



SANDRO
AUGUSTO DA
CRUZ MADRUGA

**Análise dos Fatores de Riscos
Psicossociais aos Trabalhadores
de Limpeza Industrial numa
Indústria Siderúrgica**

Relatório de Dissertação de investigação do
Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho

ORIENTADOR

Professor Doutor Ferreira Cascão

Outubro 2025

SANDRO
AUGUSTO DA
CRUZ MADRUGA

**Análise dos Fatores de Riscos
Psicossociais aos Trabalhadores de
Limpeza Industrial numa Indústria
Siderúrgica**

JÚRI

Presidente: (Grau, Nome, Instituição)

Orientador: (Grau, Nome, Instituição)

Vogal: (Grau, Nome, Instituição)

Vogal: (Grau, Nome, Instituição)

Data da realização da prova (mês e ano)

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Ferreira Cascão um agradecimento especial por me ter aceitado como seu orientando e pela sua disponibilidade.

Agradeço também ao corpo docente do Instituto Politécnico de Setúbal pelo conhecimento transmitido e pela partilha de experiências que sempre promoveram e certamente enriqueceu a vida de todos os colegas que me acompanham ao longo do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho.

Agradeço aos meus colegas de trabalho pela força e compreensão em certos momentos, bem como à entidade patronal pela disponibilidade oferecida para que me dedicasse ao Mestrado.

À minha família pelo incentivo e força nos momentos menos bons, quando o cansaço e as dificuldades apareciam.

Quero agradecer, de forma muito especial à minha mulher e filha, pois sem eles não teria tido a força e o apoio sólido que me permitiu alcançar até ao presente ponto do Mestrado.

Por fim aos meus colegas e amigos de Mestrado, pelo companheirismo e boa disposição.

RESUMO

O presente estudo insere-se no âmbito da unidade curricular de Dissertação/Projeto/Estágio em SHT, do 2º ano do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, lecionado na Escola Superior de Tecnologia, em parceria com a Escola Superior de Ciências Empresariais.

Este estudo tem como principal objetivo identificar, através da perceção dos trabalhadores, a presença de riscos psicossociais relacionados com a realização das suas tarefas laborais de limpeza industrial numa indústria siderúrgica. Foi ainda analisada a relação dos riscos psicossociais com alguns fatores demográficos e profissionais.

O trabalho de limpeza apesar de ser essencial para a manutenção da eficiência e segurança operacional, continua a ser desprezado e subestimado, resultando assim em condições laborais adversas que podem vir a comprometer o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores, sendo um setor onde as exigências físicas e psicossociais são particularmente elevadas.

O respetivo estudo, utilizando uma abordagem quantitativa, baseou-se na aplicação do Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ III) e de um questionário sociodemográfico aplicado a uma amostra de 45 trabalhadores de limpeza industrial que laboram numa indústria siderúrgica, dos quais apenas 43 constituem a amostra final do estudo.

A avaliação dos riscos psicossociais será efetuada posteriormente através da aplicação do COPSOQ III- *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Cotrim et al., 2022), juntamente com um conjunto de questões, de modo a avaliar os fatores demográficos e profissionais. Os dados obtidos serão posteriormente tratados com o *software* aplicativo do tipo científico, IBM SPSS.

Através dos resultados obtidos conclui-se que o perfil de risco decorre da combinação de elevada intensidade temporal, incerteza e ambiguidade de papéis, exigências cognitivas e relações de confiança horizontal fragilizadas. Recomenda-se uma gestão de cargas e tempos de trabalho, um reforço de suporte e participação ativa, formação contínua e medidas organizacionais que mitiguem a insegurança laboral, promovendo ambientes de trabalho mais seguros, dignos e sustentáveis.

Palavras-chave: riscos psicossociais; limpeza industrial; saúde ocupacional; COPSOQ III.

ABSTRACT

This study falls within the scope of the Dissertation/Project/Internship curricular unit in OHS, in the 2nd year of the Master's in Occupational Safety and Health, taught at the School of Technology in partnership with the School of Business Sciences.

The main objective is to identify, through workers' perceptions, the presence of psychosocial risks associated with the performance of industrial cleaning tasks in a steel industry. The relationship between psychosocial risks and selected demographic and professional factors was also analyzed

Although essential for maintaining operational efficiency and safety, cleaning work remains overlooked and underestimated, resulting in adverse working conditions that may compromise workers' physical and psychological well-being. It is a sector where physical and psychosocial demands are particularly high.

Using a quantitative approach, the study was based on the application of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) and a sociodemographic questionnaire to a sample of 45 industrial cleaning workers employed in a steel plant, of whom 43 constituted the final sample.

The assessment of psychosocial risks will be subsequently carried out using COPSOQ III (Cotrim et al., 2022), together with a set of questions to evaluate demographic and professional factors. The data obtained will then be processed using the scientific statistical software IBM SPSS.

The results indicate that the risk profile stems from the combination of high temporal intensity, uncertainty and role ambiguity, cognitive demands, and weakened horizontal trust relationships. It is recommended to manage workload and working time, reinforce support and active participation, ensure continuous training, and implement organizational measures that mitigate job insecurity, thereby promoting safer, dignified and sustainable work environments.

Keywords: psychosocial risks; industrial cleaning; occupational health; COPSOQ III.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE DE TABELAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
1.1. A evolução do conceito de trabalho e da Segurança no Trabalho	3
1.2. Caracterização dos serviços de limpeza.....	5
1.3. Os riscos psicossociais no trabalho	6
1.4. Fatores de riscos psicossociais	8
1.5. Consequências dos riscos psicossociais	10
1.6. As principais problemáticas do setor da limpeza industrial	11
1.7. Riscos e perigos da indústria siderúrgica para com os serviços de limpeza industrial ..	13
CAPÍTULO II – METODOLOGIA	14
2.1. Objetivos	14
2.2. Método Seguido	15
2.3. A amostra	16
2.4. O instrumento	23
2.5. Procedimento de recolha de dados	25
CAPÍTULO III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS	27
3.1. Análise dos fatores de riscos psicossociais da empresa	27
3.2. Análise dos resultados em função das caraterísticas sociodemográficas da empresa .	30
3.3. Análise dos resultados em função das caraterísticas socioprofissionais da empresa ...	40
3.4. Discussão dos resultados.....	46
4. CONCLUSÃO.....	51
Referências Bibliográficas	55

ANEXO 1 – Questionário Sociodemográfico, Socioprofissional E Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ III).....	61
---	----

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Caraterização da amostra.....	17
Tabela 2 - Escalas e Subescalas do COPSOQ III	24
Tabela 3 - Percentagens das subescalas do gráfico tercis.....	29
Tabela 4 - Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por género.....	30
Tabela 5 - Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por idade	32
Tabela 6 - Comparação de Média Idade e “Exigências Quantitativas”	33
Tabela 7 - Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III, por estado civil	34
Tabela 8 - Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por habilitações literárias ..	36
Tabela 9 - Comparação de Média Habilitações Literárias e “Previsibilidade”	38
Tabela 10 - Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por grupo filhos	39
Tabela 11 - Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por cargo	40
Tabela 12 - Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por antiguidade	41
Tabela 13 - Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por tipo de vínculo.....	43
Tabela 14 - Comparação de Média Tipo de Vínculo e “Ritmo de Trabalho”	45
Tabela 15 - Comparação de Média Tipo de Vínculo e “Confiança Horizontal”	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição da amostra por sexo.....	18
Gráfico 2 - Distribuição da amostra por idade.....	19
Gráfico 3 - Distribuição da amostra por estado civil.....	19
Gráfico 4 - Distribuição da amostra por nível de escolaridade.....	20
Gráfico 5 - Distribuição da amostra por cargo	21
Gráfico 6 - Distribuição da amostra por antiguidade.....	21
Gráfico 7 - Distribuição da amostra por vínculo laboral.....	22
Gráfico 8 - Distribuição da amostra em função da família (filhos)	22
Gráfico 9 - Tercis das subescalas	28

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

Cit in – citado em

COPSOQ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire

EFCI - European Cleaning and Facility Services Industry

EPC - Equipamentos de proteção coletiva

EPI - Equipamentos de proteção individual

Et al. – E outros

EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho)

ILO – International Labour Organization

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

SPSS - Statistic Package for the Social Sciences

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

WHO – World Health Organization

WHSQ - Workplace Health and Safety Queensland

INTRODUÇÃO

O trabalho enquanto atividade humana, tem acompanhado a evolução das sociedades, assumindo diferentes significados e funções em cada época histórica, em que para além de assegurar a sobrevivência económica, o trabalho ocupa um lugar central na construção da identidade individual e coletiva, sendo simultaneamente fonte de realização pessoal e, paradoxalmente, de sofrimento e alienação (Arendt, 1958; Dejours, 2018). A forma como o trabalho é organizado, distribuído e vivido nas sociedades contemporâneas, influencia profundamente a saúde física, mental e social dos trabalhadores.

No atual contexto de globalização e intensificação da competitividade económica, os ambientes laborais têm vindo a sofrer enormes transformações. A crescente pressão por maior produtividade, a precariedade dos vínculos contratuais, a instabilidade laboral, a flexibilização dos horários e a introdução massiva de novas tecnologias, alteraram profundamente a experiência de trabalho, aumentando a complexidade dos riscos a que os trabalhadores se encontram expostos (Gollac & Bodier, 2011; EU-OSHA, 2014). Neste novo paradigma, surgem os riscos psicossociais como uma dimensão incontornável da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), encontrando-se estes riscos relacionados com a forma como o trabalho é planeado, organizado e gerido, tendo impactos na saúde mental e física dos trabalhadores, influenciando também o desempenho organizacional e a sustentabilidade económica (Benavides et al., 2014).

Vulneráveis a estes riscos psicossociais, encontram-se os trabalhadores da limpeza industrial, frequentemente invisibilizados, subvalorizados e expostos a condições de trabalho adversas, mesmo que o seu contributo seja fundamental para garantir a segurança, a eficiência e a continuidade das operações industriais. A função de limpeza é, muitas vezes, desconsiderada socialmente e negligenciada do ponto de vista das políticas de prevenção de riscos laborais (Scandella, 2010).

Neste enquadramento, o presente estudo propõe-se analisar, de forma aprofundada, os fatores de risco psicossocial que afetam os trabalhadores de limpeza industrial numa indústria siderúrgica em Portugal, considerando que o presente estudo, reflete que um sistema integrado de SST, que contemple simultaneamente os riscos físicos, químicos e psicossociais, é condição indispensável para promover um ambiente de trabalho saudável, digno e sustentável.

Com o intuito de caracterizar e avaliar de forma multidimensional a exposição psicossocial destes profissionais, o presente estudo recorre ao Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III), instrumento internacionalmente reconhecido e validado para a população portuguesa, que operacionaliza um modelo multifatorial de avaliação de exigências, recursos e resultados em saúde e bem-estar (Kristensen et al., 2005; Pejtersen et al., 2010; Silva et al.,

2011; Cotrim et al., 2022; Llorens, 2019). Complementa-se esta avaliação, com um questionário sociodemográfico, permitindo analisar associações entre características pessoais e profissionais e as dimensões psicossociais avaliadas.

A abordagem metodológica adotada é quantitativa, com aplicação do COPSOQ III (versão média) a trabalhadores de limpeza industrial numa unidade siderúrgica em Portugal, e tratamento estatístico com o software IBM SPSS (versão 30), incluindo análises descritivas e comparativas (teste t de Student, ANOVA e teste de Tukey), seguindo práticas metodológicas consistentes com a literatura (Pestana & Gageiro, 2014; Fortin, 2009; Garg, 2016).

A investigação visa produzir conhecimento aplicável à prevenção, orientando a conceção de medidas organizacionais que promovam ambientes de trabalho mais seguros, dignos e inclusivos, alinhados com os princípios da OMS e com as orientações europeias em SST, implicando intervir quer sobre as fontes estruturais de risco da organização do trabalho, intensidade e tempo, autonomia e previsibilidade, relações sociais e liderança, justiça organizacional, quer sobre os recursos individuais e coletivos de proteção, suporte social, qualidade da liderança, reconhecimento, capital social e controlo sobre o tempo (Gollac & Bodier, 2011; EU OSHA, 2014; Franklin & Gkiouleka, 2021).

Em síntese, este estudo procura colmatar lacunas empíricas no contexto nacional, evidenciando um grupo profissional pouco estudado em ambiente de alto risco, realizado através de um instrumento robusto e de um desenho metodológico coerente com o estado da arte.

A estrutura do trabalho organiza-se do seguinte modo: após esta introdução, apresenta-se o enquadramento teórico (Capítulo I), a metodologia (Capítulo II), a análise e discussão dos resultados (Capítulo III) e, por fim, as conclusões, limitações e recomendações (Capítulo IV). Pretende-se, com esta investigação, atingir os seguintes objetivos a partir da questão de investigação:

- **Questão de investigação:** Quais os fatores de risco psicossociais a que os trabalhadores de limpeza industrial, numa indústria siderúrgica, estão expostos?
- **Objetivos:**
 1. Identificar e avaliar os fatores de risco psicossociais presentes no exercício da atividade dos trabalhadores de limpeza industrial numa unidade industrial do setor siderúrgico;
 2. Analisar a relação entre as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais dos trabalhadores e os fatores de risco psicossociais identificados;
 3. Propor medidas de prevenção e intervenção orientadas para a mitigação dos riscos psicossociais detetados no contexto da limpeza industrial em ambiente siderúrgico.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. A evolução do conceito de trabalho e da Segurança no Trabalho

O conceito de trabalho, enquanto prática social e económica, tem sofrido profundas alterações ao longo dos diferentes períodos históricos, refletindo as transformações políticas, sociais e culturais das sociedades humanas. Desde a Antiguidade, o trabalho tem sido alvo de múltiplas perceções, frequentemente associadas à posição social dos indivíduos e às relações de poder vigentes em cada época.

Na Grécia antiga, o trabalho era amplamente concebido como uma atividade de estatuto inferior. O esforço físico e produtivo era atribuído sobretudo aos escravos, enquanto os cidadãos livres, pertencentes às elites, dedicavam-se a atividades consideradas nobres, como a vida pública, a filosofia e as artes (Arendt, 1958). Nesta conceção, o trabalho físico era visto como um obstáculo à realização plena da cidadania, reservada àqueles que podiam dispor de tempo livre para o exercício da reflexão e da participação política.

Com a chegada da Revolução Industrial no século XVIII, o paradigma do trabalho sofreu uma alteração radical. A mecanização da produção, a migração do campo para as cidades e o surgimento da fábrica como espaço privilegiado de trabalho deram origem ao trabalho assalariado em larga escala, caracterizado por longas jornadas, condições precárias e elevada exploração. Marx (2013) destacou a alienação do trabalhador em relação ao produto do seu trabalho como uma das consequências mais prejudiciais do sistema capitalista industrial. Esta fase histórica acentuou a necessidade de proteção do trabalhador, o que viria a desenvolver-se progressivamente ao longo dos séculos seguintes.

Durante o século XX, com o fortalecimento dos movimentos dos trabalhadores e a criação dos sindicatos, assistiu-se à conquista de direitos laborais fundamentais, como a regulamentação da jornada de trabalho, o direito a férias, o salário mínimo e a segurança no emprego. Na atualidade, o mundo do trabalho encontra-se em plena transformação, impulsionado pela globalização, pela digitalização da economia e pela ascensão de tecnologias emergentes, como a inteligência artificial. Estes fatores deram origem a novos modelos laborais, entre os quais se destacam o teletrabalho, as plataformas digitais de prestação de serviços. Embora tais modalidades promovam uma maior flexibilidade na gestão da vida profissional e pessoal, também introduzem desafios substanciais que comprometem a estabilidade do emprego, aumentam a carga emocional dos trabalhadores e intensificam a pressão por produtividade.

Neste novo contexto laboral, os riscos psicossociais adquirem um papel central, refletindo-se em fenómenos como a precarização dos vínculos contratuais, a insegurança relativamente à manutenção do emprego, a diluição das fronteiras entre vida pessoal e profissional, e o isolamento social resultante da desmaterialização dos espaços de trabalho

(Dejours, 2018). Estes fatores não apenas comprometem o equilíbrio emocional dos trabalhadores, como também propiciam o surgimento de novos quadros de sofrimento psicológico, nomeadamente o *burnout*, os transtornos de ansiedade e os sintomas depressivos.

A Segurança no Trabalho tem, também ela, evoluído, acompanhando as transformações do mundo laboral. Tradicionalmente centrada na prevenção de acidentes e doenças profissionais de natureza física, a SST passou a incorporar uma visão mais holística da saúde do trabalhador, incluindo os fatores psicossociais, emocionais e relacionais (Leka & Jain, 2010; EU-OSHA, 2014). A Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946) define a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença, o que implica um olhar multidimensional sobre o fenómeno do trabalho.

Em Portugal, a institucionalização da Segurança no Trabalho remonta à segunda metade do século XIX, aquando das grandes obras públicas que evidenciaram condições laborais degradantes.

Importa sublinhar que o conceito de saúde do trabalhador não pode ser analisado de forma isolada. Como refere Thébaud-Mony (2010), a saúde deve ser entendida no contexto das condições de trabalho, das exigências físicas e psicológicas e da organização do trabalho em si. Ramalho (2016) e Palacio (2009) reforçam esta perspetiva ao defenderem uma abordagem centrada na pessoa como um todo, integrando as suas capacidades cognitivas, emocionais, fisiológicas e a sua interação com o ambiente laboral.

Dessa forma, a análise do risco no trabalho, e em particular, dos riscos psicossociais, deve assumir uma abordagem sistémica e integrada. Estes riscos decorrem da forma como o trabalho é planeado, organizado e gerido, podendo ter efeitos adversos sobre a saúde física, mental e o bem-estar dos trabalhadores (EU-OSHA, 2014). Problemas como o *stress* ocupacional, o *burnout*, os conflitos interpessoais, a insegurança laboral ou a ausência de reconhecimento impactam profundamente a motivação e a produtividade.

O progresso na área da Segurança e Saúde no Trabalho deve acompanhar a complexificação das relações laborais atuais. A promoção de ambientes laborais seguros, saudáveis e humanizados requer políticas públicas eficazes, legislação atualizada, fiscalização adequada e um compromisso ético por parte das organizações em garantir o respeito pela dignidade dos trabalhadores.

Assim, compreender os novos riscos psicossociais e atuar preventivamente sobre eles é um desafio inadiável para as organizações contemporâneas. A evolução do trabalho exige respostas inovadoras, capazes de equilibrar as exigências de produtividade com a preservação da saúde física e mental dos indivíduos, promovendo uma cultura organizacional mais ética, sustentável e humanizada.

1.2. Caracterização dos serviços de limpeza

Os serviços de limpeza podem ser prestados em diversos contextos: infraestruturas empresariais e industriais, estabelecimentos comerciais e serviços ao domicílio (Stiell & England, 1997).

Após o final da Segunda Guerra Mundial, o setor da limpeza começou a expandir-se e cresceu ainda mais em meados da década de 1960 (Scandella, 2010). Esse crescimento foi originado por dois fatores principais: o baixo investimento inicial necessário e a grande oferta de mão de obra.

Woods & Buckle (2000) definem a atividade de limpeza como um trabalho exigente e intenso, realizado num curto espaço de tempo e envolvendo demasiado trabalho manual e pesado.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), são cerca de 67 milhões os trabalhadores que desempenham este tipo de serviço, dos quais 55 milhões são mulheres e de acordo com a OIT, sendo este considerado um setor de trabalho com o menor nível salarial, é caracterizado como um emprego inseguro com cargas horárias excessivas (Lutz, 2002), baixos vencimentos (Scandella, 2010).

A atividade de serviços de limpeza encontra-se numa posição de ascensão, tendo crescido cerca de 15% nos últimos 5 anos. Segundo Farris (2020), este crescimento deve-se à combinação das mudanças sociais e demográficas em que a oferta é alimentada pela procura.

