



**Sofia Susana Garcia  
Ferreira**

**STRESSE LABORAL –  
TRABALHADORES DA CÂMARA  
MUNICIPAL DE SETÚBAL**

Dissertação submetida como requisito parcial para  
obtenção do grau de **Mestre em Higiene e  
Segurança no Trabalho**

**Júri**

*Presidente* (Mestre e Especialista, Manuel Ganso,  
Instituto Politécnico de Setúbal)

*Orientador* (Profª Doutora, Maria Odete Pereira,  
Instituto Politécnico de Setúbal)

*Vogal* (Prof. Doutor, João Cordeiro, Instituto  
Politécnico de Setúbal)

Dezembro, 2017

“Não é o trabalho, mas o saber trabalhar, que é o segredo do êxito no trabalho. Saber trabalhar quer dizer: não fazer um esforço inútil, persistir no esforço até ao fim, e saber reconstruir uma orientação quando se verificou que ela era, ou se tornou, errada.”

(Fernando Pessoa: Teoria e Prática do Comércio)

## **Agradecimentos**

Quero agradecer desde já às duas pessoas que me têm incentivado desde sempre ao longo de todo o meu percurso académico: a minha mãe e a minha irmã.

Este agradecimento vai também para a entidade, Câmara Municipal de Setúbal, mais precisamente nas pessoas do Dr. António Pinto (Chefe de Divisão dos Recursos Humanos) e Dra. Carla Guerreiro (Vereadora dos Recursos Humanos na altura em que o estudo foi realizado), por terem aceite a realização desta investigação na entidade.

Às minhas colegas do gabinete, aos participantes do questionário e um obrigado especial a duas pessoas que me apoiaram incondicionalmente durante todo o estudo: Dr. Pedro Romão e Dr. Marco Saraiva.

À minha professora e orientadora, Dra. Odete Pereira, pela sua disponibilidade, orientação, apoio e compreensão prestados.

A ti, pai.

A todos vós, o meu mais sincero obrigado!

## Resumo

A saúde e o bem-estar dos trabalhadores são fatores essenciais em qualquer organização.

Ao nível da Higiene e Segurança no Trabalho tem-se vindo a verificar maiores preocupações com os riscos psicossociais dos trabalhadores, como o stresse laboral, em que acredita-se que uma organização saudável, permite um maior envolvimento entre trabalhadores e chefias em prol da melhoria contínua da promoção da segurança, saúde e bem estar de todos os envolvidos.

A este respeito, é referido na literatura que se deve compreender os mecanismos das reações fisiológicas, a perceção do trabalhador ao trabalho, o ambiente, as características individuais e as relações com colegas, chefias e subordinado, de modo evitar diversas patologias nos trabalhadores ou o adoecimento da organização.

Face ao exposto e tendo em conta a importância do bem-estar dos trabalhadores da administração pública, no que se concerne às questões relacionadas com a higiene, segurança e saúde no trabalho, o presente estudo de caso tem como objetivo analisar as perceções dos trabalhadores da Câmara Municipal de Setúbal sobre a sua exposição ao stresse laboral, com intuito de contribuir para que esta organização pública possa melhorar o seu desempenho, através do desenvolvimento de práticas de prevenção no trabalho.

A metodologia utilizada consistiu num estudo de caso baseado na aplicação de um Questionário Sobre Stresse no Trabalho. O questionário está subdividido em três partes e contou com 207 respostas analisadas através de uma escala de Likert.

Através dos resultados obtidos, foi possível hierarquizar por ordem decrescente as subescalas do Questionário Stress no Trabalho que apresentam maior risco de stresse para o conjunto dos trabalhadores: 1º Condições Físicas; 2º Carga de Trabalho; 3º Desenvolvimento da Carreira; 4º Equipamentos; 5º Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal; 6º Papel na Organização; 7º Relacionamento com colegas e chefias; 8º Organização do Trabalho; 9º Violência Física ou Psicológica.

Através da análise de correlações foi possível observar a relação positiva e recíproca entre o conjunto das subescalas.

Os dados obtidos evidenciaram que diversas variáveis sociodemográficas possuem um impacto significativo sobre as pontuações obtidas nas subescalas.

## **Abstract**

The health and well-being of workers are essential factors in any organization.

At the level of Occupational Health and Safety, there has been increasing concern about the psychosocial risks of workers, such as work stress, where it is believed that a healthy organization, allows a greater involvement between workers and managers for the improvement to promote the safety, health and well-being of all concerned.

In this respect, it is mentioned in the literature that one must understand the mechanisms of physiological reactions, the perception of the worker to work, the environment, the individual characteristics and the relations with colleagues, managers and subordinate, in order to avoid diverse pathologies in the workers or the sickness of the organization.

In view of the above, and in view of the importance of the well-being of public administration workers, with regard to issues related to hygiene, safety and health at work, the present case study aims to analyze the perceptions of Municipal Council of Setúbal on their exposure to work stress, in order to contribute to this public organization can improve its performance, through the development of prevention practices at work.

The methodology used consisted of a case study based on the application of a Questionnaire on Stress at Work. The questionnaire is subdivided into three parts and counted with 207 answers analyzed through a Likert scale.

Through the obtained results, it was possible to rank in descending order the subscales of the Stress Questionnaire in the Work that present a greater risk of stress for the group of workers: 1º Physical Conditions; 2nd Workload; 3rd Career Development; 4º Equipments; 5th Work-Life Balance; 6th Role in the Organization; 7th Relationship with colleagues and managers; 8th Labor Organization; 9º Physical or Psychological Violence.

Through the analysis of correlations, it was possible to observe the positive and reciprocal relationship between the set of subscales.

The data obtained showed that several sociodemographic variables have a significant impact on the scores obtained in the subscales.

## Índice

|   |    |
|---|----|
| Introdução.....   | 1  |
| Capítulo I – Revisão da Literatura .....                              | 4  |
| 1. Stresse .....  | 4  |
| 1.1 Conceitos e Modelos de Stresse.....                               | 4  |
| 1.2 Como surge o stresse .....  | 8  |
| 1.3 Respostas ao stresse.....   | 12 |
| 1.4 Stresse na organização .....                                      | 14 |
| 1.5 Custos do stresse .....   | 15 |
| 2. A organização – Câmara Municipal de Setúbal (CMS) .....            | 16 |
| 2.1 Missão .....  | 16 |
| 2.2 Serviços.....   | 16 |
| 2.3 Caracterização dos recursos humanos.....                          | 16 |
| Capítulo II – Metodologia .....                                       | 19 |
| 3 - Método.....   | 19 |
| 3.1 - O instrumento.....  | 19 |
| 3.2 Caraterização da amostra .....                                    | 21 |
| 3.3 Procedimento .....  | 27 |
| 4. Análise e descrição dos dados obtidos .....                        | 28 |
| 4.1 Análise das pontuações das subescalas .....                       | 28 |
| 4.1.1 Níveis de Risco dos Determinantes do Stresse .....              | 29 |
| 4.1.2 Subescalas de Sintomas de stresse .....                         | 34 |
| 4.1.2.1 Nível de Stress .....   | 34 |
| 4.1.2.2 Sintomas de stresse .....                                     | 34 |
| 4.2 Influência das Variáveis Sociodemográficas nos Dados Obtidos..... | 35 |
| 4.3 Correlações das Dimensões em análise .....                        | 44 |
| 5 Discussão dos Dados Obtidos e Propostas de Melhoria .....           | 45 |
| Conclusão.....  | 52 |
| Referências Bibliográficas .....                                      | 55 |

## Índice de figuras, tabelas e gráficos

### Figuras

|  |    |
|--|----|
| Fig. 1 – Modelo exigências psicológicas do trabalho .....    | 5  |
| Fig. 2 – Funções, alvos e ações do confronto do stress ..... | 8  |
| Fig. 3 – Modelo da dinâmica do stresse laboral .....         | 9  |
| Fig. 4 – Níveis do stresse .....                             | 10 |
| Fig. 5 – Modelo de stresse .....                             | 11 |
| Fig. 6 – Modelo holístico do stresse no trabalho .....       | 12 |

### Tabelas

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1 – Coeficiente de Cronbach, médias e desvios padrão das subescalas .....         | 28 |
| Tabela 2 – Percentagem de trabalhadores que responderam positivamente aos sintomas ..... | 35 |
| Tabela 3 – Resumo dos resultados: Variável Sexo .....                                    | 36 |
| Tabela 4 – Resumo dos resultados: Variável Habilitações Académicas .....                 | 37 |
| Tabela 5 – Resumo dos resultados: Variável Carreira .....                                | 38 |
| Tabela 6 – Resumo dos resultados: Variável Antiguidade na carreira .....                 | 39 |
| Tabela 7 – Resumo dos resultados: Variável Antiguidade na função .....                   | 40 |
| Tabela 8 – Resumo dos resultados: Variável Departamento .....                            | 40 |
| Tabela 9 – Resumo dos resultados: Variável Vínculo contratual .....                      | 41 |
| Tabela 10 – Resumo dos resultados: Variável Supervisão .....                             | 42 |
| Tabela 11 – Resumo dos resultados: Variável Acidentes de Trabalho .....                  | 43 |
| Tabela 12 – Resumo dos resultados: Variável Problemas de saúde .....                     | 44 |
| Tabela 13 – Correlações .....  | 45 |

## Gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por sexo .....                               | 16 |
| Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por categorias profissionais e cargos .....  | 17 |
| Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por unidades orgânicas.....                  | 17 |
| Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por faixas etárias.....                      | 18 |
| Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por escolaridade.....                        | 18 |
| Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por nacionalidade.....                       | 21 |
| Gráfico 7 – Distribuição dos inquiridos por Sexo.....                                   | 22 |
| Gráfico 8 – Distribuição dos inquiridos por idade.....                                  | 22 |
| Gráfico 9 – Distribuição dos inquiridos de acordo com o estado civil .....              | 23 |
| Gráfico 10 – Distribuição dos inquiridos de acordo com as habilitações literárias ..... | 23 |
| Gráfico 11 – Distribuição dos inquiridos de acordo com a carreira .....                 | 24 |
| Gráfico 12 – Distribuição dos inquiridos de acordo com a antiguidade na carreira....    | 25 |
| Gráfico 13 – Distribuição dos inquiridos de acordo com a antiguidade na função .....    | 25 |
| Gráfico 14 – Distribuição dos inquiridos por unidade orgânica.....                      | 26 |
| Gráfico 15 – Distribuição dos inquiridos por vínculo contratual .....                   | 26 |
| Gráfico 16 – Distribuição dos inquiridos por acidentes de trabalho .....                | 27 |
| Gráfico 17 – Representação gráfica dos resultados do Quadro 2.....                      | 29 |
| Gráfico 18 – Representação gráfica do Risco de Stresse .....                            | 30 |

## **Siglas/Acrónimos/Abreviaturas**

CBSS – Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal

CMS – Câmara Municipal de Setúbal

DAAE – Departamento de Ambiente e Atividades Económicas

DAFRH – Departamento de Administração Geral, Finanças e Recursos Humanos

DCED – Departamento de Cultura, Educação, Desporto, Juventude e Inclusão Social

DOM – Departamento de Obras Municipais

DURB – Departamento de Urbanismo

ESENER – Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes

OMS – Organização Mundial de Saúde

OPAS/OMS - Organização Pan-América da Saúde – Organização Mundial de Saúde

RH – Recursos Humanos

RSU – Resíduos Sólidos Urbanos

SPSS - Pacote Estatístico para as Ciências Sociais, originalmente designado por *Statistical Package for the Social Sciences*

## Introdução

Ao longo dos últimos anos, tem-se vindo a verificar algumas mudanças organizacionais, que devido a diversos fatores, entre eles é de destacar: a competitividade inter e intra organizacional, a introdução de novas tecnologias, a instabilidade laboral, a exigência de forte acréscimo do “saber”, mas também do “saber-ser” e “saber-fazer”, os quais têm vindo a interferir em alguns comportamentos do trabalhador no seu local de trabalho. O trabalho é um aspeto fundamental para o ser humano, dado que pode representar não só um meio de sobrevivência, como a possibilidade de concretização dos seus mais profundos projetos e desejos de realização. A forma como se pode vir a atingir estes objetivos, pode ser encarado como uma forma de reconhecimento, de satisfação, assim como pode vir a revelar-se doloroso ou mesmo doentio. No entanto, as consequências benéficas ou nefastas não estão somente dependentes do trabalhador, pois existem diversas influências que as determinam, como por exemplo, as condições de trabalho, as condições de remuneração, o clima organizacional, entre outras.

De acordo com o Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER, 2013), a resistência em falar abertamente sobre a problemática dos riscos psicossociais parece constituir o principal impedimento para a sua observação e intervenção, ou seja, estas temáticas ainda são pouco abordadas, ou existe algum entrave na sua análise. E, apesar da Agencia Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho ter lançado a campanha em – 2014-2015 “Locais de trabalho saudáveis contribuem para a gestão do stress”, crê-se que ainda existe muito trabalho por realizar nesta área. Segundo os dados de uma sondagem de opinião pan-europeia sobre a segurança e saúde no local de trabalho, realizada pela Agencia Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, em 2013, 72% dos trabalhadores consideravam que a reorganização do trabalho ou a insegurança em termos de emprego constituía uma das causas mais comuns de stress relacionado com o trabalho; 66% atribuíam o stress a horas de trabalho excessivas; 59% atribuíam o stress ao facto de estarem sujeitos a comportamentos inadmissíveis, como *bullying* ou assédio; 51% de todos os trabalhadores referiram que o stress relacionado com a ocupação profissional é algo que é comum no seu local de trabalho; enquanto cerca de quatro a cada dez trabalhadores considerou que o stress não era corretamente gerido no seu local de trabalho Além destes dados, ainda de acordo com o ESENER (2013), constata-se que 40% dos empregadores consideram que os riscos psicossociais são os riscos mais difíceis de gerir, tanto devido à falta de formação e sensibilização sobre a temática, como à falta de conhecimentos especializados. Noutro sentido, o The Shaw Trust (2010) afirma que 42% dos empregadores subestimam a possibilidade dos seus trabalhadores poderem vir a sofrer de um problema mental, derivado dos riscos psicossociais, durante a sua vida profissional.

Neste contexto, justifica-se abordar a temática dos riscos psicossociais na Câmara Municipal de Setúbal (CMS). Com efeito, em Portugal, as condições de trabalho têm sofrido algum desgaste e

poderão vir a agravar-se se atendermos à atual conjuntura do país, designadamente na administração pública. Esta situação decorre dos cortes orçamentais, do congelamento da progressão nas carreiras, dos baixos salários, do aumento de descontos devido a sobretaxas que têm sido a ser aplicadas nos últimos anos, a precaridade laboral (e.g. prestadores de serviços), da diminuição de entrada de novos trabalhadores com contratos por tempo indeterminado (sobrecarregando as equipas existentes), do aumento da idade da reforma e do distanciamento entre algumas chefias e os seus trabalhadores (Freitas, 2011).

Paralelamente, a nível nacional, tem-se verificado uma grande escassez de estudos sobre o stress ao nível autárquico, o que reforça a pertinência deste estudo.

Neste sentido, e perante os aspetos enunciados, a presente investigação teve como desencadeador a seguinte pergunta de partida: “Os trabalhadores da Câmara Municipal de Setúbal estão expostos a algum tipo de stress?”

Face a esta pergunta de partida, a problemática decorrente, traduz-se nas seguintes subquestões:

- Os trabalhadores da CMS vivenciam situações de stress?
- Quais são as principais fontes de stress nos trabalhadores desta autarquia?
- Quais os grupos mais expostos a essas situações?

Decorrente da pergunta de partida foi definido como objetivo geral analisar as perceções dos trabalhadores da CMS sobre a sua exposição ao stress laboral.

Decorrente do objetivo geral definiram-se os seguintes objetivos específicos:

- Analisar as categorias de fontes de stress que mais efeito têm sobre os trabalhadores.
- Identificar os sintomas de stress mais presentes nestes trabalhadores.
- Identificar os grupos mais vulneráveis ao stress.
- Elaborar uma proposta de intervenção que favoreça a redução de stressores na CMS.

Como metodologia de suporte realizou-se um estudo de natureza quantitativo, transversal, descritivo e correlacional. O questionário foi distribuído a todos os trabalhadores da CMS, ou seja, a 1265 trabalhadores, nuns casos por via eletrónica e noutros em papel, nomeadamente nos casos em que os trabalhadores não têm acesso a computadores. A amostra produtora de dados é constituída por 207 indivíduos, que desempenham diversas funções na CMS. Os dados obtidos foram recolhidos através do recurso a um questionário, composto por 3 componentes: o primeiro é referente a Fontes de Pressão no trabalho da população visada, a segunda envolve os Sintomas de Stress e a terceira remete para Dados Sociodemográficos da amostra.

Quanto à estrutura de apresentação, este trabalho foi subdividido em três componentes:

Capítulo I – Compreende a revisão da literatura, a qual visa ampliar a compreensão da problemática identificada, bem como a caracterização da organização.

Capítulo II – Caracteriza a metodologia, ou seja, descreve o percurso metodológico deste estudo, designadamente no que se refere ao instrumento, caracterização da amostra e procedimento.

Capítulo III – Procede à análise e discussão dos dados obtidos. São apresentadas análises estatísticas e resultados obtidos, seguidos da discussão dos mesmos resultados. Por fim, apresentam-se propostas que poderão ser adotadas para redução das fontes de pressão e stress no ambiente laboral.

Finalmente, apresenta-se a conclusão, onde são enunciadas algumas recomendações para posteriores estudos a realizar nesta área, e a Bibliografia consultada.

## Capítulo I – Revisão da Literatura

### 1. Stresse

A palavra stresse tem feito parte do nosso quotidiano, tanto que, é comum ouvirem-se expressões como “ando stressado”, “hoje foi um dia stressante” ou “é só stresse”, mas afinal o que é mesmo o stresse? Esta é uma pergunta com algum de complexidade para obtenção de resposta imediata, atendendo a que existem múltiplos conceitos. Numa definição abrangente considere-se a que é preconizada pela OMS (2003), quando defende que o stresse é a reação de desajustamento que um individuo experimenta perante as exigências e pressões laborais, nomeadamente quando estas não se ajustam aos seus conhecimentos e capacidades para lidar com as situações laborais.

De acordo com a OPAS/OMS (2016), nenhum de nós está livre de stresse no trabalho e que o mundo do trabalho atual – dados os desafios do progresso industrial, globalização, desenvolvimento tecnológico e comunicação virtual – nos impõe condições que excedem os limites das nossas habilidades e capacidades. Consequentemente, o resultado do stresse em contexto laboral, poderá causar disfunções físicas, psicológicas e até sociais, que prejudicam nossa saúde, minam a nossa produtividade e poderão afetar as relações familiares e sociais.

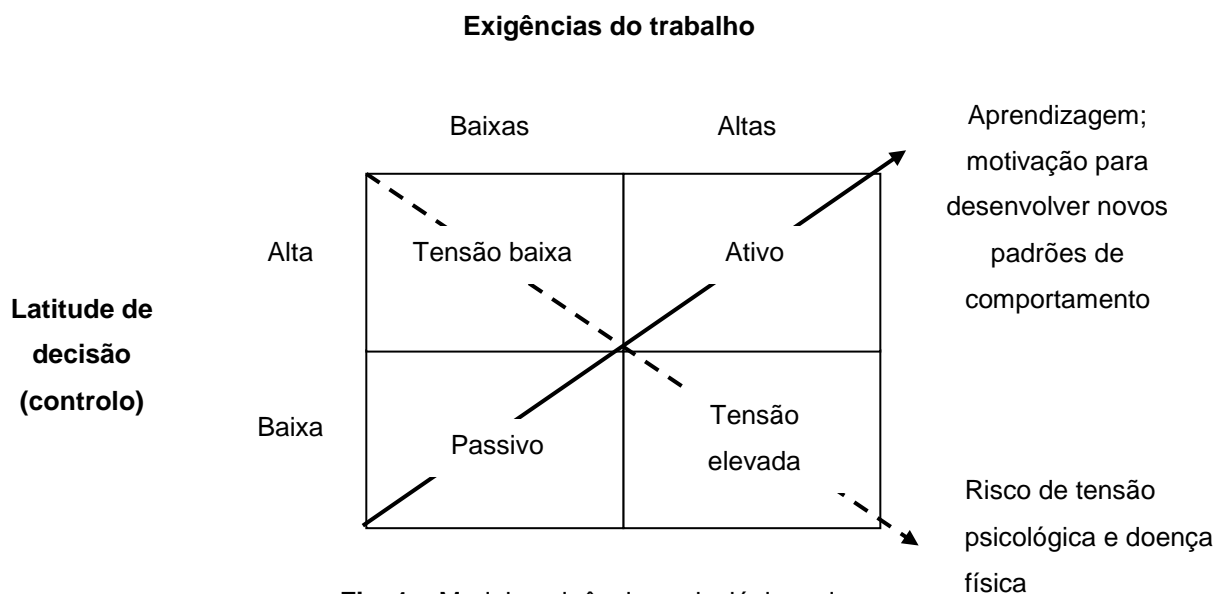
#### 1.1 Conceitos e Modelos de Stresse

Apesar do conceito stresse fazer parte do quotidiano, esta temática tem vindo a ser abordada ao longo dos tempos, pois já Selye (1956 *cit in*, Passeira, 2011) defendia que, ao compreender-se os mecanismos das reações fisiológicas e o seu impacto funcional, seria possível corrigir as consequências, nomeadamente as reações excessivas e insuficientes, ou seja, o stresse seria uma resposta a estímulos nocivos ou adversos. Em 1983, Selye (*cit in*, Neto, Areosa & Arezes, 2014) designou as respostas dos indivíduos ao stress como Síndrome Geral de Adaptação, identificando três fases: reação de alarme (subdividida nas fases de choque e contrachoque), fase da resistência, e fase da exaustão.

O stresse também era definido como um desajuste entre o nível do estímulo pretendido pelo individuo e o que era interiorizado subjetivamente (Donal e Arsenault, 1980 *cit in*, Ramos, 2016).

Na perspetiva de Karasek (1979 *cit in*, Ramos, 2016) o stresse deve ser abordado através do modelo de Exigência-Controlo, definindo-se pelo nível de tensão que os trabalhadores estariam expostos no seu trabalho, decorrente do grau de controlo sobre as exigências a que estão sujeitos. Assumindo o autor que “quando o controlo das pessoas é elevado, mesmo na presença de fortes exigências profissionais, o trabalho é agente de aprendizagem, de desenvolvimento pessoal e de saúde”, (p. 42).

