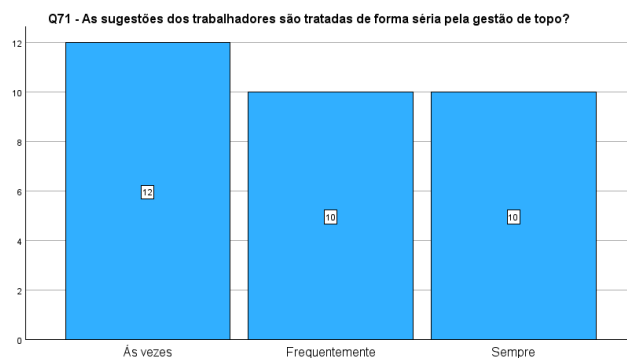
Justiça organizacional



Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Raramente	2	6,3%
Às vezes	12	37,5%
Frequentemente	11	34,4%
Sempre	6	18,8%

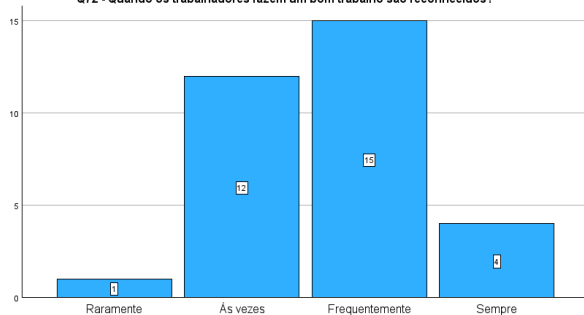


Respostas	Nº	%
Às vezes	16	50,0%
Frequentemente	14	43,8%
Sempre	2	6,3%



Respostas	Nº	%
Às vezes	12	37,5%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	10	31,3%

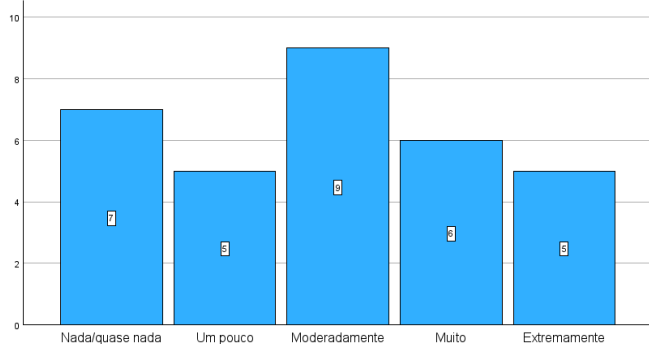
Q72 - Quando os trabalhadores fazem um bom trabalho são reconhecidos?



Respostas	Nº	%
Raramente	1	3,1%
Às vezes	12	37,5%
Frequentemente	15	46,9%
Sempre	4	12,5%

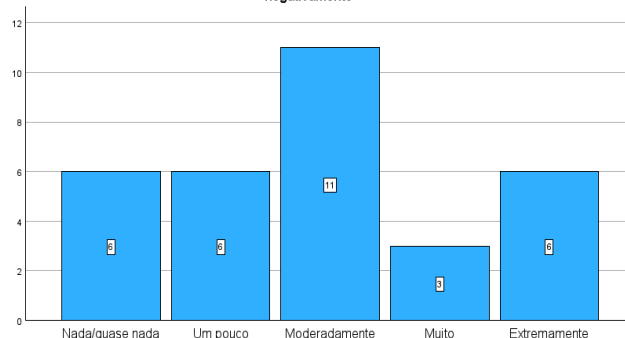
As próximas questões referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada: Conflito trabalho família

Q73 - Há momentos em que precisa de estar a trabalhar e gerir a vida_privada/familiar ao mesmo tempo?



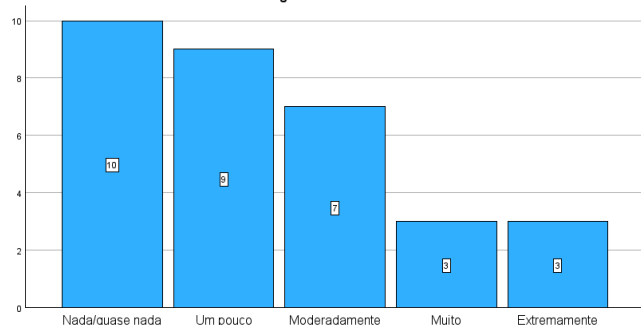
Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	7	21,9%
Um pouco	5	15,6%
Moderadamente	9	28,1%
Muito	6	18,8%
Extremamente	5	15,6%

Q74 - Sente que o seu trabalho lhe exige tanta energia, que acaba por afetar a sua vida privada/familiar negativamente?



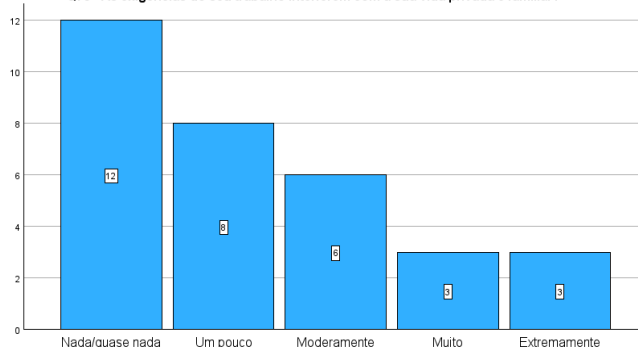
Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	6	18,8%
Um pouco	6	18,8%
Moderadamente	11	34,4%
Muito	3	9,4%
Extremamente	6	18,8%

Q75 - Sente que o seu trabalho lhe exige tanto tempo, que acaba por afetar a sua vida privada/familiar negativamente?