Em Portugal, segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), a função dos serviços de limpeza concebe atividades de limpeza em todos os tipos de edifícios, sendo a atividade destes profissionais realizada geralmente no interior dos edifícios, embora também possa ser realizada nas partes exteriores dos mesmos (INE, 2011), encontrando-se este setor perante um modelo misto no que diz respeito ao local de trabalho onde a função é desempenhada em organizações ou particulares, com profissionais de perfil étnico (nativos e imigrantes), num regime de prestação de serviços no setor público e privado. (Wall & Nunes, 2010, cit. In Abrantes, 2012).

Segundo Lutz (2002), cerca de 90% dos profissionais que desempenham esta função, a nível mundial, são mulheres. De acordo com a *European Cleaning and Facility Services Industry* (EFCI) esta predominância de género tem vindo a ser contrariada, uma vez que o número de homens presentes nesta indústria é cada vez maior (EFCI, 2019).

De acordo com Abrantes (2012), existem poucos estudos que caracterizem esta população no contexto português, tendo sido através de dados do INE possível obter alguns indicadores relativos a esta atividade profissional. Em 2013, uma em cada dez mulheres portuguesas trabalhava na área dos serviços de limpeza, e a idade média deste grupo

profissional era de 47 anos (INE, 2013). Segundo Neves (2016), as grandes empresas do setor dos serviços de limpeza, contratam profissionais de limpeza para atender principalmente a clientes de empresas industriais e de serviços, onde o grau de subcontratação é elevado.

O crescimento no setor da limpeza revelou alguns dos problemas pertinentes, como o elevado ritmo de trabalho e os contratos de trabalho, especialmente a tempo parcial ou temporário. Segundo Scandella (2010), a prática da subcontratação afeta frequentemente as condições de trabalho dos trabalhadores. Para manterem os seus contratos de trabalho, concordam em assumir cargas de trabalho excessivas, trabalhando mais horas e a realizar tarefas num ritmo mais intenso.

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores do setor de limpeza englobam principalmente limpeza e lavagem de superfícies e pavimentos, remoção de pó e poeira. Devido ao intenso trabalho envolvido, muitas vezes os trabalhadores de limpeza são subcontratados, o que faz com que a qualidade da segurança e da saúde no trabalho seja menor, podendo haver o desprezo ou descuido para com os trabalhadores (Scandella, 2010).

O ritmo acelerado de trabalho expõe os trabalhadores a riscos psicossociais, como *stress*, assédio moral e *bullying*, além de riscos tradicionais, como exposição a produtos químicos, produtos tóxicos e agentes biológicos, movimentação de cargas e riscos de queda. Devido ao intenso ritmo de trabalho e à sobrecarga de atividades, os trabalhadores do setor de limpeza não têm tempo para uma formação adequada (Suleiman & Svendsen, 2015), o que pode explicar a quantidade de acidentes de trabalho resultantes da falta de consciência e de informação sobre comportamentos perigosos. Estes trabalhadores, pertencem a uma categoria que, às vezes, é pouco estudada no contexto laboral, porém exposta a muitas mudanças no mundo do trabalho, e a um alto risco de desenvolvimento de doenças, tanto físicas quanto mentais.

1.3. Os riscos psicossociais no trabalho

Os riscos psicossociais têm vindo a ganhar uma atenção crescente devido às transformações no mundo laboral e aos desafios impostos por recentes acontecimentos globais. Estes riscos não são uma novidade, mas sim um reflexo das mudanças nas condições de trabalho e na estrutura organizacional, fatores que impactam diretamente na saúde mental, física e social dos trabalhadores (Di Tecco, et al., 2023).

A literatura científica discute os riscos psicossociais há várias décadas, mas apenas nos últimos vinte anos se verificou um reconhecimento mais amplo da sua relevância (Pereira & Ribeiro, 2017). No entanto, não existe um consenso absoluto sobre o conceito, uma vez que diferentes teorias evidenciam distintos aspetos do ambiente de trabalho. Algumas abordagens

centram-se na estrutura organizacional, enquanto outras consideram fatores sociais e económicos, como o cargo e o salário (Costa & Santos, 2013).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1986) define os riscos psicossociais como resultantes das interações no ambiente laboral, considerando o conteúdo, a natureza e as condições de trabalho, bem como fatores individuais, como competências, necessidades e contexto pessoal do trabalhador.

Os riscos psicossociais distinguem-se dos riscos físicos, químicos ou biológicos por não serem facilmente identificáveis, tornando difícil estabelecer uma relação direta entre a sua exposição e as consequências para a saúde (Oliveira, 2011). De acordo com Coelho (2009), o termo pode ser interpretado de três formas distintas: como sinónimo de fator psicossocial, como conceito de fator de risco psicossocial ou confundido com o *stress*.

No entanto, é essencial diferenciar três conceitos fundamentais: risco psicossocial, fator psicossocial e consequências psicossociais. O risco psicossocial corresponde à probabilidade de se atingir um dano devido à exposição a fatores psicossociais, sendo que esta probabilidade depende das características individuais e das medidas preventivas adotadas, tanto pelo trabalhador como pela organização (Coelho, 2009).

Gollac & Bodier (2011) sublinham que os riscos psicossociais não resultam da sua manifestação, mas sim da exposição a determinados fatores de risco. Desta forma, para avaliar e mitigar estes riscos, é essencial compreender a sua origem e implementar medidas preventivas. Entre os principais fatores de risco encontram-se a carga horária excessiva, a falta de controlo sobre o trabalho, a insegurança laboral e a ausência de apoio social no ambiente profissional (Rodrigues, et al., 2020).

Os trabalhadores de limpeza industrial estão particularmente vulneráveis aos riscos psicossociais devido à natureza fatigante e, muitas vezes, não valorizados pelas suas funções. Estudos indicam que quem labora como trabalhador de limpeza, apresenta altos índices de *stress* e lesões musculoesqueléticas, devido às más condições ergonómicas e ao ritmo intenso de trabalho (Benavides et al., 2014).

Os riscos psicossociais, são também considerados riscos emergentes na área da saúde ocupacional, sendo identificados como riscos novos que apresentam taxas de incidência crescentes e impactos cada vez mais graves na saúde dos trabalhadores (Almeida, 2016; A. Costa, 2015). O estudo Delphi, realizado entre 2003 e 2004 pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, concluiu que estes riscos resultam frequentemente de transformações técnicas e organizacionais, além de serem influenciados por fatores socioeconómicos, demográficos e políticos (Coelho, 2009; Ramalho & Costa, 2017).

Entre os riscos psicossociais mais relevantes, destacam-se o *stress* ocupacional, o assédio e a síndrome de *burnout*, cujas consequências podem afetar gravemente a saúde mental, a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Assim, torna-se fundamental a implementação de estratégias eficazes para a identificação, prevenção e gestão dos riscos psicossociais no trabalho. Ao compreender a diferença entre risco e fator de risco psicossocial, é possível atuar na raiz do problema, minimizando os danos e promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos.

1.4. Fatores de riscos psicossociais

Os riscos psicossociais no trabalho, representam uma das maiores preocupações atuais em matéria de saúde ocupacional.

Num mundo laboral cada vez mais exigente, marcado pela intensificação das tarefas, pela instabilidade contratual e pelas transformações nas formas de organização do trabalho, torna-se essencial compreender os fatores e causas destes riscos, assim como as suas implicações na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. A literatura define os riscos psicossociais como elementos da conceção, organização e gestão do trabalho, bem como do respetivo contexto social, tendo o potencial de provocar danos físicos, psicológicos ou sociais nos trabalhadores.

Gonçalves (2015), afirma que estes fatores se encontram intrinsecamente ligados ao funcionamento mental dos indivíduos, sendo muitas vezes catalisadores de sofrimento psíquico profundo. No entanto, tal como evidenciam Gollac e Bodier (2011), existe ainda uma tendência para a análise das consequências dos riscos psicossociais, como o *burnout*, o *stress* ou a depressão, em detrimento das suas causas estruturais, como as dinâmicas organizacionais disfuncionais ou as exigências laborais excessivas.

Gollac e Bodier (2011) propuseram uma classificação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, agrupando-os em seis grandes categorias que refletem como principais fontes de tensão e sofrimento no contexto laboral.

A primeira categoria, **Intensidade e Tempo de Trabalho**, refere-se às exigências relacionadas com mudanças no ritmo de trabalho das atividades realizadas, metas que parecem impossíveis de alcançar, assumir responsabilidades e lidar com diretrizes contraditórias. Adicionalmente, contemplam-se as dificuldades inerentes ao trabalho por turnos e à conciliação entre a vida profissional e pessoal, fatores que, em conjunto, podem comprometer o equilíbrio psicossocial dos trabalhadores. A segunda categoria, designada por **Exigências Emocionais**, engloba a exposição a situações que causam sofrimento emocional, a necessidade de gerir emoções em contexto profissional e o impacto que essas exigências podem ter, nomeadamente no aumento do risco de acidentes e no

desencadeamento de manifestações de violência. Relativamente à **Autonomia**, terceira dimensão identificada, esta refere-se ao grau de liberdade do trabalhador na organização e execução das suas tarefas, à capacidade de antecipar e ajustar-se à exigência do trabalho, e à importância do combate à monotonia, promovendo o desenvolvimento pessoal e a satisfação no trabalho. A quarta categoria, **Relações Sociais no Trabalho**, diz respeito à qualidade das relações interpessoais previstas no seio das organizações, englobando aspetos como o apoio e a colaboração entre colegas e superiores hierárquicos, o reconhecimento do desempenho profissional, remuneração justa e oportunidades de progressão na carreira, bem como a equidade nos processos de avaliação. A quinta categoria, **Conflitos de Valores**, evidencia os dilemas éticos e morais que podem emergir do desfasamento entre os valores pessoais dos trabalhadores e as práticas implementadas pelas organizações. Por último, a sexta categoria, **Insegurança Laboral**, aborda o sentimento de instabilidade face ao futuro profissional, associado a mudanças inesperadas, incertezas quanto à progressão na carreira e às transformações organizacionais ocasionais, fatores que potencializam uma perceção generalizada de insegurança no ambiente de trabalho.

Assim, a classificação proposta por Gollac e Bodier (2011) constitui uma referência fundamental para a compreensão sistematizada dos fatores de risco psicossocial, fornecendo uma base sólida para a análise e intervenção em contextos de trabalho.

Em termos internacionais, a OSHA (2014) propôs uma classificação semelhante, agrupando os riscos psicossociais em cinco categorias: conteúdo do trabalho, carga de trabalho e autonomia, organização e tempo de trabalho, ambiente social e insegurança. Esta perspetiva complementa a de Gollac e Bodier, ao incluir aspetos como a reestruturação constante das tarefas, a pressão por flexibilidade, a degradação dos vínculos sociais no local de trabalho e o impacto da instabilidade contratual. Tais elementos são também reforçados pela OIT (2013), que alerta para os efeitos da globalização, da crescente precarização laboral na intensificação dos riscos psicossociais, tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento. Os dados reunidos por Franklin e Gkiouleka (2021) e pelo Workplace Health and Safety Queensland (WHSQ) (2022) demonstram de forma inequívoca que os principais riscos psicossociais incluem exigências laborais extremas, controlo limitado sobre as tarefas, apoio deficiente por parte das chefias, ambiguidade de papéis, falta de reconhecimento, isolamento social e exposição a agressões verbais ou físicas. Estes fatores contribuem para o surgimento de problemas graves de saúde mental, como depressão, ansiedade e *burnout*, mas também para doenças físicas como insónias, perturbações cardiovasculares ou fadiga crónica. A nível organizacional, os riscos psicossociais refletem-se no aumento do absentismo, rotatividade elevada, quebra de produtividade e degradação da imagem

institucional. Em casos extremos, podem mesmo conduzir ao suicídio, especialmente quando associados a condições de exclusão social e laboral prolongadas.

É evidente que os riscos psicossociais não são somente um problema individual, mas uma questão estrutural, que exige respostas integradas por parte das organizações. A sua prevenção passa por uma gestão proativa da saúde mental no local de trabalho, com intervenções ao nível da cultura organizacional, das práticas de liderança, da comunicação interna, da valorização dos trabalhadores e da criação de ambientes saudáveis e equitativos.

1.5. Consequências dos riscos psicossociais

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho são amplamente reconhecidos como uma das principais ameaças à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, com impactos significativos também para as organizações e a sociedade. O crescente interesse e preocupação com este tema, deriva dos efeitos adversos que a exposição prolongada a estes riscos pode causar, tanto a nível individual como organizacional e social, sendo particularmente evidentes em países industrializados e, mais recentemente, em economias emergentes (Muñoz Rojas et al., 2018; Portuné, 2012).

As consequências dos riscos psicossociais podem manifestar-se de diversas formas, afetando os trabalhadores a nível orgânico, emocional, cognitivo, social e comportamental (Portuné, 2012; Gonçalves, 2015). Estas podem ser organizadas em três grupos principais: consequências individuais, organizacionais e sociais (Ramalho, 2016). A nível individual, os efeitos envolvem problemas emocionais, como ansiedade, depressão, irritabilidade e perturbações do sono. As consequências cognitivas, como problemas de concentração, memória e tomada de decisão. Relativamente às consequências comportamentais, abarcam o isolamento, abuso de substâncias e negligência das necessidades pessoais. Por fim, as consequências fisiológicas, tais como doenças cardiovasculares, hipertensão, perturbações musculoesqueléticas e défices imunológicos.

A literatura científica tem estabelecido uma forte relação entre a exposição aos riscos psicossociais e o aumento da incidência de doenças musculoesqueléticas e cardiovasculares (Eurofound & EU-OSHA, 2014; Nkporbu et al., 2016; Portuné, 2012).

Ao nível organizacional, os impactos dos riscos psicossociais são igualmente preocupantes, podendo levar ao aumento do absentismo, à redução da produtividade, à elevada rotatividade de pessoal, à sobrecarga de trabalho e ao crescimento de práticas laborais menos seguras, resultando em acidentes de trabalho e no aumento dos custos com a saúde (Muñoz Rojas et al., 2018). Estes fatores contribuem ainda para o agravamento do ambiente de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento de conflitos, agressões e comportamentos hostis, podendo mesmo levar a greves e à deterioração da imagem

institucional. Estudos indicam, que a exposição prolongada a elevados níveis de risco psicossocial, pode comprometer significativamente a resiliência dos trabalhadores, afetando negativamente a criatividade, a capacidade inovadora e o envolvimento profissional (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021).

Em Portugal, a gravidade da situação é particularmente notória, sendo o terceiro país europeu com maior percentagem de trabalhadores que consideram que o *stress* se encontra relacionado com o trabalho (28%), um valor significativamente superior à média europeia de 16% (EU-OSHA, 2013; Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2014).

Dados da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) revelam que cerca de 8% dos trabalhadores reportam problemas de saúde relacionados com o trabalho, dos quais mais de 48%, afetam diretamente o seu quotidiano e cerca de 50% resultam em faltas ao trabalho (Ramalho, 2016).

1.6. As principais problemáticas do setor da limpeza industrial

O setor da limpeza industrial assume uma função essencial no apoio às atividades de produção, desempenhando um papel vital na manutenção de ambientes seguros, eficientes e ambientalmente sustentáveis, através da remoção de resíduos, poeiras, óleos, contaminantes e materiais perigosos de equipamentos e instalações. O setor da limpeza industrial não assegura apenas a continuidade operacional, como também contribui para a preservação da saúde dos trabalhadores e para a qualidade dos produtos finais. Apesar da sua importância estratégica para o funcionamento das indústrias, este setor é frequentemente associado a um conjunto de problemáticas que expõem os trabalhadores a riscos físicos, químicos e, de forma cada vez mais evidente, aos riscos psicossociais, os quais continuam a ser subestimados na conjuntura organizacional.

No que respeita aos riscos físicos e químicos, os trabalhadores da limpeza industrial, particularmente em ambientes como a indústria siderúrgica, atuam em condições que envolvem elevados níveis de perigosidade, como a presença de máquinas pesadas, a exposição a temperaturas extremas, a manipulação de substâncias químicas tóxicas, bem como a inalação de poeiras metálicas e vapores perigosos, constituindo uma realidade diária para estes profissionais (Costa et al., 2020).

Neste contexto, a utilização de equipamentos de proteção coletiva (EPC) e equipamentos de proteção individual (EPI) tornam-se imprescindíveis. No entanto, a insuficiência ou inadequação destes equipamentos, aliada a falhas na formação contínua e na supervisão rigorosa das práticas de segurança, coloca os trabalhadores em situação de elevada vulnerabilidade.

No que diz respeito à formação dos trabalhadores, observa-se uma lacuna significativa, pois a falta de formação contínua sobre segurança e saúde no trabalho, é um fator crítico que contribui para os elevados índices de acidentes e doenças ocupacionais no setor. Embora o trabalho de limpeza industrial seja de extrema importância para a operação eficiente e segura de ambientes industriais, frequentemente a formação recebida é básica e insuficiente para lidar com os desafios específicos da profissão.

Paralelamente aos riscos físicos, a organização do trabalho neste setor impõe desafios significativos do ponto de vista psicossocial, sendo que um dos fatores mais críticos, é a pressão associada aos prazos de execução das tarefas.

Na maioria das situações, a limpeza industrial deve ser realizada em curtos espaços de tempo, durante interrupções breves das operações de produção, exigindo dos trabalhadores uma elevada rapidez e eficiência. Esta pressão para cumprir horários rigorosos, frequentemente com equipas reduzidas e face a imprevistos que alteram os planos de trabalho, gera níveis elevados de *stress* ocupacional (López-Goñi, Haro, & Fernández-Suárez, 2023). A exposição prolongada a tais exigências, pode originar problemas sérios de saúde mental, incluindo ansiedade, fadiga crónica, dificuldades de concentração e em situações extremas, a possibilidade de *burnout* (Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2022).

A invisibilidade social e organizacional do trabalho do setor de limpeza, constitui outro elemento preocupante, apesar de ser uma função essencial para a segurança e eficiência das operações, os trabalhadores da limpeza industrial são muitas vezes desvalorizados, tanto a nível remuneratório, como no reconhecimento da sua importância estratégica. A falta de valorização profissional traduz-se em baixos salários, diminutas oportunidades de progressão na carreira e fraco reconhecimento do esforço despendido, o que contribui para o desenvolvimento de sentimentos de insatisfação, desmotivação e injustiça organizacional (Silva et al., 2018). Este panorama fomenta um ambiente de trabalho propício ao absentismo, ao aumento da rotatividade e à deterioração do ambiente organizacional.

As condições de trabalho precárias são uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores da limpeza. Muitos profissionais são contratados sob regimes de trabalho temporário, em horários não convencionais ou com contratos a prazo, o que gera insegurança económica e social.

A subcontratação de serviços de limpeza e a pressão pela redução de custos, resultam em condições de trabalho desfavoráveis para os trabalhadores, uma vez que as empresas prestadoras de serviços, competem entre si de forma a conseguir oferecer preços mais baixos, muitas vezes à custa das condições de trabalho dos seus trabalhadores. Essa competição por preços baixos, origina um ciclo de precarização que afeta diretamente a saúde

física e mental dos trabalhadores, resultando num ambiente de trabalho insustentável tanto para os trabalhadores quanto para a qualidade do serviço prestado.

A natureza repetitiva e monótona das tarefas inerentes à limpeza industrial, é também um fator de risco psicossocial relevante. A realização contínua de atividades físicas exigentes, mas cognitivamente pouco estimulantes, como a limpeza de superfícies, a remoção de resíduos ou a operação de equipamentos de lavagem, conduz a uma sensação de tédio e inutilidade.