Este modelo possui duas dimensões muito importantes: o controle e as exigências no trabalho (ver fig. 1). O controle refere-se ao descritivo das competências necessárias para determinada tarefa, enquanto as exigências estão relacionadas com as imposições do trabalho, como por exemplo, o ritmo ou a sobrecarga.



**Fig. 1** – Modelo exigências psicológicas do trabalho-controle de Karasek e Theorell (1990)  
(Fonte: Ramos, 2016)

A preocupação com a interação entre o ambiente e as características individuais surgiu de Lazarus (1966, 1991 *cit in*, Ramos, 2016). A esta definição de stresse sobre as características individuais relacionadas com ambiente, Lazarus e Folkman (1986 *cit in*, Ramos, 2016) acrescentaram também que, se o individuo excede os seus recursos (ou capacidades), coloca em perigo a sua saúde e bem-estar, pois a capacidade que os trabalhadores têm para lidar com as imposições do trabalho revela-se aquém do que é desejável (Ross e Altmaier, 1994 *cit in*, Ramos, 2016).

De acordo com Cooper e Marshall (1975 *cit in*, Neto et al, 2014), existem duas características principais do stresse no trabalho, originadas, respetivamente, pelas características de cada pessoa, e pelas potenciais fontes de stresse no ambiente de trabalho. Os mesmos autores defenderam que o stresse existente laboral pode emergir a partir de seis dimensões:

- As relações no trabalho;
- As relações entre o trabalhador e o mundo exterior;
- A estrutura organizativa e o clima instalado;
- Os fatores intrínsecos ao trabalho;

- O papel na organização; e
- A carreira

No que respeita às relações no trabalho, engloba as relações com os superiores (ou chefias), colegas e/ou subordinados. Estas relações tanto podem ser benéficas, servindo como apoio/suporte no trabalho, como podem ser negativas, tornando-se numa causa de stresse. O mesmo sucede relativamente às relações entre o trabalhador e o mundo exterior.

Quanto à estrutura organizativa e o clima prevalente, tratam-se de fatores relacionados com as perceções dos trabalhadores relativamente ao funcionamento da organização. Envolvem desde a segurança, o sentido de justiça à discriminação, assim como a diminuição da autonomia, comunicação organizacional e interpessoal ineficazes, mudanças, conflitos, ambiguidade de papéis, e auto-estima e bem-estar comprometidos (Cartwright & Cooper, 1997; Terry, Callan & Startori, 1996, *cit in*, Passeira, 2011).

Relativamente aos fatores intrínsecos, podem-se relacionar com a falta de condições (físicas) no local de trabalho, como por exemplo, excesso de ruído, o excesso de horas trabalhadas (ou trabalho por turnos), a falta de conhecimentos ou de formação para desempenhar determinada tarefa/função, tornando-se num trabalho complexo para o trabalhador. No que concerne ao papel na organização e carreira, estas duas dimensões podem dividir-se em três subcategorias: em primeiro lugar o papel na organização. Este pode ser analisado através da ambiguidade na carreira, que se traduz na falta de informação ou informação deficiente relativamente à clareza e definição do seu conteúdo funcional e objetivos. Em segundo o conflito de papéis, i.e., quando as expectativas do trabalhador são, na verdade diferentes das tarefas que lhe são atribuídas e por fim, pelas responsabilidades atribuídas, as quais estão relacionadas com equipamentos, materiais e/ou pessoas.

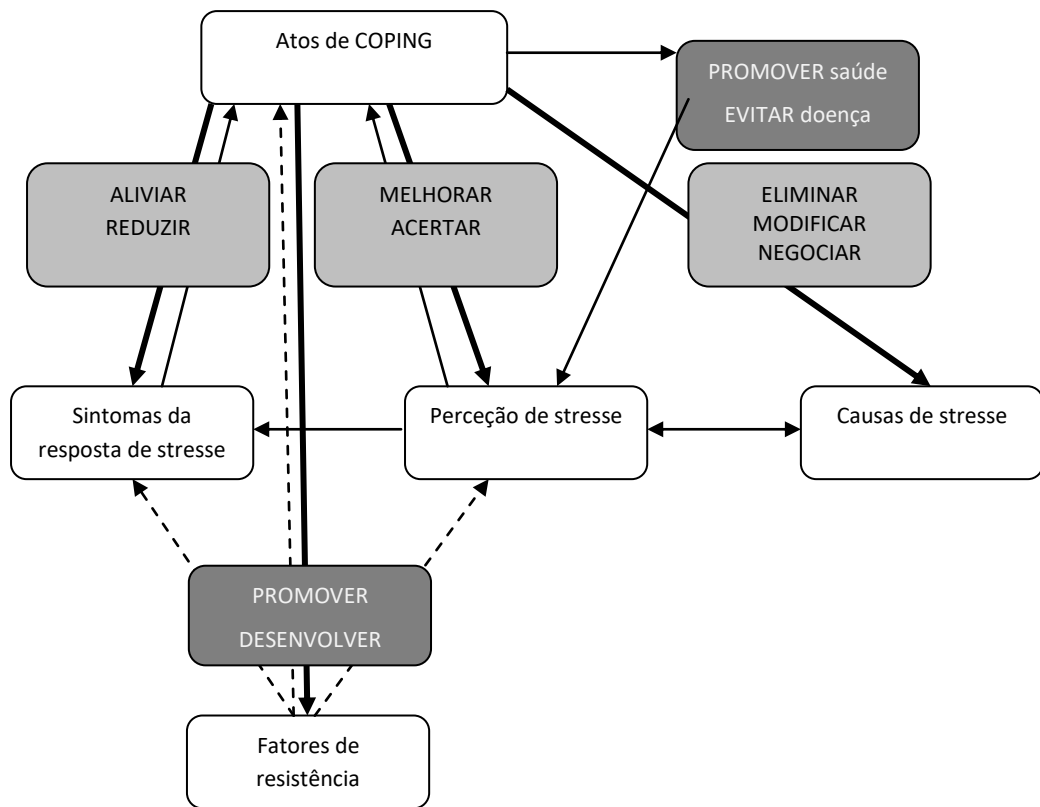
Relativamente à carreira, esta dimensão está relacionada com os meios/vias necessários/as para alcançar os objetivos que o trabalhador se propõe alcançar, mas que são seriamente dificultadas devido à atual conjuntura que origina situações precárias de contratação.

Outro autor, Warr (1987, 2009 *cit in*, Neto et al, 2014), propôs o Modelo de Vitaminas como explicação para o stresse ocupacional. Este modelo faz uma analogia do stresse com as vitaminas, ou seja, a ingestão de vitaminas, de um modo geral, pode ser benéfico para a saúde. No entanto, algumas delas quando tomadas em demasia podem ser nefastas. O Modelo de Vitaminas de Warr está muito direcionado para o bem-estar afetivo, felicidade de acordo com as características individuais. Ainda segundo este modelo, existem doze fatores que explicam a felicidade e bem-estar no trabalho: “oportunidade de controlo pessoal, oportunidade de aquisição e utilização das competências, obstáculos aos objetivos a alcançar, variedade, clareza das tarefas a desempenhar, contato com os outros, recompensas, segurança física, valorização da posição social, supervisão do trabalho, progressão na carreira, igualdade de direitos e justiça na organização”, Neto et al (2014:200).

Considerando a especificidade das recompensas, de acordo com Siergrist (2002, *cit in* Ramos, 2016) as recompensas provenientes do trabalho, também podem ser causadoras de stresse, ou seja, o stresse pode resultar do enorme esforço realizado pelos trabalhadores em prol das recompensas prometidas pela sua entidade patronal. Neste caso, a saúde é vista como algo recíproco entre os custos no envolvimento do seu trabalho vs. recompensas obtidas.

Mais recentemente, Freitas (2011:688) afirma que o conceito de stresse surge quando um trabalhador não consegue dar “uma resposta adequada ou eficaz” ao que surge ao seu redor, ou quando essa resposta é fornecida, mas que para tal, teve um desgaste maior do que o habitual. Sendo que, no ambiente de trabalho, o stresse surge quando existe uma dissonância entre as necessidades do trabalhador e a realidade das suas condições de trabalho. Por outro lado, defende também que o stresse laboral está relacionado com um conjunto de reações emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas, e que quanto maior for o desequilíbrio e dificuldade de controlar o seu trabalho, mais o trabalhador fica sujeito ao stresse.

As estratégias para lidar com o stresse, tecnicamente designado por *coping*, é um conceito de psicologia que designa a capacidade das pessoas para conseguirem lidar com a adversidade, garantindo o seu bem-estar. De acordo com Ramos (2016:95), “os atributos que definem esta adversidade podem ser vários, como a novidade, a sobrecarga, a mudança, a imprevisibilidade, a incerteza, a ambiguidade, a eminência”. Lazarus e Folkman (1984) defendem que a adversidade pode ser encarada pelos indivíduos de formas diferentes, ou seja, para uns pode ser encarada como desafiante, para outros como ameaçadora, como ainda para outros pode ser vista como prejudicial. Se, por um lado, Hamburg, Coelho e Adams (1974, *cit in*, Ramos, 2016) referem que o confronto de stresse é a adaptação psicológica por excelência, Adlwin (2007, *cit in*, Ramos, 2016) afirma que este confronto pode ir além da adaptação, i.e., pode contribuir para a aprendizagem de novas competências, aumentar o seu autoconhecimento e mestria. No fundo, a palavra *coping*, surgiu na década de 50 (século XX), tendo sido um termo proposto por Murphy (1974, *cit in*, Ramos, 2016), quando este quis abordar as estratégias que utilizou em crianças para verificar como estas lidavam com situações desafiantes ou ameaçadoras, em contextos novos e familiares. No entanto, quem “batizou” este termo, como *coping*, foi Lazarus (1966, *cit in*, Ramos, 2016) na publicação do *Psychological Stress and the Coping Process*. Nesta publicação, Lazarus (1966) para além de propor uma teoria do stresse psicológico, também pretendeu definir um quadro de referência teórico e sistematizar conceitos e precisar a linguagem, sobre o modo como se lida com o stresse. A figura seguinte, traduz, em síntese, a representação do stresse e formas de lidar com o mesmo.



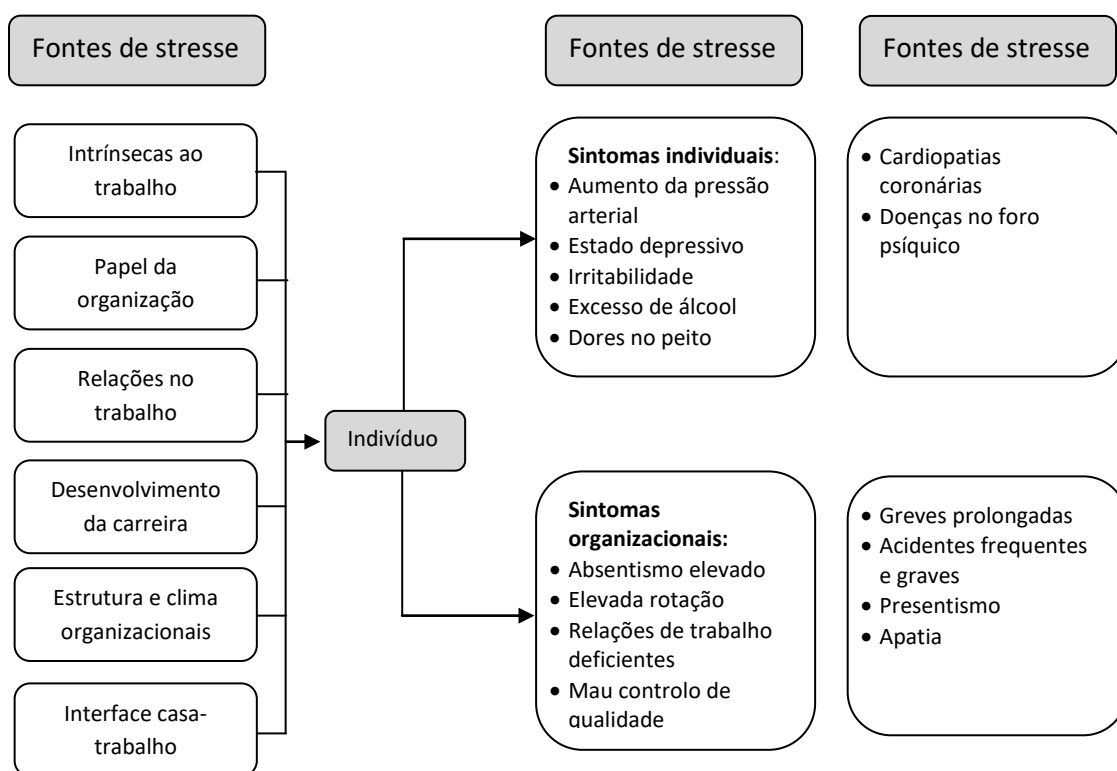
**Fig. 2** – Funções, alvos e ações do confronto do stress  
(Fonte: Ramos, 2016)

De acordo com a literatura, pode verificar-se que o stress exerce uma forte influência na vida dos trabalhadores e das organizações. Pode ser causador de diversas patologias (ao nível psicológico e ao nível físico), mas por outro lado, pode ser encarado como um propulsor benéfico e motivante para os indivíduos. Neste último caso, pode designar-se como “stress saudável ou *eustress* (...), a motivação suscitada pelos desafios profissionais e por uma atividade produtiva e propiciadora de realização, o que acarreta um sentimento de bem-estar” (Freitas, 2011:692) mas também de “stress disfuncional ou *distress*, relativo a situações de não cumprimento das exigências da tarefa e demais solicitações e que dão origem a consequências de várias ordens: insatisfação, cansaço e doenças físicas e psíquicas, entre outras” (Freitas, 2011:692).

### 1.2 Como surge o stress

O stress surge devido às relações entre o meio laboral e as percepções/capacidades do trabalhador face ao seu trabalho. Existem várias situações que podem contribuir para o aparecimento do stress, como a pressão devido à falta de tempo, a realização de diversas tarefas em simultâneo (ou volume de trabalho), tarefas complexas (envolvendo tomada de

decisões exigentes), informações incompletas ou imprecisas, riscos de acidentes de trabalho, a capacidade mental exigida para desenvolver determinado trabalho vs. capacidade de desempenho do trabalhador, carga emocional caso o trabalhador tenha que lidar com as emoções dos outros, a monotonia e/ou a repetição, os horários de trabalho, os tempos de descanso (incluindo as pausas, folgas e férias), a comunicação (ou falta desta) dentro de uma organização, a motivação (ou falta desta), a autonomia (em excesso ou em carência), a automatização e a acumulação de mais de um trabalho (exemplo, ter um trabalho a tempo inteiro e acumular um part-time). Estas situações são fortes potenciais causas do surgimento de stresse ocupacional no trabalhador. Abaixo pode verificar-se um modelo de dinâmica do stresse laboral (fig. 3).



**Fig. 3** – Modelo da dinâmica do stresse laboral  
(Fonte: Freitas, 2011)

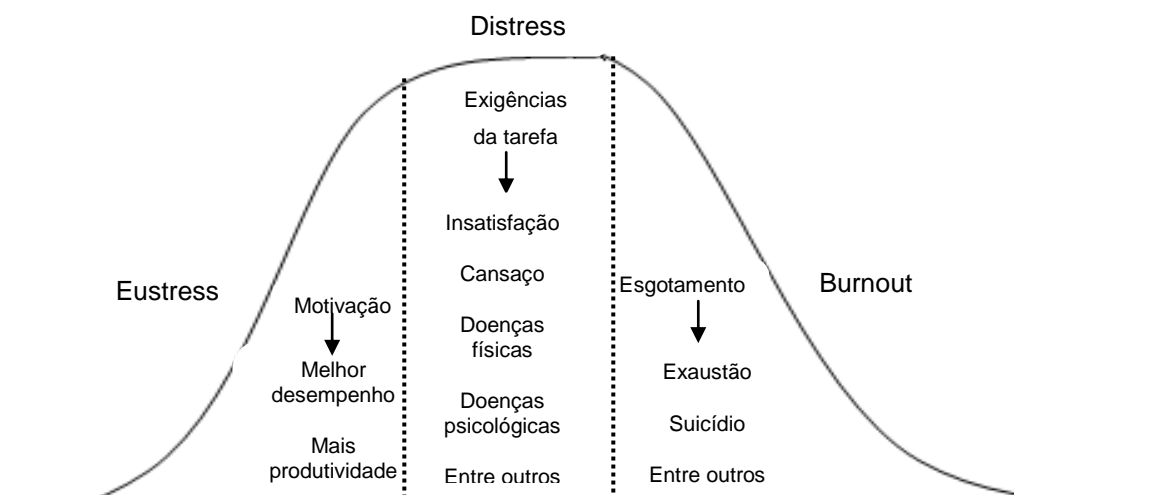
De acordo com a literatura o stresse é causado pela interação trabalhador-trabalho. Os seus componentes agrupam-se em três categorias: a ameaça, o dano e o desafio. Relativamente à ameaça, esta surge quando o trabalhador percebe algo desagradável que poderá vir a acontecer. O dano surge na sequência de algo que já ocorreu, enquanto o desafio é algo que o trabalhador sente que pode alcançar ou ultrapassar os objetivos por si definidos, tornando-se aliciante.

Neste sentido, de acordo com Freitas (2011) pode-se referir que existem três tipos de stresse, (conforme fig. 5), sendo eles:

Eustress – pode ser denominado de stresse saudável e que portanto, não traz consequências nefastas para a saúde, pois ele pode ser um potenciador de motivação, para o crescimento e o desenvolvimento individual. Estas situações originam no trabalhador sensação de bem-estar.

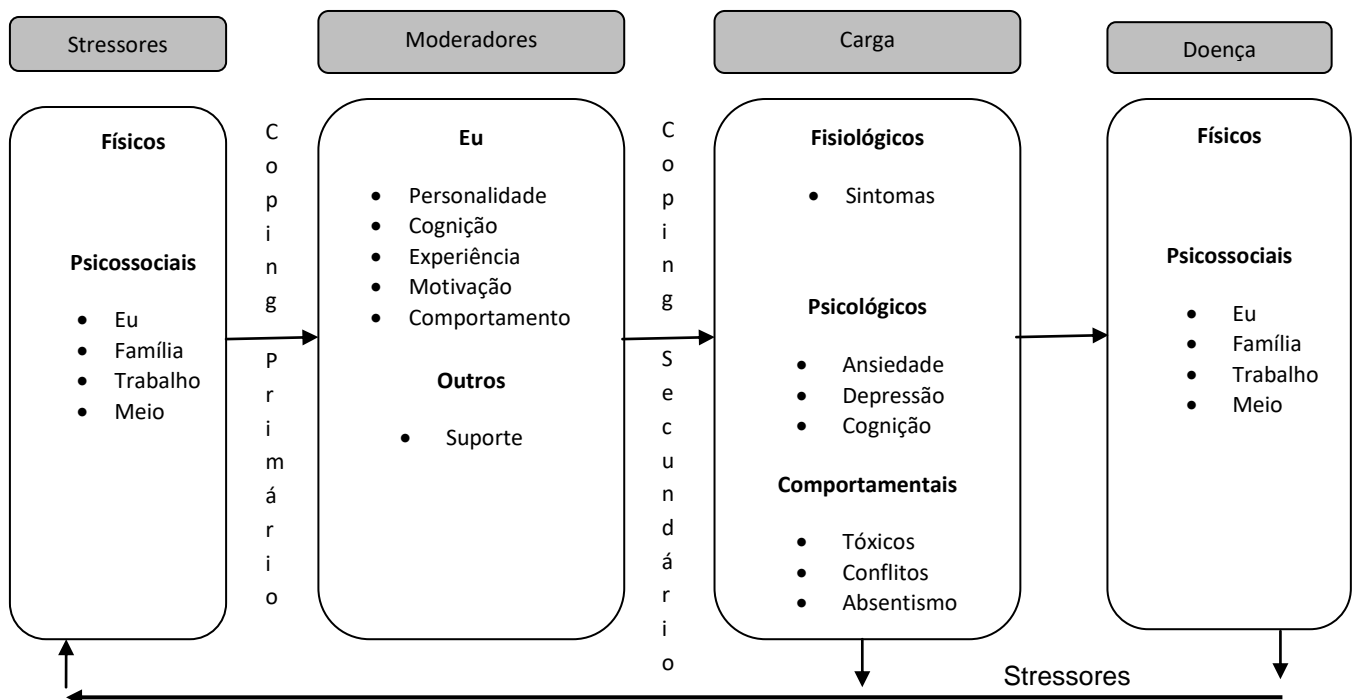
Distress – também pode ser designado por stresse disfuncional. Trata-se de um stresse causado por situações de exigências da tarefa, que o trabalhador não consegue realizar/cumprir, dando origem a diversas consequências, tais como: insatisfação, cansaço, doenças físicas e psíquicas, entre outras.

Burnout – este nível de stresse também pode ser chamado de esgotamento. Surge na sequência de exaustão física, mental e emocional, que condiciona o trabalhador a realizar as suas tarefas básicas do quotidiano, causando no trabalhador depressão e fadiga física profunda.



**Fig. 4 – Níveis do stresse**  
(Fonte: elaboração da autora)

De acordo com Frasquilho (2005) o stresse é a capacidade de reação do ser humano face às pressões, correlacionando os aspetos biológicos, sociais, de saúde e doença. Refere o stresse como um “processo de interação humana, tanto consciente (voluntária), como fisiológica (involuntária) – em que a primeira sobressai – numa situação de sujeição a estímulos exigentes. A figura seguinte apresenta o modelo de stresse apresentado por esta autora.