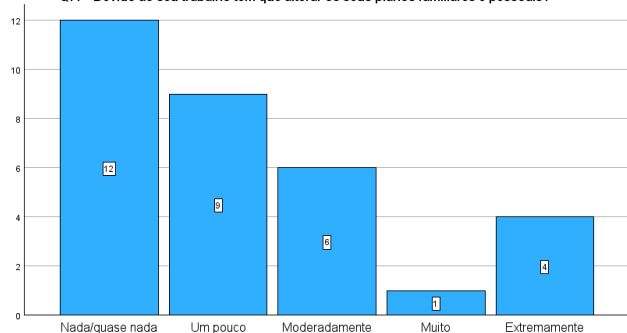
Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	10	31,3%
Um pouco	9	28,1%
Moderadamente	7	21,9%
Muito	3	9,4%
Extremamente	3	9,4%

Q76 - As exigências do seu trabalho interferem com a sua vida privada e familiar?



Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	12	37,5%
Um pouco	8	25,0%
Moderadamente	6	18,8%
Muito	3	9,4%
Extremamente	3	9,4%

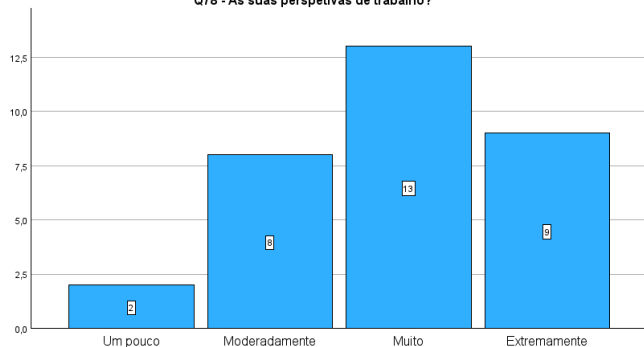
Q77 - Devido ao seu trabalho tem que alterar os seus planos familiares e pessoais?



Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	12	37,5%
Um pouco	9	28,1%
Moderadamente	6	18,8%
Muito	1	3,1%
Extremamente	4	12,5%

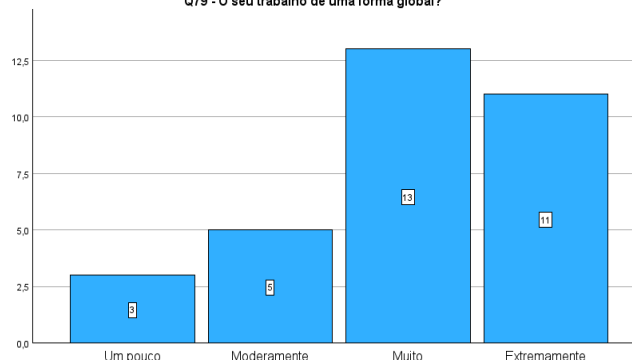
Em relação ao seu trabalho em geral o, quão satisfeito com... Satisfação com o trabalho

Q78 - As suas perspetivas de trabalho?



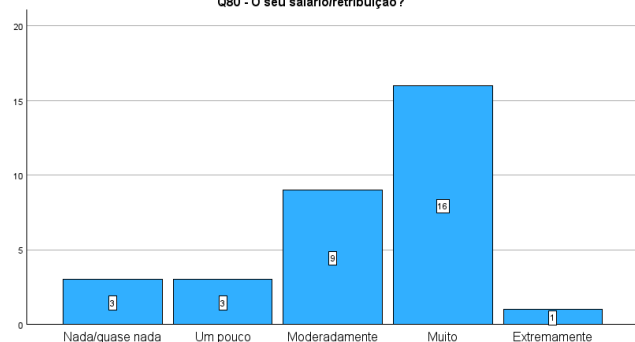
Respostas	Nº	%
Um pouco	2	6,3%
Moderadamente	8	25,0%
Muito	13	40,6%
Extremamente	9	28,1%

Q79 - O seu trabalho de uma forma global?



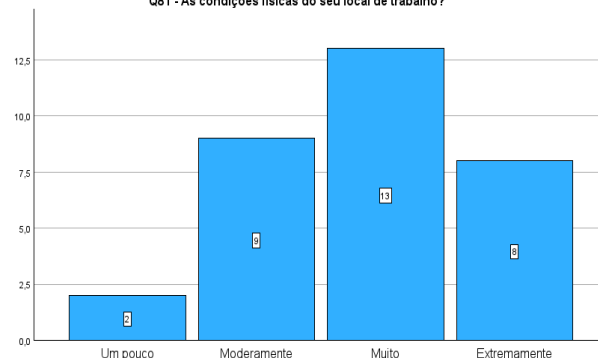
Respostas	Nº	%
Um pouco	3	9,4%
Moderadamente	5	15,6%
Muito	13	40,6%
Extremamente	11	34,4%

Q80 - O seu salário/retribuição?



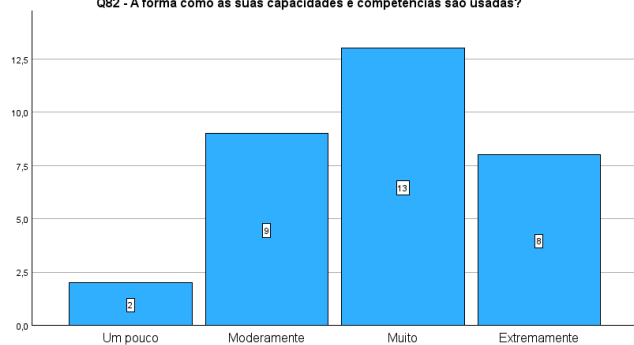
Respostas	Nº	%
Nada/quase nada	3	9,4%
Um pouco	3	9,4%
Moderadamente	9	28,1%
Muito	16	50,0%
Extremamente	1	3,1%

Q81 - As condições físicas do seu local de trabalho?