1.7. Riscos e perigos da indústria siderúrgica para com os serviços de limpeza industrial

A indústria siderúrgica caracteriza-se por um ambiente altamente desafiador e perigoso para os trabalhadores, em especial para aqueles envolvidos nos serviços de limpeza industrial. Devido à complexidade dos processos siderúrgicos, que envolvem o manuseamento de metais a altas temperaturas, o uso de substâncias químicas agressivas e a operação de maquinaria pesada, os trabalhadores da limpeza enfrentam uma série de riscos que comprometem sua saúde física e mental. Neste contexto, a identificação e mitigação desses riscos, são essenciais para a implementação de medidas preventivas eficazes, que garantam a segurança e o bem-estar desses trabalhadores.

Os trabalhadores da limpeza industrial na indústria siderúrgica estão expostos a um conjunto de perigos relacionados às condições ambientais extremas, ao uso de produtos químicos e à presença de poeiras metálicas. Um dos principais riscos, decorre da exposição às altas temperaturas do processo de fusão e manuseamento de metais. As operações siderúrgicas podem envolver temperaturas superiores a 1.500°C, o que cria um ambiente extremamente quente, no qual os trabalhadores da limpeza estão suscetíveis a queimaduras térmicas e insolação, especialmente quando e proximidade de fornos, caldeiras e outras fontes de calor intenso. Além das temperaturas extremas, os trabalhadores de limpeza industrial na siderurgia, também enfrentam o risco da exposição a substâncias químicas perigosas, como ácidos, solventes industriais e produtos utilizados na limpeza, como desgordurantes. A inalação de vapores tóxicos gerados por essas substâncias, pode levar ao desenvolvimento de doenças respiratórias crônicas, como asma e bronquite (EU-OSHA, 2020). A presença de poeiras metálicas é outro risco significativo, em que durante a produção de aço e outros metais, partículas finas de metais pesados, como ferro, níquel e cromo, são libertadas para o ar, sendo que a inalação dessas partículas, pode resultar em graves doenças pulmonares e cancro do pulmão, como demonstrado em estudos realizados na indústria siderúrgica portuguesa (Carneiro, Grotto, & Barbosa, 2014).

O trabalho de limpeza industrial na siderurgia, exige um intenso esforço físico, frequentemente em condições adversas, como posturas inadequadas e movimentos repetitivos. Os trabalhadores são frequentemente chamados a manusear equipamentos pesados e a limpar áreas de difícil acesso, o que ajuda ao desenvolvimento de lesões musculoesqueléticas, como lombalgias, tendinites e síndrome do túnel do carpo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) indica que as lesões musculoesqueléticas são uma das principais causas de absentismo na indústria pesada (OIT, 2022).

Outro risco relevante no ambiente siderúrgico, é particularmente propenso a acidentes de trabalho devido à presença frequente de resíduos de óleos e partículas metálicas no pavimento, aumentando significativamente o risco de escorregamentos e quedas. Estudos indicam que tais quedas representam uma das principais causas de lesões incapacitantes neste setor. A falta de sinalização adequada e o uso de calçado não apropriado agravam ainda mais esta situação, evidenciando a necessidade de medidas preventivas eficazes (AESST, 2001).

CAPÍTULO II – METODOLOGIA

A metodologia serve como um alicerce crucial em qualquer pesquisa científica, pois delinea o percurso necessário para atingir os objetivos estabelecidos. Neste capítulo, é apresentada a abordagem metodológica selecionada para este estudo, com o intuito de analisar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Como evidencia Garg (2016), a condução de um estudo exige uma abordagem estruturada, fundamentada num planeamento rigoroso e numa execução rigorosa, assegurando, assim, a consistência e a fiabilidade dos dados recolhidos.

Dentro dos princípios da investigação científica, uma metodologia sólida deve ser lógica, clara, transparente e capaz de ser replicada, para que os resultados obtidos possam ser entendidos, comparados e validados em pesquisas futuras. Este processo engloba várias etapas interligadas, que vão desde a definição dos objetivos e seleção da amostra até à recolha, tratamento e análise dos dados, seguindo critérios metodológicos rigorosos.

Ao longo deste capítulo, serão detalhadamente exploradas as escolhas metodológicas adotadas, incluindo a caracterização da amostra, o procedimento de recolha de dados, o tratamento estatístico e os critérios de validação, assegurando a confiabilidade e validade dos resultados apresentados.

2.1. Objetivos

A definição clara dos objetivos, constitui uma etapa determinante na construção de qualquer projeto de investigação. Como referem Quivy e Campenhoudt (2008), após a

escolha do tema, a formulação da questão de investigação é o primeiro passo metodológico, funcionando como eixo orientador de todo o estudo. Esta questão deve ser formulada de forma clara, precisa e pertinente, permitindo delimitar o foco da investigação e estabelecer um caminho coerente para o seu desenvolvimento.

Neste contexto, e tendo em consideração a natureza e o âmbito do presente estudo, formulou-se a seguinte questão de investigação:

Quais os fatores de risco psicossociais a que os trabalhadores de limpeza industrial, numa indústria siderúrgica, estão expostos?

A partir desta questão, delinearam-se os objetivos da investigação, os quais orientam todas as fases do trabalho, desde a definição da amostra e recolha de dados, até à sua análise e à elaboração de conclusões. Tal como sublinha Hussain (2022), os objetivos devem traduzir-se em metas concretas, operacionais e mensuráveis, permitindo garantir uma compreensão rigorosa do fenómeno em estudo.

Assim, o objetivo geral do presente trabalho consiste em:

Identificar e avaliar os fatores de risco psicossociais presentes no exercício da atividade dos trabalhadores de limpeza industrial numa unidade industrial do setor siderúrgico.

Para dar suporte a este propósito mais amplo, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar a relação entre as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais dos trabalhadores e os fatores de risco psicossociais identificados;
- b) Propor medidas de prevenção e intervenção orientadas para a mitigação dos riscos psicossociais detetados no contexto da limpeza industrial em ambiente siderúrgico.

Estes objetivos permitem estruturar a investigação de forma coerente e estratégica, assegurando uma abordagem compreensiva do fenómeno dos riscos psicossociais no setor em análise, bem como a definição de recomendações práticas com vista à promoção da saúde ocupacional e ao reforço das condições de trabalho

2.2. Método Seguido

A limpeza industrial é cada vez mais importante no setor da indústria. Os trabalhadores de limpeza industrial desempenham um papel relevante na manutenção de ambientes industriais, tornando-os mais seguros, saudáveis e produtivos. O seu trabalho imprescindível, merece ser reconhecido e valorizado, pois exibe ser um elo fundamental no sucesso das atividades industriais.

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

questionário utilizado é o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) - Versão Média, aplicado aos trabalhadores de limpeza industrial numa indústria siderúrgica.

A pesquisa utilizada foi do tipo exploratória, de modo a permitir a identificação das causas e elaborar hipóteses para estudos posteriores. A sua natureza foi de tipo aplicada, com vista a solução de possíveis problemas ligados à saúde e bem-estar dos trabalhadores. O seu tempo foi de tipo transversal, dado que a recolha de dados através de questionário foi restringida a um curto espaço de tempo, tendo esta decorrido entre 17 de dezembro de 2024 a 31 de janeiro de 2025.

No que diz respeito à forma de abordagem, foi realizada uma pesquisa quantitativa para obtenção de dados, através da aplicação de questionários em papel, tendo estes sido aplicados numa amostra de 45 trabalhadores de limpeza industrial que laboram numa indústria siderúrgica.

Após a recolha de dados, procedeu-se ao tratamento estatístico, inserindo-os no programa Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS) versão 30 para Windows. Todos os itens foram avaliados numa escala tipo Likert de 5 pontos (1- Nunca/quase nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4- Frequentemente e 5- Sempre ou 1- Nada/quase nada, 2- Um pouco, 3- Moderadamente, 4- Muito e 5- Extremamente). A cotação das respostas, na versão portuguesa, obedece a estes valores, podendo cada item ser cotado de 1 a 5 pontos, no sentido direto ao da resposta assinalada (C. Silva et al., 2014). A análise dos resultados globais da organização foi efetuada fator a fator, sendo calculadas as médias dos itens de cada um. No cabeçalho do questionário, para caracterizar a amostra, colocaram-se algumas questões sociodemográficas e laborais como o sexo, a idade, o estado civil, a escolaridade, o cargo, a antiguidade na empresa, vínculo contratual e se tem filhos.

2.3. A amostra

Para efetuar uma investigação é fundamental selecionar a amostra, assim como desenvolver um conjunto de ações no sentido de alcançar os objetivos inicialmente propostos.

Estas ações contemplaram uma série de procedimentos que foram elaborados seguindo uma rigorosa conduta ética, respeitando os princípios da beneficência, da justiça e da dignidade humana. De modo a minimizar a possibilidade de ocorrência de erros de amostragem, houve a preocupação de efetuar a recolha de dados de forma a ser o mais abrangente possível.

A presente amostra é constituída por 43 trabalhadores pertencentes a uma empresa portuguesa que atua na área da prestação de serviços no setor da limpeza, tendo sido focada no serviço de limpeza industrial prestado numa indústria siderúrgica. O número de elementos da amostra corresponde ao número total de trabalhadores de limpeza industrial que laboram

na respetiva unidade fabril, sendo a amostra classificada como não-probabilística do tipo casos típicos.

A distribuição dos questionários realizou-se em dezembro de 2024 e a respetiva recolha realizada até janeiro de 2025. Após o preenchimento anónimo, cada questionário foi colocado pelo próprio participante num envelope fechado e, para assegurar a confidencialidade, posteriormente depositado numa caixa de cartão designada para o efeito.

A amostra foi obtida a partir do universo de 45 trabalhadores da empresa. Foram entregues 45 questionários, dos quais 43 foram recolhidos e constituídos como amostra final.

A referida amostra apresenta um carácter aleatório simples, devido a cada elemento da população ter igual oportunidade de fazer parte da amostra.

A descrição da amostra é feita com base nas seguintes características: o sexo, a idade, o estado civil, o nível de escolaridade, o cargo (função desempenhada), antiguidade na função, tipo de vínculo contratual e se tem filhos.

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

Tabela 1
Caraterização da amostra

		N	%
Sexo	Masculino	32	74,4%
	Feminino	11	25,6%
	Total	43	100
Idade	Até 24 anos	4	9,3%
	25-34 anos	9	20,9%
	35-44 anos	14	32,6%
	45-54 anos	10	23,3%
	55 anos ou mais	6	14,0%
	Total	43	100
Estado Civil	Solteiro	13	30,2%
	Casado ou União de Facto	24	55,8%
	Divorciado	6	14,0%
	Total	43	100
Nível de Escolaridade	Ensino primário (1º ano ao 4º ano)	6	14,0%
	Ensino básico (5º ano ao 9º ano)	24	55,8%
	Ensino Secundário (10º ano ao 12º ano)	11	25,6%
	Ensino Superior	2	4,7%

	Total	43	100
Cargo	Encarregado	2	4,7%
	Team Leader	3	7,0%
	Técnico de Limpeza	38	88,4%
	Total	43	100
Antiguidade	Inferior a 1 ano	6	14,0%
	1-3 anos	10	23,3%
	4-10 anos	16	37,2%
	Superior a 10 anos	11	25,6%
	Total	43	100
Vínculo contratual	Termo Certo	7	16,3%
	Termo Incerto	4	9,3%
	Sem Termo	32	74,4%
	Total	43	100
Tem Filhos?	Sim	37	86,0%
	Não	6	14,0%
	Total	43	100

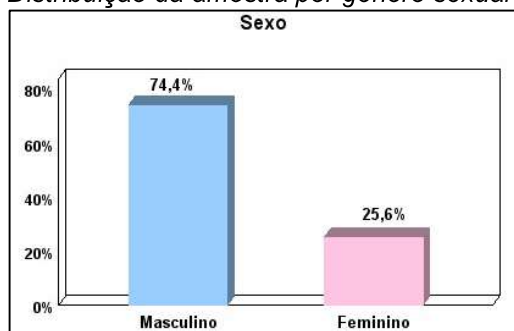
Legenda: N = Amostra.

Fonte: Gerado pelo software SPSS

No presente estudo, os dados permitem-nos afirmar que, predominantemente, os trabalhadores são do sexo masculino, com uma percentagem de 74,4% (n=32). Ao contrário da informação demonstrada pela literatura, em que as atividades de limpeza são executadas maioritariamente por mulheres, verifica-se neste estudo, que na especificidade da limpeza industrial, constatou-se a predominância do sexo masculino (Gráfico 1).

Gráfico 1

Distribuição da amostra por género sexual

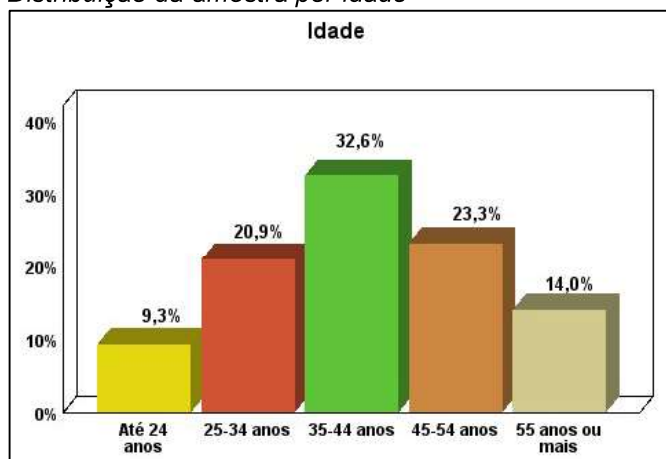


Fonte: Gerado pelo software SPSS

De acordo com o gráfico 2, os inquiridos foram divididos em 5 escalões etários, verificando-se que a faixa etária com menor representatividade é a dos trabalhadores até aos 24 anos, com uma percentagem de 9,3% (n=4). O grupo etário com maior predominância, encontra-se entre os 35 e 44 anos com uma percentagem de 32,6% (n=14).

Gráfico 2

Distribuição da amostra por idade

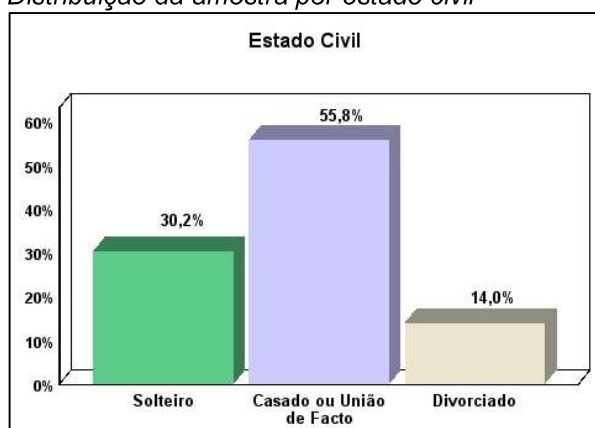


Fonte: Gerado pelo software SPSS

Observando o gráfico 3, verificou-se que entre os trabalhadores, existe uma maior representação de casados ou em união de facto, com uma percentagem de 55,8% (n=24).

Gráfico 3

Distribuição da amostra por estado civil



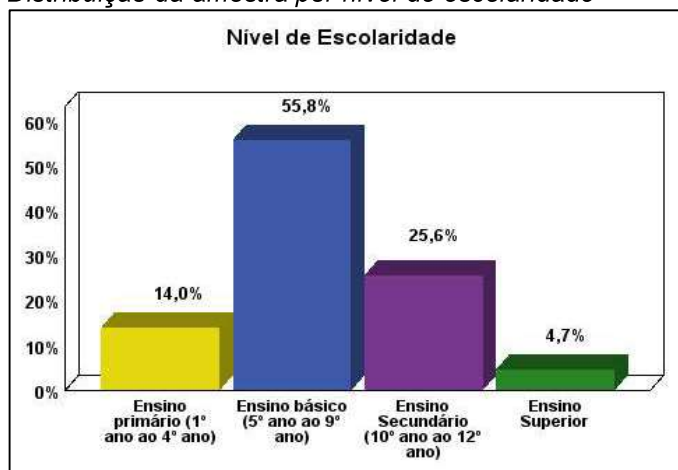
Fonte: Gerado pelo software SPSS

Relativamente ao nível de escolaridade, de acordo com o gráfico 4, é possível observar que a maioria dos trabalhadores apresenta habilitações literárias ao nível do ensino básico (5º ao 9º ano), com uma percentagem de 55,8% (n=24), seguindo-se o ensino secundário (10º ao 12º ano) com um total de 11 trabalhadores (25,6%). De salientar, que de acordo com a amostra, existem trabalhadores com habilitações literárias ao nível do ensino primário (1º ao 4º ano), com uma percentagem de 14% (n=6).

A mão de obra no sector dos serviços de limpeza, é constituída na maioria por trabalhadores com um baixo nível de escolaridade, muito devido à diminuta retribuição salarial recebida, traduzindo-se numa baixa qualificação dos profissionais no respetivo sector.

Gráfico 4

Distribuição da amostra por nível de escolaridade

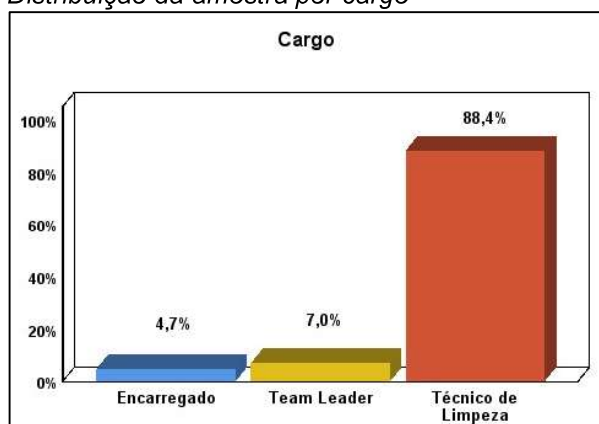


Fonte: Gerado pelo software SPSS

No que diz respeito à caracterização ocupacional dos inquiridos, observou-se no gráfico 5, que a maioria desempenha funções de técnico de limpeza, correspondendo a uma percentagem de 88,4% (n=38), sendo esta situação expectável devido à atividade da empresa. No lado oposto, encontram-se os restantes cargos, função de encarregado com uma percentagem de 4,7% (n=2), e a função de team leader, correspondendo a uma percentagem de 7% (n=3).

Gráfico 5

Distribuição da amostra por cargo

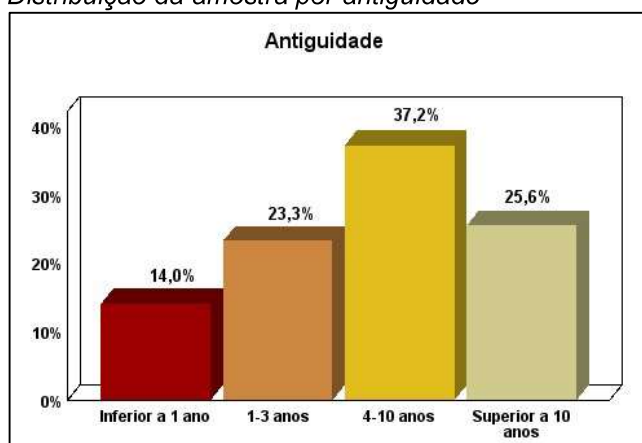


Fonte: Gerado pelo software SPSS

No que concerne aos anos em que trabalham na organização, verificou-se que o período mais frequente se concentra entre os 4 a 10 anos, com uma percentagem de 37,2% (n=16) dos inquiridos. Com menor representatividade, apenas 7,1% (n=6), os trabalhadores que exercem funções num período inferior a 1 ano. Observamos também que 25,6% (n=11) dos trabalhadores exercem funções num período superior a 10 anos. (Gráfico 6)

Gráfico 6

Distribuição da amostra por antiguidade



Fonte: Gerado pelo software SPSS

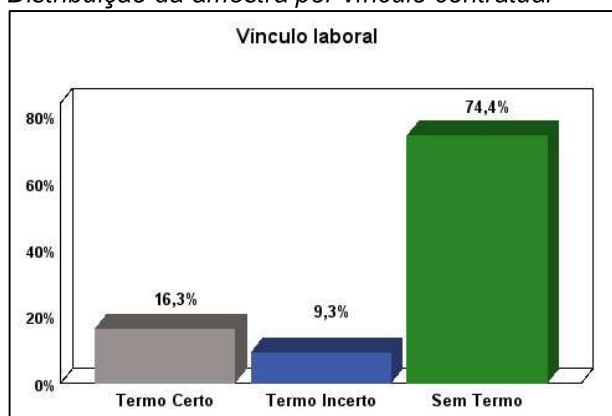
Constatou-se através do gráfico 7, que a maioria dos trabalhadores tem um vínculo contratual sem termo, correspondendo a uma percentagem de 74,4% (n=32) dos trabalhadores. Os restantes trabalhadores, encontram-se divididos entre o vínculo contratual do tipo termo certo, com 16,3% (n=7), e o termo incerto, com 9,3% (n=4).