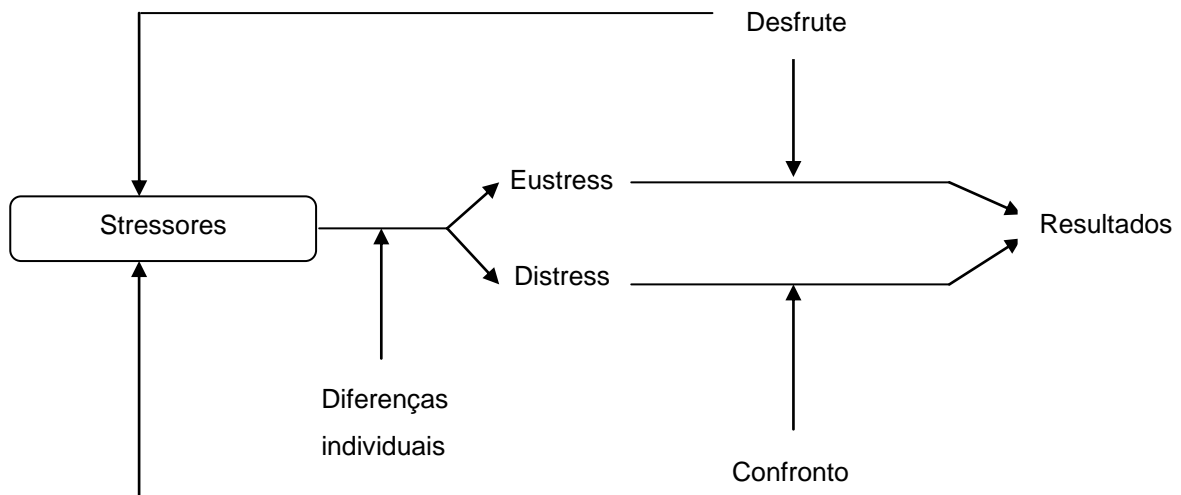
**Fig. 5 – Modelo de stress**  
(Fonte: Frاسquilha, 2005)

Segundo a autora, existem três grandes grupos de stressores:

- Cataclísmicos: são situações intensas, que surgem de forma inesperada, são universais, que podem envolver situações traumáticas para a grande maioria das pessoas, e.g., uma guerra ou uma catástrofe;
- Stressores pessoais: surgem por situações intensas, são algo inesperados e estão relacionados com os acontecimentos de vida;
- Stressores de fundo: são situações do foro quotidiano, aparentam ser de pouca intensidade, repetindo-se de forma rotineira e cumulativa aos aborrecimentos diários. Este *stressor*, de acordo com este grupo de trabalho, é considerado o de maior risco psicossocial.

Na figura 7, designada de *Modelo holístico do stress no trabalho*<sup>1</sup>, defende-se que o *eustress* e o *distress* podem ser sentidos de formas diferentes pelos trabalhadores, conforme as respetivas diferenças individuais, determinando se um trabalhador consegue adaptar-se bem ou não à mudança, Ramos (2016:52).

<sup>1</sup> O modelo holístico de stress no trabalho baseia-se na abordagem positiva do comportamento organizacional, centrando-se nos recursos, forças e capacidades psicológicas, no sentido de conduzir para a melhoria e rendimento das entidades. Neste modelo, a prevenção, diminuição e a minimização das fragilidades não interessam, pois é dado mais importância à promoção e manutenção das capacidades (Ramos, 2016:51).



**Fig. 6** – Modelo holístico do stress no trabalho  
(Fonte: Ramos, 2016)

Em síntese, conforme as várias teorias e modelos teóricos referenciadas, poderá assumir-se que o stress ocupacional envolve um padrão de reações emocionais, cognitivas e comportamentais relativas a aspetos adversos e nocivos relacionados com o conteúdo, a organização e o ambiente de trabalho, em que o mesmo é causado pelo desajustamento entre a pessoa e o seu trabalho, pelos conflitos entre os seus papéis relacionados com o trabalho e outros papéis que lhe são exteriores, assim como pela ausência de um razoável grau de controlo sobre o seu próprio trabalho e a sua vida (Cunha et al., 2007 *cit in*, Esteves, 2013).

### 1.3 Respostas ao stress

Em regra geral, existem alguns tipos de respostas ao stress: fisiológicas, psicológicas, comportamentais e sociais. Estas respostas estão diretamente relacionadas entre si. No entanto, para uns indivíduos pode funcionar como eustress, enquanto para outros pode funcionar como distress (Cunha et al, 2007 *cit in*, Esteves, 2013), podendo originar a consequências diversas, tais como:

De acordo com Kupriyanov e Zhdanov (2014) e Fonseca (2014) são as seguintes as respostas ao *eustress*:

- Optimismo elevado;
- Reforço do Locus de controlo;
- Incremento da Autoconfiança;
- Coragem reforçada;
- Aumento do sentido de Coerência;
- Promoção do desenvolvimento pessoal;
- Incremento da resistência a fatores adversos;
- Incremento da capacidade de adaptação;

- Reforço da saúde.

De acordo com Pinto e Silva (2005), Hespanhol (2005), Sacadura-Leite e Uva (2010) *cit in*, Pereira (2016) e Passeira (2011), são as seguintes as respostas ao *distress*,

#### Fisiológicas:

- Sintomas cardiovasculares<sup>2</sup>, e.g.: hipertensão, aumento das pulsações, elevada pressão arterial, aumento do colesterol;
- Sintomas gastrointestinais, e.g.: úlceras gástricas e do duodeno;
- Indigestão;
- Dores de cabeça;
- Dores nos ombros, pescoço e dorso;
- Dores no peito;
- Sinusite;
- Impotência;
- Reumatismo e alergias;
- Aumento das catecolaminas;
- Corticosteroides e ácido úrico;
- Ganho ou perda de peso;
- Contribuição para o aparecimento de cancro.

#### Psicológicas

- Satisfação baixa;
- Envolvimento com o trabalho baixo;
- Tensão;
- Perturbações sexuais;
- Perturbações do sono;
- Esquecimentos;
- Ansiedade;
- Depressão;
- Fadiga psicológica;
- Perdas de memória;
- Frustração;
- Irritabilidade;
- *Burnout* (esgotamento).

---

<sup>2</sup> De salientar que as doenças cardiovasculares são a principal causa de morte em Portugal.

### Comportamentais

- Aumento do consumo de álcool;
- Aumento do consumo do tabaco;
- Aumento do consumo de drogas;
- Aumento do consumo de café;
- Ocorrência de acidentes de trabalho;
- Comportamentos agressivos, como o roubo, vandalismo ou agressão física;
- Comportamentos de fuga, aumento da taxa de absentismo, aumento de greves;
- Degradação da vida familiar e social.

### Social

- Apatia;
- Rutura familiar;
- Separação conjugal;
- Comportamento impulsivo;
- Agressão interpessoal;
- Isolamento social.

#### **1.4 Stresse na organização**

Ao fazer-se uma abordagem das consequências do stresse no indivíduo, não se poderá dissociar de avaliar as mesmas no que concerne ao impacto na organização, uma vez que esta poderá vir a ser prejudicada por esta situação.

Conforme referido por diversos autores (Ramos, 2001; Guimarães, 2006, Coelho, 2009, *cit in*, Duarte, 2011) apesar de não existir um impacto específico, as consequências poderão traduzir-se no aumento do absentismo (incluindo a falta da pontualidade), aumento dos custos relacionados com a saúde (reparação dos efeitos do stresse no indivíduo), nas saídas e entradas dos trabalhadores (*turnover*), nas quebras do desempenho, no aumento do número de acidentes de trabalho ou aumentos do número de dias perdidos por acidente de trabalho (agravamento dos índices de sinistralidade laboral), erros de produção/conceção/realização das tarefas/funções, redução da motivação e satisfação dos trabalhadores, degradação das relações laborais, falhas de comunicação e erros na tomada de decisões.

Como se observa, o stresse não só pode prejudicar um indivíduo, mas sim toda uma organização, sendo necessário analisar de forma cuidadosa e rigorosa esta realidade. Para efetuar esta avaliação, a qual envolve está enquadrada na análise dos riscos psicossociais, existem diversos métodos de diagnóstico, tais como questionários, entrevistas, técnicas de observação e de consulta documental, assim como técnicas de análise de trabalho, que poderão contribuir para a melhoria das avaliações dos riscos existentes.

### **1.5 Custos do stresse**

De acordo com a AESST (2014) o stresse laboral não tem somente implicações na saúde do trabalhador, pois também poderá implicar custos a nível individual, a nível organizacional e/ou a nível social, designadamente:

- Custos a nível individual – Quando se falam em custos diretos, estes estão relacionados com o aumento das despesas das consultas médicas, medicação, ausências ao serviço (porque as ausências ao serviço traduzem uma perda percentual do vencimento) ou mesmo perda de emprego. Relativamente aos custos indiretos, estão relacionados com diminuição da produtividade;
- Custos a nível organizacional – Estes custos estão relacionados com o aumento dos prémios das seguradoras (acidentes de trabalho), diminuição da produtividade, aumento do absentismo e rotatividade da mão-de-obra, presentismo e o aumento dos dias perdidos por acidentes de trabalho e/ou doença natural;
- Custos a nível social – O stresse pode acarretar custos a nível social quando os trabalhadores recorrerem mais frequentemente aos serviços nacionais de saúde (reclamações, consultas médicas, entre outros), devido às ausências ao trabalho e diminuição da produção nacional, que poderá afetar negativamente o Produto Interno Bruto (PIB).

## 2. A organização – Câmara Municipal de Setúbal (CMS)

Em conformidade com o Despacho n.º 1583/2013 de 25 de Janeiro, a Câmara Municipal de Setúbal é uma organização cuja atividade principal é a administração autárquica do concelho de Setúbal, em que as suas áreas de intervenção são o saneamento básico, desenvolvimento socioeconómico, ordenamento do território, abastecimento público, saúde, ambiente e desporto educação e a cultura. Esta entidade preocupa-se com o interesse público geral e municipal, e como tal, presta serviço a toda a comunidade envolvente, com o intuito de lhe proporcionar melhores condições de vida, de lazer e de trabalho.

### 2.1 Missão

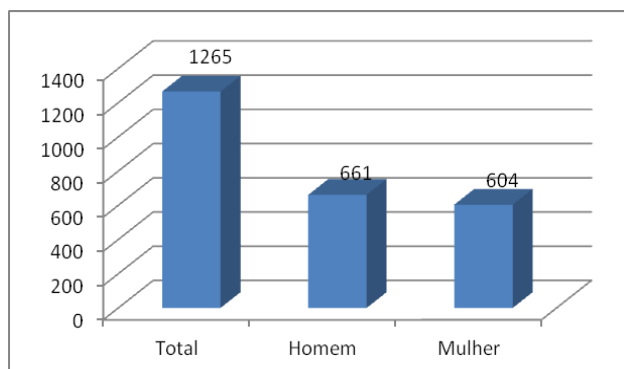
A missão da CMS e dos seus serviços, tem como foco principal, o interesse público geral e municipal, que através das atividades que desenvolve, pretende oferecer melhores condições de vida (tanto a nível profissional como pessoal), aos seus munícipes.

### 2.2 Serviços

A entidade é uma organização de carácter autárquico, pelo que se trata de um órgão de administração local e que tem como principais competências a promoção e desenvolvimento do seu município nas áreas da saúde, da educação, ação social e habitação, ambiente e saneamento básico, ornamento do território e urbanismo, transportes e comunicações, abastecimento público, desporto e cultura, defesa do consumidor e proteção civil.

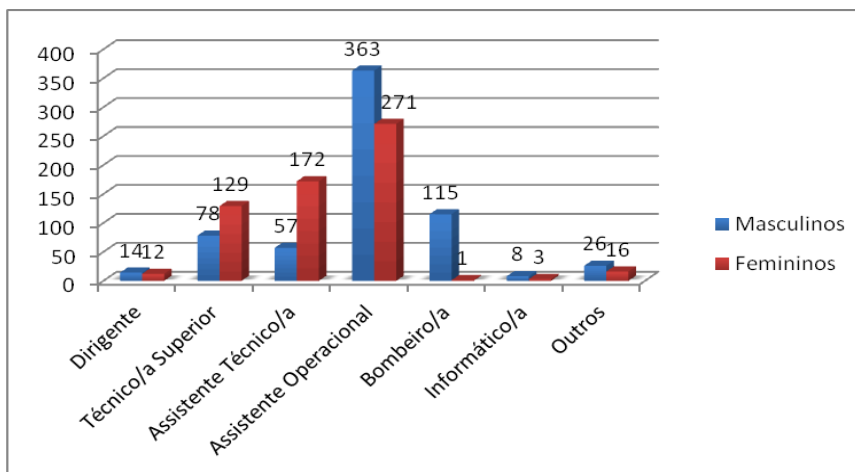
### 2.3 Caracterização dos recursos humanos

A CMS conta com 1265 trabalhadores, em que 661 são do sexo masculino e 604 são do sexo feminino. Distribuindo o número de trabalhadores em regimes contratuais, pode-se afirmar que 37 encontram-se em regime de comissão de serviço, 1221 encontram-se ao abrigo de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 7 noutra tipo de vínculo (Mobilidade Interna).



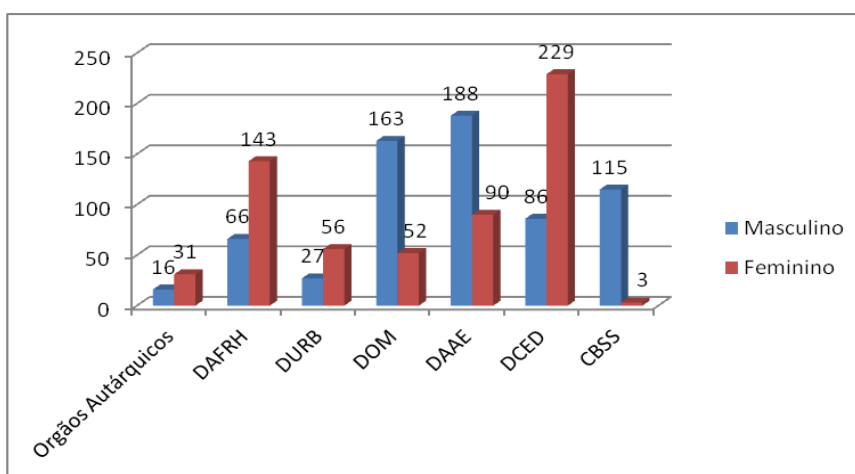
**Gráfico 1** – Distribuição dos trabalhadores por sexo

Quanto à distribuição destes trabalhadores por categorias e cargos, existem 26 dirigentes (14 do sexo masculino e 12 do sexo feminino), 207 técnicos/as superiores (78 do sexo masculino e 129 do sexo feminino), 229 assistentes técnicos (57 do sexo masculino e 172 do sexo feminino), 634 assistentes operacionais (363 do sexo masculino e 271 do sexo feminino), 116 bombeiros/a (115 do sexo masculino e 1 do sexo feminino), 11 informáticos (8 do sexo masculino e 3 do sexo feminino) e 42 com outras categorias não definidas (26 do sexo masculino e 16 do sexo feminino).



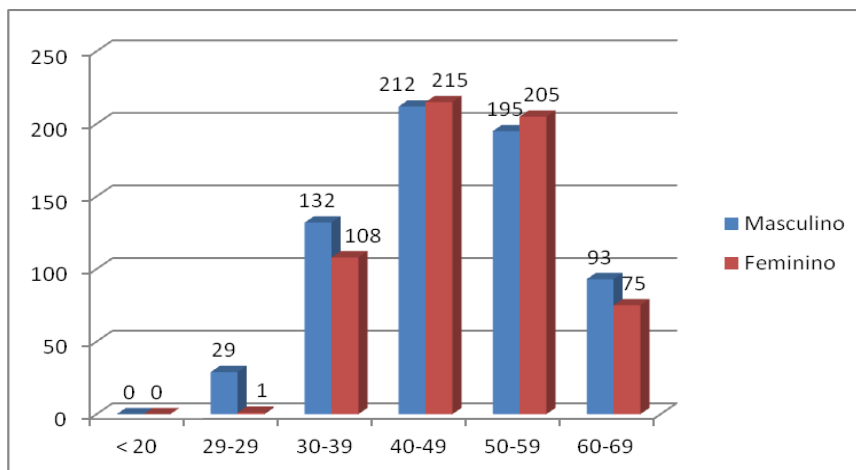
**Gráfico 2** – Distribuição dos trabalhadores por categorias profissionais e cargos

Analisando esta entidade, de acordo com a distribuição dos seus trabalhadores por unidade orgânica, pode-se verificar que existem 47 nos órgãos autárquicos, 209 no Departamento de Administração Geral, Finanças e Recursos Humanos – DAFRH, 83 no Departamento de Urbanismo –DURB, 215 no Departamento de Obras Municipais – DOM, 278 no Departamento de Ambiente e Atividades Económicas – DAAE, 315 no Departamento de Cultura, Educação, Desporto, Juventude e Inclusão Social – DCED e 118 na Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal – CBSS.



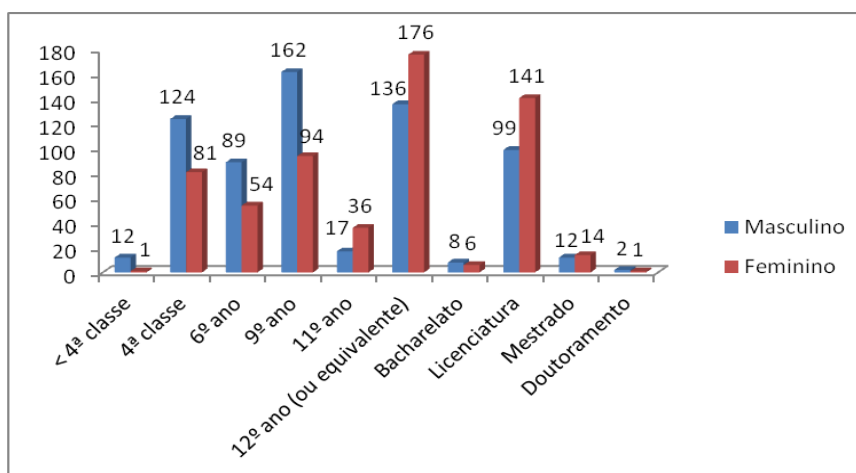
**Gráfico 3** – Distribuição dos trabalhadores por unidades orgânicas

De acordo com as faixas etárias, na CMS não existem trabalhadores abaixo dos 20 anos, encontram-se 30 trabalhadores na faixa etária dos 20-29 anos, 240 trabalhadores na faixa etária dos 30-39 anos, 427 trabalhadores na faixa etária dos 40-49 anos, 400 trabalhadores na faixa etária dos 50-59 anos e 168 trabalhadores na faixa etária dos 60-69 anos.



**Gráfico 4** – Distribuição dos trabalhadores por faixas etárias

Relativamente à escolaridade, existem 13 trabalhadores com menos de 4 anos de escolaridade, 205 trabalhadores com o 4º ano, 143 com o 6º ano, 256 com o 9º ano, 53 com o 11º ano, 312 com o 12º ano, 14 com bacharelato, 240 com licenciatura, 26 com mestrado e 3 com doutoramento.



**Gráfico 5** – Distribuição dos trabalhadores por escolaridade

Os dados apresentados neste capítulo, tiveram como suporte a consulta do balanço social de 2016, da CMS.

## Capítulo II – Metodologia

### 3 - Método

Relembra-se que o objetivo deste trabalho consistiu em analisar a problemática do stresse laboral e seu impacto nos trabalhadores da CMS. Para a concretização deste objetivo foi aplicado um questionário, relativo à temática em causa.

Existem vários métodos e instrumentos de diagnóstico para efetuar a avaliação dos fatores gerais de risco psicossocial, designadamente stresse, entre esses destacam-se as entrevistas, os questionários, as técnicas de observação e de consulta documental e as técnicas de análise de trabalho para identificação de fatores de risco (Ramos, 2001; Guimarães, 2006; Coelho, 2009, *cit in*, Duarte, 2011). Numa revisão efetuada, por alguns autores, acerca dos instrumentos de avaliação dos fatores de risco psicossocial no trabalho, disponíveis na literatura e na Internet, foram identificados 33 instrumentos de avaliação, sendo 26 questionários e 7 instrumentos de observação. Dezanove dos quais (57,5%) foram criados nas duas últimas décadas e, pelo menos, vinte e quatro (72,7%) foram criados na Europa (Tabanelli et al, 2008; Coelho, 2009, ONU, 2010 *cit in*, Duarte, 2011).

Quanto ao público-alvo, ou população a ser analisada no presente estudo, trata-se, conforme referido, dos trabalhadores da CMS. Esta população é constituída por 1265 trabalhadores, inseridos em 5 carreiras profissionais, sendo elas: bombeiros sapadores, informáticos, assistentes operacionais, assistentes técnicos e técnicos superiores. Estas 5 carreiras profissionais, desdobram-se em múltiplas profissões: bombeiros sapadores, informáticos, trabalhadores que efetuam limpeza dos mercados, trabalhadores que efetuam a limpeza dos edifícios administrativos, cozinheiros, pedreiros, calceteiros, asfaltadores, canalizadores, mecânicos, eletricitas, carpinteiros, serralheiros, bate-chapas, encarregados, coveiros, porteiros/as, distribuidores de protocolos (estafetas), rececionistas, fiscais, topógrafos, administrativos, responsáveis por equipamentos desportivos, assistentes sociais, engenheiros/as, arquitetos/as, técnicos de segurança, juristas, chefes de divisão e diretores de departamento.

Face ao acima elencado, pode verificar-se que a CMS é uma entidade com uma enorme diversidade de ocupações e, de acordo com a revisão da literatura, cada uma pode estar sujeita a situações geradoras de stresse.

#### 3.1 - O instrumento

Conforme referido, o objetivo desta investigação visa analisar a perceção dos trabalhadores da autarquia sobre fatores relacionados com o stresse. Como já foi aludido anteriormente, o stresse pode ser motivador, mas também pode ser causador de diversos distúrbios, tanto ao nível psicológico, como na saúde física. A literatura relacionada com o stresse é unânime quando refere

que devem ser realizados estudos (avaliações de riscos) para aferir a percepção das pessoas em risco e potenciais efeitos do stresse, dado os impactos pessoais e organizacionais.

O questionário utilizado é da autoria da Profª Dra. Odete Pereira (orientadora deste estudo) e não está publicado. Foi adaptado, no decurso deste trabalho, à realidade da entidade estudada.