Respostas	Nº	%
Um pouco	2	6,3%
Moderadamente	9	28,1%
Muito	13	40,6%
Extremamente	8	25,0%

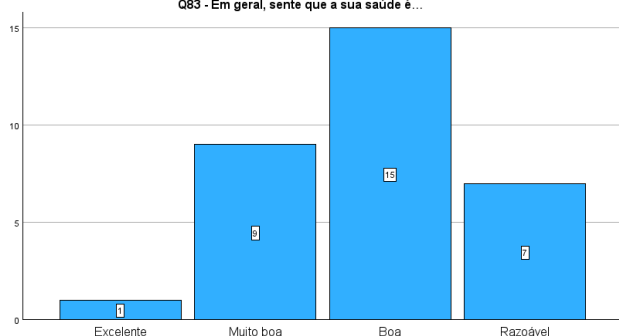
Q82 - A forma como as suas capacidades e competências são usadas?



Respostas	Nº	%
Um pouco	2	6,3%
Moderadamente	9	28,1%
Muito	13	40,6%
Extremamente	8	25,0%

Autoavaliação da saúde

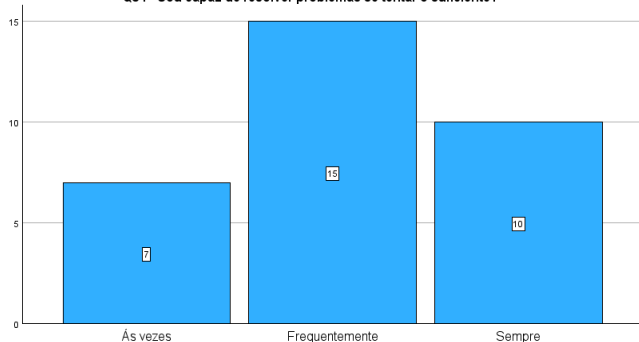
Q83 - Em geral, sente que a sua saúde é...



Respostas	Nº	%
Excelente	1	3,1%
Muito boa	9	28,1%
Boa	15	46,9%
Razoável	7	21,9%

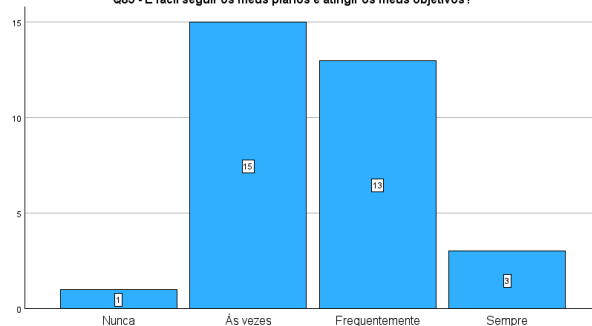
Autoeficácia

Q84 - Sou capaz de resolver problemas se tentar o suficiente?



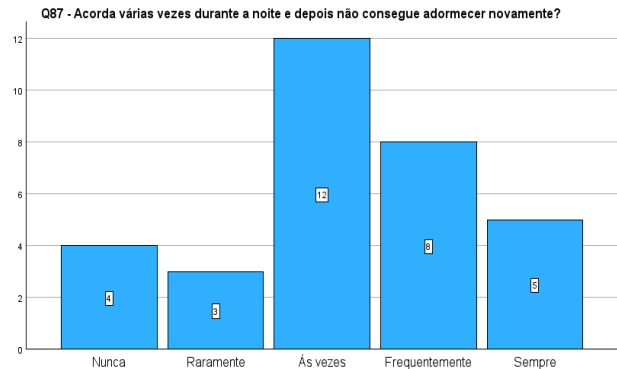
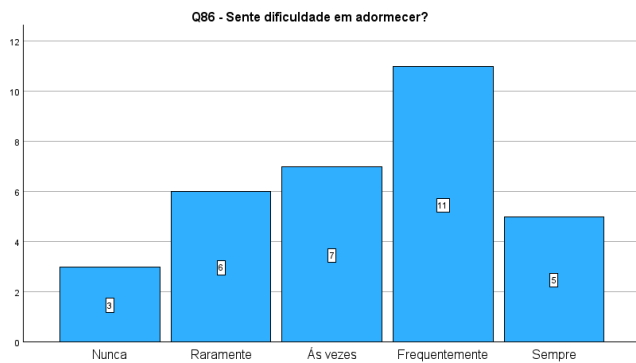
Respostas	Nº	%
Às vezes	7	21,9%
Frequentemente	15	46,9%
Sempre	10	31,3%

Q85 - É fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos?



Respostas	Nº	%
Nunca	1	3,1%
Às vezes	15	46,9%
Frequentemente	13	40,6%
Sempre	3	9,4%

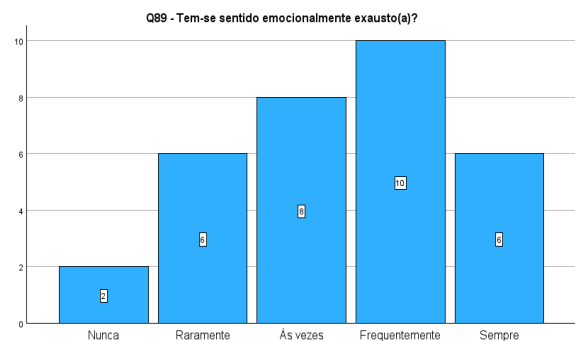
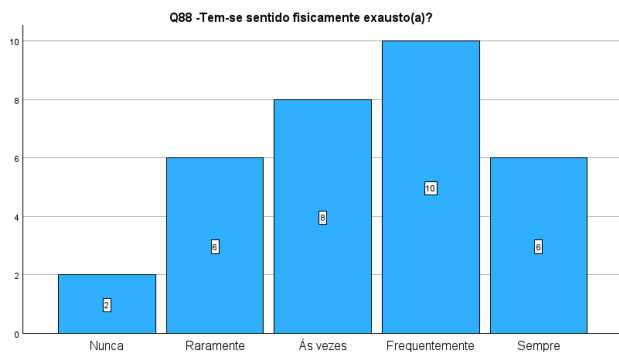
Com que frequência sentiu nas últimas 4 semanas? Problemas de sono