Os respetivos resultados, refletem que atualmente o setor da limpeza industrial, devido à oferta de vagas de trabalho ser maior que a procura, num curto espaço de tempo, o trabalhador tem a oportunidade de passar para uma situação contratual do tipo sem termo.

A diminuição da procura de trabalho no setor da limpeza industrial, deve-se ao facto do respetivo trabalho ser exigente e intensivo, realizado em pouco tempo e envolvendo trabalho manual excessivo e pesado, provocando um enorme desgaste físico.

Gráfico 7

Distribuição da amostra por vínculo contratual

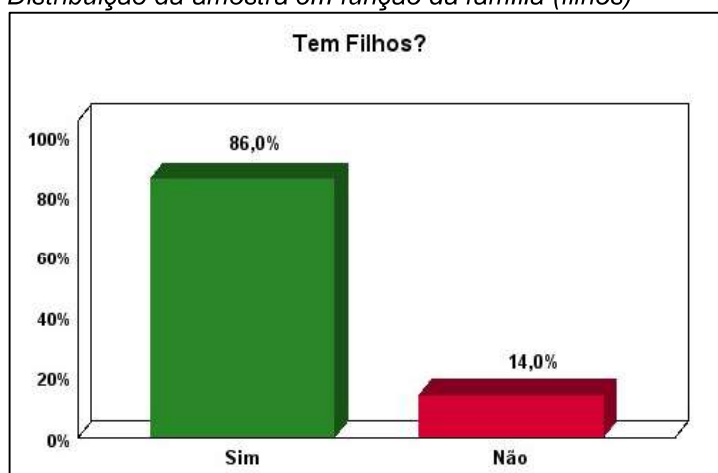


Fonte: Gerado pelo software SPSS

Analisando o gráfico 8, podemos verificar que 86% (n=37) dos inquiridos tem filhos, e apenas 14% (n=6) não tem filhos.

Gráfico 8

Distribuição da amostra em função da família (filhos)



Fonte: Gerado pelo software SPSS

2.4. O instrumento

É fundamental analisar como as características individuais poderão afetar as situações de trabalho, dado que os trabalhadores reagem de maneira diferente diante da mesma condição psicossocial.

Dado que os trabalhadores não respondem da mesma maneira quando expostos à mesma condição psicossocial, é fundamental analisar como as características individuais afetam as situações de trabalho, independentemente de serem influenciadas por fatores externos ou internos ao trabalhador.

De forma a analisar as variáveis do estudo, foram utilizados dois instrumentos de avaliação, o Questionário sociodemográfico e o Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ III). O questionário utilizado, encontra-se em anexo (Anexo 1).

O COPSOQ foi desenvolvido de 2000 a 2002 na Dinamarca, tornando-se num instrumento relevante na avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. A principal característica deste instrumento é poder proporcionar a identificação e avaliação de fatores de risco adversos à saúde do trabalhador. O COPSOQ é confidencial, anónimo e individual, de preenchimento voluntário e com uma metodologia de utilização pública e gratuita.

O Questionário sociodemográfico apresenta itens sobre o sexo, a idade, o estado civil, o nível de escolaridade, o cargo (função desempenhada), antiguidade na função, tipo de vínculo contratual e se tem filhos.

As questões foram elaboradas de forma explícita recorrendo a respostas abertas e fechadas, permitindo uma análise mais completa dos dados.

O questionário COPSOQ, foi desenvolvido e validado por Kristensen e Borg em colaboração com o Instituto Nacional Dinamarquês para a Saúde Ocupacional em Copenhaga (Pejtersen et al., 2010), tendo sido também validada uma versão para a população portuguesa (Silva et al., 2011).

Recentemente foi realizada a validação internacional da terceira versão do questionário COPSOQ. Segundo o “COPSOQ International Network”, o respetivo questionário é uma ferramenta de pesquisa, que permite avaliar as condições psicossociais bem como promover a saúde nos locais de trabalho, tratando-se de uma ferramenta transversal podendo ser aplicada em todos os tipos de trabalho, sejam públicos ou privados (Llorens, 2019).

Desta forma, é possível afirmar que o COPSOQ procura abordar uma vasta gama de elementos relacionados com os fatores sociais por meio de uma abordagem multidimensional (Silva 2006), analisando uma ampla variedade de aspetos.

Conforme mencionado anteriormente, o questionário COPSOQ adota o modelo controlo-exigência, apresentando o *stress* como consequência das elevadas exigências no trabalho (Kristensen et al., 2005; Silva, 2006), lembrando que é um instrumento já validado em vários

países (Alemanha, China, Dinamarca, Espanha, França, Irão, Polónia, Portugal, Suécia), e com resultados relevantes na saúde ocupacional (COPSOQ, 2017).

O COPSOQ é considerado um questionário de autorrelato, que possui três versões (longa, média e curta), tendo sido utilizada no presente estudo a versão média portuguesa do Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ III) (Cotrim et al., 2022), que compreende sete escalas (Exigências Laborais, Organização do Trabalho e Conteúdo, Interface Trabalho-Indivíduo, Relações Sociais e Liderança, Capital Social, Saúde e Bem-Estar, Personalidade), 31 subescalas e 85 questões (Tabela 1), avaliadas numa escala de resposta tipo *Likert* de 5 pontos (1 – Nunca / Quase nunca; 2 – Raramente; 3 – Às vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Sempre, Ou 1 – Nada; 2 – Um pouco; 3 – Moderadamente; 4 – Muito; 5 – Extremamente, Ou 1 – Excelente; 2 – Muito boa; 3 – Boa; 4 – Razoável; 5 - Fraca).

O COPSOQ pressupõe a análise dos resultados fator a fator, ou seja, não mede um único constructo, mas sim diversos riscos psicossociais e variáveis de saúde, *stress* e satisfação. Devido a este facto, as médias dos itens de cada fator são calculadas assumindo a interpretação desse valor sentidos distintos, conforme o fator/ subescala em causa. A título de exemplo, uma média de 4 (Frequentemente ou Muito) na subescala Possibilidades de desenvolvimento é interpretada como uma exposição favorável para saúde. Por outro lado, a mesma média de 4 pontos (Frequentemente ou Muito) na subescala Insegurança laboral será interpretada como uma situação de risco para a saúde. Posteriormente, a média obtida será situada em determinado fator em tercis, ou seja, a divisão da amplitude da cotação dos itens (1 a 5), de cada subescala, em três partes iguais, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66. Através desta divisão tripartida será adotada uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, nomeadamente: verde - situação favorável para a saúde; amarelo - situação intermédia; e vermelho - risco para a saúde (Silva, 2011).

O tratamento estatístico dos dados referentes a este estudo, foi efetuado informaticamente, através do programa *Statistic Package for the Social Sciences* (SPSS) na versão 30.

O questionário utilizado encontra-se em anexo (Anexo 1).

Tabela 2
Escalas e Subescalas do COPSOQ III

Escalas	Subescalas	Número de questões versão média
Exigências Laborais	Exigências Quantitativas	1-3
	Ritmo de trabalho	4-5
	Exigências Cognitivas	6-9

	Exigências emocionais	10-12
Organização do trabalho e Conteúdo	Influência no Trabalho	13-16
	Possibilidade de desenvolvimento	17-19
	Controlo sobre o tempo de trabalho	20-22
	Significado do trabalho	23-25
Interface trabalho - indivíduo	Compromisso com o local de trabalho	26-28
	Insegurança laboral	29-30
	Insegurança com as condições de trabalho	31-33
	Qualidade do trabalho	34
	Conflito trabalho – família	35-39
	Satisfação com o trabalho	40-44
Relações Sociais e Liderança	Previsibilidade	45-46
	Reconhecimento	47-49
	Transparência do papel laboral	50-52
	Conflitos de papeis laborais	53-55
	Qualidade da liderança	56-59
	Suporte social de colegas	60-62
	Suporte social de superiores	63-64
	Sentido de pertença à comunidade	65-67
Valores no local de trabalho / Capital Social	Confiança horizontal	68-69
	Confiança vertical	70-72
	Justiça e respeito / justiça organizacional	73-74
Saúde e bem-estar	Autoavaliação da saúde	75
	Problemas de sono	76-77
	<i>Burnout</i>	78-79
	<i>Stress</i>	80-81
	Sintomas depressivos	82-83
Personalidade	Autoeficácia	84-85

Fonte: Elaboração própria

2.5. Procedimento de recolha de dados

A recolha de dados, constitui uma etapa central em qualquer investigação científica, sendo essencial para assegurar a validade dos resultados e a coerência metodológica do estudo.

No presente estudo sobre os riscos psicossociais a que estão expostos os trabalhadores de limpeza industrial numa indústria siderúrgica, a recolha de dados foi realizada através da aplicação de questionário, este dividido em duas partes: um questionário sociodemográfico, elaborado com o objetivo de recolher informação sobre as características pessoais e profissionais dos participantes, e o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ III*, versão média, para a avaliação de fatores psicossociais no contexto laboral (Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005).

A distribuição dos questionários decorreu em formato papel ao longo dos meses de dezembro de 2024 e janeiro de 2025, tendo o processo de recolha sido concluído no mês de fevereiro de 2025. A escolha deste formato visou facilitar o acesso dos trabalhadores à participação no estudo, tendo em conta as características operacionais da função desempenhada, marcada por horários rígidos, trabalho por turnos e escassa disponibilidade de acesso a meios digitais durante o exercício das suas funções.

Antes da entrega dos questionários, foi realizada uma sessão de apresentação informal, junto dos trabalhadores selecionados para participar no estudo. Nessa ocasião, foi explicitado o objetivo principal da investigação, bem como a importância da sua participação voluntária. Reforçou-se, de forma clara e acessível, o compromisso ético com a confidencialidade da informação prestada, garantindo-se o total anonimato dos inquiridos e a utilização dos dados exclusivamente para fins científicos. Esta abordagem é, de acordo com Fortin (2009), fundamental para assegurar a integridade da investigação e fomentar a confiança dos participantes no processo.

Participaram no estudo um total de 45 trabalhadores afetos à empresa subcontratada responsável pela prestação de serviços de limpeza industrial na referida unidade siderúrgica. Os critérios de inclusão definidos previamente consideraram trabalhadores com vínculo contratual ativo à data da recolha e com funções diretamente relacionadas com a atividade de limpeza em contexto industrial. Cada participante recebeu um envelope contendo o questionário dividido em duas partes como já mencionado anteriormente. Após o preenchimento, os mesmos foram devolvidos em envelopes selados, assegurando a não identificação dos autores e, consequentemente, a proteção dos seus dados pessoais.

Concluída a recolha, procedeu-se à construção de uma base de dados digital, com a codificação das variáveis constantes nos questionários, assegurando o rigor no registo e no controlo de qualidade da informação inserida. Esta base de dados foi posteriormente utilizada para a realização da análise estatística dos dados, com recurso ao software *IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versão 30 para *Windows*. A escolha deste software deve-se à sua fiabilidade e versatilidade no tratamento de dados quantitativos, permitindo a realização de análises descritivas, bem como o cruzamento entre variáveis sociodemográficas e dimensões psicossociais avaliadas (Pestana & Gageiro, 2014).

Todo o processo de recolha de dados foi conduzido em conformidade com os princípios éticos da investigação científica e com as orientações de boas práticas recomendadas por instituições internacionais na área da saúde ocupacional e da psicologia do trabalho. Esta abordagem permitiu garantir a integridade do processo, o respeito pelos direitos dos participantes e a credibilidade dos dados obtidos, essenciais para o aprofundamento do conhecimento sobre os riscos psicossociais no setor da limpeza industrial.

CAPÍTULO III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS

3.1. Análise dos fatores de riscos psicossociais da empresa

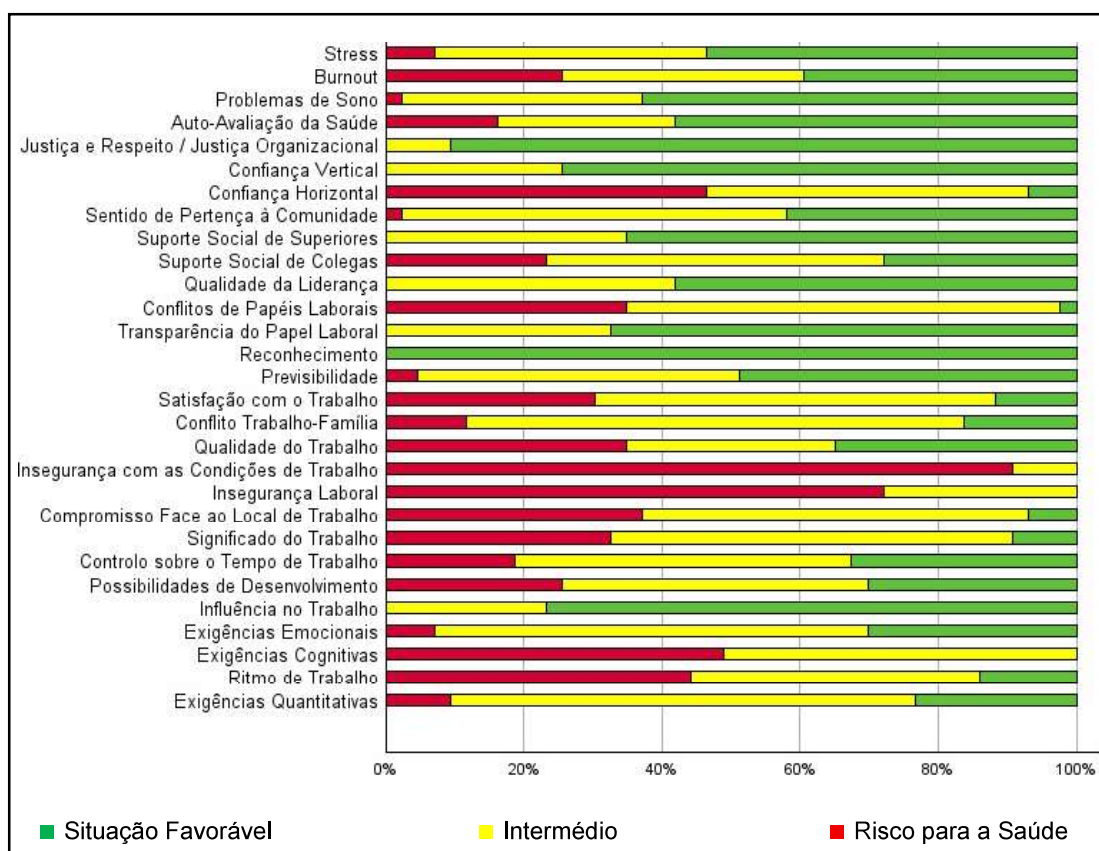
Com o intuito de responder aos objetivos delineados nesta investigação, procedeu-se, numa fase inicial, à caracterização da amostra e, subsequentemente, à análise global da realidade psicossocial vivenciada pelos trabalhadores da limpeza industrial inseridos na indústria siderúrgica em estudo. Esta análise permitiu compreender, de forma aprofundada, as condições organizacionais, os fatores de risco psicossocial e as dinâmicas relacionais que influenciam o bem-estar e a saúde mental destes profissionais.

A análise baseou-se nas respostas obtidas através da aplicação do Questionário COPSOQ III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire, versão Média), instrumento amplamente reconhecido no contexto europeu e validado para a população portuguesa. Este instrumento, pela sua abrangência e robustez teórica, constitui-se como uma ferramenta fundamental para a identificação e monitorização de fatores psicossociais no ambiente laboral, permitindo uma leitura integrada das múltiplas dimensões do trabalho que impactam o bem-estar e a saúde dos trabalhadores.

No presente estudo, a cotação dos resultados seguiu as orientações da versão portuguesa do COPSOQ III (Silva et al., 2019), estruturando-se as pontuações obtidas em tercís, os quais refletem diferentes níveis de exposição psicossocial. Esta metodologia de análise, já consagrada em diversos estudos internacionais, permite classificar os resultados segundo uma lógica de exposição de Situação Favorável, Intermédia ou Risco para a Saúde dos trabalhadores, representadas, respetivamente, pelas cores verde, amarela e vermelha.

O Gráfico 9 mostra-nos a análise geral da realidade psicossocial da empresa em estudo, com base nas respostas dadas pelos trabalhadores. Este gráfico sintetiza visualmente as médias obtidas em cada dimensão do COPSOQ III, permitindo uma visão panorâmica do ambiente psicossocial existente. A sua leitura global possibilita identificar de forma imediata, as áreas de maior vulnerabilidade psicossocial, bem como aquelas em que se verificam condições mais equilibradas ou favoráveis ao bem-estar, sendo considerada uma ferramenta essencial de diagnóstico, facilitando a interpretação comparativa entre os diferentes fatores de risco e de proteção presentes no contexto laboral.

Gráfico 9
Tercis das subescalas



Fonte: Gerado pelo programa SPSS

Ao analisar a tabela 3 e o gráfico 9, através da segmentação por meio do sistema de “semáforo”, é possível identificar as dimensões que representam risco para a saúde, assinaladas na categoria vermelha. As dimensões que evidenciam valores próximos ou superiores a 50% são as seguintes: Insegurança Laboral, Insegurança com as Condições de Trabalho, Exigências Cognitivas.

As dimensões posicionadas na situação favorável para a saúde, encontram-se representadas a verde. As classificações mais elevadas (superior a 50%) observam-se nas subescalas: Influência no Trabalho, Reconhecimento, Transparência do Papel Laboral, Qualidade da Liderança, Suporte Social de Superiores, Confiança Vertical, Justiça e Respeito / Justiça Organizacional, Auto-Avaliação da Saúde, Problemas de Sono, *Stress*, Sintomas Depressivos.

É ainda possível observar, as dimensões que evidenciam um grau intermediário de risco para a saúde, assinaladas a amarelo, sendo particularmente expressivas nas seguintes dimensões: Exigências Quantitativas, Exigências Cognitivas, Exigências Emocionais.

Por último, destaca-se a análise dos itens que evidenciam uma menor situação favorável no contexto psicossocial avaliado, os quais representam dimensões críticas com potencial impacto negativo na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Com base nos resultados obtidos, as dimensões que apresentam níveis menos favoráveis com uma percentagem inferior a 10% são as seguintes: Exigências Cognitivas, Significado do Trabalho, Compromisso Face ao Local de Trabalho, Insegurança Laboral, Insegurança Relacionada com as Condições de Trabalho, Conflitos de Papéis Laborais e Confiança Horizontal.