Este instrumento é constituído por 73 perguntas fechadas, sendo subdividido em 3 partes, designadamente:

Parte I- Fontes de Stresse:

A – Condições Físicas: está relacionada com as condições físicas do local de trabalho, contendo 6 questões;

B – Equipamentos: refere-se à forma como os equipamentos de trabalho são manuseados, incluindo 4 questões;

C – Carga de Trabalho: refere-se à carga (ou esforço) necessária para a realização das tarefas, tendo 8 questões;

D – Organização do Trabalho: remete para a organização do trabalho, quanto ao apoio das chefias e colegas, assim como o desempenho das tarefas, com 10 questões;

E – Papel na Organização: está relacionado com a satisfação, com as responsabilidades e a percepção do reconhecimento do seu trabalho, contendo 5 questões;

F – Desenvolvimento da Carreira: relaciona-se com as perspectivas de progressão na carreira (e consequente aumento salarial) e eventuais transferências de postos de trabalho, contando com 5 questões;

G – Relacionamento entre Colegas e Chefias: como a subescala refere, trata-se do relacionamento dos inquiridos com os colegas e chefias, sendo analisado através de 4 questões;

H – Violência Física ou Psicológica: aborda as possíveis situações de violência no trabalho, sendo analisado através de 8 questões;

I – Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal: pretende analisar se o trabalho condiciona (ou não) a vida social e familiar dos inquiridos, com 4 questões.

Parte II – Sintomas de stresse:

A - Nível de Stresse: é uma subescala composta por uma só pergunta com resposta fechada, em que se pretende saber se o trabalhador tem efetivamente percepção do stresse no seu local de trabalho.

B - Sintomas de stresse: apresenta questões de resposta fechada. Estas questões estão relacionadas com os sintomas percecionados pelos inquiridos, sendo que os sintomas referenciados, são consequências de exposição ao stresse, contando com 18 questões.

Parte III – Elementos sociodemográficos:

Trata-se de um conjunto de questões relacionadas com os dados sociodemográficos.

As alternativas de resposta das Partes I e II são apresentadas sob a forma de uma escala Likert, tendo 7 alternativas de resposta que variam desde o “1” (discordo totalmente) a “7” (concordo totalmente).

O instrumento possui perguntas formuladas pela negativa e pela positiva (Parte I) e só perguntas formuladas pela negativa na Parte II, com o objetivo de fazer com que os inquiridos analisassem com atenção as suas respostas às questões e reduzisse os problemas de aquiescência. Durante o tratamento dos dados, procedeu-se à respetiva inversão das pontuações, de modo a permitir que todas as respostas ao questionário fossem analisadas num mesmo sentido.

As respostas obtidas foram sujeitas ao tratamento de dados estatísticos, utilizando o *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*.

### 3.2 Caracterização da amostra

Conforme referido, o estudo foi realizado no Município de Setúbal, tendo sido aplicado a todos os trabalhadores, que se encontram distribuídos pelas diversas unidades orgânicas, e detentores de diferentes categorias profissionais, estando por isso sujeitos à realização de tarefas diferentes, locais de trabalho diferentes, utilização de equipamentos diferentes, entre outras variáveis.

A amostra produtora de dados é constituída por 207 indivíduos, cujas características socio demográficas passamos a elencar.

#### Nacionalidade

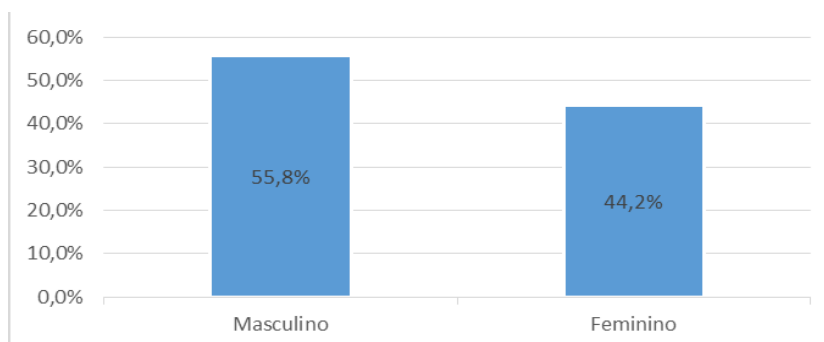
Através da realização de uma análise de frequência (Apêndice III), observou-se que a maioria dos respondentes são de nacionalidade Portuguesa, com uma percentagem de 98,5%.



**Gráfico 6** – Distribuição dos trabalhadores por nacionalidade

## Sexo

Através da realização de uma análise de frequência (Apêndice III), observou-se que a maioria dos respondentes são do sexo masculino, com uma percentagem de 55,8%, enquanto 44,2% são do sexo feminino.

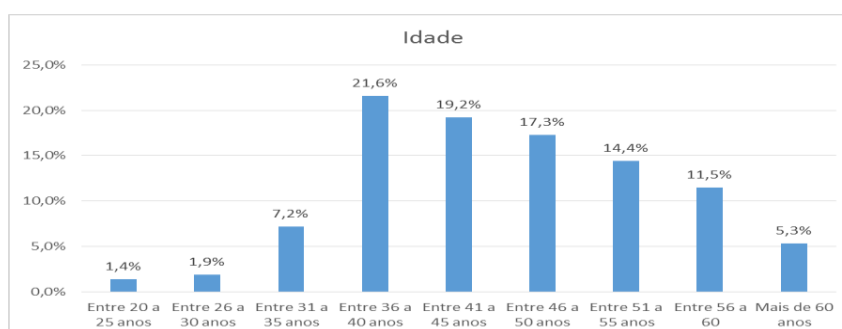


**Gráfico 7 – Distribuição dos inquiridos por Sexo**

## Idade

A maioria dos trabalhadores respondentes têm entre 36 a 40 anos, representando 21,6% do total de inquiridos, seguindo-se o escalão de idades entre os 41 e os 45 anos, com uma percentagem de 19,2%. Por sua vez, o escalão mais novo, com idades compreendidas entre os 20 e os 25 anos, representa 1,4%, enquanto o escalão com idades superiores aos 60 anos, representa 5,3% da amostra.

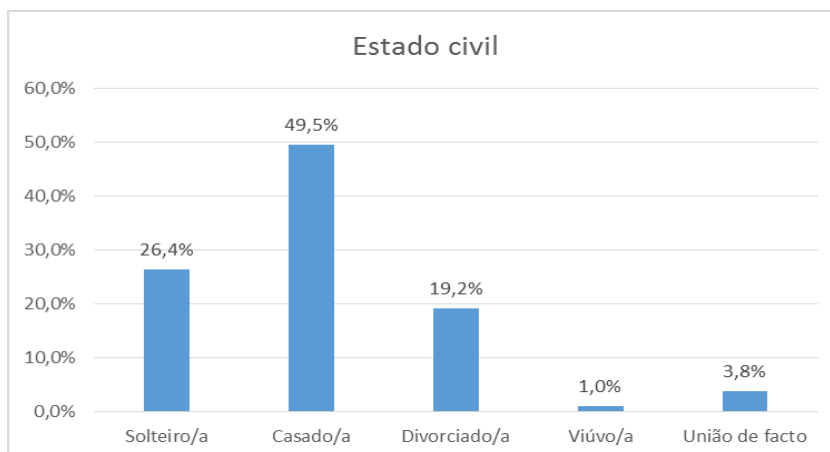
Verificou-se, ainda, que existe mais predominância no sexo masculino (23 homens) no intervalo de idades entre os 41 a 45 anos, enquanto o sexo feminino (23 mulheres) tem maior predominância no intervalo de idades entre os 36 a 40 anos.



**Gráfico 8 – Distribuição dos inquiridos por idade**

## Estado Civil

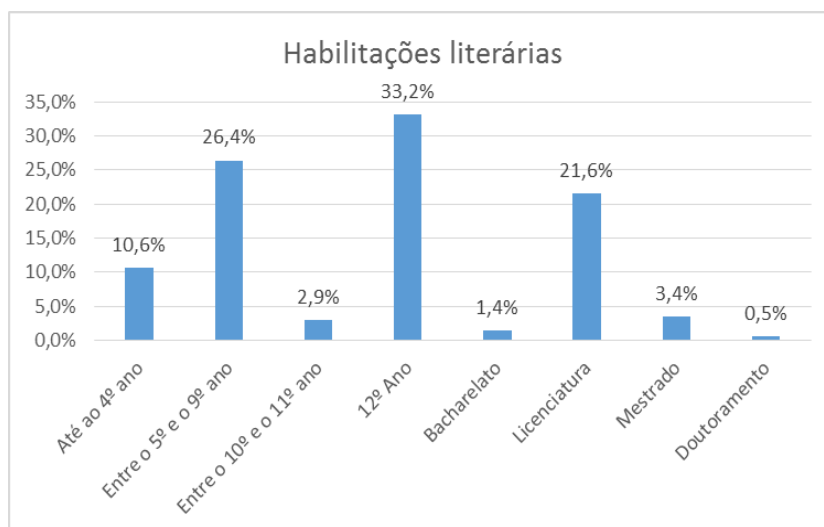
Relativamente ao estado civil, verifica-se uma predominância de indivíduos casados (49,5%), seguidos dos solteiros (26,4%) e dos divorciados (19,2%).



**Gráfico 9** – Distribuição dos inquiridos de acordo com o estado civil

### Habilitações literárias

Ao nível das habilitações literárias destacam-se três níveis habilitacionais, assumindo predominância o 12.º Ano de Escolaridade, com 33,2%, seguido do 2.º Ciclo do Ensino Básico (entre o 5.º e o 9.º ano de escolaridade), com 26,4%, e da Licenciatura, com 21,6%.



**Gráfico 10** – Distribuição dos inquiridos de acordo com as habilitações literárias

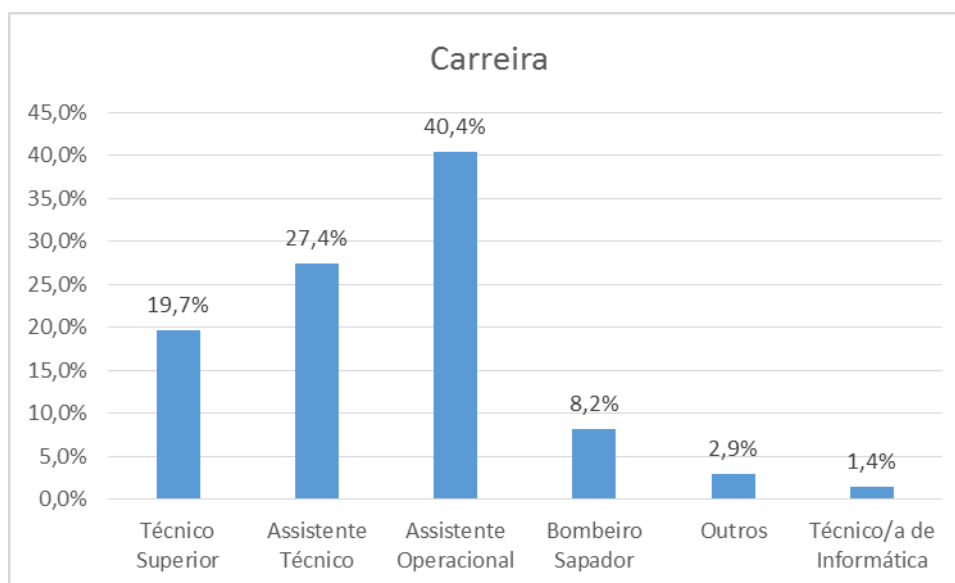
### Carreira/Função

Os participantes estão distribuídos em 6 carreiras, sendo elas: técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, bombeiro sapador, técnico de informática e outros. Os trabalhadores inseridos nestas carreiras desempenham funções e tarefas em locais distintos uns dos outros. Antes de se analisar o gráfico 11, dá-se a conhecer um pouco de cada carreira: técnico superior, desempenham as suas funções maioritariamente em escritório, embora tenham que se deslocar com alguma frequência ao exterior, são trabalhadores que desempenham funções de assistentes

sociais, técnicos de recursos humanos, técnicos de higiene e segurança no trabalho, animadores socioculturais, juristas, engenheiros e arquitetos; assistentes técnicos são, predominantemente, administrativos/as, os quais, desempenham as suas funções maioritariamente em escritório e os topógrafos, os quais, desempenham as suas funções maioritariamente no exterior; os assistentes operacionais desempenham as suas funções tanto no exterior, como nas oficinas, atendendo que efetuam a limpeza de mercados e de edifícios, são pedreiros, cozinheiros/as, calceteiros, asfaltadores, canalizadores, mecânicos, eletricitas, carpinteiros, serralheiros, bate-chapas, encarregados, coveiros, porteiros/as, distribuidores de protocolos, rececionistas e responsáveis por equipamentos; os bombeiros sapadores operam nos mais diversificados locais atendendo à especificidade da profissão; outros são trabalhadores que desempenham as suas funções em cafetarias, escolas, uma vez que são *barmens*, *bartenders*, educadoras de infância e fiscais; por fim, os técnicos de informática, podem desempenham as suas funções através de escritório ou noutros gabinetes para efeitos de assistência informática.

A carreira de Assistente Operacional (40,4%) representa a parte mais significativa da amostra, seguindo-se os Assistentes Técnicos (27,4%) e o Técnicos Superiores (19,7%). A carreira menos expressiva é a de Técnico de Informática, com apenas 1,4% do total dos inquiridos.

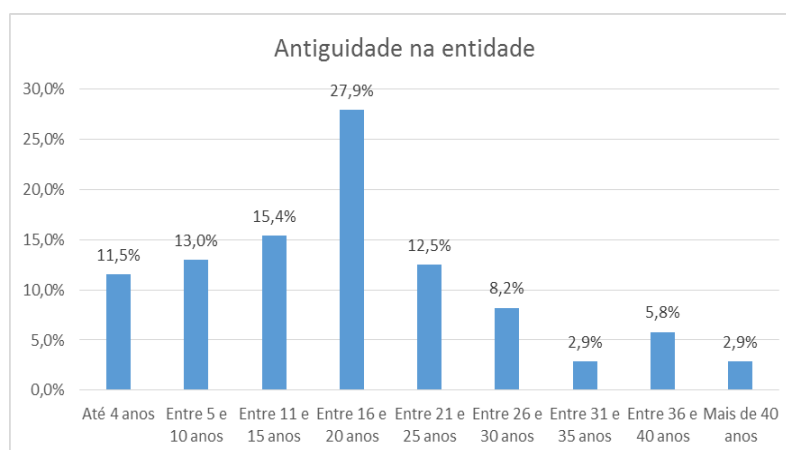
Evidenciou-se, ainda, que 22,6% dos trabalhadores assumem funções de supervisão.



**Gráfico 11** – Distribuição dos inquiridos de acordo com a carreira

### Antiguidade na Entidade

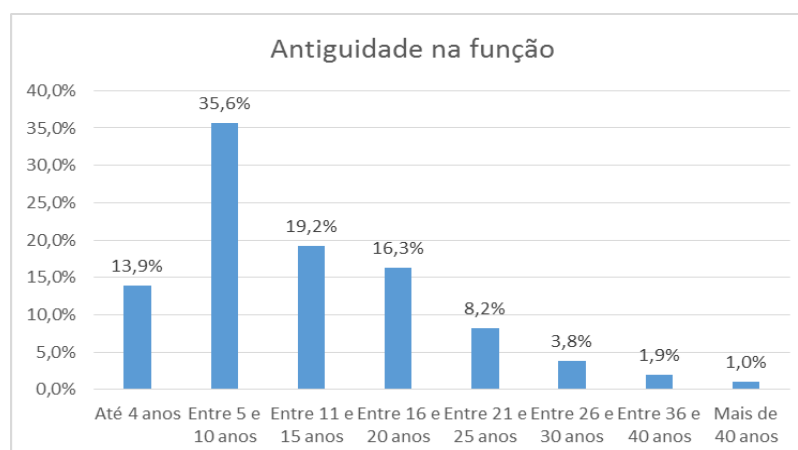
A antiguidade dos respondentes na entidade assumiu uma maior preponderância entre o intervalo de 16 aos 20 anos, com 27,9%, seguido dos inquiridos com uma antiguidade compreendida entre os 11 e os 15 anos (15,4%). Salienta-se, ainda, que os trabalhadores com Mais de 40 anos de antiguidade são os menos representativos, com 2,9%.



**Gráfico 12** – Distribuição dos inquiridos de acordo com a antiguidade na carreira

### Antiguidade na Função

Em relação à antiguidade dos respondentes na função, destacaram-se os respondentes que exercem a sua função no intervalo compreendido entre 5 e 10 anos, com 35,6%, seguido dos inquiridos com uma antiguidade compreendida entre os 11 e os 15 anos (19,2%). Note-se, também, que os trabalhadores com mais de 40 anos de antiguidade são os menos representativos, com 1%.

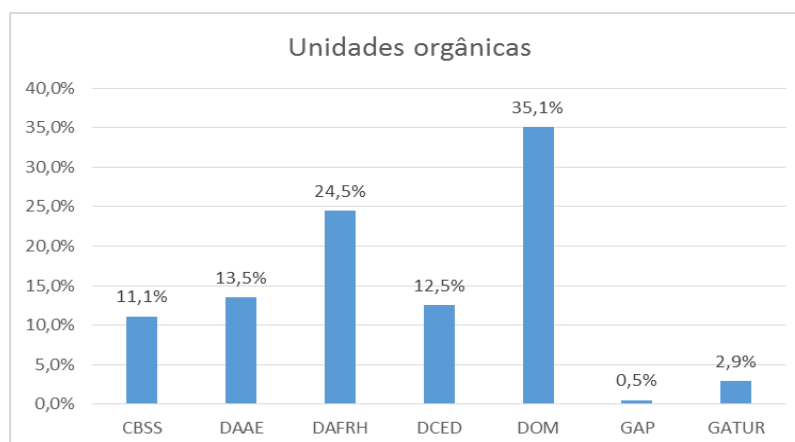


**Gráfico 13** – Distribuição dos inquiridos de acordo com a antiguidade na função

### Unidades Orgânicas

Os trabalhadores inseridos no Departamento de Obras Municipais e no Departamento de Administração Geral, Finanças e Recursos Humanos foram os mais colaborantes, com uma representatividade de 35,1% e 24,5%, respetivamente. Por outro lado, os respondentes afetos aos

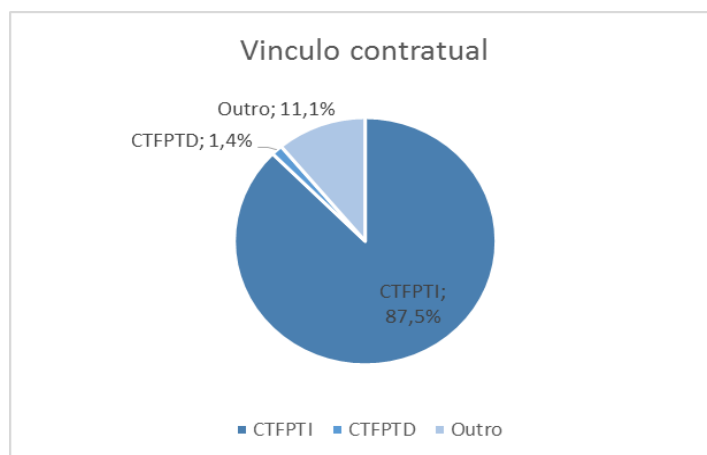
Órgãos Autárquicos, que englobam o Gabinete de Apoio à Presidência e o Gabinete de Turismo, foram os menos participativos neste estudo, com uma percentagem cumulativa de 3,4%.



**Gráfico 14** – Distribuição dos inquiridos por unidade orgânica

### Vínculo Contratual

No que concerne ao vínculo contratual, constatou-se que a maioria dos respondentes detém um Contrato de Trabalho a Termo Indeterminado, com uma representação de 87,5%, destacando-se dos restantes.

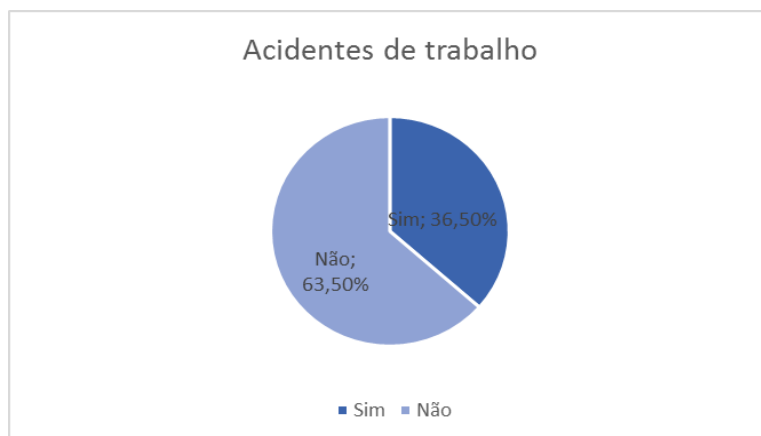


**Gráfico 15** – Distribuição dos inquiridos por vínculo contratual

### Acidentes de trabalho

Entre os inquiridos, verificou-se que 63,5% nunca sofreram acidentes de trabalho, em detrimento dos 36,5%, dos trabalhadores que responderam contrariamente. No que se refere à incidência, apurou-se que a maioria dos respondentes acidentados (25%) sofreu 1 acidente de trabalho.

A maioria dos trabalhadores que sofreu acidentes de trabalho pertence ao Departamento de Obras Municipais (com 30 acidentados), seguido do Departamento de Administração Geral, Finanças e Recursos Humanos (com 17 acidentados).



**Gráfico 16** – Distribuição dos inquiridos por acidentes de trabalho

### 3.3 Procedimento

A realização do presente estudo foi formalizada através de um requerimento direcionado à Sra. Vereadora dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Setúbal, Dra. Carla Guerreiro. Porém, antes de formalizar o pedido (requerimento) à Sra. Vereadora dos RH, questionou-se o Chefe da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Setúbal, Dr. António Pinto, sobre a viabilidade de realização do presente trabalho, o qual manifestou concordância, referindo que se trataria de um estudo importante para a organização.

O pedido recebeu resposta favorável (ver apêndice II).

A aplicação dos questionários foi feita por correio eletrónico interno da entidade (*Outlook*) e através de papel, atendendo que uma parte dos trabalhadores não tem acesso a computador de serviço (assistentes operacionais). Os questionários em papel foram entregues nos locais de trabalho, em mãos, a cada operacional e foi-lhes explicada a importância do seu contributo. Atendendo à escolaridade baixa dos assistentes operacionais, foi necessário um acompanhamento enquanto os mesmos preenchiam os questionários. Quanto aos inquiridos enviados via correio eletrónico interno, também foram acompanhados com uma nota explicativa da importância da participação de todos os trabalhadores.