Respostas	Nº	%
Nunca	3	9,4%
Raramente	6	18,8%
Às vezes	7	21,9%
Frequentemente	11	34,4%
Sempre	5	15,6%

Respostas	Nº	%
Nunca	4	12,5%
Raramente	3	9,4%
Às vezes	12	37,5%
Frequentemente	8	25,0%
Sempre	5	15,6%

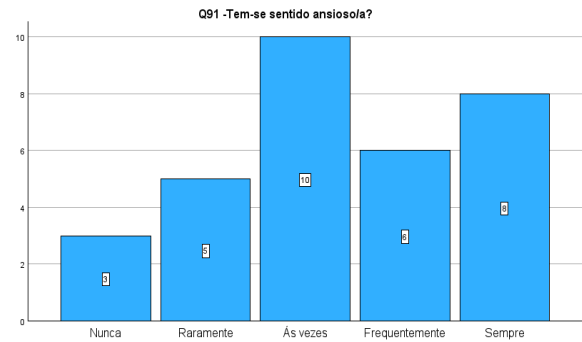
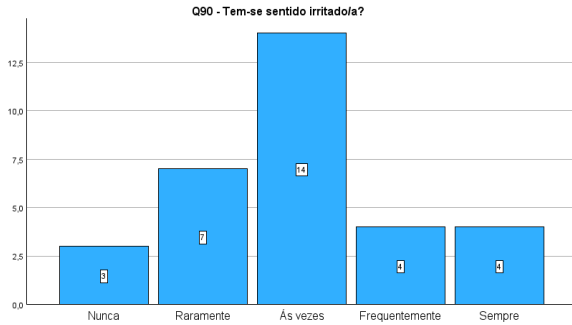
Burnout



Respostas	Nº	%
Nunca	2	6,3%
Raramente	6	18,8%
Às vezes	8	25,0%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	6	18,8%

Respostas	Nº	%
Nunca	2	6,3%
Raramente	6	18,8%
Às vezes	8	25,0%
Frequentemente	10	31,3%
Sempre	6	18,8%

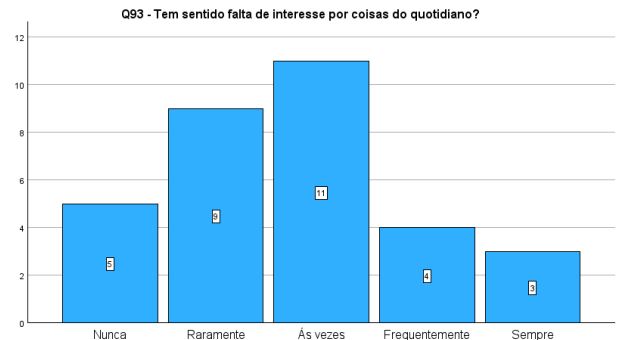
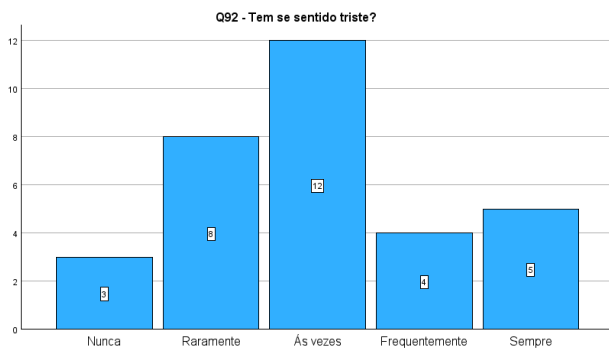
Stress



Respostas	Nº	%
Nunca	3	9,4%
Raramente	7	21,9%
Às vezes	14	43,8%
Frequentemente	4	12,5%
Sempre	4	12,5%

Respostas	Nº	%
Nunca	3	9,4%
Raramente	5	15,6%
Às vezes	10	31,3%
Frequentemente	6	18,8%
Sempre	8	25,0%

Sintomas depressivos



Respostas	Nº	%
Nunca	3	9,4%
Raramente	8	25,0%
Às vezes	12	37,5%
Frequentemente	4	12,5%
Sempre	5	15,6%

Respostas	Nº	%
Nunca	5	15,6%
Raramente	9	28,1%
Às vezes	11	34,4%
Frequentemente	4	12,5%
Sempre	3	9,4%

Apêndice 2 – Avaliação Global de Riscos

A avaliação foi realizada com base na observação das condições laborais em todos os postos de trabalho e do meio circundante.

A avaliação dos riscos profissionais é um processo que tem como finalidade avaliar a magnitude do risco para a saúde e a segurança dos trabalhadores no decorrer do seu trabalho, no decorrer das circunstâncias em que o perigo pode ocorrer no local de trabalho. Assim, esta tem a finalidade de adquirir todas as informações necessárias para que a entidade patronal reúna condições para uma tomada de decisão apropriada sobre a necessidade de adotar medidas preventivas e sobre o tipo de medidas a adotar face aos riscos que possam surgir.

O método utilizado na avaliação de riscos, é um método probabilístico que tem em conta a gravidade e a probabilidade dos riscos avaliados.

Este método probabilístico foi desenvolvido por William T. Fine, este permite calcular a gravidade relativa e a perigosidade de cada risco através de uma fórmula que, ponderando diversos fatores de inspeção de riscos, calcula o grau de perigosidade de um risco estabelecendo a “grandeza do risco” que irão determinar a urgência das ações preventivas.

O grau de Perigosidade, segundo o autor, dever ser calculado através da seguinte fórmula:

$$GP = FP \times FE \times FC$$

Em que, o GP é grau de perigosidade; FP a probabilidade de um determinado acidente ocorrer, FE o grau de exposição ao risco FC as consequências do acidente.