Tabela 3

Percentagens das subescalas do gráfico tercis

	Situação Favorável	Intermédio	Risco para a Saúde
Exigências Quantitativas	23,3%	67,4%	9,3%
Ritmo de Trabalho	14,0%	41,9%	44,2%
Exigências Cognitivas	0,0%	51,2%	48,8%
Exigências Emocionais	30,2%	62,8%	7,0%
Influência no Trabalho	76,7%	23,3%	0,0%
Possibilidades de Desenvolvimento	30,2%	44,2%	25,6%
Controlo sobre o Tempo de Trabalho	32,6%	48,8%	18,6%
Significado do Trabalho	9,3%	58,1%	32,6%
Compromisso Face ao Local de Trabalho	7,0%	55,8%	37,2%
Insegurança Laboral	0,0%	27,9%	72,1%
Insegurança com as Condições de Trabalho	0,0%	9,3%	90,7%
Qualidade do Trabalho	34,9%	30,2%	34,9%
Conflito Trabalho-Família	16,3%	72,1%	11,6%
Satisfação com o Trabalho	11,6%	58,1%	30,2%
Previsibilidade	48,8%	46,5%	4,7%
Reconhecimento	100,0%	0,0%	0,0%
Transparência do Papel Laboral	67,4%	32,6%	0,0%
Conflitos de Papéis Laborais	2,3%	62,8%	34,9%
Qualidade da Liderança	58,1%	41,9%	0,0%
Suporte Social de Colegas	27,9%	48,8%	23,3%
Suporte Social de Superiores	65,1%	34,9%	0,0%
Sentido de Pertença à Comunidade	41,9%	55,8%	2,3%
Confiança Horizontal	7,0%	46,5%	46,5%
Confiança Vertical	74,4%	25,6%	0,0%
Justiça e Respeito / Justiça Organizacional	90,7%	9,3%	0,0%
Auto-Avaliação da Saúde	58,1%	25,6%	16,3%
Problemas de Sono	62,8%	34,9%	2,3%

<i>Burnout</i>	39,5%	34,9%	25,6%
<i>Stress</i>	53,5%	39,5%	7,0%
Sintomas Depressivos	79,1%	20,9%	0,0%
Auto Eficácia	23,3%	60,5%	16,3%

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

3.2. Análise dos resultados em função das características sociodemográficas da empresa

De forma a poder identificar a existência de uma associação entre os diferentes grupos de variáveis sociodemográficas e os grupos de subescalas de riscos psicossociais, recorreu-se a métodos de estatística paramétrica, nomeadamente ao teste t de student para comparar dois grupos e a Anova para comparar três ou mais grupos, utilizando o teste de comparação múltipla a posteriori de Tukey para identificar os grupos responsáveis pelas diferenças.

Neste contexto, verificar-se-á se existe influência na perceção dos riscos psicossociais entre os diferentes agrupamentos de variáveis sociodemográficas compostas pelo “sexo”, “idade”, “estado civil”, “habilitações literárias” e “filhos”.

A tabela 4, representa a análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por género, contando com duas possibilidades de resposta, sexo masculino ou feminino, tendo-se utilizado o teste t de Student para obtenção das eventuais associações entre os grupos de dados. Através da aplicação do teste t de Student, verificamos que existem diferenças estatisticamente significativas entre trabalhadores do sexo masculino e feminino nas seguintes subescalas: Possibilidades de Desenvolvimento, Insegurança Laboral e Suporte Social de Superiores.

De acordo com os resultados obtidos na tabela 4, observa-se que ambos os sexos estão expostos a riscos psicossociais no contexto laboral analisado, contudo, a natureza e a intensidade das perceções de risco diferem entre trabalhadores do sexo masculino e feminino.

O sexo masculino evidencia maior exposição a riscos psicossociais de carácter objetivo, ligados à insegurança laboral e ao menor suporte organizacional;

O sexo feminino, embora demonstre menor insegurança e maior suporte social, está mais vulnerável a riscos de natureza subjetiva, como a limitação de desenvolvimento, a desigualdade de oportunidades e a invisibilidade profissional.

Tabela 4

Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por género

Subescalas	SEXO					
	Masculino		Feminino		TEST-T	
	N	M	N	M	t	P
Exigências Quantitativas	32	1,88	11	1,82	0,287	0,388

Ritmo de Trabalho	32	3,28	11	3,55	-0,964	0,170
Exigências Cognitivas	32	2,47	11	2,55	-0,430	0,335
Exigências Emocionais	32	1,72	11	1,91	-0,953	0,173
Influência no Trabalho	32	3,81	11	3,64	1,185	0,122
Possibilidades de Desenvolvimento	32	3,19	11	2,64	2,182	0,017
Controlo sobre o Tempo de Trabalho	32	3,25	11	3,00	0,898	0,187
Significado do Trabalho	32	2,19	11	2,36	-0,822	0,208
Compromisso Face ao Local de Trabalho	32	2,34	11	2,18	0,770	0,223
Insegurança Laboral	32	3,97	11	3,55	1,957	0,029
Insegurança com as Condições de Trabalho	32	4,16	11	4,27	-0,562	0,288
Qualidade do Trabalho	32	2,91	11	3,27	-1,249	0,109
Conflito Trabalho-Família	32	2,97	11	2,91	0,317	0,376
Satisfação com o Trabalho	32	3,16	11	3,27	-0,527	0,301
Previsibilidade	32	3,53	11	3,73	-0,702	0,243
Reconhecimento	32	4,56	11	4,36	1,129	0,133
Transparência do Papel Laboral	32	3,97	11	4,00	-0,110	0,456
Conflitos de Papéis Laborais	32	3,34	11	3,64	-1,206	0,117
Qualidade da Liderança	32	3,69	11	3,91	-0,870	0,195
Suporte Social de Colegas	32	2,97	11	3,27	-1,211	0,116
Suporte Social de Superiores	32	3,72	11	4,18	-1,892	0,033
Sentido de Pertença à Comunidade	32	3,59	11	3,55	0,166	0,435
Confiança Horizontal	32	3,41	11	3,64	-0,893	0,188
Confiança Vertical	32	3,78	11	4,00	-1,092	0,141
Justiça e Respeito / Justiça Organizacional	32	4,19	11	4,55	-1,660	0,052
Auto-Avaliação da Saúde	32	2,25	11	2,18	0,174	0,431
Problemas de Sono	32	2,19	11	2,45	-1,053	0,149
<i>Burnout</i>	32	2,75	11	3,18	-1,198	0,119
<i>Stress</i>	32	2,50	11	2,18	1,151	0,128
Sintomas Depressivos	32	2,06	11	1,91	0,686	0,248
Auto Eficácia	32	2,00	11	1,73	1,242	0,111

t = Valor da estatística T; P < 0,05

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

Na tabela 5, encontra-se a representação das subescalas do questionário COPSOQ III em função da idade.

Após se proceder à análise através da aplicação do teste ANOVA, podemos verificar que existe diferença estatisticamente significativa entre os grupos etários e a subescala

“Exigências Quantitativas”. Os restantes conjuntos de dimensões e a idade, apresentam associações estatísticas não significativas.

Com base na análise estatística realizada, o grupo etário até aos 24 anos apresenta-se como o mais exposto aos riscos psicossociais, principalmente devido às elevadas exigências quantitativas do trabalho.

Neste sentido, na subescala Exigências Quantitativas foi utilizado o teste Tukey (tabela 6) de modo a comparar as médias.

Tabela 5

Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por idade

Subescalas	IDADE											
	Até aos 24 anos		25 – 34 anos		35 – 44 anos		45 – 54 anos		55 anos ou mais		ANOVA	
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	F	P
Exigências Quantitativas	4	2,75	9	1,78	14	1,79	10	1,90	6	1,50	4,928	0,006
Ritmo de Trabalho	4	3,00	9	3,33	14	3,43	10	3,40	6	3,33	0,229	0,921
Exigências Cognitivas	4	2,25	9	2,67	14	2,57	10	2,30	6	2,50	0,938	0,452
Exigências Emocionais	4	2,00	9	1,67	14	1,86	10	1,80	6	1,50	0,638	0,639
Influência no Trabalho	4	3,75	9	3,78	14	3,71	10	3,80	6	3,83	0,098	0,982
Possibilidades de Desenvolvimento	4	3,00	9	3,22	14	3,14	10	3,10	6	2,50	0,981	0,430
Controlo sobre o Tempo de Trabalho	4	3,00	9	3,33	14	3,14	10	3,30	6	3,00	0,257	0,904
Significado do Trabalho	4	2,25	9	2,11	14	2,36	10	2,20	6	2,17	0,241	0,913
Compromisso Face ao Local de Trabalho	4	2,25	9	2,44	14	2,21	10	2,40	6	2,17	0,331	0,856
Insegurança Laboral	4	3,75	9	4,11	14	3,86	10	3,80	6	3,67	0,511	0,758
Insegurança com as Condições de Trabalho	4	4,50	9	4,11	14	4,07	10	4,00	6	4,67	1,846	0,140
Qualidade do Trabalho	4	3,00	9	3,00	14	2,93	10	3,00	6	3,17	0,076	0,989
Conflito Trabalho-Família	4	2,75	9	2,89	14	3,14	10	2,90	6	2,83	0,703	0,595

Satisfação com o Trabalho	4	3,50	9	3,22	14	3,21	10	3,00	6	3,17	0,462	0,763
Previsibilidade	4	3,25	9	3,89	14	3,29	10	3,80	6	3,67	1,231	0,314
Reconhecimento	4	4,50	9	4,89	14	4,43	10	4,30	6	4,50	1,946	0,123
Transparência do Papel Laboral	4	4,00	9	4,11	14	3,71	10	4,00	6	4,33	0,719	0,584
Conflitos de Papéis Laborais	4	3,50	9	3,67	14	3,21	10	3,40	6	3,50	0,596	0,668
Qualidade da Liderança	4	3,50	9	4,00	14	3,64	10	3,80	6	3,67	0,466	0,760
Suporte Social de Colegas	4	2,75	9	3,11	14	2,93	10	3,20	6	3,17	0,410	0,800
Suporte Social de Superiores	4	3,75	9	3,89	14	3,64	10	3,90	6	4,17	0,588	0,673
Sentido de Pertença à Comunidade	4	3,50	9	3,67	14	3,29	10	3,80	6	3,83	0,786	0,542
Confiança Horizontal	4	3,50	9	3,33	14	3,36	10	3,70	6	3,50	0,385	0,818
Confiança Vertical	4	4,00	9	3,78	14	3,86	10	3,70	6	4,00	0,349	0,843
Justiça e Respeito / Justiça Organizacional	4	4,25	9	4,33	14	4,29	10	4,10	6	4,50	0,382	0,820
Auto-Avaliação da Saúde	4	2,50	9	3,00	14	1,93	10	2,00	6	2,00	1,675	0,176
Problemas de Sono	4	2,25	9	1,89	14	2,21	10	2,50	6	2,50	1,040	0,399
Burnout	4	3,00	9	2,89	14	3,00	10	2,50	6	3,00	0,388	0,816
Stress	4	2,50	9	2,33	14	2,50	10	2,40	6	2,33	0,084	0,987
Sintomas Depressivos	4	2,25	9	2,00	14	2,07	10	2,00	6	1,83	0,267	0,897
Auto Eficácia	4	2,00	9	2,00	14	1,86	10	1,90	6	2,00	0,101	0,982

$P < 0,05$

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

Referente à variável mencionada no parágrafo acima, que obteve p value inferior a 0,05, utilizou-se o teste Tukey, que compara as médias obtidas, representado na tabela 6.

Tabela 6
Comparação de Média Idade e “Exigências Quantitativas”

Exigências Quantitativas		Tukey	
(I)	(J)	Dif. das médias	P
	25-34 anos	0,972	0,016

Até 24 anos M= 2,75	35-44 anos	0,964	0,010
	45-54 anos	0,850	0,041
	55 anos ou mais	1,250	0,003
25-34 anos M= 1,78	Até 24 anos	-0,972	0,016
	35-44 anos	-0,008	1,000
	45-54 anos	-0,122	0,982
	55 anos ou mais	0,278	0,816
35-44 anos M= 1,79	Até 24 anos	-0,964	0,010
	25-34 anos	0,008	1,000
	45-54 anos	-0,114	0,979
	55 anos ou mais	0,286	0,752
45-54 anos M= 1,90	Até 24 anos	-0,850	0,041
	25-34 anos	0,122	0,982
	35-44 anos	0,114	0,979
	55 anos ou mais	0,400	0,515
55 anos ou mais M= 1,50	Até 24 anos	-1,250	0,003
	25-34 anos	-0,278	0,816
	35-44 anos	-0,286	0,752
	45-54 anos	-0,400	0,515

P < 0,05

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

Efetuada a análise à tabela 6, verifica-se que o grupo “Até 24 anos” apresenta maior exposição aos riscos psicossociais, nomeadamente no que respeita às exigências quantitativas, comparativamente aos demais grupos etários.

Na tabela 7 foram estudadas as subescalas do COPSOQ III em função do estado civil, sendo que através da aplicação do teste ANOVA, podemos observar que o estado civil tende a não influenciar significativamente nenhuma das subescalas do COPSOQ III.

Tabela 7

Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III, por estado civil.

Subescalas	ESTADO CIVIL							
	Solteiro(a)		Casado(a) ou União de Facto		Divorciado(a)		ANOVA	
	N	M	N	M	N	M	F	P
Exigências Quantitativas	13	2,00	24	1,75	6	2,00	1,060	0,356
Ritmo de Trabalho	13	3,54	24	3,13	6	3,83	2,713	0,079
Exigências Cognitivas	13	2,46	24	2,42	6	2,83	1,711	0,194

Exigências Emocionais	13	1,92	24	1,67	6	1,83	0,893	0,417
Influência no Trabalho	13	3,69	24	3,79	6	3,83	0,300	0,742
Possibilidades de Desenvolvimento	13	3,08	24	3,00	6	3,17	0,127	0,881
Controlo sobre o Tempo de Trabalho	13	3,38	24	3,13	6	3,00	0,630	0,538
Significado do Trabalho	13	2,38	24	2,13	6	2,33	0,850	0,435
Compromisso Face ao Local de Trabalho	13	2,31	24	2,38	6	2,00	0,939	0,400
Insegurança Laboral	13	4,00	24	3,83	6	3,67	0,595	0,556
Insegurança com as Condições de Trabalho	13	4,08	24	4,25	6	4,17	0,358	0,701
Qualidade do Trabalho	13	3,15	24	2,92	6	3,00	0,321	0,727
Conflito Trabalho-Família	13	3,00	24	2,88	6	3,17	0,783	0,464
Satisfação com o Trabalho	13	3,00	24	3,25	6	3,33	0,857	0,432
Previsibilidade	13	3,77	24	3,63	6	3,00	2,116	0,134
Reconhecimento	13	4,46	24	4,58	6	4,33	0,667	0,519
Transparência do Papel Laboral	13	3,85	24	4,17	6	3,50	1,999	0,149
Conflitos de Papéis Laborais	13	3,46	24	3,46	6	3,17	0,442	0,646
Qualidade da Liderança	13	3,69	24	3,83	6	3,50	0,540	0,587
Suporte Social de Colegas	13	3,08	24	3,04	6	3,00	0,023	0,977
Suporte Social de Superiores	13	3,92	24	3,83	6	3,67	0,251	0,779
Sentido de Pertença à Comunidade	13	3,46	24	3,79	6	3,00	2,601	0,087
Confiança Horizontal	13	3,62	24	3,42	6	3,33	0,408	0,668
Confiança Vertical	13	4,00	24	3,71	6	4,00	1,392	0,260
Justiça e Respeito / Justiça Organizacional	13	4,23	24	4,33	6	4,17	0,215	0,808
Auto-Avaliação da Saúde	13	2,31	24	2,21	6	2,17	0,044	0,957
Problemas de Sono	13	2,08	24	2,33	6	2,33	0,552	0,580
<i>Burnout</i>	13	2,92	24	2,71	6	3,33	0,902	0,414
<i>Stress</i>	13	2,23	24	2,46	6	2,67	0,676	0,514
Sintomas Depressivos	13	2,08	24	2,04	6	1,83	0,313	0,733
Auto Eficácia	13	2,08	24	1,92	6	1,67	0,871	0,426

$P < 0,05$

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

Relativamente às habilitações literárias, através da aplicação do teste ANOVA, podemos observar na tabela 8 que existe diferença estatisticamente significativa na subescala Previsibilidade, entre os grupos de escolaridade.

Verifica-se que os menores níveis de previsibilidade associam-se a maior exposição a riscos psicossociais relacionados com incerteza e ambiguidade. Dado que o grupo com ensino secundário apresenta a menor média de Previsibilidade ($M = 3,09$), este grupo apresenta ser o mais potencialmente exposto a tais riscos na presente amostra. Em contrapartida, o grupo com ensino superior reporta a maior previsibilidade ($M = 4,50$), apresentando menor exposição relativa neste domínio específico.

Neste sentido, na subescala Previsibilidade foi utilizado o teste Tukey (tabela 9) de modo a comparar as médias.

Tabela 8

Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por habilitações literárias.

Subescalas	Habilitações Literárias									
	Ensino primário		Ensino básico		Ensino Secundário		Ensino Superior		ANOVA	
	N	M	N	M	N	M	N	M	F	P
Exigências Quantitativas	6	1,50	24	1,88	11	2,09	2	1,50	1,836	0,157
Ritmo de Trabalho	6	3,33	24	3,38	11	3,27	2	3,50	0,065	0,978
Exigências Cognitivas	6	2,50	24	2,33	11	2,73	2	3,00	2,493	0,074
Exigências Emocionais	6	1,50	24	1,88	11	1,73	2	1,50	0,881	0,459
Influência no Trabalho	6	3,83	24	3,83	11	3,64	2	3,50	0,833	0,484
Possibilidades de Desenvolvimento	6	2,50	24	3,21	11	3,00	2	3,00	1,483	0,234
Controlo sobre o Tempo de Trabalho	6	3,00	24	3,29	11	3,00	2	3,50	0,538	0,659
Significado do Trabalho	6	2,17	24	2,21	11	2,27	2	2,50	0,169	0,917
Compromisso Face ao Local de Trabalho	6	2,17	24	2,42	11	2,18	2	2,00	0,697	0,560
Insegurança Laboral	6	3,67	24	3,92	11	3,82	2	4,00	0,278	0,841
Insegurança com as Condições de Trabalho	6	4,67	24	4,13	11	4,09	2	4,00	1,661	0,191
Qualidade do Trabalho	6	3,17	24	2,92	11	2,91	2	4,00	1,143	0,344

Conflito Trabalho-Família	6	2,83	24	2,92	11	3,09	2	3,00	0,372	0,774
Satisfação com o Trabalho	6	3,17	24	3,17	11	3,27	2	3,00	0,130	0,942
Previsibilidade	6	3,67	24	3,71	11	3,09	2	4,50	2,854	0,049
Reconhecimento	6	4,50	24	4,50	11	4,55	2	4,50	0,020	0,996
Transparência do Papel Laboral	6	4,33	24	4,13	11	3,45	2	4,00	2,459	0,077
Conflitos de Papéis Laborais	6	3,50	24	3,50	11	3,18	2	3,50	0,549	0,652
Qualidade da Liderança	6	3,67	24	3,88	11	3,55	2	3,50	0,614	0,610
Suporte Social de Colegas	6	3,17	24	3,13	11	2,73	2	3,50	1,140	0,345
Suporte Social de Superiores	6	4,17	24	3,88	11	3,45	2	4,50	2,209	0,102
Sentido de Pertença à Comunidade	6	3,83	24	3,75	11	3,18	2	3,00	1,820	0,160
Confiança Horizontal	6	3,50	24	3,58	11	3,09	2	4,00	1,577	0,210
Confiança Vertical	6	4,00	24	3,75	11	4,00	2	3,50	0,860	0,470
Justiça e Respeito / Justiça Organizacional	6	4,50	24	4,29	11	4,27	2	3,50	1,297	0,289
Auto-Avaliação da Saúde	6	2,00	24	2,08	11	2,45	2	3,50	1,275	0,297
Problemas de Sono	6	2,50	24	2,13	11	2,36	2	2,50	0,624	0,604
Burnout	6	3,00	24	2,75	11	3,09	2	2,50	0,371	0,774
Stress	6	2,33	24	2,50	11	2,36	2	2,00	0,295	0,829
Sintomas Depressivos	6	1,83	24	2,08	11	2,09	2	1,50	0,729	0,541
Auto Eficácia	6	2,00	24	1,83	11	2,09	2	2,00	0,439	0,726

$P < 0,05$

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

Para a variável Previsibilidade, que obteve p value inferior a 0,05, utilizou-se o teste Tukey, que compara as médias obtidas, representado na tabela 9.