Para efetuar o tratamento dos dados recolhidos, foi utilizado o *software* SPSS. O SPSS permitiu que os dados obtidos fossem analisados através de técnicas estatísticas, ou seja, este trabalho é uma pesquisa quantitativa, porque todos os seus resultados podem ser quantificáveis.

## 4. Análise e descrição dos dados obtidos

### 4.1 Análise das pontuações das subescalas

Para atingir os objetivos propostos, comparou-se em primeiro lugar a média e o desvio padrão das respostas ao conjunto das subescalas que compõem o questionário. Os dados obtidos, estão traduzidos na Tabela 1 onde pode-se observar a referida média ( $\bar{x}$ ) e desvio padrão ( $\sigma$ ) de cada uma das subescalas.

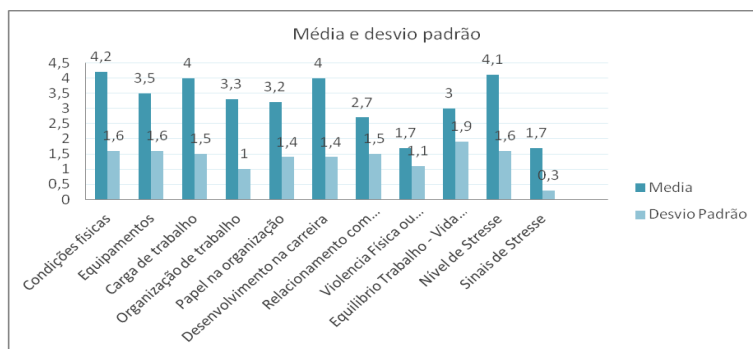
A média obtida nas diferentes subescalas, esteve compreendida entre os 1,7 e os 4,2; o desvio padrão oscilou entre 0,3 e 1,9.

A subescala com a média mais elevada é Condições Físicas ( $\bar{x}=4,2$ ), o que traduz, uma percepção pelos trabalhadores, moderadamente elevada, desta dimensão. A subescala com a média mais baixa foi Violência Física ou Psicológica ( $\bar{x} =1,7$ ), o que traduz, em termos de média, uma apreciação de menor prevalência, comparativamente aos resultados do conjunto das dimensões de análise.

Relativamente aos Sinais de Stress, os dados obtidos traduziram uma média de 1,7, com o desvio padrão de 0,30, o que pressupõe uma média baixa, e um baixo grau de concordância. Os dados obtidos estão presentes na tabela e gráfico seguintes.

| Subescalas                           | Total de itens | Média das respostas | Desvio Padrão | $\alpha$ de Cronbach |
|--------------------------------------|----------------|---------------------|---------------|----------------------|
| <b>I-Parte</b>                       |                |                     |               |                      |
| Condições Físicas                    | 6              | 4,2                 | 1,6           | 0,85                 |
| Equipamentos                         | 4              | 3,5                 | 1,6           | 0,77                 |
| Carga de Trabalho                    | 9              | 4,0                 | 1,5           | 0,88                 |
| Organização de Trabalho              | 10             | 3,3                 | 1,0           | 0,72                 |
| Papel na Organização                 | 5              | 3,2                 | 1,4           | 0,80                 |
| Desenvolvimento na Carreira          | 5              | 4,0                 | 1,4           | 0,64                 |
| Relacionamento com colegas e chefias | 4              | 2,7                 | 1,5           | 0,82                 |
| Violência Física ou Psicológica      | 8              | 1,7                 | 1,1           | 0,90                 |
| Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal   | 4              | 3,0                 | 1,9           | 0,95                 |
| <b>Total</b>                         | <b>54</b>      | <b>3,6</b>          | <b>0,6</b>    | <b>0,94</b>          |
| <b>II- Parte</b>                     |                |                     |               |                      |
| Nível de Stress                      | 1              | 4,1                 | 1,6           | -                    |
| Sintomas de Stress                   | 18             | 1,7                 | 0,3           | 0,90                 |

**Tabela 1** – Coeficiente de Cronbach, médias e desvios padrão das subescalas



**Gráfico 17** – Representação gráfica dos resultados do Quadro 2

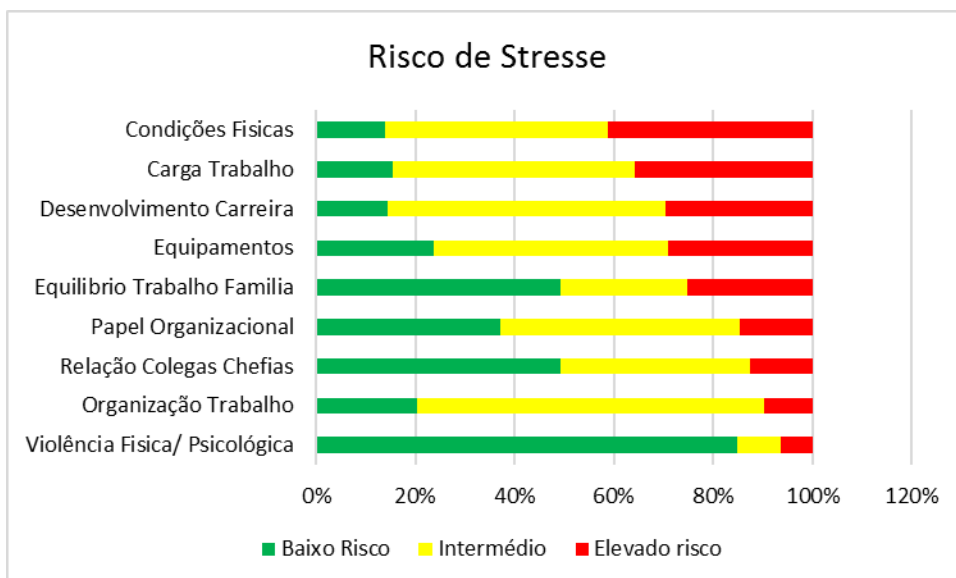
#### 4.1.1 Níveis de Risco dos Determinantes do Stresse

Tendo por referência o conjunto de respostas fornecidas no questionário, procurou-se determinar as percentagens de respondentes que evidenciavam maior e menor perceção de risco relacionado com as determinantes organizacionais analisadas, bem como o próprio nível de stresse indicado pelos inquiridos.

Para tal, para além da média e desvio padrão de cada subescala, anteriormente apresentada, analisou-se a distribuição das pontuações em tercis, ou seja, a divisão da amplitude da cotação dos itens (1 a 7), de cada subescala, em três partes, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 4,66. Os tercis são interpretados, tal como Moncada et al. (2008) e Silva et al (2012) em termos do potencial de risco de cada uma das categorias de stressores representada por cada subescala.

Neste sentido optou-se, tal como fizeram os autores antes mencionados, por uma representação tricolor, similar a um semáforo, tendo por referência o risco que representa, para o avolumar do stresse, a exposição a determinada dimensão, tendo por referência as percentagens dos participantes abrangidos. Neste quadro adotou-se a cor verde como sinónimo de baixo risco, amarelo sinónimo de situação intermédia e vermelho como sinónimo de elevado risco para a carga de stresse e logo para a saúde do trabalhador e consequências para a organização.

O gráfico seguinte apresenta a referida distribuição.



**Gráfico 18** – Representação gráfica do Risco de Stresse

De seguida, proceder-se-á à análise dos dados identificados, salientar-se-ão os itens com maior pontuação, assim como a respetiva percentagem de inquiridos que, dentro de cada uma das dimensões, demonstram uma perceção mais acentuada dessas fontes de stresse. Estas análises visam caracterizar a situação existente, mas também, fundamentar propostas, que favoreçam a implementação de melhorias.

Na apresentação dos dados ordenaram-se as subescalas por ordem decrescente, de acordo com aquelas que apresentam valores mais elevados de Risco de Stresse.

- A)** Ordenação das subescalas do Questionário Stress no Trabalho: 1º Condições Físicas; 2º Carga de Trabalho; 3º Desenvolvimento da Carreira; 4º Equipamentos; 5º Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal; 6º Papel na Organização; 7º Relacionamento com colegas e chefias; 8º Organização do Trabalho; 9º Violência Física ou Psicológica.

Através dos resultados evidenciados no conjunto das subescalas, procede-se, então, à análise detalhada das pontuações observadas. A par da média e desvio-padrão é indicada a percentagem de respondentes que concorda com o conteúdo dos itens que mais evidenciam fontes de stresse em cada uma das subescalas. O cálculo dessas percentagens foi realizado com base no somatório das pontuações presentes nas alternativas 7, 6, e 5. Sendo que 7 representa “Concordo totalmente” e 1 representa “Discordo totalmente”. A pontuação 4 (intermédia) será equivalente a uma pontuação neutra.

### **Condições Físicas**

Esta dimensão foi a que evidenciou mais indicadores de elevado risco de stresse ( $\bar{x}=4,2$ ;  $\sigma=1,6$ ), sendo o item 1 “*A temperatura do meu local de trabalho é, com frequência inadequado.*” ( $\bar{x}=4,9$ ;  $\sigma=2,0$ ); o mais pontuado, ao qual, está associada uma percentagem de 58,9% de inquiridos que evidenciou concordar com o conteúdo do item, seguido do número 2 “*Durante o meu trabalho sinto-me afetado pelas baixas ou altas temperaturas*” ( $\bar{x}=4,8$ ;  $\sigma=2,0$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 59% de inquiridos, que evidenciou concordar com o conteúdo do item, por último, o terceiro mais pontuado é o número 4 “*As condições climatéricas exteriores (sol, chuva, vento) interferem no meu espaço de trabalho*” ( $\bar{x}=4,1$ ;  $\sigma=2,4$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 47,3% de inquiridos que tendem a concordar com o conteúdo do item.

### **Carga de Trabalho**

Esta dimensão foi a segunda que evidenciou mais indicadores de fontes de stresse ( $\bar{x}=4,0$ ;  $\sigma=1,5$ ), sendo o item 13 “*O meu trabalho caracteriza-se por ter picos de elevada carga de trabalho*” ( $\bar{x}=5,1$ ;  $\sigma=1,9$ ); o mais pontuado, ao qual, está associada uma percentagem de 54,2% de inquiridos que evidenciou concordar com o conteúdo do item, seguido do número 12 “*Faço um grande esforço mental para realizar o meu trabalho*” ( $\bar{x}=4,2$ ;  $\sigma=2,1$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 47,3% de inquiridos que evidenciou concordar com o conteúdo do item, por último, o terceiro mais pontuado é o número 14 “*Tenho necessidade de trabalhar a um ritmo elevado*” ( $\bar{x}=4,2$ ;  $\sigma=1,9$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 48,4% de inquiridos que concordam com o conteúdo do item.

### **Desenvolvimento da Carreira**

Esta dimensão foi a terceira que evidenciou mais indicadores de elevado risco de stresse ( $\bar{x}=4,0$ ;  $\sigma=1,4$ ), sendo o item 34 “*Não tenho perspetivas de progressão na carreira.*” ( $\bar{x}=5,0$ ;  $\sigma=2,1$ ); o mais pontuado, ao qual, está associada uma percentagem de 64,8 % de inquiridos que evidenciou concordar com o conteúdo do item, seguido do número 37 “*Não me são dadas oportunidades de evoluir/progredir na carreira*” ( $\bar{x}=4,4$ ;  $\sigma=2,1$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 50,2% de inquiridos que afirmou concordar com o conteúdo do item, por último, o terceiro mais pontuado é o número 36 “*Não tenho poder de decisão na eventualidade de uma transferência*” ( $\bar{x}=3,8$ ;  $\sigma=2,1$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 37,2% de inquiridos que não concordam com o conteúdo do item.

### **Equipamentos**

Esta dimensão foi a quarta que evidenciou mais indicadores de fontes de stresse ( $\bar{x}=3,5$ ;  $\sigma=1,6$ ), sendo o item 8 “*Os equipamentos de trabalho que utilizo, muitas vezes, não funcionam corretamente*” ( $\bar{x}=4,0$ ;  $\sigma=1,9$ ); o mais pontuado, ao qual, está associada uma percentagem de 41,1% de inquiridos que evidenciou concordar com o conteúdo do item, seguido do número 9 “*Os equipamentos que utilizo no meu trabalho prejudicam a minha saúde física*” ( $\bar{x}=3,6$ ;  $\sigma=2,0$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 36,5% de inquiridos afirmou concordar com o conteúdo do item, por último, o terceiro mais pontuado é o número 10 “*Os equipamentos que utilizo desgastam-me psicologicamente*” ( $\bar{x}=3,5$ ;  $\sigma=2,0$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 34,7% de inquiridos que concordam com o conteúdo do item.

### **Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal**

Seguidamente surge a dimensão denominada por Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal ( $\bar{x}=3,0$ ;  $\sigma=1,9$ ), sendo o item 51 “*O meu trabalho retira-me tanta energia que afeta a minha vida privada*” ( $\bar{x}=3,1$ ;  $\sigma=2,1$ ); o mais pontuado, ao qual, está associada uma percentagem de 28,9% de inquiridos que afirmaram concordar com o conteúdo do item, seguido do número 52 “*O trabalho limita muito o tempo para estar com a família*” ( $\bar{x}=3,1$ ;  $\sigma=2,1$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 29% de inquiridos que afirmaram concordar com o conteúdo do item, por último, o terceiro mais pontuado é o número 53 “*O meu trabalho retira-me tempo o que afeta a minha vida social*” ( $\bar{x}=2,9$ ;  $\sigma=2,0$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 22,6% de inquiridos que concordam com o conteúdo do item.

### **Papel na organização**

Esta dimensão foi a sexta com mais indicadores de elevado risco de stresse no conjunto do questionário ( $\bar{x}=3,2$ ;  $\sigma=1,4$ ), sendo o item 31 “*O tipo de tarefas que realizo são pouco valorizadas pelos outros*” ( $\bar{x}=3,9$ ;  $\sigma=2,1$ ) o mais pontuado, ao qual está associada uma percentagem de 41,6% de inquiridos, que evidenciou tender a concordar com o conteúdo do item, seguido do número 33 “*Tenho, frequentemente, que realizar tarefas que me parecem desnecessárias*” ( $\bar{x}=3,4$ ;  $\sigma=2,0$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 32,4% de inquiridos que concordam com o conteúdo do item, por último, o terceiro mais pontuado é o número 32 “*É frequente desconhecer o que esperam de mim no meu trabalho*” ( $\bar{x}=3,2$ ;  $\sigma=1,9$ ) o mais pontuado, ao qual, está associada uma percentagem de 26,6% de inquiridos que afirmam concordar com o item.

### **Relacionamento com colegas e chefias**

Esta dimensão surge em 7º lugar em termos de elevado risco de stresse no conjunto do questionário ( $\bar{x}=2,7$ ;  $\sigma=1,5$ ), sendo o item 39 “*Recebo pouco apoio por parte das minhas chefias*” ( $\bar{x}=3,0$ ;  $\sigma=2,0$ ) o mais pontuado, mas ao qual está associada uma percentagem de 24,6% de inquiridos que discordam com o conteúdo do item, seguido do número 40 “*Por vezes, sou tratado/a de modo injusto ou com falta de respeito pelas chefias*” ( $\bar{x}=2,6$ ;  $\sigma=2,0$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 21,8% de inquiridos que concordam com o conteúdo do item, por último, o terceiro mais pontuado é o número 41 “*Não recebo apoio suficiente por parte dos meus colegas*” ( $\bar{x}=2,6$ ;  $\sigma=1,7$ ) ao qual, está associada uma percentagem de 17,9% de inquiridos que concordam com o conteúdo do item.

### **Organização do Trabalho**

Esta dimensão foi a penúltima ao nível das pontuações que revelam maior risco no conjunto do questionário ( $\bar{x}=3,3$ ;  $\sigma=1,0$ ), sendo o item 26 “*Por regra, dão-me toda a informação que preciso para a realização de um bom trabalho*” ( $\bar{x}=3,5$ ;  $\sigma=1,8$ ) o mais pontuado, ao qual está associada uma percentagem de 29% de inquiridos, que evidenciou não estar de acordo com o conteúdo do item, seguido do número 21 “*Tenho tarefas rotineiras e repetitivas que me desagradam*” ( $\bar{x}=3,4$ ;  $\sigma=2,0$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 28,5% de inquiridos que concordam com o conteúdo do item, por último, o terceiro mais pontuado é o número 20 “*Tenho pouca liberdade para tomar decisões no meu trabalho*” ( $\bar{x}=3,3$ ;  $\sigma=1,9$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 28% de inquiridos que concordam com o conteúdo do item.

### **Violência Física ou Psicológica**

Esta subescala foi a menos pontuada no conjunto do questionário ( $\bar{x}=1,7$ ;  $\sigma=1,1$ ), sendo o item 44 “*Tenho vivido situações de pressão psicológica por parte dos meus superiores*” ( $\bar{x}=2,0$ ;  $\sigma=1,7$ ) o mais pontuado, ao qual, está associada uma percentagem de 10,7% de inquiridos que evidenciou concordar com o conteúdo do item, seguido do número 45 “*Tenho sido pressionado a fazer algo que não quero com medo das consequências*” ( $\bar{x}=1,9$ ;  $\sigma=1,5$ ), ao qual, está associada uma percentagem de 9,2% de inquiridos que afirmou concordar com o conteúdo do item, por último, o terceiro mais pontuado é o número 46 “*Tenho vivido situações de violência verbal por parte dos meus colegas*” ( $\bar{x}=1,9$ ;  $\sigma=1,5$ ) o mais pontuado, ao qual, está associada uma percentagem de 8,7% de inquiridos que evidenciou concordar com o conteúdo do item.

## 4.1.2 Subescalas de Sintomas de stresse

### 4.1.2.1 Nível de Stress

Neste âmbito, analisou-se as respostas à questão em que se interroga diretamente sobre o Nível de Stress habitual percecionado pelos trabalhadores no seu trabalho.

Esta questão revelou que os inquiridos percecionam um nível considerável de stresse ( $\bar{x}=4,1$ ;  $\sigma=1,6$ ), sendo que o desvio padrão indica uma apreciável dispersão das respostas. Considerando as percentagens totais, observa-se que 46,4% dos inquiridos indicam que o seu nível de stresse habitual é elevado ou muito elevado.

Estas percentagens foram obtidas através de uma análise de frequências (Apêndice III). Para o cálculo deste nível de stresse, calcularam-se as percentagens constantes nos valores 5, 6 e 7 correspondentes às alternativas de resposta “Nível alto, Nível muito alto e Nível máximo”. Os valores da escala vão de 1 a 7 e estão inseridos numa escala Likert.

### 4.1.2.2 Sintomas de stresse

No que concerne aos itens que evidenciam Sintomas de Stresse nos trabalhadores verificou-se que, o item “ *Esquecimento de coisas corriqueiras, como esquecer o número do telefone que usa com frequência, onde colocou a chave, por exemplo*” é o que revela uma percentagem mais elevada de indicação de ocorrências, com um resultado de 52,2%, seguem-se os *Distúrbios de sono* com 50,7% das respostas, o *Cansaço ao levantar* com 49,8%, a *Ansiedade* com 49,3%, a *Tensão muscular* com 45,4%, a *Irritabilidade excessiva* com 36,2% das respostas, as *Alterações do apetite* com 31,4% das respostas e *Não tenho energia para ir trabalhar de manhã* com 30% os restantes sintomas situam-se abaixo deste valor, embora as percentagens revelem valores expressivos.

Na Tabela 2, pode verificar-se o conjunto de respostas e respetivas percentagens. Estas percentagens, foram obtidas através de uma análise de frequências (Apêndice III).

| Sintomas   | %    |
|--|------|
| Esquecimento de coisas corriqueiras, como esquecer o número de um telefone que usa com frequência, onde colocou a chave, por exemplo | 52,2 |
| Distúrbios do sono, ou dormir demais ou de menos   | 50,7 |
| Cansaço ao levantar  | 49,8 |
| Ansiedade  | 49,3 |
| Tensão muscular, como por exemplo, aperto de mandíbula, dor na nuca  | 45,4 |
| Nervosismo   | 44,4 |
| Irritabilidade excessiva   | 36,2 |
| Tenho comido demasiado ou tenho perdido o apetite (incluindo saltar refeições)   | 31,4 |
| Não tenho energia para ir trabalhar de manhã   | 30,0 |

|  |      |
|--|------|
| Vontade de desaparecer   | 29,0 |
| Hiperacidez estomacal (azia) sem causa aparente                                    | 25,6 |
| Pensar num só assunto ou repetir o mesmo assunto                                   | 25,6 |
| Trabalhar com um nível de competência abaixo do seu normal                         | 23,7 |
| Diminuição do desejo sexual  | 21,7 |
| Sensação de incompetência, de que não vai conseguir lidar com o que está ocorrendo | 18,4 |
| Tenho sentido mais dependência do álcool, tabagismo, cafeína ou drogas             | 16,4 |
| Pesadelos  | 15,5 |
| Sentir que nada mais vale a pena   | 12,6 |

**Tabela 2** – Percentagem de trabalhadores que responderam positivamente aos sintomas

## 4.2 Influência das Variáveis Sociodemográficas nos Dados Obtidos

De entre os objetivos desta investigação constava a análise sobre o modo como as características Sociodemográficas têm ou não influência nos dados obtidos.

Neste sentido, tentou-se compreender o impacto que os dados Sociodemográficos têm sobre a pontuação das subescalas. Para esta análise realizou-se uma comparação, relativamente aos diferentes subgrupos que constituem as variáveis sociodemográficas, designadamente: Nacionalidade, Sexo; Idade; Estado Civil; Agregado Familiar; Habilitações Escolares; Carreira; Funções/Posto Desempenhado; Antiguidade na Carreira; Antiguidade na função; Setor/Departamento; Contrato de trabalho; Funções de Supervisão; Acidentes de Trabalho, Nº de Acidentes de Trabalho; Gravidade do Acidente de Trabalho; Ter Presenciado Acidentes de Trabalho e Problemas de Saúde.