As classificações referentes ao FP, FE e FC deverão ser avaliadas de acordo, com as tabelas.

A probabilidade confere a possibilidade da ocorrência de um acidente face à exposição ao risco.

Fator probabilidade (FP)		
10	Muito provável	Acidente como resultado mais e esperado, se a situação de risco ocorrer. Existe histórico de ocorrências.
6	Possível	Acidente como perfeitamente possível. Probabilidade de 50%. Existe histórico de ocorrências.
3	Raro	Acidente como coincidência rara. Probabilidade de 10%. Existe histórico de ocorrências.
1	Repetição Improvável	Acidente como consequência remotamente possível. Sabe-se que já ocorreu. Probabilidade de 1%. Existe histórico de ocorrências.
0.5	Nunca Aconteceu	Acidente como coincidência extremamente remota. Não existe histórico de ocorrências.
0.1	Praticamente impossível	Acidente como praticamente impossível. Nunca aconteceu em muitos anos de exposição

O grau de exposição corresponde à frequência de exposição ao risco.

Fator exposição (FE)		
10	Continua	Muitas vezes ao dia
6	Frequente	Aproximadamente uma vez por dia.
5	Ocasional	> 1 vez por semana a 1 vez por mês
4	Irregular	≥ 1 vez por mês a < 1 vez por ano.
1	Raro	Sabe-se que ocorre, mas com baixíssima frequência.
0.5	Pouco provável	Não se sabe se ocorre, mas é possível que possa acontecer.

O nível das consequências utiliza como referência a escala 1 (lesões ligeiras a 100 (morte de vários colaboradores), quer para as lesões quer para os danos materiais.

Fator consequência (FC)		
100	Catástrofe	Elevado número de mortes. Grandes perdas.
50	Várias mortes	Perdas ≥ 500.000 € < 1.000.000 €.
25	Morte	Acidente mortal. Perdas ≥ 100.000 € e < 500.000 €.
15	Lesões graves	Incapacidade permanente. Perdas ≥ 1.000 € e < 100.000 €.
5	Lesões com baixa	Incapacidade temporária. Perdas < 1.000 €.
1	Pequenas feridas	Lesões ligeiras. Contusões, golpes, etc..

Depois de efetuado o cálculo referente ao grau de perigosidade (GP), o valor obtido vai-nos determinar o critério de atuação, ou seja, se é urgente implementar medidas ou se pode omitir a correção. A tabela nº 4 explica mais detalhadamente estes critérios.

GP= Grau de Perigosidade	Classificação do risco	Critério de atuação
≥ 400	Grave e iminente	Suspensão imediata da atividade perigosa
200-400	Alto	Correção necessário no prazo de um mês
70-200	Notável	Correção necessária no prazo de 3 meses
20-70	Moderado	Melhorar se for técnica e economicamente viável
<20	Aceitável	Não é necessário tomar ações

Abaixo encontramos a matriz de avaliação de riscos através do método William T. Fine.

Matriz de Avaliação de riscos

Refº	Tarefa	Perigo/ Fator de riscos	Riscos	Dano/Efeito	Requisito legal	FC	FE	FP	GP	Classificação de risco	Medidas preventivas/corretivas
1	Limpeza e arrumação do espaço	Escorregões, tropeções, quedas ao mesmo nível	Escorregar no piso molhado aquando da sua limpeza.	Pequenos ferimentos ou fraturas que podem ser graves	Portaria nº 987/93	1	6	3	18	Aceitável	Manter, sempre o posto de trabalho limpo e organizado.
											O balde de limpeza deve estar sempre colocado a par do colaborador ou visível, nunca pelas suas costas, de modo evitar quedas
											O colaborador deve proceder á limpeza, voltado para o piso molhado, de modo a evitar escorregões
											Usar de preferência calçado com sola antiderrapante.
		Queda devido a desarrumação do posto de trabalho, tal como, objeto colocados nas zonas de passagem	Pequenos ferimentos ou fraturas	Portaria nº 987/93	1	6	3	18	Aceitável	Após a limpeza, utilizar um pano seco, para que secagem seja mais rápida	
										Manter a zona de trabalho e as vias de circulação arrumadas e organizadas de modo a prevenir as quedas ao mesmo nível.	
Utilização de escada de mão	Queda a diferentes níveis	Fratura, lesões múltiplas	Portaria nº 987/93	5	5	1	25	Moderado	Apenas utilizar escadas de mão resistentes, rígidas e construídas com materiais sólidos e isentos de defeitos e em bom estado de conservação e de utilização.		
									As escadas de mão devem ser colocadas de modo a garantir a sua estabilidade durante a utilização.		
									Os apoios das escadas de mão devem assentar em suporte estável e resistente, de dimensão adequada e imóvel, de modo que os degraus se mantenham em posição horizontal durante a utilização.		
											As escadas só devem ser utilizadas por um funcionário de cada vez.