Tabela 9

Comparação de Média Habilitações Literárias e “Previsibilidade”

Previsibilidade		Tukey	
(I)	(J)	Dif. das médias	P
Ensino Primário M= 3,67	Ensino Básico	-0,042	0,999
	Ensino Secundário	0,576	0,435
	Ensino Superior	-0,833	0,526
Ensino Básico M= 3,71	Ensino Primário	0,042	0,999
	Ensino Secundário	0,617	0,122
	Ensino Superior	-0,792	0,482
Ensino Secundário M= 3,09	Ensino Primário	-0,576	0,435
	Ensino Básico	-0,617	0,122
	Ensino Superior	-1,409	0,043
Ensino Superior M= 4,50	Ensino Primário	0,833	0,526
	Ensino Básico	0,792	0,482
	Ensino Secundário	1,409	0,043

P < 0,05

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

Analisando a tabela 9, considerando a variável significativa (Previsibilidade) e o resultado do teste Tukey, o grupo com ensino secundário apresenta a menor previsibilidade média e difere significativamente do ensino superior. Desta forma, o grupo com ensino secundário surge como o mais potencialmente exposto aos riscos psicossociais associados à incerteza e ambiguidade de papel laboral.

No que concerne ao grupo filhos, através da aplicação do teste t de Student, podemos observar na tabela 10, que existem diferenças estatisticamente significativas entre trabalhadores com e sem filhos nas seguintes subescalas: Exigências Quantitativas, Ritmo de Trabalho e Controlo sobre o Tempo de Trabalho.

Neste sentido, conclui-se que os trabalhadores sem filhos estão globalmente mais expostos aos riscos psicossociais. Esta conclusão assenta na evidência de Exigências Quantitativas significativamente superiores no grupo “Sem filhos” (M= 2,50), indicador central de sobrecarga de trabalho (volume de tarefas, prazos e intensidade de entrega) e, por conseguinte, um determinante robusto de risco psicossocial.

Embora o grupo “com filhos” apresente um Ritmo de Trabalho mais elevado (M= 3,43), este grupo reporta simultaneamente maior controlo sobre o Tempo de Trabalho (M= 3,27),

recurso que tende a aliviar os efeitos adversos de ritmos intensos. Assim, a análise indica que existe um desequilíbrio mais desfavorável no grupo “sem filhos”, no qual a maior carga quantitativa de trabalho não é acompanhada por um aumento equivalente de recursos compensatórios.

Tabela 10

Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por grupo filhos

Subescalas	FILHOS					
	Sim		Não		TEST-T	
	N	M	N	M	t	P
Exigências Quantitativas	37	1,76	6	2,50	-3,368	0,001
Ritmo de Trabalho	37	3,43	6	2,83	1,782	0,041
Exigências Cognitivas	37	2,51	6	2,33	0,806	0,212
Exigências Emocionais	37	1,73	6	2,00	-1,078	0,144
Influência no Trabalho	37	3,78	6	3,67	0,618	0,270
Possibilidades de Desenvolvimento	37	3,05	6	3,00	0,161	0,436
Controlo sobre o Tempo de Trabalho	37	3,27	6	2,67	1,769	0,042
Significado do Trabalho	37	2,24	6	2,17	0,282	0,390
Compromisso Face ao Local de Trabalho	37	2,32	6	2,17	0,593	0,278
Insegurança Laboral	37	3,86	6	3,83	0,111	0,456
Insegurança com as Condições de Trabalho	37	4,16	6	4,33	-0,657	0,257
Qualidade do Trabalho	37	3,05	6	2,67	1,043	0,152
Conflito Trabalho-Família	37	2,97	6	2,83	0,591	0,279
Satisfação com o Trabalho	37	3,16	6	3,33	-0,616	0,271
Previsibilidade	37	3,62	6	3,33	0,822	0,208
Reconhecimento	37	4,51	6	4,50	0,060	0,476
Transparência do Papel Laboral	37	3,97	6	4,00	-0,076	0,470
Conflitos de Papéis Laborais	37	3,43	6	3,33	0,319	0,376
Qualidade da Liderança	37	3,78	6	3,50	0,885	0,191
Suporte Social de Colegas	37	3,08	6	2,83	0,776	0,221
Suporte Social de Superiores	37	3,86	6	6,67	0,620	0,269
Sentido de Pertença à Comunidade	37	3,57	6	3,67	-0,270	0,394
Confiança Horizontal	37	3,46	6	3,50	-0,124	0,451
Confiança Vertical	37	3,81	6	4,00	-0,744	0,230
Justiça e Respeito / Justiça Organizacional	37	4,27	6	4,33	-0,225	0,412
Auto-Avaliação da Saúde	37	2,19	6	2,50	-0,632	0,265
Problemas de Sono	37	2,27	6	2,17	0,320	0,375
<i>Burnout</i>	37	2,81	6	3,17	-0,776	0,221
<i>Stress</i>	37	2,43	6	2,33	0,281	0,390
Sintomas Depressivos	37	2,03	6	2,00	0,095	0,462
Auto Eficácia	37	1,92	6	2,00	-0,288	0,387

t = Valor da estatística T; P < 0,05

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

3.3. Análise dos resultados em função das características socioprofissionais da empresa

Na Tabela 11, apresentam-se os resultados das subescalas do COPSOQ III em função do cargo desempenhado na empresa.

Através da aplicação do teste ANOVA, verifica-se que o cargo exercido tende a não influenciar de forma estatisticamente significativa nenhuma das subescalas do instrumento COPSOQ III, uma vez que p value é superior a 0,05.

Tabela 11

Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por cargo

Subescalas	CARGO							
	Encarregado		Team Leader		Técnico de Limpeza		ANOVA	
	N	M	N	M	N	M	F	P
Exigências Quantitativas	2	1,50	3	2,00	38	1,87	0,499	0,611
Ritmo de Trabalho	2	3,50	3	4,00	38	3,29	1,194	0,314
Exigências Cognitivas	2	3,00	3	3,00	38	2,42	3,198	0,051
Exigências Emocionais	2	1,50	3	1,33	38	1,82	1,238	0,301
Influência no Trabalho	2	3,50	3	3,67	38	3,79	0,513	0,603
Possibilidades de Desenvolvimento	2	3,00	3	3,00	38	3,05	0,010	0,990
Controlo sobre o Tempo de Trabalho	2	3,50	3	4,00	38	3,11	2,021	0,146
Significado do Trabalho	2	2,50	3	2,00	38	2,24	0,398	0,674
Compromisso Face ao Local de Trabalho	2	2,00	3	2,67	38	2,29	0,811	0,452
Insegurança Laboral	2	4,00	3	4,33	38	3,82	0,959	0,392
Insegurança com as Condições de Trabalho	2	4,00	3	4,00	38	4,21	0,274	0,762
Qualidade do Trabalho	2	4,00	3	2,33	38	3,00	2,500	0,095
Conflito Trabalho-Família	2	3,00	3	3,00	38	2,95	0,021	0,980
Satisfação com o Trabalho	2	3,00	3	2,67	38	3,24	1,257	0,295
Previsibilidade	2	4,50	3	3,00	38	3,58	2,274	0,116
Reconhecimento	2	4,50	3	4,33	38	4,53	0,195	0,823

Transparência do Papel Laboral	2	4,00	3	3,67	38	4,00	0,233	0,794
Conflitos de Papéis Laborais	2	3,50	3	3,00	38	3,45	0,573	0,568
Qualidade da Liderança	2	3,50	3	3,00	38	3,82	1,955	0,155
Suporte Social de Colegas	2	3,50	3	3,33	38	3,00	0,700	0,503
Suporte Social de Superiores	2	4,50	3	3,00	38	3,87	3,204	0,051
Sentido de Pertença à Comunidade	2	3,00	3	3,00	38	3,66	1,441	0,249
Confiança Horizontal	2	4,00	3	4,00	38	3,39	1,536	0,228
Confiança Vertical	2	3,50	3	3,67	38	3,87	0,521	0,598
Justiça e Respeito / Justiça Organizacional	2	3,50	3	3,67	38	4,37	3,772	0,052
Auto-Avaliação da Saúde	2	3,50	3	1,33	38	2,24	2,450	0,099
Problemas de Sono	2	2,50	3	2,00	38	2,26	0,290	0,749
Burnout	2	2,50	3	4,00	38	2,79	2,130	0,132
Stress	2	2,00	3	2,33	38	2,45	0,310	0,735
Sintomas Depressivos	2	1,50	3	2,00	38	2,05	0,710	0,498
Auto Eficácia	2	2,00	3	2,00	38	1,92	0,033	0,968

$P < 0,05$

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

A Tabela 12, apresenta os resultados do teste ANOVA que avaliou a associação entre a antiguidade laboral e as diferentes subescalas. Considerando o nível de significância adotado ($p < 0,05$), não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de antiguidade em nenhuma das subescalas analisadas.

Tabela 12

Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por antiguidade na empresa

Subescalas	Antiguidade									
	Inferior a 1 ano		1 – 3 anos		4 – 10 anos		Superior a 10 anos		ANOVA	
	N	M	N	M	N	M	N	M	F	P
Exigências Quantitativas	6	2,17	10	1,80	16	1,88	11	1,73	0,839	0,481
Ritmo de Trabalho	6	3,83	10	3,60	16	3,06	11	3,27	1,986	0,132

Exigências Cognitivas	6	2,67	10	2,70	16	2,38	11	2,36	1,357	0,270
Exigências Emocionais	6	1,83	10	1,80	16	1,81	11	1,64	0,250	0,861
Influência no Trabalho	6	3,67	10	3,60	16	3,88	11	3,82	1,013	0,397
Possibilidades de Desenvolvimento	6	3,00	10	3,00	16	3,25	11	2,82	0,730	0,541
Controlo sobre o Tempo de Trabalho	6	3,00	10	3,30	16	3,25	11	3,09	0,251	0,860
Significado do Trabalho	6	2,33	10	2,30	16	2,25	11	2,09	0,281	0,839
Compromisso Face ao Local de Trabalho	6	2,33	10	2,30	16	2,38	11	2,18	0,219	0,882
Insegurança Laboral	6	3,67	10	4,00	16	3,88	11	3,82	0,345	0,793
Insegurança com as Condições de Trabalho	6	4,00	10	4,30	16	4,13	11	4,27	0,445	0,723
Qualidade do Trabalho	6	2,67	10	3,60	16	2,75	11	3,00	2,768	0,054
Conflito Trabalho-Família	6	3,00	10	3,20	16	2,81	11	2,91	1,141	0,345
Satisfação com o Trabalho	6	3,17	10	3,40	16	3,06	11	3,18	0,579	0,632
Previsibilidade	6	3,50	10	3,70	16	3,50	11	3,64	0,159	0,923
Reconhecimento	6	4,50	10	4,70	16	4,38	11	4,55	0,860	0,470
Transparência do Papel Laboral	6	3,83	10	4,00	16	3,75	11	4,36	1,385	0,262
Conflitos de Papéis Laborais	6	3,33	10	3,80	16	3,13	11	3,55	2,281	0,094
Qualidade da Liderança	6	3,17	10	4,10	16	3,69	11	3,82	2,336	0,089
Suporte Social de Colegas	6	2,83	10	3,00	16	3,00	11	3,27	0,552	0,650
Suporte Social de Superiores	6	3,50	10	4,20	16	3,63	11	4,00	2,076	0,119
Sentido de Pertença à Comunidade	6	3,00	10	3,20	16	3,75	11	4,00	3,374	0,058
Confiança Horizontal	6	3,67	10	3,50	16	3,25	11	3,64	0,802	0,500
Confiança Vertical	6	3,67	10	4,00	16	3,75	11	3,91	0,607	0,615
Justiça e Respeito / Justiça Organizacional	6	4,00	10	4,30	16	4,38	11	4,27	0,502	0,683

Auto-Avaliação da Saúde	6	1,67	10	2,90	16	2,25	11	1,91	2,218	0,101
Problemas de Sono	6	2,33	10	2,00	16	2,19	11	2,55	1,071	0,373
Burnout	6	2,83	10	2,50	16	3,13	11	2,82	0,743	0,533
Stress	6	2,17	10	2,40	16	2,56	11	2,36	0,379	0,769
Sintomas Depressivos	6	2,00	10	2,10	16	2,06	11	1,91	0,179	0,910
Auto Eficácia	6	1,67	10	2,10	16	1,88	11	2,00	0,657	0,584

$P < 0,05$

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

A Tabela 13 apresenta a análise do teste ANOVA realizada no SPSS de forma a comparar as médias das subescalas psicossociais entre três categorias de vínculo contratual, considerando um nível de significância de $\alpha = 0,05$.

A análise permitiu identificar diferenças estatisticamente significativas entre grupos em duas subescalas: Ritmo de Trabalho ($P = 0,040$) e Confiança Horizontal ($P = 0,047$).

O grupo mais exposto a riscos psicossociais, é o dos trabalhadores com vínculo de termo incerto, especificamente no domínio “Ritmo de Trabalho”, onde apresentam a média mais elevada e uma diferença estatisticamente significativa face a outros grupos ($P = 0,040$).

Na subescala “Confiança Horizontal”, o mesmo grupo (vínculo de termo incerto) evidenciou a média mais alta ($P = 0,047$), sendo a mesma indicativa de um recurso social potencialmente protetor (quanto maior a média, maior o suporte social e menor a incerteza).

Neste sentido, foi utilizado o teste Tukey (tabela 14) de modo a comparar as médias das subescalas Ritmo de Trabalho e Confiança Horizontal.

Tabela 13

Análise da exposição às subescalas do COPSOQ III por tipo de vínculo

Subescalas	Tipo de Vínculo							
	Termo Certo		Termo Incerto		Sem Termo		ANOVA	
	N	M	N	M	N	M	F	P
Exigências Quantitativas	7	2,00	4	2,00	32	1,81	0,447	0,643
Ritmo de Trabalho	7	3,43	4	4,25	32	3,22	3,496	0,040
Exigências Cognitivas	7	2,86	4	2,50	32	2,41	2,440	0,100
Exigências Emocionais	7	1,57	4	2,25	32	1,75	1,942	0,157
Influência no Trabalho	7	3,71	4	3,75	32	3,78	0,071	0,932
Possibilidades de Desenvolvimento	7	3,14	4	3,25	32	3,00	0,254	0,777

Controlo sobre o Tempo de Trabalho	7	3,14	4	3,25	32	3,19	0,022	0,978
Significado do Trabalho	7	2,14	4	2,50	32	2,22	0,455	0,638
Compromisso Face ao Local de Trabalho	7	2,43	4	2,25	32	2,28	0,183	0,833
Insegurança Laboral	7	3,71	4	4,00	32	3,88	0,277	0,760
Insegurança com as Condições de Trabalho	7	4,29	4	4,00	32	4,19	0,291	0,749
Qualidade do Trabalho	7	2,86	4	3,00	32	3,03	0,117	0,890
Conflito Trabalho-Família	7	3,14	4	3,00	32	2,91	0,572	0,569
Satisfação com o Trabalho	7	3,43	4	3,00	32	3,16	0,726	0,490
Previsibilidade	7	3,14	4	4,00	32	3,63	1,731	0,190
Reconhecimento	7	4,43	4	4,75	32	4,50	0,535	0,590
Transparência do Papel Laboral	7	3,57	4	4,25	32	4,03	1,214	0,308
Conflitos de Papéis Laborais	7	3,14	4	3,75	32	3,44	1,009	0,374
Qualidade da Liderança	7	3,43	4	3,50	32	3,84	1,197	0,313
Suporte Social de Colegas	7	2,71	4	3,00	32	3,13	0,935	0,401
Suporte Social de Superiores	7	3,43	4	4,00	32	3,91	1,397	0,259
Sentido de Pertença à Comunidade	7	3,00	4	3,25	32	3,75	3,002	0,061
Confiança Horizontal	7	3,14	4	4,25	32	3,44	3,301	0,047
Confiança Vertical	7	3,71	4	4,25	32	3,81	1,236	0,301
Justiça e Respeito / Justiça Organizacional	7	4,14	4	4,00	32	4,34	0,716	0,495
Auto-Avaliação da Saúde	7	2,57	4	1,75	32	2,22	0,697	0,504
Problemas de Sono	7	2,14	4	2,00	32	2,31	0,418	0,661
<i>Burnout</i>	7	2,57	4	3,25	32	2,88	0,545	0,584
<i>Stress</i>	7	2,71	4	1,75	32	2,44	2,005	0,148
Sintomas Depressivos	7	2,29	4	1,75	32	2,00	0,987	0,382
Auto Eficácia	7	1,86	4	1,75	32	1,97	0,259	0,773

P < 0,05

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

Para a variável Ritmo de Trabalho que obteve p value inferior a 0,05, utilizou-se o teste Tukey, que compara as médias obtidas, representado na tabela 14.

Tabela 14

Comparação de Média Tipo de Vínculo e “Ritmo de Trabalho”

Ritmo de Trabalho		Tukey	
(I)	(J)	Dif. das médias	P
Termo Certo M= 3,43	Termo Incerto	-0,821	0,193
	Sem Termo	0,210	0,777
Termo Incerto M= 4,25	Termo Certo	0,821	0,193
	Sem Termo	1,031	0,032
Sem Termo M= 3,22	Termo Certo	-0,210	0,777
	Termo Incerto	-1,031	0,032

P < 0,05

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

A análise Tukey ($p < 0,05$), aplicada ao fator “tipo de vínculo” para a dimensão “Ritmo de Trabalho”, evidenciou diferenças estatisticamente significativas entre trabalhadores com contrato a termo incerto e trabalhadores com contrato sem termo ($P = 0,032$). O grupo a termo incerto apresentou a média mais elevada de Ritmo de Trabalho ($M = 4,25$), superando de forma significativa a média observada no grupo sem termo ($M = 3,22$).

Conclui-se que os trabalhadores com contrato a termo incerto, apresentam um ritmo de trabalho significativamente mais elevado do que aqueles com contrato sem termo, encontrando-se, por conseguinte, mais expostos a riscos psicossociais associados à intensidade e exigência do ritmo laboral.

Para a variável Confiança Horizontal, que obteve p value inferior a 0,05, utilizou-se o teste Tukey, que compara as médias obtidas, representado na tabela 15.

Tabela 15

Comparação de Média Tipo de Vínculo e “Confiança Horizontal”

Confiança Horizontal		Tukey	
(I)	(J)	Dif. das médias	P
Termo Certo M= 3,14	Termo Incerto	-1,107	0,040
	Sem Termo	-0,295	0,574
Termo Incerto M= 4,25	Termo Certo	1,107	0,040
	Sem Termo	0,813	0,084
Sem Termo M= 3,44	Termo Certo	0,295	0,574
	Termo Incerto	-0,813	0,084

P < 0,05

Fonte: Gerado pelo programa SPSS

A análise Tukey aplicada ao fator “tipo de vínculo” para a dimensão “Confiança Horizontal”, evidenciou comparações múltiplas que indicam uma diferença estatisticamente significativa entre os trabalhadores a Termo Incerto e os trabalhadores a Termo Certo ($p=0,040$).