Em virtude de os dados Sociodemográficos estarem em categorias, foram realizados dois tipos de testes de comparação de médias, o T-test (Apêndice V) para as variáveis sociodemográficas que apresentam 2 categorias, como é o caso das variáveis Sexo; Funções de Supervisão, Acidentes de Trabalho, Ter presenciado Acidentes de Trabalho e Problemas de Saúde. O teste Kruskal-Wallis (Apêndice V) foi aplicado para as variáveis com mais de 2 categorias, nomeadamente: Idade; Estado Civil; Agregado Familiar; Habilitações Escolares; Carreira; Funções/Posto Desempenhado; Antiguidade na Carreira; Antiguidade na função; Setor/Departamento; Contrato de trabalho; Acidentes de Trabalho, Nº de Acidentes de Trabalho e Gravidade. De seguida, expõe-se a análise dos resultados obtidos, exclusivamente, com as tabelas onde foram obtidas diferenças significativas entre as médias dos grupos.

### Sexo

A síntese dos resultados, relativos à influência do Sexo nas variáveis em análise, está presente na Tabela 3.

| Subescala                | Sexo  |     | Masculino |      | Feminino |      | Global |             | t | P |
|--------------------------|-------|-----|-----------|------|----------|------|--------|-------------|---|---|
|                          | Média | D.P | Média     | D.P  | Média    | D.P  |        |             |   |   |
| <b>I-Parte</b>           |       |     |           |      |          |      |        |             |   |   |
| Condições Físicas        | 4,8   | 1,5 | 3,5       | 1,4  | 4,24     | 1,60 | 6,46   | 0,48        |   |   |
| Equipamentos             | 4,0   | 1,5 | 3,0       | 1,4  | 3,53     | 1,55 | 4,72   | 0,27        |   |   |
| Carga de Trabalho        | 4,3   | 1,4 | 3,7       | 1,4  | 4,03     | 1,49 | 2,78   | 0,76        |   |   |
| Organização de Trabalho  | 3,3   | 1,1 | 3,2       | 1,0  | 3,28     | 1,03 | 0,58   | 0,13        |   |   |
| Papel na Organização     | 3,2   | 1,6 | 3,2       | 1,3  | 3,19     | 1,44 | 0,02   | 0,09        |   |   |
| Desenvolv. na Carreira   | 4,0   | 1,3 | 3,9       | 1,4  | 3,97     | 1,36 | 0,40   | 0,40        |   |   |
| Relac. com col e chefias | 2,9   | 1,6 | 2,5       | 1,4  | 2,70     | 1,54 | 1,92   | <b>0,04</b> |   |   |
| Viol Física ou Psicol    | 1,9   | 1,3 | 1,4       | 0,61 | 1,65     | 1,07 | 3,12   | <b>0,00</b> |   |   |
| Equilíb Trab – Vida Pess | 3,2   | 2,0 | 2,7       | 1,7  | 2,97     | 1,89 | 1,58   | 0,07        |   |   |
| <b>II- Parte</b>         |       |     |           |      |          |      |        |             |   |   |
| Nível de Stresse         | 1,7   | 0,3 | 1,6       | 0,3  | 4,13     | 1,64 | 2,34   | 0,71        |   |   |
| Sintomas de Stresse      | 1,7   | 0,3 | 1,6       | 0,3  | 1,68     | 0,27 | 2,34   | 0,71        |   |   |

p≤0,05 \* *Teste T*

**Tabela 3 – Resumo dos resultados: Variável Sexo**

De acordo com os dados refletidos na Tabela 3, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores da percepção do Nível de Stresse na organização em função do Sexo, para um nível de significância de referência  $\leq 0,05$ , nas dimensões Relacionamento com colegas e chefias ( $t=1,92$ ;  $p=0,04$ ) e Violência Física ou Psicológica ( $t=3,12$ ;  $p=0,00$ ), sendo que os trabalhadores do sexo masculino percebem de um modo mais negativo o conteúdo destas subescalas.

### Habilitações literárias

O resumo dos resultados relativos à influência da dimensão Habilitações literárias, nas variáveis em análise, demonstra-se através da Tabela 4.

| Subescala                            | Habilitações literárias |                   |                       |         |        |          |        |          | F     | P           |
|--------------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------------|---------|--------|----------|--------|----------|-------|-------------|
|                                      | Até 4º ano              | Entre 5º e 9º ano | Entre o 10º e 11º ano | 12º ano | Licenc | Mestrado | Doutor | Bacharel |       |             |
| <b>I –Parte</b>                      |                         |                   |                       |         |        |          |        |          |       |             |
| Condições Físicas                    | 144,34                  | 127,51            | 115,25                | 94,06   | 69,83  | 82,64    | 189,50 | 105,83   | 37,87 | <b>0,00</b> |
| Equipamentos                         | 118,77                  | 117,05            | 168,08                | 97,07   | 81,75  | 70,57    | 191,00 | 163,00   | 25,10 | <b>0,01</b> |
| Carga de Trabalho                    | 104,45                  | 104,77            | 154,83                | 100,17  | 100,97 | 95,57    | 71,00  | 148,00   | 6,79  | 0,45        |
| Organização de Trabalho              | 79,77                   | 100,29            | 99,00                 | 114,86  | 100,08 | 99,71    | 204,00 | 144,17   | 10,49 | 0,16        |
| Papel na Organização                 | 108,55                  | 99,86             | 107,58                | 109,46  | 94,78  | 107,50   | 74,50  | 150,67   | 4,12  | 0,77        |
| Desenvolvimento na Carreira          | 96,09                   | 106,04            | 116,50                | 103,54  | 99,03  | 130,71   | 152,00 | 104,67   | 3,06  | 0,88        |
| Relacionamento com colegas e chefias | 98,95                   | 103,85            | 91,58                 | 114,10  | 94,32  | 82,79    | 167,00 | 106,67   | 5,58  | 0,59        |
| Violência Física ou Psicológica      | 82,20                   | 110,60            | 85,33                 | 111,86  | 94,76  | 94,29    | 172,00 | 83,67    | 7,50  | 0,38        |

|                                    |       |        |        |        |        |        |        |        |       |             |
|------------------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------------|
| Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal | 77,32 | 96,74  | 169,25 | 109,29 | 106,67 | 92,14  | 196,00 | 138,50 | 16,81 | <b>0,02</b> |
| <b>II - Parte</b>                  |       |        |        |        |        |        |        |        |       |             |
| Nível de Stresse                   | 80,59 | 102,39 | 143,83 | 103,18 | 104,53 | 123,86 | 179,00 | 165,17 | 11,92 | 0,10        |
| Sintomas de Stresse                | 96,75 | 120,50 | 140,83 | 93,30  | 101,44 | 104,14 | 104,50 | 64,17  | 10,45 | 0,16        |

p≤0,05

\* *Teste Kruskal-Wallis*

**Tabela 4** – Resumo dos resultados: Variável Habilitações Académicas

Verificando a Tabela 4, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores das perceções das Condições Físicas (F (37,87); p≤0,05), Equipamentos (F (25,10); p≤0,05) e Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal (F (16,81); p≤0,05) na organização em função das Habilitações escolares, para um nível de significância de referência ( $\leq 0,05$ ). Os trabalhadores detentores de um Doutoramento percecionam de modo mais negativo as Condições Físicas, os Equipamentos e o Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal, comparativamente aos restantes colegas.

### Carreira

O resumo dos resultados relativos à influência da dimensão Carreira, nas variáveis em análise, demonstra-se através da Tabela 5.

| Subescala                            | Carreira | Grupos           |                    |                        |                  |        |                        | F     | P           |
|--------------------------------------|----------|------------------|--------------------|------------------------|------------------|--------|------------------------|-------|-------------|
|                                      |          | Técnico Superior | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Bombeiro Sapador | Outros | Técnico de Informática |       |             |
| <b>I – Parte</b>                     |          |                  |                    |                        |                  |        |                        |       |             |
| Condições Físicas                    |          | 71,34            | 83,71              | 131,38                 | 122,35           | 67,00  | 128,33                 | 40,43 | <b>0,00</b> |
| Equipamentos                         |          | 73,76            | 98,48              | 114,78                 | 139,79           | 92,33  | 130,67                 | 20,36 | <b>0,01</b> |
| Carga de Trabalho                    |          | 95,73            | 94,60              | 108,76                 | 129,26           | 99,00  | 126,50                 | 6,19  | 0,29        |
| Organização de Trabalho              |          | 93,95            | 109,38             | 95,26                  | 144,38           | 122,67 | 114,33                 | 11,79 | <b>0,04</b> |
| Papel na Organização                 |          | 97,90            | 110,82             | 100,01                 | 105,41           | 118,42 | 130,67                 | 2,48  | 0,78        |
| Desenvolvimento na Carreira          |          | 101,14           | 105,65             | 100,32                 | 128,59           | 88,50  | 105,50                 | 3,73  | 0,59        |
| Relacionamento com colegas e chefias |          | 88,83            | 103,02             | 100,27                 | 156,41           | 101,42 | 137,67                 | 17,07 | <b>0,04</b> |
| Violência Física ou Psicológica      |          | 91,61            | 106,22             | 98,85                  | 144,65           | 103,17 | 142,67                 | 12,96 | <b>0,02</b> |
| Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal   |          | 106,95           | 103,82             | 96,29                  | 123,15           | 122,17 | 139,17                 | 4,89  | 0,43        |
| <b>II - Parte</b>                    |          |                  |                    |                        |                  |        |                        |       |             |
| Nível de Stresse                     |          | 101,61           | 101,61             | 102,79                 | 120,38           | 96,92  | 136,33                 | 2,50  | 0,78        |
| Sintomas de Stresse                  |          | 107,76           | 94,25              | 111,93                 | 110,68           | 38,33  | 110,50                 | 10,78 | 0,06        |

p≤0,05

\* *Teste Kruskal-Wallis*

**Tabela 5 – Resumo dos resultados: Variável Carreira**

Através da análise Tabela 5, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores das percepções das Condições Físicas (F (42,43);  $p \leq 0,05$ ), Equipamentos (F (20,36);  $p \leq 0,05$ ), Organização de Trabalho (F (11,79);  $p \leq 0,05$ ), Relacionamento com colegas e chefias (F (17,07);  $p \leq 0,05$ ) e a Violência Física ou Psicológica (F (16,45);  $p \leq 0,05$ ) na organização em função das Carreiras, para um nível de significância de referência ( $\leq 0,05$ ). Deste modo, observou-se que os trabalhadores englobados na carreira Assistente Operacional percebem de um modo menos favorável as Condições Físicas, os Bombeiros Sapadores percebem de uma forma menos positiva as dimensões dos Equipamentos, Organização de Trabalho, Relacionamento com colegas e chefias e a Violência Física ou Psicológica.

**Antiguidade na organização**

O resumo dos resultados relativos à influência da dimensão Antiguidade na entidade, nas variáveis em análise, demonstra-se através da Tabela 6.

| Antig na organização                 |  | Categorias |                   |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                 | F     | P           |
|--------------------------------------|--|------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------|-------|-------------|
| Subescala                            |  | Até 4 anos | Entre 5 a 10 anos | Entre 11 e 15 anos | Entre 16 e 20 anos | Entre 21 e 25 anos | Entre 26 e 30 anos | Entre 31 e 35 anos | Entre 36 e 40 anos | Mais de 40 anos |       |             |
| <b>I – Parte</b>                     |  |            |                   |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                 |       |             |
| Condições Físicas                    |  | 78,98      | 98,04             | 97,50              | 99,51              | 113,98             | 134,24             | 75,40              | 137,79             | 144,33          | 18,61 | <b>0,01</b> |
| Equipamentos                         |  | 68,67      | 84,06             | 114,95             | 112,13             | 106,79             | 116,38             | 89,50              | 110,33             | 150,33          | 18,35 | <b>0,02</b> |
| Carga de Trabalho                    |  | 87,02      | 87,67             | 114,73             | 103,99             | 107,52             | 122,26             | 30,30              | 124,58             | 141,50          | 17,99 | <b>0,02</b> |
| Organização de Trabalho              |  | 80,88      | 93,04             | 112,95             | 103,97             | 110,44             | 151,00             | 60,50              | 99,88              | 81,83           | 19,51 | <b>0,01</b> |
| Papel na Organização                 |  | 56,90      | 91,89             | 109,11             | 112,06             | 103,04             | 143,50             | 79,40              | 105,33             | 151,83          | 29,39 | <b>0,00</b> |
| Desenvolvimento na Carreira          |  | 85,94      | 91,46             | 116,42             | 109,79             | 100,42             | 122,88             | 78,30              | 92,08              | 117,67          | 8,80  | 0,36        |
| Relacionamento com colegas e chefias |  | 71,38      | 86,33             | 107,14             | 101,13             | 123,38             | 137,74             | 102,20             | 12,13              | 114,67          | 19,07 | <b>0,01</b> |
| Violência Física ou Psicológica      |  | 91,65      | 89,85             | 103,67             | 94,93              | 121,90             | 143,15             | 93,80              | 109,42             | 115,67          | 15,69 | <b>0,05</b> |
| Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal   |  | 94,15      | 114,83            | 98,41              | 106,43             | 106,29             | 120,71             | 54,30              | 95,42              | 102,33          | 7,07  | 0,53        |
| <b>II - Parte</b>                    |  |            |                   |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                 |       |             |
| Nível de Stresse                     |  | 76,04      | 99,74             | 117,02             | 109,46             | 104,88             | 114,65             | 34,50              | 120,08             | 104,58          | 16,01 | <b>0,04</b> |
| Sintomas de Stresse                  |  | 141,77     | 106,91            | 116,77             | 87,02              | 108,00             | 90,15              | 119,90             | 80,71              | 91,17           | 19,33 | <b>0,01</b> |

$p \leq 0,05$

\* *Teste Kruskal-Wallis*

**Tabela 6** – Resumo dos resultados: Variável Antiguidade na carreira

Observando a Tabela 6, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas na maioria das dimensões em estudo, designadamente nos valores das percepções das Condições Físicas (F (18,61);  $p \leq 0,05$ ), Equipamentos (F (18,35);  $p \leq 0,05$ ), Carga de Trabalho (F (17,99);  $p \leq 0,05$ ), Organização de Trabalho (F (19,51);  $p \leq 0,05$ ), Papel na Organização (F (29,39);  $p \leq 0,05$ ), Relacionamento com colegas e chefias (F (19,07);  $p \leq 0,05$ ), Violência Física ou Psicológica (F (15,69);  $p \leq 0,05$ ), Nível de Stresse (F (16,01);  $p \leq 0,05$ ) e Sinais de Stresse (F (19,33);  $p \leq 0,05$ ) na organização em função da Antiguidade na Entidade, para um nível de significância de referência ( $\leq 0,05$ ). Os trabalhadores detentores de uma antiguidade na organização superior a 40 anos percecionam de modo mais negativo as Condições Físicas, os Equipamentos, a Carga de Trabalho e o Papel na Organização. Os trabalhadores que têm uma antiguidade na organização entre os 26 e os 30 anos percecionam de um modo menos positivo as dimensões Organização de Trabalho, Relacionamento com colegas e chefias e a Violência Física ou Psicológica. Os trabalhadores com uma antiguidade entre 36 a 40 anos de antiguidade revelam maiores Níveis de Stresse, e os trabalhadores com uma antiguidade até 4 anos são os que indicam menos Sintomas de Stresse.

### Antiguidade na função

O resumo dos resultados relativos à influência da dimensão Antiguidade na função, nas variáveis em análise, demonstra-se através da Tabela 7 e Gráfico 24.

| Subescala                            | Antiguidade na função | Grupos     |                   |                    |                    |                    |                    |                    |                 | F     | P           |
|--------------------------------------|-----------------------|------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------|-------|-------------|
|                                      |                       | Até 4 anos | Entre 5 a 10 anos | Entre 11 e 15 anos | Entre 16 e 20 anos | Entre 21 e 25 anos | Entre 26 e 30 anos | Entre 36 e 40 anos | Mais de 40 anos |       |             |
| <b>I – Parte</b>                     |                       |            |                   |                    |                    |                    |                    |                    |                 |       |             |
| Condições Físicas                    |                       | 86,40      | 102,16            | 99,86              | 103,64             | 124,15             | 110,56             | 161,25             | 204,00          | 14,03 | <b>0,05</b> |
| Equipamentos                         |                       | 72,55      | 103,84            | 112,94             | 101,89             | 120,97             | 118,19             | 133,38             | 162,25          | 13,63 | 0,06        |
| Carga de Trabalho                    |                       | 88,78      | 98,14             | 106,91             | 109,83             | 112,15             | 125,81             | 130,00             | 178,50          | 8,21  | 0,31        |
| Organização de Trabalho              |                       | 77,53      | 105,44            | 119,76             | 100,23             | 111,68             | 108,75             | 94,38              | 116,50          | 9,14  | 0,24        |
| Papel na Organização                 |                       | 66,24      | 109,53            | 115,94             | 96,27              | 117,76             | 110,38             | 101,50             | 198,00          | 20,27 | <b>0,00</b> |
| Desenvolvimento na Carreira          |                       | 87,47      | 96,94             | 127,18             | 106,95             | 112,06             | 82,25              | 65,75              | 187,75          | 16,26 | <b>0,02</b> |
| Relacionamento com colegas e chefias |                       | 69,74      | 106,76            | 116,56             | 94,82              | 132,65             | 117,50             | 85,63              | 138,25          | 17,70 | <b>0,01</b> |
| Violência Física ou Psicológica      |                       | 85,29      | 100,99            | 108,94             | 99,82              | 132,12             | 120,63             | 88,88              | 181,50          | 12,87 | 0,08        |
| Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal   |                       | 98,19      | 105,95            | 95,76              | 107,94             | 111,44             | 122,56             | 81,50              | 123,50          | 0,10  | 0,88        |
| <b>II - Parte</b>                    |                       |            |                   |                    |                    |                    |                    |                    |                 |       |             |
| Nível de Stresse                     |                       | 83,12      | 98,17             | 108,99             | 120,35             | 109,24             | 121,00             | 95,13              | 158,25          | 7,54  | 0,38        |
| Sintomas de Stresse                  |                       | 127,02     | 102,83            | 107,46             | 94,82              | 104,12             | 75,19              | 92,00              | 34,00           | 10,03 | 0,19        |

p≤0,05

\* *Teste Kruskal-Wallis*

**Tabela 7** – Resumo dos resultados: Variável Antiguidade na função

Através da análise da Tabela 7 encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores das percepções das Condições Físicas (F (14,03); p≤0,05), Papel na Organização (F (20,27); p≤0,05), Desenvolvimento na Carreira (F (16,26); p≤0,05) e Relacionamento com colegas e chefia (F (17,70); p≤0,05) na organização em função da Antiguidade na Função, para um nível de significância de referência (≤ 0,05). Os trabalhadores com uma antiguidade na função com mais de 40 anos percebem de modo menos favorável as Condições Físicas, o Papel na Organização, o Desenvolvimento na Carreira e o Relacionamento com colegas e chefias.

### Departamento

O resumo dos resultados relativos à influência da dimensão Departamento, nas variáveis em análise, demonstra-se através da Tabela 8.

| Subescala                            | Departamento | Grupos |        |        |        |        |        |        | F     | P           |
|--------------------------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------------|
|                                      |              | CBSS   | DAAE   | DAF    | DCED   | DOM    | GAP    | GATUR  |       |             |
| <b>I –Parte</b>                      |              |        |        |        |        |        |        |        |       |             |
| Condições Físicas                    |              | 116,91 | 89,65  | 84,16  | 104,13 | 122,34 | 103,00 | 64,17  | 17,74 | <b>0,00</b> |
| Equipamentos                         |              | 125,76 | 91,94  | 87,17  | 105,12 | 116,12 | 77,00  | 701,17 | 13,32 | <b>0,04</b> |
| Carga de Trabalho                    |              | 113,26 | 81,67  | 86,15  | 132,65 | 110,08 | 123,50 | 119,33 | 16,05 | <b>0,01</b> |
| Organização de Trabalho              |              | 130,39 | 75,22  | 95,36  | 114,67 | 106,49 | 171,50 | 118,00 | 14,33 | <b>0,03</b> |
| Papel na Organização                 |              | 100,33 | 80,65  | 98,07  | 106,04 | 117,72 | 185,00 | 84,33  | 11,06 | 0,09        |
| Desenvolvimento na Carreira          |              | 119,41 | 99,33  | 105,38 | 106,08 | 100,55 | 113,00 | 85,67  | 2,60  | 0,86        |
| Relacionamento com colegas e chefias |              | 132,65 | 79,72  | 89,97  | 102,77 | 114,43 | 131,50 | 96,50  | 15,19 | <b>0,02</b> |
| Violência Física ou Psicológica      |              | 117,80 | 91,72  | 102,43 | 105,19 | 106,07 | 50,50  | 98,25  | 3,77  | 0,71        |
| Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal   |              | 122,83 | 77,50  | 100,35 | 125,81 | 101,12 | 150,50 | 114,83 | 12,36 | <b>0,05</b> |
| <b>II - Parte</b>                    |              |        |        |        |        |        |        |        |       |             |
| Nível de Stress                      |              | 113,48 | 85,52  | 97,75  | 122,77 | 107,30 | 92,50  | 84,42  | 7,40  | 0,29        |
| Sintomas de Stresse                  |              | 107,72 | 114,78 | 111,99 | 100,35 | 94,70  | 165,00 | 92,17  | 5,03  | 0,51        |

p≤0,05

\* *Teste Kruskal-Wallis*

**Tabela 8** – Resumo dos resultados: Variável Departamento

Verificando a Tabela 8, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores das percepções das Condições Físicas (F (17,74); p≤0,05), Equipamentos (F (13,32); p≤0,05), Carga de Trabalho (F (16,05); p≤0,05), Organização de Trabalho (F (14,33); p≤0,05), Relacionamento com

colegas e chefias (F (15,19);  $p \leq 0,05$ ) e Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal (12,36);  $p \leq 0,05$ ) na organização em função do Departamento a que os trabalhadores estão afetos para um nível de significância de referência ( $\leq 0,05$ ). Os trabalhadores afetos ao DOM percebem de modo menos favorável as Condições Físicas, aqueles que desempenham funções no Gabinete de Turismo percebem de um modo menos positivo os aspetos relacionados com a dimensão de Equipamentos, os trabalhadores que exercem funções no Departamento de Cultura, Educação e Desporto percebem de um modo negativo a dimensão Carga de Trabalho, os trabalhadores afetos ao Gabinete de Apoio à Presidência, percebem de modo menos positivo as dimensões Organização de Trabalho e o Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal, enquanto o Relacionamento com colegas e chefias é percebido de forma menos positiva pelos trabalhadores da CBSS.