Matriz de Avaliação de riscos

Refº	Tarefa	Perigo/ Fator de riscos	Riscos	Dano/Efeito	Requisito legal					Classificação de risco	Medidas preventivas/corretivas
						FC	FE	FP	GP		
											Não se deve transportar nada nas mãos quando se sobe ou desce uma escada de mão.
											Não colocar escadas de mão atrás das portas ou em locais de passagem ou circulação.
		Utilização de produtos de limpeza tóxicos	Derrame ou inalação ou engolir	Intoxicação erupções cutâneas	DL 63/2008	1	5	3	15	Aceitável	Os produtos químicos devem estar armazenados e depositados em bacias de retenção
											Estes devem estar armazenados em locais apropriados As fichas de dados de segurança devem estar sempre junto do produto
2	Atividades com a crianças e os seus cuidados	Adoção de posturas menos adequadas	Ergonómicos	Lesões músculo-esqueléticas	DL 330/93, alterado pela lei 113/99	5	4	3	60	Moderado	Evitar as posturas incorretas e não sobrecarregar os músculos para tentar pegar nas crianças de forma incorreta.
		Movimentação manual de cargas	Posturas inadequadas	Lesões músculo-esqueléticas	DL 330/93, alterado pela lei 113/99	5	6	3	90	Notável	Aproximar-se o mais possível do objeto a levantar e apoiar os pés com firmeza ligeiramente afastados.
											Baixar-se dobrando os joelhos, mantendo os pés afastados e as costas direitas.
											Agarrar fortemente a carga, mantendo-a próxima do corpo, para que não deslize e caia.
											Levar o objeto endireitando as pernas mantendo-o apoiado contra o corpo e as costas direitas; a cabeça deve permanecer levantada e a carga deve distribuir-se entre as duas mãos, sempre que possível.
											Utilização de calçado de trabalho confortável Não transportar manualmente cargas muito pesadas ou de grande volume. Nesses casos deve solicitar ajuda a outro colaborador ou utilizar algum equipamento de movimentação mecânica de cargas (Ex: carrinho de transporte).

Matriz de Avaliação de riscos

Refº	Tarefa	Perigo/ Fator de riscos	Riscos	Dano/Efeito	Requisito legal	FC	FE	FP	GP	Classificação de risco	Medidas preventivas/corretivas
			Quedas ao mesmo nível	Fratura, lesões múltiplas	Portaria nº 987/93	5	6	1	30	Moderado	Utilizar calçado com sola antiderrapante e de preferência sem saltos altos. Não transportar cargas de grande volume que tapem o campo de visão. Manter as vias de circulação desobstruídas.
			Queda de objetos	Fratura, lesões múltiplas, traumatismos	Portaria nº 987/93	1	6	3	18	Aceitável	Verificar se a carga não é demasiado pesada ou difícil de manipular por uma só pessoa.
3	Trabalhos administrativos e de gestão	Trabalho realizado na posição de sentado e com recurso a equipamentos dotados de visor	Ergonómicos	Perturbações músculo-esqueléticas	Decreto-lei nº 330/93, alterado pela lei nº 113/99	1	10	1	10	Aceitável	As cadeiras devem possuir encosto e assento reguláveis. O espaço para as pernas deve ser suficientemente amplo para garantir liberdade de movimentos. Deve existir um apoio de pés com área suficiente para um posicionamento confortável e regulável em altura e inclinação. O trabalhador deve poder conseguir alcançar todos os objetos e ferramentas de que necessita para executar as suas tarefas sem ter que efetuar movimentos bruscos ou efetuar grandes extensões dos braços ou mãos. Organizar a atividade de forma que o trabalho diário com visor seja periodicamente interrompido por pausas ou mudanças de atividade que reduzam a pressão do trabalho com equipamento dotado de visor. Realizar periodicamente e sempre que apresentem perturbações visuais um exame médico adequado aos olhos e à visão. Formar e informar todos os colaboradores sobre os riscos a que estão expostos e maneiras de os minimizar.
		Postura estática	Adoção de posturas incorretas.	Lesões músculo-esqueléticas		1	6	3	18	Aceitável	A cadeira deve possuir encosto e assento reguláveis;

Matriz de Avaliação de riscos

Refº	Tarefa	Perigo/ Fator de riscos	Riscos	Dano/Efeito	Requisito legal					Classificação de risco	Medidas preventivas/corretivas
						FC	FE	FP	GP		
	Trabalhos administrativos e de gestão	durante longos períodos;		(torcicolos, lombalgias, hérnias discais...)	Decreto-lei nº 330/93, alterado pela lei nº113/99						O espaço para as pernas deve ser suficientemente amplo para garantir liberdade de movimentos. Deve existir um apoio de pés com área suficiente para um posicionamento confortável e regulável em altura e inclinação. O trabalhador deve poder conseguir alcançar todos os objetos e ferramentas de que necessita para executar as suas tarefas sem ter que efetuar movimentos bruscos ou efetuar grandes extensões dos braços. Colocar um apoio de pés nos postos trabalhos onde seja necessário; Formar e informar os trabalhadores acerca da adoção de posturas corretas; Instruir os trabalhadores acerca da prática de exercícios de ginástica laboral que permitam um relaxamento dos músculos (Formação/Informação)
		Utilização prolongada do computador	Esforço visual excessivo	Fadiga visual; Dores de cabeça; Afeções visuais.	Decreto-lei nº 349/93	1	6	3	18	Aceitável	Organizar a atividade de forma que o trabalho diário com visor seja periodicamente interrompido por pausas ou mudanças de atividade que reduzam a pressão do trabalho com equipamento dotado de visor. Realizar periodicamente e sempre que apresentem perturbações visuais um exame médico adequado aos olhos e à visão Pausas e rotatividade no trabalho; Utilização de monitores adequados. Formar e informar todos os colaboradores sobre os riscos a que estão expostos e maneiras de os minimizar.
		Utilização repetitiva do rato do computador.	Esforço excessivo da mão (pulso)	Lesões músculo esqueléticas (tendinites,	Decreto-lei nº 330/93, alterado pela lei 113/99	1	6	3	18	Aceitável	Adquirir rato e tapete ergonómico; Formação e Informação em Ergonomia Pausas no trabalho;