Os trabalhadores do grupo Termo Incerto apresentam níveis superiores de confiança entre pares, quando comparados com os trabalhadores do Termo Certo. Dado que a literatura apontou a confiança horizontal como um fator protetor do bem-estar psicossocial e do clima organizacional, estes resultados sugerem que os trabalhadores do Termo Certo podem estar mais expostos a riscos psicossociais associados a interações de menor confiança, tais como percepções de isolamento, conflito interpessoal, menor apoio social no trabalho, bem como à baixa confiança entre colegas.

3.4. Discussão dos resultados

O presente estudo foi delineado com o objetivo de avaliar os riscos psicossociais a que estão sujeitos os trabalhadores de limpeza industrial numa indústria siderúrgica, com base na percepção destes e na análise dos dados sociodemográficos e socioprofissionais.

Para este propósito, recorreu-se à utilização da escala COPSQ, atendendo à sua determinação de estabilidade, validade de face e conteúdo, bem como às suas propriedades psicométricas (Cotrim et al., 2022).

Em primeiro lugar, o perfil da amostra contraria parcialmente o que é descrito na literatura internacional para o setor de limpeza, ao evidenciar uma predominância masculina (74,4%) anómala no setor da limpeza, estando tradicionalmente associado a uma forte feminização (Lutz, 2002; EFCI, 2019). Esta especificidade é consistente com a natureza fisicamente exigente da limpeza industrial em ambiente siderúrgico, onde tarefas pesadas, exposição a temperaturas extremas e interação com maquinaria, tendem a escolher perfis masculinos.

Em termos etários, a maioria dos trabalhadores situa-se no intervalo dos 35 aos 44 anos (32,6%), seguido da faixa dos 45 aos 54 anos (23,3%). Este perfil etário aponta para um acentuado peso de trabalhadores em fases avançadas do ciclo de vida laboral. Esta realidade, à luz da literatura, implica riscos acrescidos em termos de desgaste físico e mental, agravando a vulnerabilidade a fenómenos como as lesões musculoesqueléticas, o *burnout*, e o *stress* ocupacional (Benavides et al., 2014; EU-OSHA, 2020).

Relativamente ao estado civil, verificou-se que mais de metade dos trabalhadores (55,8%) são casados ou vivem em união de facto, assumindo assim uma particular relevância na análise dos conflitos trabalho-família. Salientar que trabalhadores com responsabilidades familiares, enfrentam maiores dificuldades em conciliar as exigências laborais com a vida

pessoal, sobretudo em contextos de trabalho por turnos e ritmos intensivos (Pereira & Ribeiro, 2017).

No que respeita ao nível de escolaridade, a maioria dos trabalhadores detém apenas o ensino básico (55,8%), seguido do ensino secundário (25,6%). A baixa qualificação académica é um fator de risco, estando associada a maior precariedade laboral, menor acesso a oportunidades de progressão profissional e a uma maior exposição a funções de elevada penosidade física e psicológica (Scandella, 2010; Neves, 2016).

Quanto à antiguidade na função, 37,2% dos trabalhadores tem entre 4 e 10 anos de serviço, enquanto 25,6% possui uma antiguidade superior a 10 anos, revelando os dados, uma relativa estabilidade dentro do setor, contrariando a ideia de alta rotatividade frequentemente associada aos serviços de limpeza. No entanto, é importante destacar que a estabilidade no emprego, em contextos de elevada exigência física e emocional, não é, por si só, sinónimo de melhoria da qualidade de vida laboral, pelo contrário, a exposição prolongada a riscos psicossociais pode agravar o desgaste acumulativo dos trabalhadores (Dejours, 2018).

Em termos de vínculo contratual, a maioria dos trabalhadores (74,4%) tem um contrato sem termo, traduzindo-se assim numa maior segurança e estabilidade emocional. No entanto, a análise dos dados sugere que, mesmo com contratos permanentes, os trabalhadores continuam a experienciar elevados níveis de insegurança percecionada, resultante das exigências organizacionais, da pressão por maior produtividade e da diminuta valorização da sua função (Costa et al., 2020).

Por fim, 86% dos trabalhadores têm filhos, o que fortalece ainda mais a relevância da dimensão conflito trabalho-família.

Desta forma, a caracterização da amostra, revela um perfil de trabalhador de limpeza industrial que apesar de apresentar alguma estabilidade contratual, está exposto a múltiplos fatores de vulnerabilidade, relacionados com a idade, a carga familiar, a baixa qualificação e as exigências específicas do contexto siderúrgico.

Tendo em conta a análise dos resultados obtidos através da aplicação do COPSOQ III, evidencia a presença de fatores psicossociais de risco significativos entre os trabalhadores de limpeza industrial da indústria siderúrgica em estudo. De acordo com o Gráfico 9 e com a Tabela 3, observou-se que as subescalas com maior percentagem de risco para a saúde foram a **Insegurança Laboral** (72,1%), **Insegurança com as Condições de Trabalho** (90,7%) e **Exigências Cognitivas** (48,8%). As respetivas dimensões representadas no intervalo de cor vermelho do sistema de tercis “semáforo”, indicam níveis críticos de exposição psicossocial que podem comprometer o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores.

A subescala **Insegurança Laboral**, apresenta um nível de risco elevado para a saúde, com 72,1% dos participantes posicionados na zona de risco para a saúde. Este resultado traduz uma percepção de instabilidade quanto à continuidade do emprego e de incerteza referente ao futuro profissional, sendo reflexo de uma conjuntura marcada pela subcontratação e pela desvalorização social das funções de limpeza industrial. Apesar de a maioria dos trabalhadores da amostra possuir contrato sem termo (74,4%), verifica-se que o sentimento de precariedade não se relaciona apenas com o tipo de vínculo contratual, mas também com a percepção de dependência face à empresa contratante e com a ausência de perspectivas de progressão profissional (Costa et al., 2020; Neves, 2016). Esta insegurança laboral, mesmo em contextos contratuais aparentemente estáveis, é reforçada por fatores organizacionais como a falta de reconhecimento, a ausência de comunicação transparente sobre a continuidade dos serviços e a constante pressão por maior produtividade (EU-OSHA, 2020).

Como refere Dejours (2018), a incerteza sobre o futuro laboral, constitui um dos elementos mais desestabilizadores do equilíbrio psicológico de um trabalhador, uma vez que afeta o sentido de identidade e de pertença profissional. Consequentemente, este fator pode manifestar-se em sintomas de *stress* crónico, ansiedade e perda de motivação, comprometendo o desempenho e a segurança no trabalho (Benavides et al., 2014).

A subescala **Insegurança com as Condições de Trabalho**, apresenta a percentagem mais elevada de risco, com 90,7% dos trabalhadores classificados na zona vermelha, refletindo esta subescala a percepção de vulnerabilidade física e a falta de confiança nas condições de segurança oferecidas pela organização. O ambiente siderúrgico é evidentemente adverso, caracterizado pela presença de altas temperaturas, ruído, poeiras metálicas e exposição a produtos químicos (Carneiro, Grotto, & Barbosa, 2014). Estas condições adversas, combinadas com a natureza física e repetitiva do trabalho de limpeza, contribuem para um sentimento permanente de insegurança e de ameaça à integridade física.

Importa salientar que, no contexto estudado, não se observaram deficiências no fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI), nem lacunas na formação em segurança ou na comunicação sobre os riscos profissionais. A empresa em análise demonstra cumprir as exigências legais e promover uma cultura preventiva adequada. Todavia, a percepção de insegurança persiste, resultando sobretudo da constante exposição a ambientes de elevado risco físico, do carácter imprevisível das operações e da necessidade de executar tarefas em proximidade com equipamentos pesados e fontes de calor extremo.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2022), mesmo quando as medidas preventivas estão implementadas, a percepção de insegurança pode manter-se elevada em setores onde os riscos são evidentes e

permanentes, como é o caso da indústria siderúrgica. Este fenómeno psicológico traduz o impacto subjetivo da exposição prolongada a ambientes perigosos, que, embora controlados, continuam a gerar *stress* ocupacional e sentimentos de vulnerabilidade.

Para além dos riscos físicos, a perceção de insegurança pode desencadear um conjunto de reações psicológicas adversas, incluindo *stress*, fadiga emocional e manifestações físicas, decorrentes da exposição contínua a contextos de perigo sem controlo percebido (Dejours, 2018).

A subescala **Exigências Cognitivas**, com 48,8% dos trabalhadores na zona de risco para a saúde, reflete o esforço mental associado à necessidade de interpretar instruções técnicas, manter atenção constante e lidar com tarefas simultaneamente complexas e repetitivas. Embora o trabalho de limpeza industrial seja predominantemente físico, o contexto siderúrgico exige um elevado grau de vigilância e adaptação a normas de segurança (Silva et al., 2011; Cotrim et al., 2022). A composição da amostra onde mais de metade dos trabalhadores possui apenas o ensino básico (55,8%), constitui um fator que intensifica as exigências cognitivas, uma vez que as dificuldades de compreensão podem aumentar o esforço mental, a insegurança e o risco de erro (Scandella, 2010). A falta de formação contínua, a comunicação deficiente e o reduzido apoio das chefias diretas potenciam ainda mais esta sobrecarga cognitiva.

Em conjunto, as três subescalas analisadas, evidenciam um padrão de vulnerabilidade psicossocial, favorecendo o desenvolvimento de *stress* ocupacional e de sintomas de exaustão mental e emocional. Este panorama reflete desequilíbrios estruturais na organização do trabalho, particularmente no contexto da limpeza industrial subcontratada em indústrias.

Ao estabelecer a relação entre os fatores sociodemográficos e socioprofissionais e os riscos psicossociais, a aplicação do instrumento COPSOQ III aos trabalhadores da limpeza industrial no setor siderúrgico, possibilitou a identificação de diferentes padrões de exposição a riscos psicossociais, tendo os quais revelando-se influenciados pelas variações sociodemográficas e socioprofissionais.

Relativamente à variável **sexo** (Tabela 4), observou-se que ambos os sexos se encontram expostos a riscos psicossociais, embora com natureza distinta. Os trabalhadores do sexo masculino, demonstraram maior exposição a riscos de carácter objetivo, nomeadamente a **insegurança laboral** ($p= 0,029$) e ao menor **suporte social dos superiores** ($p= 0,033$), o que indica uma maior perceção de vulnerabilidade profissional e reduzida previsibilidade na continuidade do vínculo laboral. Por outro lado, as trabalhadoras do sexo feminino, revelaram uma maior vulnerabilidade nas dimensões subjetivas, como as **possibilidades de desenvolvimento** ($p= 0,017$), refletindo barreiras de progressão e fenómenos de

invisibilidade profissional. Esta fundamentação converge com a literatura que associa o trabalho feminino na limpeza a funções desvalorizadas, com poucas oportunidades de promoção e reconhecimento (Silva et al., 2019; Eurofound, 2020).

Em relação à variável **idade** (Tabelas 5 e 6), verificou-se diferença estatisticamente significativa na subescala **Exigências Quantitativas** ($p = 0,006$), destacando-se o grupo “até aos 24 anos” como o mais exposto às elevadas exigências de carga laboral, sendo o resultado analisado, coerente com a evidência de que trabalhadores mais jovens em início de carreira, enfrentam maiores pressões produtivas e menores margens de autonomia (Kristensen et al., 2005). A análise de Tukey, confirma diferenças expressivas entre este grupo e os trabalhadores mais velhos, indicando que a menor experiência e estabilidade laboral podem acentuar o impacto das exigências quantitativas sobre a perceção do risco psicossocial.

Relativamente à variável **estado civil** (Tabela 7), não se observaram diferenças estatisticamente significativas, sugerindo que este fator não exerce influência relevante sobre a exposição a riscos psicossociais. Além disso, o facto de não haver variação nos resultados, reforça a ideia de que, neste ambiente de trabalho, as condições organizacionais (como gestão, carga horária, processos) têm mais peso na exposição psicossocial do que características individuais como o estado civil.

A variável **habilitações literárias** (Tabelas 8 e 9), revelou uma associação significativa com a dimensão Previsibilidade ($p = 0,043$), destacando-se o grupo com ensino secundário, como o mais vulnerável à incerteza e ambiguidade do papel laboral. A menor previsibilidade pode traduzir uma perceção de instabilidade organizacional e comunicação deficiente, fatores frequentemente correlacionados com riscos de *stress* e desmotivação (Cotrim et al., 2022).

Quanto à variável **filhos** (Tabela 10), verificaram-se diferenças significativas nas subescalas Exigências Quantitativas ($p = 0,001$), Ritmo de Trabalho ($p = 0,041$) e Controlo sobre o Tempo de Trabalho ($p = 0,042$). Os trabalhadores sem filhos, apresentaram níveis mais elevados de exigências quantitativas e menor controlo temporal, o que incute a uma carga de trabalho mais intensa e menos flexível. Em contrapartida, os trabalhadores com filhos, apesar de reportarem um ritmo de trabalho superior, evidenciam maior controlo sobre o tempo de trabalho, atuando como um fator protetor contra o *stress* ocupacional. Estes resultados apontam para a relevância da conciliação trabalho-família como variável interveniente dos riscos psicossociais.

Nas variáveis socioprofissionais, a análise por **cargo** (Tabela 11) e **antiguidade** (Tabela 12), não revelaram diferenças significativas, o que pode ser explicado pela relativa homogeneidade das funções desempenhadas, predominantemente centradas em tarefas operacionais e de baixo grau de autonomia. Tal uniformidade é coerente com o perfil da

profissão de limpeza industrial, caracterizada por baixos níveis de distinção funcional e forte dependência hierárquica.

Por fim, a análise referente ao tipo de **vínculo laboral** (Tabelas 13 a 15), destacou diferenças significativas em duas subescalas: Ritmo de Trabalho ($p= 0,040$) e Confiança Horizontal ($p= 0,047$). Os trabalhadores com contrato a termo incerto, apresentaram médias mais elevadas de ritmo de trabalho, demonstrando maior pressão temporal e intensidade de tarefas, formando um risco psicossocial relevante. Surpreendentemente, o mesmo grupo, apresentou níveis superiores de confiança entre colegas, sugerindo que a coesão social pode funcionar como estratégia adaptativa perante a instabilidade contratual. Esta dualidade, fortalece a ideia de que o suporte social no trabalho constitui um fator protetor face aos riscos decorrentes da precariedade laboral (European Agency for Safety and Health at Work, 2022).

4. CONCLUSÃO

O presente estudo, teve como objetivo identificar e avaliar os fatores de risco psicossociais a que estão expostos os trabalhadores de limpeza industrial numa indústria siderúrgica em Portugal, bem como analisar a sua relação com variáveis sociodemográficas e socioprofissionais. Recorreu-se a uma abordagem quantitativa, através da aplicação do COPSOQ III - versão média (Cotrim et al., 2022; Silva et al., 2011; Pejtersen et al., 2010), complementado por um questionário sociodemográfico, distribuído a uma amostra de 43 trabalhadores. Os dados foram tratados no software IBM SPSS e analisados por subescalas, com classificação por tercís (verde, amarelo e vermelho), seguindo as orientações da validação portuguesa do instrumento (Silva, 2011; Silva et al., 2019).

De forma geral, os resultados evidenciam uma realidade heterogénea, onde coexistem dimensões protetoras e áreas de vulnerabilidade significativa. Observou-se um conjunto ampliado de indicadores em situação favorável (verde) através do gráfico tercís, nomeadamente nas subescalas Influência no Trabalho, Reconhecimento, Transparência do Papel Laboral, Qualidade da Liderança, Suporte Social de Superiores, Confiança Vertical, Justiça e Respeito/Justiça Organizacional, bem como em variáveis de saúde (Autoavaliação de Saúde, Problemas de Sono, *Stress* e Sintomas Depressivos). Este padrão indica a presença de recursos organizacionais relevantes, práticas de liderança percecionadas como adequadas e um clima de justiça e respeito que, em conjunto, funcionam como fatores protetores do bem-estar psicossocial (EU-OSHA, 2014; Llorens, 2019).

Através da análise de tercís, constatou-se que emergem fatores críticos com potencial impacto adverso na saúde dos trabalhadores. Destacam-se, em situação de risco para a saúde (vermelho), as subescalas Insegurança Laboral, Insegurança relativamente às

Condições de Trabalho e as Exigências Cognitivas, revelando uma percepção elevada de instabilidade e incerteza quanto ao futuro e às condições de contratuais, sendo esta uma dimensão frequentemente associada à reconfiguração organizacional, subcontratação e precaridade laboral (Gollac & Bodier, 2011; OIT, 2013; Scandella, 2010). Também as subescalas em grau intermédio (amarelo), Exigências Quantitativas, o Ritmo de Trabalho e as Exigências Emocionais, apontam para um contexto de trabalho exigente, tanto ao nível do volume de tarefas e prazos, como da gestão de alerta, concentração e carga emocional inerente às atividades em ambiente siderúrgico (Benavides et al., 2014; Franklin & Gkiouleka, 2021; WHSQ, 2022).

A análise através das variáveis sociodemográficas e socioprofissionais, acrescenta particularidades importantes. Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas por sexo nas subescalas Possibilidades de Desenvolvimento, Insegurança Laboral e Suporte Social de Superiores, sugerindo que homens e mulheres experienciam de forma distinta tanto os recursos organizacionais como as percepções de risco objetivo e oportunidades de progressão (Pereira & Ribeiro, 2017; Costa & Santos, 2013).

A variável idade, apresentou associação significativa com a subescala Exigências Quantitativas, sendo o grupo etário até aos 24 anos o mais exposto, o que pode refletir menor experiência na gestão de carga de trabalho e integração de rotinas (EU-OSHA, 2014).

As habilitações literárias, diferenciaram a Previsibilidade, onde os trabalhadores com ensino secundário, reportaram menores níveis, enquanto o ensino superior apresentou maior previsibilidade, o que se alinha com a literatura sobre maior clareza de papéis e expectativas em perfis com qualificação superior (Silva, 2006; Silva et al., 2011).

A variável “filhos”, revelou que os trabalhadores sem filhos, apresentaram Exigências Quantitativas mais elevadas e menor controlo sobre o tempo laboral, enquanto os que têm filhos, referiram ritmo de trabalho mais intenso, mas compensado por maior controlo de tempo laboral.

Quanto ao vínculo contratual, o termo incerto associou-se ao maior Ritmo de Trabalho como fator de risco psicossocial, embora com Confiança Horizontal mais elevada, evidencie um recurso social potencialmente protetor, não tendo sido observadas diferenças significativas por cargo e antiguidade nas restantes subescalas (Neves, 2016; Scandella, 2010).

O presente estudo, reforça que a limpeza industrial em ambiente siderúrgico, integra simultaneamente riscos físicos e químicos e um conjunto relevante de riscos psicossociais, em particular os associados à insegurança laboral, à incerteza sobre as condições de trabalho e à intensidade das exigências quantitativas, cognitivas e emocionais (EU-OSHA, 2014; Costa et al., 2020).

A literatura tem demonstrado que estes fatores se associam a resultados negativos, e tendo como consequências o aumento de *stress*, *burnout*, perturbações do sono, sintomas depressivos, decréscimos na produtividade e maior absentismo (Eurofound & EU-OSHA, 2014; Muñoz Rojas et al., 2018; Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021).

Embora os indicadores de autoavaliação da saúde e *stress* se encontrem globalmente em zona favorável, o perfil de exigências e insegurança constitui um sinal de alerta preventivo, em que a manutenção de favoráveis indicadores de saúde, depende da capacidade organizacional para reduzir fontes de risco e fortalecer os recursos de proteção ao longo do tempo (Almeida, 2016; Ramalho & Costa, 2017).

Em síntese, podemos concluir que o objetivo geral, bem como os objetivos específicos deste estudo foram alcançados, contribuindo para um melhor e mais abrangente conhecimento da realidade da organização ao nível psicossocial.