### Vínculo Contratual

O resumo dos resultados relativos à influência da dimensão Vínculo Contratual, nas variáveis em análise, demonstra-se através da Tabela 9.

| Subescala                            | Vínculo contratual | Grupos |        |        | F     | P           |
|--------------------------------------|--------------------|--------|--------|--------|-------|-------------|
|                                      |                    | CTFPTI | CTFPTD | Outro  |       |             |
| <b>I -Parte</b>                      |                    |        |        |        |       |             |
| Condições Físicas                    |                    | 107,78 | 50,00  | 81,28  | 6,48  | <b>0,04</b> |
| Equipamentos                         |                    | 108,44 | 64,50  | 74,20  | 8,02  | <b>0,02</b> |
| Carga de Trabalho                    |                    | 106,36 | 131,17 | 81,89  | 4,04  | 0,13        |
| Organização de Trabalho              |                    | 107,52 | 140,52 | 71,50  | 8,53  | <b>0,01</b> |
| Papel na Organização                 |                    | 111,20 | 101,50 | 47,70  | 23,00 | <b>0,00</b> |
| Desenvolvimento na Carreira          |                    | 105,85 | 44,50  | 97,22  | 3,44  | 0,18        |
| Relacionamento com colegas e chefias |                    | 108,50 | 119,50 | 66,59  | 10,30 | <b>0,00</b> |
| Violência Física ou Psicológica      |                    | 106,02 | 102,17 | 88,37  | 2,00  | 0,37        |
| Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal   |                    | 104,44 | 153,50 | 94,04  | 2,74  | 0,26        |
| <b>II - Parte</b>                    |                    |        |        |        |       |             |
| Nível de Stresse                     |                    | 107,27 | 124,17 | 75,65  | 6,23  | <b>0,04</b> |
| Sintomas de Stresse                  |                    | 98,26  | 67,00  | 154,02 | 19,00 | <b>0,00</b> |

$p \leq 0,05$

\* *Teste Kruskal-Wallis*

**Tabela 9** – Resumo dos resultados: Variável Vínculo contratual

Através de uma análise à Tabela 9, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores das percepções das Condições Físicas (F (6,48);  $p \leq 0,05$ ), Equipamentos (F (8,02);  $p \leq 0,05$ ), Organização de Trabalho (F (8,53);  $p \leq 0,05$ ), Papel na Organização (F (23,00);  $p \leq 0,05$ ), Relacionamento com colegas e chefias (F (10,30);  $p \leq 0,05$ ), Nível de Stresse (F (6,23);  $p \leq 0,05$ ) e

Sinais de Stresse (F (19,00);  $p \leq 0,05$ ) na organização em função do Vínculo Contratual para um nível de significância de referência ( $\leq 0,05$ ). Os trabalhadores com CTFPTI (Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado) percecionam de um modo menos favorável as Condições Físicas, Equipamentos e o Papel na Organização, aqueles que possuem um CTFPTD (Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado) percecionam de um modo menos positivo os aspetos relacionados com as dimensões Organização de Trabalho, Relacionamento com colegas e chefias e o Nível de Stresse, enquanto que os trabalhadores Prestadores de Serviços (Outro) evidenciam mais Sintomas de Stresse.

### Supervisão

O resumo dos resultados relativos à influência da dimensão Supervisão, nas variáveis em análise, demonstra-se através da Tabela 10.

| Subescala                            | Supervisão | Sim   |      | Não   |      | Global |      | t     | P           |
|--------------------------------------|------------|-------|------|-------|------|--------|------|-------|-------------|
|                                      |            | Média | D.P  | Média | D.P  | Média  | D.P  |       |             |
| <b>I-Parte</b>                       |            |       |      |       |      |        |      |       |             |
| Condições Físicas                    |            | 4,35  | 1,64 | 4,20  | 1,59 | 4,24   | 1,60 | 0,26  | 0,47        |
| Equipamentos                         |            | 3,67  | 1,60 | 3,49  | 1,54 | 3,53   | 1,55 | 0,70  | 0,94        |
| Carga de Trabalho                    |            | 4,19  | 1,50 | 3,99  | 1,50 | 4,03   | 1,49 | 0,81  | 0,88        |
| Organização de Trabalho              |            | 3,32  | 0,98 | 3,27  | 1,05 | 3,28   | 1,03 | 0,30  | 0,29        |
| Papel na Organização                 |            | 3,09  | 1,47 | 3,22  | 1,44 | 3,19   | 1,44 | -0,54 | 0,65        |
| Desenvolvimento na Carreira          |            | 3,92  | 1,60 | 3,98  | 1,29 | 3,97   | 1,36 | -0,28 | <b>0,04</b> |
| Relacionamento com colegas e chefias |            | 2,85  | 1,48 | 2,65  | 1,56 | 2,70   | 1,54 | 0,75  | 0,38        |
| Violência Física ou Psicológica      |            | 1,74  | 1,30 | 1,63  | 0,99 | 1,65   | 1,07 | 0,64  | 0,78        |
| Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal   |            | 3,22  | 1,97 | 2,90  | 1,87 | 2,97   | 1,89 | 1,06  | 0,25        |
| <b>II- Parte</b>                     |            |       |      |       |      |        |      |       |             |
| Nível de Stresse                     |            | 4,34  | 1,56 | 4,07  | 1,66 | 4,13   | 1,64 | 1,00  | 0,74        |
| Sintomas de Stresse                  |            | 1,67  | 0,27 | 1,68  | 0,26 | 1,68   | 0,27 | -0,25 | 0,62        |

$p \leq 0,05$

\* *Teste Kruskal-Wallis*

**Tabela 10** – Resumo dos resultados: Variável Supervisão

De acordo com os dados refletidos na Tabela 10, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores da perceção de Nível de Stress dentro da organização em função da variável Supervisão, para um nível de significância de referência  $\leq 0,05$ , na dimensão Desenvolvimento na Carreira ( $t=-0,28$ ;  $p=0,01$ ), sendo que os trabalhadores que não têm funções de supervisão percecionam de um modo mais negativo o conteúdo desta dimensão.

## Acidentes de Trabalho

O resumo dos resultados relativos à influência da dimensão que reflete se os trabalhadores já sofreram ou não acidentes de trabalho, nas variáveis em análise, demonstra-se através da Tabela 11 e Gráfico 28.

| Subescala                            | Acidentes de trabalho (AT) | Sim   |      | Não   |      | Global |      | t     | P           |
|--------------------------------------|----------------------------|-------|------|-------|------|--------|------|-------|-------------|
|                                      |                            | Média | D.P  | Média | D.P  | Média  | D.P  |       |             |
| <b>I-Parte</b>                       |                            |       |      |       |      |        |      |       |             |
| Condições Físicas                    |                            | 4,40  | 1,65 | 4,15  | 1,56 | 4,24   | 1,60 | 1,12  | 0,63        |
| Equipamentos                         |                            | 3,98  | 1,58 | 3,27  | 1,48 | 3,53   | 1,55 | 3,22  | 0,74        |
| Carga de Trabalho                    |                            | 4,17  | 1,49 | 3,95  | 1,49 | 4,03   | 1,49 | 1,04  | 0,54        |
| Organização de Trabalho              |                            | 3,51  | 1,12 | 3,14  | 0,95 | 3,28   | 1,03 | 2,56  | 0,20        |
| Papel na Organização                 |                            | 3,48  | 1,48 | 3,02  | 1,40 | 3,19   | 1,44 | 2,24  | 0,86        |
| Desenvolv na Carreira                |                            | 4,08  | 1,40 | 3,91  | 1,35 | 3,97   | 1,36 | 0,87  | 0,78        |
| Relacionamento com colegas e chefias |                            | 3,06  | 1,55 | 2,48  | 1,49 | 2,70   | 1,54 | 2,73  | 0,74        |
| Violência Física ou Psicológica      |                            | 1,87  | 1,34 | 1,53  | 0,86 | 1,65   | 1,07 | 2,18  | <b>0,00</b> |
| Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal   |                            | 3,13  | 1,90 | 2,87  | 1,89 | 2,97   | 1,89 | 0,93  | 0,86        |
| <b>II- Parte</b>                     |                            |       |      |       |      |        |      |       |             |
| Nível de Stresse                     |                            | 4,29  | 1,64 | 4,04  | 1,63 | 4,13   | 1,64 | 1,07  | 0,83        |
| Sintomas de Stresse                  |                            | 1,63  | 0,25 | 1,71  | 0,27 | 1,68   | 0,27 | -1,89 | 0,40        |

$p \leq 0,05$

\* *Teste Kruskal-Wallis*

**Tabela 11**– Resumo dos resultados: Variável Acidentes de Trabalho

Através dos dados refletidos na Tabela 11, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores da percepção do Nível de Stress em função do facto dos trabalhadores terem ou não sofrido acidentes de trabalho, para um nível de significância de referência  $\leq 0,05$ . Na dimensão Violência Física ou Psicológica ( $t=2,18$ ;  $p=0,00$ ), os trabalhadores que já sofreram acidentes de trabalho percebem de um modo menos positivo o conteúdo desta subescala.

## Problemas de Saúde

O resumo dos resultados relativos à influência da existência de trabalhadores com problemas de saúde nas variáveis em análise, demonstra-se através da Tabela 12 e Gráfico 32.

| Subescala               | Problemas de saúde | Sim   |      | Não   |      | Global |      | t    | P    |
|-------------------------|--------------------|-------|------|-------|------|--------|------|------|------|
|                         |                    | Média | D.P  | Média | D.P  | Média  | D.P  |      |      |
| <b>I-Parte</b>          |                    |       |      |       |      |        |      |      |      |
| Condições Físicas       |                    | 4,41  | 1,61 | 4,17  | 1,59 | 4,24   | 1,60 | 0,98 | 0,69 |
| Equipamentos            |                    | 3,70  | 1,51 | 3,46  | 1,57 | 3,53   | 1,55 | 1,02 | 0,15 |
| Carga de Trabalho       |                    | 4,30  | 1,38 | 3,92  | 1,53 | 4,03   | 1,49 | 1,67 | 0,20 |
| Organização de Trabalho |                    | 3,44  | 1,00 | 3,21  | 1,04 | 3,28   | 1,03 | 1,52 | 0,37 |

|                                      |      |      |      |      |      |      |       |             |
|--------------------------------------|------|------|------|------|------|------|-------|-------------|
| Papel na Organização                 | 3,70 | 1,48 | 2,97 | 1,38 | 3,19 | 1,44 | 1,41  | 0,86        |
| Desenvolvimento na Carreira          | 4,19 | 1,38 | 3,87 | 1,35 | 3,97 | 1,36 | 1,52  | 0,62        |
| Relacionamento com colegas e chefias | 2,86 | 1,57 | 2,63 | 1,52 | 2,70 | 1,54 | 0,98  | 0,87        |
| Violência Física ou Psicológica      | 1,84 | 1,22 | 1,58 | 0,99 | 1,65 | 1,07 | 1,64  | 0,11        |
| Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal   | 3,19 | 1,94 | 2,87 | 1,87 | 2,97 | 1,89 | 1,13  | 0,31        |
| <b>II- Parte</b>                     |      |      |      |      |      |      |       |             |
| Nível de Stresse                     | 4,40 | 1,68 | 4,01 | 1,61 | 4,13 | 1,64 | 1,57  | 0,57        |
| Sintomas de Stresse                  | 1,50 | 0,28 | 1,76 | 0,22 | 1,68 | 0,27 | -7,06 | <b>0,04</b> |

$p \leq 0,05$

\* *Teste T*

**Tabela 12** – Resumo dos resultados: Variável Problemas de saúde

Através dos dados refletidos na Tabela 12, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nos valores da percepção de Nível de Stress dentro da organização em função do facto dos trabalhadores padecerem ou não de Problemas de Saúde, para um nível de significância de referência  $\leq 0,05$ , na dimensão Sintomas de Stresse ( $t=-7,06$ ;  $p=0,05$ ), sendo que os trabalhadores que têm problemas de saúde apresentam mais sintomas de stresse.

### 4.3 Correlações das Dimensões em análise

Os valores apurados na Tabela 13 permitem tecer considerações sobre as correlações existentes, relativamente às percepções dos trabalhadores sobre cada uma das dimensões.

|                                 | Condições Físicas | Equipamentos | Carga de Trabalho | Organiz Trabalho | Papel Organizaçã | Desenvolv Carreira | Relac colegas e chefias | Violência Física ou Psicológica | Equilíbrio Trab Vida Pessoal | Nível de Stress |
|---------------------------------|-------------------|--------------|-------------------|------------------|------------------|--------------------|-------------------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------|
| Condições Físicas               | 1                 |              |                   |                  |                  |                    |                         |                                 |                              |                 |
| Equipamentos                    | ,545**            | 1            |                   |                  |                  |                    |                         |                                 |                              |                 |
| Carga de Trabalho               | ,357**            | ,581**       | 1                 |                  |                  |                    |                         |                                 |                              |                 |
| Organização de Trabalho         | ,343**            | ,510**       | ,444**            | 1                |                  |                    |                         |                                 |                              |                 |
| Papel na Organização            | ,393**            | ,454**       | ,382**            | ,632**           | 1                |                    |                         |                                 |                              |                 |
| Desenvolvimento na Carreira     | ,280**            | ,303**       | ,306**            | ,405**           | ,494**           | 1                  |                         |                                 |                              |                 |
| Relacionamento com colegas e    | ,352**            | ,394**       | ,308**            | ,657**           | ,585**           | ,476**             | 1                       |                                 |                              |                 |
| Violência Física ou Psicológica | ,358**            | ,431**       | ,332**            | ,545**           | ,487**           | ,359**             | ,622**                  | 1                               |                              |                 |
| Equilíbrio Trabalho – Vida      | ,194**            | ,472**       | ,599**            | ,418**           | ,249**           | ,239**             | ,219**                  | ,324**                          | 1                            |                 |
| <b>Nível de Stress</b>          | ,241**            | ,429**       | ,547**            | ,440**           | ,318**           | ,290**             | ,238**                  | ,282**                          | ,561**                       | 1               |

$p \leq 0,01$  (\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level)

### **Tabela 13 – Correlações**

Tendo em conta que o coeficiente de correlação de Pearson varia entre os valores -1 e 1, sendo que o valor 1 indica uma relação linear perfeita positiva e o valor -1 uma relação linear perfeita negativa, i.e., quando uma das variáveis aumenta, a outra diminui, verificou-se neste estudo que todas as dimensões têm correlações significativas e positivas entre si, com significância. Ou seja, quando os valores de uma dimensão tendem a aumentar, o mesmo acontece com as restantes. E, vice-versa.

## **4 Discussão dos Dados Obtidos e Propostas de Melhoria**

Os resultados do estudo permitem a ordenação das subescalas em função das necessidades de melhorias a introduzir. A partir dessa hierarquização podemos, igualmente, identificar os itens que em cada subescala, necessitam de uma abordagem mais cuidada em termos de intervenção.

Neste sentido, serão apresentadas propostas de melhoria, tendo em conta a ordem de prioridade obtida para as diferentes subescalas tendo por referência os níveis de risco identificados.

A subescala **Condições Físicas** foi a que revelou nível de risco mais elevado e perceções mais negativas. Isto é, 58,9% dos trabalhadores não têm uma perceção positiva sobre a temperatura do seu local de trabalho, 59% dos trabalhadores responderam também que se sentem afetados pelas altas ou baixas temperatura, os inquiridos (47,3%) revelaram também não ter uma perceção positiva relativamente às condições climatéricas adversas. Esta subescala foi percecionada de forma mais negativa pelos trabalhadores detentores de Doutoramento, previsivelmente devido ao conhecimento que têm das instalações e condições físicas em que os trabalhadores desempenham as suas funções, complementarmente são os assistentes operacionais, com antiguidade na organização e na função superior a 40 anos, afetos ao Departamento de Obras Municipais e pertencentes aos quadros da organização quem pontua de modo mais negativo esta dimensão. Estes dados levam a crer que a perceção mais negativa nesta dimensão está relacionada com as temperaturas nos locais de trabalho, que afetam os trabalhadores. Estas perceções devem-se ao facto de grande parte das instalações dos operacionais (principalmente afetos ao Departamento de Obras Municipais) terem poucas condições de segurança, higiene e saúde, desde infiltrações das águas provenientes das chuvas, à elevada temperatura que se faz sentir nas épocas quentes e ao frio que se sente no inverno, à falta de insonorização atendendo que as oficinas são contíguas, assim como muitos dos trabalhadores que desempenham as suas

funções essencialmente fora das oficinas não terem um local de apoio em boas condições para a tomada das suas refeições nem instalações sanitárias.

Neste sentido, será necessário proceder a uma avaliação de riscos laborais, de modo a conseguir condições de conforto térmico adequadas ao ser humano, atendendo às suas necessidades no processo produtivo, aos métodos de trabalho e à carga física a que os trabalhadores estão expostos (Freitas, 2011). Esta intervenção tem por objetivo minimizar os efeitos<sup>3</sup> causados pelo calor excessivo e pelo frio. A avaliação de riscos deverá atender às fontes de calor e respetivas condições de exposição, deverão também ter em conta a exposição a ambientes térmicos moderados, identificando os sistemas de climatização e ventilação (Freitas, 2011).

A subescala **Carga de Trabalho** foi a segunda subescala que revelou uma perceção mais negativa por parte dos inquiridos. Dentro desta dimensão, salientam-se algumas perceções negativas relativamente à carga de trabalho, principalmente, ao constatar-se que 54,2% dos respondentes afirmam que o seu trabalho se caracteriza por ter picos de elevada carga de trabalho, 47,3% afirmam que necessitam de fazer um grande esforço mental para realizar o seu trabalho e 48,4% afirmam que têm necessidade de trabalhar a ritmo elevado. Verificou-se que os trabalhadores com uma antiguidade na organização superior a 40 anos percecionaram de uma forma mais negativa esta dimensão. Estes trabalhadores estão, tendencialmente, afetos ao Departamento de Cultura, Educação e Desporto, pois os respondentes deste departamento são a categoria profissional de carregadores, motivo pelo qual se compreende esta perceção.

Deste modo, e considerando que o trabalho implica esforço, nas vertentes psicológica e física, importa conhecer os efeitos desse esforço de modo a controlar melhor a saúde dos trabalhadores, sendo que a fadiga pode ser considerada como a alteração no mecanismo de controlo psicofisiológico, quando não há resposta adequada às exigências do trabalho, ou quando essa resposta é realizada através de um aumento de esforço da resistência física e mental (Djik & Swaen, 2003, *cit in* Chagas, 2016). Para minimizar estes sintomas, será necessário intervir, através da flexibilidade horária, da diminuição da intensidade e duração do trabalho, assim como apostar na melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho (Chagas, 2016).

Neste âmbito, sugere-se que seja dado ênfase aos principais conceitos relacionados com a carga do trabalho e às formas de minimização dos seus efeitos negativos, adotando medidas que possam passar por: reduzir ou aumentar a quantidade de informações a prestar (adequando à capacidade do trabalhador), de modo a facilitar a absorção da informação necessária e relevante

---

<sup>3</sup> Consequências do calor Excessivo: decréscimo de rendimento, dores de cabeça, náuseas, vertigens, sudação, fadiga cardíaca, desequilíbrio mineral e hídrico, queimaduras, distúrbios de estímulo-reação e fadiga térmica (Freitas, 2011);

Consequências do frio: aumento da tensão arterial, distúrbios do ritmo cardíaco, diminuição da sensibilidade, hipotermia e congelamento (Freitas, 2011).

para a realização da tarefa (adaptar a carga de trabalho física e mental às capacidade do trabalhador); facultar auxílios ou meios que permitam que o esforço de atenção e de memória sejam gerenciáveis durante o desempenho de determinada tarefa, permitindo a realização de pausas intermédias e combinar várias posturas no trabalho; reorganizar o tempo de trabalho, assim como controlar a quantidade e a qualidade do trabalho desempenhado; redesenhar o espaço de trabalho (quanto à iluminação, ambiente sonoro, temperatura, organização do espaço de trabalho, etc) e atualizar as ferramentas e o equipamento de trabalho, seguindo sempre os princípios de segurança no trabalho, a clareza de utilização e a efetividade de utilidade de cada material e/ou equipamento (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015)

A dimensão **Desenvolvimento na carreira** foi a terceira que revelou uma perceção mais negativa, constituindo um determinante importante do Stresse laboral. De acordo com as respostas dadas a alguns itens, verificou-se que mais de metade dos respondentes (64,7%) afirmam não ter perspectivas de progressão na carreira, seguido dos 50,2% dos inquiridos em que afirmaram que não ter oportunidades de evoluir/progredir na carreira, já 37,2% dos trabalhadores afirmam que discordam com o facto de não ter poder de decisão na eventualidade de uma transferência, o que acaba por ser uma análise negativa. Esta dimensão foi percecionada de forma mais negativa pelos trabalhadores com mais de 40 anos de antiguidade na organização e por aqueles que não possuem funções de supervisão.

Esta subescala, aborda e analisa um assunto delicado face à conjuntura atual do país, nomeadamente sobre os congelamentos salariais da Administração Pública e progressões nas carreiras, tornando-se uma dimensão em que alguma proposta de melhoria em termos de Segurança e Higiene no Trabalho torna-se quase inexecutável.

A subescala **Equipamentos** surge na sequência das anteriores. Através da análise de itens, constata-se que 36,5% dos trabalhadores concordam com a afirmação de que os equipamentos que utilizam prejudicam a sua saúde física, enquanto 34,7% concorda que os equipamentos que utilizam os desgastam psicologicamente. Contudo, ainda se verificou que 41,1% dos respondentes afirmaram que os equipamentos de trabalho não funcionam corretamente. A perceção mais negativa foi obtida pelos detentores de Doutoramento, pelos Bombeiros Sapadores, atendendo à especificidade e risco das suas tarefas, trabalhadores com mais de 40 anos de antiguidade e os que se encontram afetos ao Gabinete de Turismo, todos pertencentes aos quadros (CTFPTI).