Matriz de Avaliação de riscos

Refº	Tarefa	Perigo/ Fator de riscos	Riscos	Dano/Efeito	Requisito legal	FC	FE	FP	GP	Classificação de risco	Medidas preventivas/corretivas
4	Trabalhos administrativos e de gestão			síndrome do túnel cárpico...)							Rotatividade.
		Equipamentos alimentados a energia elétrica	Contacto elétrico	Choque elétrico, eletrização	Decreto-Lei n.º 50/2005	15	6	0,5	45	Moderado	Nunca remover uma ficha da tomada em que se encontra ligada puxando pelo fio elétrico. Não sobrecarregar as tomadas ou extensões elétricas com muitas ligações em simultâneo. Nunca utilizar fios, tomadas ou fichas elétricas danificadas. Proceder a uma revisão periódica das instalações elétricas e dos equipamentos. Utilizar apenas equipamentos elétricos em bom estado de conservação.
			Incêndio	Queimaduras	Decreto-Lei n.º 220/2008	15	6	0,5	45	Moderado	Utilizar materiais de decoração com características mínimas de reação ao fogo. Formar e informar todos os colaboradores sobre o uso de extintores.
		Movimentações no escritório	Quedas ao mesmo nível	Pequenos ferimentos ou fraturas	Portaria nº 987/93	5	10	1	50	Moderado	Não correr, nem andar depressa. Manter as áreas de trabalho e vias de circulação limpas e organizadas. Não deixar objetos ou capas espalhadas no chão. Não transportar demasiados objetos ao mesmo tempo
		Utilização de objetos contundentes (X- ato, tesouras)	Contacto com objetos	Corte	Portaria nº 987/93	1	6	3	18	Aceitável	Nunca guardar um x-ato, ou tesouras, nos bolsos sem proteger a lâmina. Manusear os objetos contundentes com cuidado.
		Máquinas e utilização de equipamentos	Entaladelas	Pisaduras, pequenos ferimentos ou fraturas	Decreto-Lei n.º 50/2005	1	6	3	18	Aceitável	Uso de luvas Formação aos colaboradores sobre o uso correto dos equipamentos Todas as máquinas e equipamentos deverão possuir proteção mecânica
			Vibrações	Desconforto		1	0,5	0,1	0,05	Aceitável	Uso de luvas

Matriz de Avaliação de riscos

Refº	Tarefa	Perigo/ Fator de riscos	Riscos	Dano/Efeito	Requisito legal	FC	FE	FP	GP	Classificação de risco	Medidas preventivas/corretivas
	Trabalhos de confeção de alimentos na cozinha	Uso de Varinhas Mágicas			Decreto-Lei n.º 50/2005						Afixar procedimentos de segurança
		Confeção de alimentos	Queimaduras	Ferimentos, queimaduras	Decreto-Lei n.º 50/2005	5	6	3	90	Notável	Sinalização de perigo de líquidos e alta temperatura Usar a sinalização de uso obrigatório de luvas, bata, óculos e calçado de segurança Uso de luvas com manguito de proteção Afixar procedimentos de segurança
		Gás do fogão	Gás e vapores detetáveis	Intoxicação, queimaduras		1	6	3	18	Aceitável	Gás Canalizado da companhia Corte da alimentação de gás pode ser efetuado pelo interior das instalações As válvulas manuais de corte de gás possuem a sua localização sinalizada. O gás só sai se o exaustor estiver ligado.
		Manipulação de utensílios/Garrafas de vidro, copos, máquinas e outros	Golpes e cortes	Pequenos ferimentos ou fraturas	Portaria nº 987/93	1	6	3	18	Aceitável	Uso de luvas Manutenção correto dos equipamentos Uso obrigatório de proteção individual
	Trabalhos de confeção de alimentos na cozinha	Confeção e ingestão de alimentos	Microrganismos	Intoxicações alimentares, doenças várias	Regulamento (CE) nº 852/2004	5	5	3	75	Notável	Uso de luvas de proteção Respeito pelos princípios do HACCP Formação em HACCP Alimentos congelados são armazenados separadamente por classes São efetuados registos de monitorização de temperatura às instalações frigoríficas Utilizar sempre equipamentos de proteção individual durante a confeção e manipulação dos alimentos, luvas, bata, touca.

Matriz de Avaliação de riscos

Refº	Tarefa	Perigo/ Fator de riscos	Riscos	Dano/Efeito	Requisito legal	FC	FE	FP	GP	Classificação de risco	Medidas preventivas/corretivas
											Higiene Rigorosa na zona de confeção de alimentos.
											Bons hábitos de higiene pessoal
											Sinalização de uso de EPI's obrigatório
5	Atividades diversas	O risco de choque elétrico ou eletrocussão está relacionado com o contacto direto ou indireto com partes ativas de máquinas e equipamentos.	Contacto direto ou indireto	Choque elétrico, eletrização	Decreto-Lei n.º 50/2005	15	1	1	15	Aceitável	Os quadros elétricos possuem porta, disjuntores identificados e sinalização. Continua formação / informação aos trabalhadores no que respeita aos riscos profissionais. Efetuar sempre uma manutenção adequada de todas as máquinas e equipamentos. Todos os quadros elétricos devem ter portas em acrílico ou material, situação correspondentes e sinalização alusiva de Quadro elétrico e de perigo de eletrocussão (Faísca). Sugere-se a colocação de tapetes anti estáticos por baixo dos quadros elétricos. Garantir sempre a ligação á terra das massas metálicas das máquinas e equipamentos á terra, garantindo a sua resistividade.
6		Ligações e dispositivos elétricos de máquinas e equipamentos	Elétricos	Incendio, Explosões	Decreto-Lei n.º 220/2008	1	6	3	18	Aceitável	Sistema automático de Detecção de incêndios (SADI). Seis extintores, quatro do tipo ABC de 6 kg e dois de CO2 de 2 kg, colocados, sinalizados e com vinheta de revisão anual obrigatória validade Um dos extintores do tipo ABC está na cozinha. Manta ignífuga na cozinha e a sua localização sinalizada.
7		Uso de Gás Natural da companhia	Fuga de gás	Incêndio, Explosões	Decreto-Lei n.º 97/2017, alterado pela Lei 59/2018	1	6	3	18	Aceitável	Bocas-de-incêndio do tipo carretel. Corte da alimentação de gás pode ser efetuado pelo interior das instalações.
8	Atividades diversas		Materiais inflamáveis	Incêndio		1	6	3	18	Aceitável	O gás só sai se o exaustor estiver ligado.