Os resultados deste estudo são uma mais-valia para a empresa, pois permitem identificar e avaliar os riscos psicossociais existentes, dando a esta a oportunidade de atuar sobre os riscos identificados de forma a eliminá-los ou reduzi-los.

Deste modo, e alinhado com os referenciais internacionais (EU-OSHA, 2014; OIT, 2022) e com a evidência empírica obtida, propõem-se as seguintes medidas de intervenção e melhoria contínua:

- Planeamento e organização do trabalho;
 - Reequilíbrio das Exigências Quantitativas e do Ritmo de Trabalho, do ajuste do número de efetivos em picos de atividade e calendarização de tarefas de alto esforço cognitivo (WHSQ, 2022; EU-OSHA, 2014).
- Gestão da insegurança e previsibilidade
 - Reforço da comunicação prévia sobre alterações organizacionais, alteração de horários, procedimentos e requisitos operacionais, reduzindo assim a incerteza;
 - Programas de acolhimento e integração diferenciados para trabalhadores mais jovens e/ou com menor escolaridade (Gollac & Bodier, 2011; OIT, 2013).
- Desenvolvimento e reconhecimento
 - Planos de desenvolvimento de competências técnicas e psicossociais (p. ex., gestão do *stress*, comunicação e trabalho em equipa), com particular atenção às diferenças por sexo identificadas na subescala “Possibilidades de Desenvolvimento” (Silva, 2006; Llorens, 2019).

- Suporte social e liderança
 - Formação contínua de chefias em liderança, comunicação, prevenção de riscos psicossociais e gestão de cargas sob pressão (EU-OSHA, 2014; Franklin & Gkiouleka, 2021);
- Saúde ocupacional integrada
 - Programas de monitorização periódica dos fatores psicossociais com o COPSOQ III, permitindo comparações temporais e avaliação do impacto das medidas (Silva et al., 2011; Costa et al., 2020);

No que respeita a limitações, o presente estudo baseia-se numa amostra única e não probabilística, circunscrita a uma unidade industrial específica, o que limita a generalização externa. Recomenda-se a realização de estudos periódicos e a equipas a laborar no mesmo setor de indústria, utilizando também o método qualitativo de entrevistas.

Referências Bibliográficas

- Abrantes, M. (2012). A densidade da sombra: trabalho doméstico, género e imigração. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 70, 91–110. <https://doi.org/10.7458/SPP2012701212>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). (2001). *Ficha informativa 14: Prevenção de escorregões e tropeções relacionados com o trabalho*. <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheet-14-preventing-work-related-slips-trips-and-falls>
- Arendt, H. (1958). *The human condition*. University of Chicago Press.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., & Fernández, J. R. (2014). Precarious employment and health-related outcomes in the European Union. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(5), 427–436.
- Carneiro, M. F. H., Grotto, D., & Barbosa, F. (2014). Evaluation of metals in blood and dust from steel plant workers. *International Journal of Hygiene and Environmental Health*, 217(7), 786–793.
- Coelho, J. (2009). *Gestão preventiva de riscos psicossociais no trabalho em hospitais no quadro da União Europeia* [Tese de doutoramento, Universidade Fernando Pessoa].
- Costa, A. (2015). *Riscos psicossociais e capacidade no trabalho na população de Outil (Cantanhede)* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra].
- Costa, A. B., et al. (2020). Sustainable water management in the steel industry: A review. *Journal of Cleaner Production*, 256.
- Costa, L., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: Lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Work Conditions*, 5, 40–58. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/67060/2/88066.pdf>
- Cotrim, T. P., et al. (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), 1167. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>

- Dejours, C. (2018). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (6.^a ed.). São Paulo: Cortez Editora.
- Di Tecco, C., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2023). Psychosocial risks in the changing world of work: Moving from the risk assessment culture to the management of opportunities. *Medicina del Lavoro*, 114(2), e2023013. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2.14362>
- EFCI. (2019). *Trend report: The European Cleaning Industry 1995–2016*. Bruxelas: European Cleaning and Facility Services Industry.
- EU-OSHA. (2013). *Inquérito de opinião pan-europeu sobre segurança e saúde ocupacional*. Agência Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho.
- EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA. (2020). *Exposure to hazardous substances in cleaning work*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- Eurofound, & EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe — Prevalence and strategies for prevention*. <https://doi.org/10.2806/70971>
- Farris, S. R. (2020). The business of care: Private placement agencies and female migrant workers in London. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1450–1467. <https://doi.org/10.1111/gwao.12520>
- Fortin, M. F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusociência.
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 2453. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>
- Garg, R. (2016). Methodology for research I. *Indian Journal of Anaesthesia*, 60(9), 640. <https://doi.org/10.4103/0019-5049.190619>
- Gollac, M., & Bordier, M. (2001). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. www.college-risquespsychosociaux-travail.fr
- Gonçalves, S. A. (2015). *Riscos psicossociais em operadores de central de segurança*.

- Hussain, A. (2022). How to write research objectives. *ResearchGate*.
https://www.researchgate.net/publication/364309642_How_to_write_Research_objectives
- Instituto Nacional de Estatística. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010 (CPP-2010)*. Lisboa: INE.
- Instituto Nacional de Estatística. (2013). *8 de março: Dia Internacional da Mulher*. Lisboa: INE.
- International Labour Organization. (2019). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention* (No. 189).
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_832867.pdf
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. Geneva: World Health Organization.
- Llorens, C. (2019). *COPSOQ Network Guidelines and Questionnaire - COPSOQ III*.
- López-Goñi, J. J., Haro, B., & Fernández-Suárez, I. (2023). The relationship between perceived health and psychosocial risk in women in the service sector (cleaning). *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 75(1), 1–10.
<https://doi.org/10.3233/WOR-205137>
- Lutz, H. (2002). At your service madam! The globalization of domestic service. *Feminist Review*, 70, 89–104. <https://doi.org/10.1057/palgrave.fr.9400004>
- Marx, K. (2013). *Manuscritos econômico-filosóficos* (N. Vieira, Trad.). São Paulo: Boitempo.
- Muñoz Rojas, D. M., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientações laborales. *Psicogente*, 40(4), 532–544.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

- Neves, R. (2016). Portugal está a limpar mais. *Jornal de Negócios*.
<https://www.jornaldenegocios.pt/empresas/pme/detalhe/portugal-ja-esta-a-limpar-mais>
- Nkporbu, A. K., Asuquo, E. O., & Douglas, K. E. (2016). Assessment of risk factors for psychosocial hazards among workers in a tertiary institution in Nigeria: The need for a safer work environment. *OALib*, 03(10), 1–16. <https://doi.org/10.4236/oalib.1103104>
- Oliveira, M. M. (2011). *Avaliação dos fatores psicossociais de risco nos trabalhadores da recolha de resíduos sólidos urbanos* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra]. <https://doi.org/10.1038/jhh.2010.85.Hata>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (1986). *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Genebra: OIT.
- Organização Internacional do Trabalho. (2022). *Guidelines on mental health at work*. Organização Mundial da Saúde.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Organização Mundial da Saúde. (1946). *Constituição da Organização Mundial da Saúde*. Genebra: OMS.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2014). *Intervenção em riscos psicossociais e gestão do stress em contexto laboral e de saúde: Contributo dos psicólogos*, 1–10.
- Palacio, C. (2009). Segurança e saúde no trabalho: As partes do todo — campanhas de consciencialização como uma das partes. *Magazine Risco Zero*, 74–75.
<http://www.riscozero.info/revistas/rz8/index.html#74>
- 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(3_suppl), 8–24.
- Pereira, S., & Ribeiro, C. (2017). Riscos psicossociais no trabalho. *Gestão e Desenvolvimento*, 25, 103–120.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS* (6.ª ed.). Lisboa: Sílabo.

- Portuné, R. (2012). Psychosocial risks in the workplace: An increasing challenge for German and international health protection. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 63(2), 123–131. <https://doi.org/10.2478/10004-1254-63-2012-2212>
- Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: A comprehensive systematic review and research agenda. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(3), 187–202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2008). *Manual de investigação em ciências sociais* (5.^a ed.). Lisboa: Gradiva.
- Ramalho, J. (2016). *Riscos psicossociais em técnicos superiores de segurança no trabalho* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra].
- Ramalho, J., & Costa, L. (2017). Os fatores psicossociais de risco na atividade de técnicos superiores de segurança no trabalho. *Laboreal*. <https://doi.org/10.15667/laborealxiii0217jr>
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: Definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Scandella, F. (2010). The hidden face of a booming industry. *HesaMag*, 2, 3/22.
- Silva, C. (2006). *COPSOQ – Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. Análise Exacta – Consultoria, Formação e Edição de livros.
- Silva, C. (2014). Versão portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaires – COPSOQ II. In Neto, H., Areosa, J., & Arezes, P. (Eds.), *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho*. Coleção Ricot. Civeri Publishing.
- Silva, C. F. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. Fundação para a Ciência e para a Tecnologia. Análise Exacta: Portugal.
- Silva, L. P. (2018). Effective cleaning of metalworking equipment: A case study. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 95, 1–12.

- Stiell, B., & England, K. (1997). Domestic distinctions: Constructing difference among paid domestic workers in Toronto. *Gender, Place & Culture: A Journal of Feminist Geography*, 4(3), 339–360. <https://doi.org/10.1080/09663699725387>
- Suleiman, A. M., & Svendsen, K. V. H. (2015). Effectuality of cleaning workers' training and cleaning enterprises' chemical health hazard risk profiling. *Safety and Health at Work*, 6(4), 345–352. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.10.003>
- Thébaud-Mony, A. (2010). Riesgos. *Laboreal*, 6, 72–73. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822349;873:324;82>
- Woods, V., & Buckle, P. (2000). Recommendations for reducing musculoskeletal health problems among cleaners. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 44(30), 5-510–5-513. <https://doi.org/10.1177/154193120004403030>
- Workplace Health and Safety Queensland (WHSQ). (2022). *Managing the risk of psychosocial hazards at work: Code of Practice*. The State of Queensland.

**ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO, SOCIOPROFISSIONAL E
QUESTIONÁRIO PSICOSSOCIAL DE COPENHAGA (COPSOQ III)**

QUESTIONÁRIO PSICOSSOCIAL DE COPENHAGA (COPSOQ III - Cotrim et al., 2022 – versão média Portuguesa)

O presente questionário tem como objetivo avaliar os riscos psicossociais presentes no desempenho da atividade/tarefas de limpeza industrial na indústria Siderúrgica.

Todos os dados recolhidos servem apenas para a minha investigação académica e serão mantidos sob anonimato e confidencialidade.

Não há respostas certas ou erradas, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera. Por favor, responda a todas as questões assinalando com um X no quadrado que pretende.

Muito obrigado, por ter disponibilizado o seu tempo para responder a este questionário.

Características sociodemográficas e socioprofissionais dos participantes

Sexo

Masculino ☐ Feminino ☐

Idade

Até 24 anos ☐ 25-34 anos ☐ 35-44 anos ☐ 45-54 anos ☐
55 anos ou mais ☐

Estado civil

Solteiro(a) ☐ Casado(a) ou União de Facto ☐ Divorciado(a) ☐

Habilitações Literárias

Ensino primário (1º ano ao 4º ano) ☐ Ensino básico (5º ano ao 9º ano) ☐
Ensino Secundário (10º ano ao 12º ano) ☐ Ensino Superior ☐

Cargo

Encarregado ☐ Team Leader ☐ Técnico de limpeza ☐

Antiguidade

Inferior a 1 ano ☐ 1 – 3 anos ☐ 4 – 10 anos ☐ Superior de 10 anos ☐

Vínculo laboral/ Tipo de contrato

A termo certo ☐ A termo incerto ☐ Sem termo ☐

Tem Filhos?

Sim ☐ Não ☐

COPSOQ III - Cotrim et al., 2022 – versão média Portuguesa

EXIGÊNCIAS LABORAIS					
EXIGÊNCIAS QUANTITATIVAS					
1	A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	1	2	3	4 5
2	Com que frequência fica com trabalho atrasado?				
3	Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?				
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")					
RITMO DE TRABALHO					
4	Precisa de trabalhar muito rapidamente?	1	2	3	4 5
5	Trabalha a um ritmo elevado ao longo de toda a jornada de trabalho?				
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")					
EXIGÊNCIAS COGNITIVAS					
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?				
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")					
EXIGÊNCIAS EMOCIONAIS					
10	O seu trabalho coloca-o/a em situações emocionalmente perturbadoras?				
11	No seu trabalho tem de lidar com os problemas pessoais de outras pessoas?				
12	O seu trabalho exige emocionalmente de si?				
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")					
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CONTEÚDO					
INFLUÊNCIA NO TRABALHO					
13	Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	1	2	3	4 5
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?				
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")					
POSSIBILIDADES DE DESENVOLVIMENTO					
17	O seu trabalho requer que tenha iniciativa?				
18	O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?				
19	O seu trabalho permite-lhe usar as suas competências ou capacidades?				
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")					
CONTROLO SOBRE O TEMPO DE TRABALHO					
20	Pode decidir quando faz as suas pausas?	1	2	3	4 5
21	Pode tirar férias mais ou menos quando deseja?				
22	Pode fazer uma pausa no trabalho para falar com um/a colega?				
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")					
SIGNIFICADO DO TRABALHO					
23	O seu trabalho tem algum significado para si?	1	2	3	4 5
24	Sente que o seu trabalho é importante?				
25	Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?				
(1 "Nada/quase nada"; 2 "Um pouco"; 3 "Moderadamente"; 4 "Muito"; e 5 "Extremamente")					
INTERFACE TRABALHO-INDIVÍDUO					
COMPROMISSO FACE AO LOCAL DE TRABALHO					
26	Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	1	2	3	4 5
27	Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?				
28	Sente orgulho em pertencer a esta organização/empresa.				
(1 "Nada/quase nada"; 2 "Um pouco"; 3 "Moderadamente"; 4 "Muito"; e 5 "Extremamente")					
INSEGURANÇA LABORAL					
29	Sente-se preocupado/a em ficar desempregado/a?	1	2	3	4 5

30	Sente-se preocupado/a com a dificuldade em encontrar outro trabalho se ficar desempregado/a?					
(1 "Nada/quase nada"; 2 "Um pouco"; 3 "Moderadamente"; 4 "Muito"; e 5 "Extremamente")						
INSEGURANÇA COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO		1	2	3	4	5
31	Sente-se preocupado/a em ser transferido/a para outro posto de trabalho contra a sua vontade?					
32	Preocupa-o/a que o seu horário de trabalho (turno, dias úteis, hora de entrada e saída ...) seja mudado contra a sua vontade?					
33	Sente-se preocupado/a com uma diminuição na sua retribuição (redução, introdução de remuneração variável ...)?					
(1 "Nada/quase nada"; 2 "Um pouco"; 3 "Moderadamente"; 4 "Muito"; e 5 "Extremamente")						
QUALIDADE DO TRABALHO		1	2	3	4	5
34	Está satisfeito/a com a qualidade do trabalho realizado?					
(1 "Nada/quase nada"; 2 "Um pouco"; 3 "Moderadamente"; 4 "Muito"; e 5 "Extremamente")						
CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA		1	2	3	4	5
35	Há momentos em que precisa de estar a trabalhar e gerir a vida privada/familiar ao mesmo tempo?					
36	Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia, que acaba por afetar a sua vida privada/familiar negativamente?					
37	Sente que o seu trabalho lhe exige tanto tempo, que acaba por afetar a sua vida privada/familiar negativamente?					
38	As exigências do seu trabalho interferem com a sua vida privada e familiar?					
39	Devido ao seu trabalho tem que alterar os seus planos familiares e pessoais?					
(1 "Nada/quase nada"; 2 "Um pouco"; 3 "Moderadamente"; 4 "Muito"; e 5 "Extremamente")						
SATISFAÇÃO COM O TRABALHO		1	2	3	4	5
40	As suas perspetivas de trabalho?					
41	As condições físicas do seu local de trabalho?					
42	A forma como as suas capacidades e competências são utilizadas?					
43	O seu trabalho de uma forma global?					
44	O seu salário/retribuição?					
(1 "Muito satisfeito"; 2 "Mais ou menos satisfeito"; 3 "Nem satisfeito nem insatisfeito"; 4 "Mais ou menos insatisfeito"; e 5 "Muito insatisfeito")						

RELAÇÕES SOCIAIS E LIDERANÇA						
PREVISIBILIDADE		1	2	3	4	5
45	No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
46	Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						
RECONHECIMENTO		1	2	3	4	5
47	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gestão de topo?					
48	A gestão de topo respeita-o?					
49	É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						
TRANSPARÊNCIA DO PAPEL LABORAL		1	2	3	4	5
50	O seu trabalho tem objetivos claros?					
51	Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?					
52	Sabe exatamente o que é esperado de si?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						
CONFLITOS DE PAPEIS LABORAIS		1	2	3	4	5
53	Faz coisas no seu trabalho que uns concordam, mas outros não?					
54	Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
55	Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						
QUALIDADE DA LIDERANÇA		1	2	3	4	5
56	Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
57	Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
58	Faz um bom planeamento no trabalho.					
59	É eficaz a resolver conflitos.					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						
SUPORTE SOCIAL DE COLEGAS		1	2	3	4	5
60	Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho, se necessário?					

61	Com que frequência os seus colegas estão receptivos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho, se necessário?					
62	Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu próprio desempenho laboral?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						
SUPORTE SOCIAL DE SUPERIORES						
		1	2	3	4	5
63	Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
64	Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato, se necessário?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						
SENTIDO DE PERTENÇA À COMUNIDADE						
		1	2	3	4	5
65	Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
66	Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
67	No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						

VALORES NO LOCAL DE TRABALHO/CAPITAL SOCIAL						
CONFIANÇA HORIZONTAL						
		1	2	3	4	5
68	Os trabalhadores ocultam informações uns dos outros?					
69	Os trabalhadores confiam uns nos outros de um modo geral?					
(1 "Nada/quase nada"; 2 "Um pouco"; 3 "Moderadamente"; 4 "Muito"; e 5 "Extremamente")						
CONFIANÇA VERTICAL						
		1	2	3	4	5
70	A gestão de topo confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem					
71	Os trabalhadores confiam na informação que lhe é transmitida pela gerência					
72	A gestão de topo oculta informação aos seus trabalhadores?					
(1 "Nada/quase nada"; 2 "Um pouco"; 3 "Moderadamente"; 4 "Muito"; e 5 "Extremamente")						
JUSTIÇA E RESPEITO/JUSTIÇA ORGANIZACIONAL						
		1	2	3	4	5
73	Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
74	Quando os trabalhadores fazem um bom trabalho são reconhecidos?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						

SAÚDE E BEM-ESTAR						
AUTO-AVALIAÇÃO DA SAÚDE						
		1	2	3	4	5
75	Em geral, sente que a sua saúde é:					
(1 "Excelente"; 2 "Muito boa"; 3 "Boa"; 4 "Razoável"; e 5 "Deficitária")						
PROBLEMAS DE SONO						
		1	2	3	4	5
76	Sentiu dificuldades em adormecer?					
77	Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						
BURNOUT						
		1	2	3	4	5
78	Tem-se sentido fisicamente exausto/a?					
79	Tem-se sentido emocionalmente exausto/a?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						
STRESS						
		1	2	3	4	5
80	Tem-se sentido irritado/a?					
81	Tem-se sentido ansioso/a?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						
SINTOMAS DEPRESSIVOS						
		1	2	3	4	5
82	Tem-se sentido triste?					
83	Tem sentido falta de interesse por coisas do quotidiano?					
(1 "Nunca/quase nunca"; 2 "Raramente"; 3 "Às vezes"; 4 "Frequentemente"; e 5 "Sempre")						

PERSONALIDADE						
AUTO-EFICÁCIA						
		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.					
(1 "Descreve perfeitamente"; 2 "Descreve bem"; 3 "Descreve moderadamente"; e 4 "Não descreve")						