Matriz de Avaliação de riscos

Refº	Tarefa	Perigo/ Fator de riscos	Riscos	Dano/Efeito	Requisito legal	FC	FE	FP	GP	Classificação de risco	Medidas preventivas/corretivas
		Todos os moveis e documentos			Decreto-Lei n.º 220/2008						As válvulas manuais de corte de gás possuem a sua localização sinalizada Continua formação em combate e segurança contra incêndios Verificações periódicas das instalações elétricas de modo a respeitarem todas as condições de segurança exigidas. Assegurar sempre o bom estado de conservação dos meios existentes. Assegurar sempre a correta manutenção dos componentes da instalação do gás. Todos os extintores deverão estar instalados de forma a distância da sua pega ao pavimento não ultrapasse 1.20 MT. Todas as zonas de risco C deveriam ser compartimentos corta-fogo.
9	Atividades diversas	Utilização da caldeira a gás	Gás e vapores detetáveis	Explosões	Decreto-Lei n.º 97/2017, alterado pela Lei 59/2018	1	6	3	18	Aceitável	Caldeira a gás em zona de fácil acesso. Não comunicar diretamente com as zonas de trabalho Registos de manutenção por pessoal especializado Elaboração Manual ATEX (atmosferas explosivas).
10	Relacionamento com as crianças e os pais	Contacto continuo com as crianças é com os pais	Stress,	Riscos psicossociais	Portaria nº 987/93	5	6	1	30	Moderado	Pausas continuas Sensibilizar os colaboradores para a importância de controlar os riscos psicossociais Promover atividades para relaxar durante a jornada de trabalho
11		Ritmo de trabalho intenso	Carga de trabalho	Riscos psicossociais	Portaria nº 987/93	5	6	1	30	Moderado	Pausas continuas Sensibilizar os colaboradores para a importância de controlar os riscos psicossociais Promover atividades para relaxar durante a jornada de trabalho Efetuar sempre o registo das higienizações

Matriz de Avaliação de riscos

Refº	Tarefa	Perigo/ Fator de riscos	Riscos	Dano/Efeito	Requisito legal	FC	FE	FP	GP	Classificação de risco	Medidas preventivas/corretivas
12		Instalações sanitárias e vestiários	Higiene pessoal	A higienização previne doenças	Portaria nº 987/93	1	6	3	18	Aceitável	Os Wc 's possuem ventilação Os Wc 's possuem dispensador de sabonete líquido e dispensador de papel. Os vestiários possuem cacifos em número suficiente e também bancos/cadeira Efetuar sempre o registro das higienizações
13	Atividades diversas	Sinalização e Iluminação de Segurança e Emergência	Evacuação e outros	Rápida evacuação em caso de emergência	Portaria nº 1532/2008 alterada e republicada pela Portaria nº 135/2020	1	6	3	18	Aceitável	Existe sinalização com indicação dos caminhos de evacuação e blocos autônomos de iluminação de emergência. Existem plantas de emergência e portas antipânico. Continua formação no âmbito da evacuação de edifícios. Manter sempre as vias de passagem desimpedidas Nunca deverão existir autocolantes a ofuscar e a tapar a iluminação de emergência. Todos os riscos e perigos existentes deverão estar sempre devidamente sinalizados e identificados.
14		1º Socorros	Formação adequada, material suficiente	Rápida atuação em caso de acidente	Lei nº 102/2009 de 10 de setembro	1	6	3	18	Aceitável	Armário dos primeiros socorros com todos os produtos necessários e a sua localização sinalizada Há caixas de primeiros socorros na sala das crianças Continua formação em primeiros socorros e Suporte Básico de Vida
15		Utilização de equipamentos de ventilação+ Torneiras de água quente	Legionella	Problemas de saúde	Lei n.º 52/2018, de 20 de agosto	15	1	1	15	Aceitável	Existindo o uso de águas a altas temperaturas (aparelhos de ar condicionado), torneiras de água quente, é necessário realizar análises periódicas às águas. E ter um plano de prevenção da Legionella
16			Medidas de autoproteção MAPS	Ação rápida em caso de incidente	Lei nº123/2019 de 18 de Outubro	1	6	3	18	Aceitável	Continua atualização

Matriz de Avaliação de riscos

Refº	Tarefa	Perigo/ Fator de riscos	Riscos	Dano/Efeito	Requisito legal	FC	FE	FP	GP	Classificação de risco	Medidas preventivas/corretivas
		Requisitos estruturais e documentais									As portas devem abrir sempre no sentido de evacuação
17	Separação de resíduos	Resíduos	Ambiental	Poluição	Decreto-Lei n.º 102- D/2020 de 10 de dezembro	1	6	3	18	Aceitável	Todos resíduos devem ser devidamente acondicionados até serem recolhidos Quando existem resíduos que carecem de recolha especializada, esta deve ser assegurada, bem como o cumprimento de todas as disposições legais

Classificação do risco	Classificação do risco	Número de riscos avaliados
Aceitável	<20	26
Moderado	20-70	8
Notável	70-200	3
Alto	200- 400	0
Grave Iminente	>= 400	0
	Total	37

Através da avaliação de riscos realizada no infantário através da observação dos postos de trabalho e também da análise da documentação que nos foi facultada pela administração.

Foi possível verificar que as lesões músculo-esqueléticas têm grande prevalência devido a movimentação manual de cargas, quando pegam nas crianças ao colo por exemplo. Má postura na realização de movimentos. Faz com que alguns colaboradores precisem mesmo de baixa médica devido a esses problemas. Face ao exposto na avaliação de riscos recomenda-se a continuidade da implementação das medidas de forma a diminuir ou mesmo eliminar os riscos existentes na organização.