Deste modo, e considerando que as organizações deverão ter uma adequada disponibilidade, adequação ou manutenção de equipamentos (Leka, Griffiths & Cox, 2003), assim como zelar contra a precariedade e insegurança no trabalho (Costa & Santos, 2013), evitando a proliferação de condições pouco aceitáveis para os trabalhadores, tais como a falta de espaço, pouca iluminação, ruído excessivo ou temperaturas elevadas (EU-OSHA, 2014), dever-se-ão adotar procedimentos de melhoria neste âmbito.

Por conseguinte, estas ações poderão desenvolver-se no sentido de aumentar e dinamizar a sensibilização e formação dos trabalhadores sobre a utilização dos equipamentos de proteção individual e promoção da respetiva saúde, além da realização de auditorias de diagnóstico que identifiquem o incumprimento e incorreta utilização dos mesmos. Seria, ainda, fundamental que se fomentasse a participação dos trabalhadores na escolha dos equipamentos mais indicados para a realização das suas tarefas.

Seguidamente, a subescala **Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal** denota que 28,9% dos inquiridos refere que o trabalho lhes retira tempo, afetando a sua vida privada, 29% dos inquiridos concorda que o trabalho limita o tempo para estar com a família e 22,6% refere que o tempo excessivo de lhes afeta a vida social. A perceção mais negativa foi obtida pelos detentores de Doutoramento e pelos trabalhadores que se encontram afetos ao Gabinete de Apoio à Presidência.

De modo a melhorar esta vertente de análise, será necessário focar-se no impacto que as exigências e necessidades provenientes do trabalho têm em termos de resultados negativos para os indivíduos, como o stresse ou o absentismo (Schaufeli e Bakker, 2004, *cit in* Rodrigues, Barroso, & Caetano, 2010), demonstrando, por exemplo, que pressões laborais acrescidas, longas horas de trabalho e insegurança são fontes de stresse e de interferência negativa do trabalho na família, surgindo ainda como fatores associados a outros resultados negativos em termos físicos e psicológicos (Ferrie, 2001; Green, 2006, *cit in* Rodrigues et al., 2010). Mais recentemente têm vindo a surgir outras abordagens de cariz mais “positivo”, centradas na existência de dinâmicas de *engagement* e bem-estar no trabalho (Schaufeli e Bakker, 2004, *cit in* Rodrigues et al., 2010) ou de efeitos de enriquecimento da vida familiar por intermédio das experiências no domínio do trabalho e vice-versa (Greenhaus e Powell, 2006; Voydanoff, 2004 a e b, *cit in* Rodrigues et al., 2010). Convém dar atenção às estratégias internas que possam favorecer o bem-estar dos indivíduos no trabalho, reduzindo, por essa via os riscos psicossociais e suas consequências.

Algumas práticas de trabalho, como sejam horas flexíveis de entrada e saída, trabalho a tempo parcial e a partir de casa, são muitas vezes apresentadas como desenvolvimentos positivos para a qualidade do trabalho e como uma solução possível para problemas de conciliação. Especialmente quando os trabalhadores têm o controlo dessa flexibilidade, ela pode oferecer oportunidades de ajuste do emprego às exigências ou necessidades domésticas (Rodrigues et al., 2010), podendo estas opções poderem a vir ser consideradas com mais enfoque por parte da entidade, de modo a que a perceção que os trabalhadores têm sobre os aspetos relacionados com esta dimensão possa ser alavancada.

A subescala **Papel na Organização** ficou em sexto lugar na perceção de stressores. Observou-se que 41,6% tende a concordar que as tarefas que realizam são pouco valorizadas, e 32,4% concorda que tem que realizar tarefas desnecessárias e que desconhecem o que esperam do seu trabalho. Mais uma vez, os respondentes com uma antiguidade na organização e na função

superior a 40 anos pertencentes aos quadros (CTFPTI) perceberam de uma forma menos positiva esta subescala.

Observa-se, neste sentido, que existe uma parcela significativa de trabalhadores que concordam com a presença de stressores neste domínio, pelo que a intervenção deverá incidir no sentido de diminuir essa situação. Com efeito, se no passado, os trabalhadores não tinham grande importância nas organizações, sendo considerados apenas parte de um processo, e que seriam facilmente substituídos. Atualmente, perspectivas mais avançadas de gestão de pessoas defendem o capital intelectual e a valorização do indivíduo como parte integrante e atuante dos processos de gestão das organizações e da melhoria dos seus resultados (RHPortal, 2015).

A gestão de pessoas em contexto de trabalho implica realizar o controlo de fatores que interferem na qualidade de trabalho e de vida dos trabalhadores, não no sentido de manipulação da respetiva conduta, mas no sentido de identificação das melhores condições que deverão existir para cada tipo de serviço, das competências necessárias a desenvolver, nos fatores que podem motivar os trabalhadores e das infraestruturas necessárias para realização das suas tarefas (RHPortal, 2015). Deste modo, propõe-se que sejam desenvolvidos estudos técnicos que envolvam a análise de papéis e funções na organização, assim como se investiguem os fatores motivacionais dos mesmos e que se reconheça os pontos cruciais de valorização de cada um, de modo a que a informação recolhida seja promotora de ações de sucesso, essenciais para a dinamização da criatividade e desenvolvimento da organização, tornando-a mais eficaz e eficiente (Drucker, 1993; Stewart, 1998).

Relativamente ao **Relacionamento com colegas e chefias**, verificaram-se que 24,6% dos trabalhadores têm uma perceção negativa em relação ao apoio por parte das chefias, seguido do item em que 21,8% dos trabalhadores concordam ser tratados de modo injusto ou com falta de respeito pela chefia e 17,9% dos inquiridos concordam ter pouco apoio dos colegas. Face a estes resultados, uma proposta de melhoria passa por um maior e melhor diálogo entre chefias e trabalhadores, de modo a promover um bom ambiente nas equipas de trabalho, pois o facto dos trabalhadores se sentirem motivados e com bem-estar, combate o absentismo e aumenta a produtividade com qualidade e segurança. Os trabalhadores que perceberam esta dimensão de forma menos positiva são do sexo masculino, os que se encontram na carreira de Técnicos de Informática e os que têm uma antiguidade na organização entre 26 a 30 anos.

Para este tipo de situações, propunha-se que as chefias, dentro do possível, adaptassem uma liderança transformacional, pois este tipo de chefia, passa muito tempo com as suas equipas e comunica com elas, permitindo uma maior aproximação. Para proporcionar mudanças comportamentais por parte das chefias face aos trabalhadores, seria importante que as chefias recebessem formação em liderança e gestão de conflitos. Segundo Kirkpatrick & Locke (1996), Strange & Mumford (2002), Levin (1999), Bennis (2002) e DePree (2002), *cit in*, Tui (2012), um bom líder deve poder articular a visão, instigar a confiança, a crença, a lealdade e conduzir os trabalhadores para os objetivos organizacionais.

Seguiu-se a dimensão **Organização de Trabalho** na percepção de determinantes de Stresse laboral. Esta subescala evidenciou, que 29% dos trabalhadores concordam com a afirmação de que não lhes é fornecida toda a informação de que necessitam para a realização de um bom trabalho. Por sua vez, 28,5% considera ter tarefas rotineiras e repetitivas que lhes desagradam, assim como 28% dos respondentes mostram-se negativistas, relativamente, às decisões que podem tomar no âmbito do seu trabalho. A categoria profissional que percecionou de forma menos positiva esta dimensão foram os Bombeiros Sapadores, assim como os respondentes com antiguidade compreendida entre os 26 e os 30 anos e os trabalhadores afetos ao Gabinete de Apoio à Presidência.

Apesar de ter-se verificado uma melhoria de opiniões nesta subescala, a qualidade dos processos de organização do trabalho e, conseqüentemente, da relação entre os decisores e os trabalhadores pode ser alavancada através de uma melhor e mais efetiva disseminação da informação, levando a que os participantes venham a empenhar-se mais nas implementações das decisões tomadas e que haja uma partilha de informação e de conhecimento que venha a quebrar obstáculos na comunicação. Deste modo, através da partilha de informação e do conhecimento, os intervenientes ficarão com uma visão mais abrangente da organização e as ideias discutidas serão aferidas e apuradas pelos argumentos de todos os participantes (Rego, 1997).

Assim, considerando que a realização de tarefas altamente repetitivas ou monótonas tendem a aumentar os níveis de stresse, a par da carência de solicitações ou sensação de falta de significado para o que fazemos (Goleman, 1998; Maslach, 1998, *cit in* Santos, 2005). Neste âmbito, sugere-se que se proceda a uma avaliação e descrição setorial das funções que são realizadas pelos trabalhadores, com vista a incrementar a variedade de tarefas e evitar a monotonia de trabalhos repetitivos, que se invista no aperfeiçoamento pessoal e profissional dos trabalhadores e das chefias, através da formação e de vivências socioeducativas e que se promova a consciencialização das chefias para que concedam oportunidade para a exposição de ideias por parte dos trabalhadores, que possam potenciar a qualidade e produtividade da organização, podendo culminar com a implementação de um código de ética, democraticamente elaborado entre todos os intervenientes, tal como é sugerido por Santos (2005).

Na dimensão **Violência Física ou Psicológica**, tendo por referência a resposta a alguns itens observa-se que 10,7% dos trabalhadores concordam que têm vivido situações de pressão psicológica por parte dos superiores, seguido do item em que 9,2% dos trabalhadores concordam que são pressionados a fazer algo que não querem com medo das conseqüências e 8,7% dos inquiridos concordam que vivem situações de violência verbal por parte dos colegas. Os respondentes que têm uma percepção menos positiva desta dimensão são, tendencialmente, do sexo masculino, encontram-se na carreira de Bombeiro Sapador, com uma antiguidade na

organização entre 26 a 30 anos e que já sofreram acidentes de trabalho. Embora esta dimensão tenha sido a que representa uma menor percentagem de respostas negativas, a gravidade dos fenómenos a que está associado, referimo-nos à Violência e Assédio Moral e a gravidade das suas consequências, forçam uma redobrada atenção. Observamos ainda que a percentagem de respostas obtidas está em linha com trabalhos realizados em Portugal sobre esta temática (Constantino, 2010; Grazina, 2011; Verdasca, 2010).

Neste quadro, seria aconselhável que todos os trabalhadores tivessem conhecimento do que significa violência física e psicológica no trabalho, bem como de códigos de conduta que os evitassem.

Deveriam ser desenvolvidas ações de sensibilização junto das chefias, designadamente onde estas situações têm maior risco de ocorrência. Deveria ser elaborado um programa de acompanhamento de indivíduos potencialmente agressivos e criado um programa de apoio confidencial e de monitorização de ações de prevenção e ação. Esse programa deveria ser aplicado o programa a toda a organização (EU-OSHA, 2013).

Finalmente, relembra-se que através da análise de correlações entre subescalas foi observado que todas as dimensões têm correlações significativas e positivas entre si. Observou-se que as correlações mais fortes com o Nível de Stresse referido pelos inquiridos, surgiram pela seguinte ordem: 1º - Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal (,561\*\*), 2º- Carga de Trabalho (,547\*\*), 3º- Organização do Trabalho (,440\*\*), 4º - Equipamentos (,429\*\*) 5º - Papel na Organização (,318\*\*) 6º - Desenvolvimento na Carreira (,290\*\*) 7º - Violência Física ou Psicológica (,282\*\*) 8º - Condições Físicas (,241\*\*) e 9º - Relacionamento com colegas ou chefias (,238\*\*).

Todas as propostas anteriormente enunciadas, e relativas ao conjunto das dimensões analisadas, mas de modo particular aquelas que acabamos de enunciar, poderão ter um efeito redutor do nível de stresse referenciado. Relembra-se, igualmente, que a redução do Nível de Stresse tende a ocorrer se o trabalho for variado e as tarefas tiverem significado para os trabalhadores, ao mesmo tempo que deve ser de modo realista promovida a autonomia e dado algum *feedback* em relação aos seus resultados/objetivos atingidos. Estas medidas visam a elevação da motivação, do desempenho e satisfação no trabalho (Hackman e Oldham (1980), *cit in*, Ramos, 2016). Outras propostas de melhoria passam pela participação dos trabalhadores durante as tomadas de decisões, clareza do papel do trabalhador na organização, o apoio social dos coordenadores, assim como uma avaliação do desempenho mais justa, clarificada e bidirecional (Ramos, 2016) constituem medidas de melhoria da qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, de redução do stresse.

## Conclusão

O objetivo geral deste trabalho consistiu em analisar as percepções dos trabalhadores da CMS sobre a sua exposição ao stresse laboral, e de modo mais específico, examinar as fontes de stresse, os grupos mais vulneráveis e elaborar uma proposta de intervenção tendente à redução dos stressores na organização.

Para atingir os objetivos visados procedeu-se à revisão da literatura relacionada com a temática, tendo a preocupação de definir o conceito do stresse, a sua evolução ao longo dos tempos, os tipos de modelos teóricos e as consequências físicas, psicológicas, comportamentais, sociais e organizacionais que o stresse pode causar nos trabalhadores.

Ao nível da metodologia, utilizou-se um estudo transversal, pois foi realizado num limitado espaço de tempo, tonando-se assim também mais rápido e menos suscetível a variáveis espúrias. Para tal, utilizou-se uma pesquisa quantitativa, pois os dados obtidos são quantificáveis, sendo analisados através de médias, percentagens, desvios-padrão e correlações. Quanto ao instrumento utilizado, trata-se de um questionário com uma escala de Lickert de sete pontos e respostas fechadas, o que facilitou a recolha, o tratamento e a análise da informação.

A amostra é constituída por 207 respondentes, sendo que 55% são do sexo masculino e 44,2% são do sexo feminino. Os inquiridos pertencem às carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional, Bombeiro Sapador, Técnico de Informática e Outros. Destas carreiras, a que contribuiu mais para a realização deste estudo foi a carreira de Assistente Operacional.

Os resultados obtidos demonstraram que as dimensões que apresentam maior risco de stresse para o conjunto dos trabalhadores são, por ordem decrescente, as seguintes: 1º Condições Físicas; 2º Carga de Trabalho; 3º Desenvolvimento da Carreira; 4º Equipamentos; 5º Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal; 6º Papel na Organização; 7º Relacionamento com colegas e chefias; 8º Organização do Trabalho; 9º Violência Física ou Psicológica.

Os dados obtidos revelam que 46,4% dos inquiridos indicam que o seu nível de stresse habitual é elevado ou muito elevado.

De entre os sintomas de stresse mais correntes surgiram, com valores mais elevados (entre 52,2% e 30% de respostas: os Esquecimentos, os Distúrbios de sono, a Ansiedade, a Tensão muscular, a Irritabilidade excessiva, as Alterações do apetite, a Falta de energia para ir trabalhar de manhã.

No que se concerne às correlações entre subescalas, verificou-se que todas as dimensões têm correlações significativas ( $p \leq 0,01$ ) e positivas entre si ou seja cada uma das dimensões de análise tende a ter uma influência nas restantes em sentido similar, seja ele positivo ou negativo.

A influência das variáveis sociodemográficas nas dimensões estudadas foi analisada com base na sua significância ( $p \leq 0,05$ ) De acordo com os dados obtidos, a variável Sexo revela que as dimensões Relacionamento com Colegas e Chefias e Violência Física ou Psicológica tendem a ser percebidas de modo mais negativo pelos trabalhadores do sexo masculino. Quanto à variável Habilitações Literárias os trabalhadores detentores de Doutoramento percebem de modo mais negativo as dimensões relativas às Condições Físicas, Equipamentos e Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal, comparativamente aos restantes colegas. A variável Carreira evidencia que os trabalhadores englobados na carreira Assistente Operacional percebem de um modo menos favorável as Condições Físicas, os Bombeiros Sapadores percebem de uma forma menos positiva as dimensões dos Equipamentos, Organização de Trabalho, Relacionamento com colegas e chefias e a Violência Física ou Psicológica. A variável Antiguidade revela que os trabalhadores que têm uma antiguidade na organização entre os 26 e os 30 anos percebem de um modo menos positivo as dimensões Organização de Trabalho, Relacionamento com colegas e chefias e a Violência Física ou Psicológica. Os trabalhadores com uma antiguidade entre 36 a 40 anos de antiguidade revelam maiores Níveis de Stresse, e os trabalhadores com uma antiguidade até 4 anos são os que indicam menos Sintomas de Stresse. A variável Departamento também evidenciou diferenças significativas nas dimensões Condições Físicas, Equipamentos, Carga de Trabalho, Organização de Trabalho, Relacionamento com Colegas e Chefias e o Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal. A variável Vínculo Contratual revelou que Os trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado percebem de um modo menos favorável as Condições Físicas, Equipamentos e o Papel na Organização, aqueles que possuem um Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado percebem de um modo menos positivo os aspetos relacionados com as dimensões Organização de Trabalho, Relacionamento com colegas e chefias e o Nível de Stresse, enquanto que os trabalhadores Prestadores de Serviços (Outro) evidenciam mais Sintomas de Stresse. A variável Supervisão revela os trabalhadores que não têm funções de supervisão revelam um nível de stresse mais elevado. A variável Acidentes de Trabalho evidencia que os trabalhadores que já vivenciaram estas situações tendem a revelar também mais problemas relacionados com a Violência Física e Psicológica. Finalmente, a variável Problemas de Saúde evidencia que os trabalhadores que têm problemas de saúde apresentam mais Sintomas de Stresse.

Relembra-se que o stresse constitui um Risco Psicossocial, que a literatura aponta como associado a graves consequências para os indivíduos, organizações e sociedade. Nesse sentido, justificam-se políticas e medidas para a sua redução, daí que no contexto deste trabalho se tenha

proposto um conjunto de recomendações no ponto 8, de modo a minimizar/reduzir e/ou eliminar os efeitos do stresse nos trabalhadores da CMS.

Com a realização deste estudo, observa-se que é necessário manter a continuidade/atualização do diagnóstico da situação existente, visto as organizações estarem em constante mudança, nomeadamente através da entrada de novos trabalhadores, da constituição de novas chefias, do surgimento de novas tarefas e processos de trabalho, sendo, por isso, expetável alterações ao nível dos stressores bem como do ajustamento das medidas de prevenção e intervenção.

Com base nos dados obtidos e na sua relevância, considera-se que seria desejável que este estudo constitua um impulso para que outras autarquias procedam à avaliação de riscos psicossociais, nas suas mais diversas vertentes e a uma consequente intervenção para a sua redução.

Como balanço final considera-se, particularmente, que a realização deste estudo foi muito exigente em diversos níveis, porém, muito enriquecedor a nível pessoal, profissional e deseja-se que organizacional.

## 5 Referências Bibliográficas

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHAS) (2013). **Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER-2)**. Acedido em 03/02/2017. <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-summary.pdf/view>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHAS). **Guia eletrónico para a gestão de riscos psicossociais e de stresse**. Acedido em 10/05/2017. <https://www.healthy-workplaces.eu/pt/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHAS) (2014). **Cálculo do custo do stresse e dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho**. Acedido em 01/09/2017 [https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/literature\\_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view](https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view)

Chagas, D. (2016). **Fadiga no trabalho: fatores e consequências**. Safemed. Acedido a 02/11/2017 <http://blog.safemed.pt/fadiga-no-trabalho-fatores-e-consequencias/>

Constantino, T.C.S. (2010) **Assédio Moral Numa Estrutura Autárquica**. Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, Instituto Politécnico de Setúbal, Portugal.

Costa, L. & Santos, M. (2013). **Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos**. Acedido em 20/09/2017. [http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/67060?mode=full&submit\\_simple=Mostrar+registro+em+formato+completo](http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/67060?mode=full&submit_simple=Mostrar+registro+em+formato+completo)

Despacho n.º 1583. (2013). **Regulamento de Organização dos Serviços Municipais**. Câmara Municipal de Setúbal

Drucker, P. (1993). **Post-capitalism society**. New York: HarperCollins. Publishers.

Duarte, V. (2011). **Avaliação de riscos psicossociais para a saúde no trabalho: contributo de um estudo com enfermeiros** (Tese de Mestrado). Instituto Politécnico de Viseu. Acedido em 27/08/2017 <http://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/1671/1/DUARTE%20Vitor%20Manuel%20Fernandes%20-%20Disserta%C3%A7ao%20mestrado.pdf>

Grazina, I. (2011). **Assédio Moral no trabalho: A relação com a cultura Organizacional**. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional, Instituto Superior de Línguas e Administração, Leiria, Portugal.

Esteves, J. (2013). **Avaliação e Diagnóstico dos Riscos Psicossociais numa Loja Hipermercado** (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Acedido em 30/10/2017

[https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub\\_geral.show\\_file?pi\\_gdoc\\_id=568698](https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral.show_file?pi_gdoc_id=568698)

Fonseca, S. (2014). **Modelo de stresse e satisfação no trabalho: Estudo Com Professores Do Ensino Superior Português** (Tese de Doutoramento). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Frasquilho, M. (2005). **Médicos e Pessoas – Compreender o stresse para prevenir o burnout**. Acedido em 08/09/2017

<http://actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/viewFile/1067/735>

Freitas, L. (2011). **Segurança e Saúde do Trabalho**. 2ª Edição. Lisboa. Edições Sílabo.

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (2015). **Riesgos relacionados com la psicossociologia**. Acedido em 02/11/2017 <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/carga-mental/>

Kupriyanov, R. e Zhdanov, R. (2014). **The Eustress Concept: Problems and Outlooks**, *World Journal of Medical Sciences*. Acedido a 08/07/2017 [http://www.idosi.org/wjms/11\(2\)14/6.pdf](http://www.idosi.org/wjms/11(2)14/6.pdf)

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer Publishing Company.

Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2003). **Work Organization and Stress**. Protecting Workers' Health Series, No. 3. Geneva: World Health Organization.

Moncada, S., Serrano, C., Corominas, A., Camps, A. & Gine, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): Valores de referencia de Las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS 21. *Revista Espanola de Salud Publica*, 82 (6), 667-675.

Neto, H., Areosa, J. & Arezes, P. (2014). **Riscos Psicossociais no Trabalho**. Civeri Publishing

Organização Pan-América da Saúde (2016) – Organização Mundial de Saúde (OPAS/OMS). Acedido a 04/01/2017

[http://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5087%3Aestresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839](http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087%3Aestresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839)

Passeira, A. (2011). **Stress Laboral na PSP**. Dissertação para obtenção do grau de mestre. Acedido em 09/09/2017

[https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4007/1/TESE\\_Stress%20Laboral%20na%20PSP\\_Andrea%20Passeira\\_CD.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4007/1/TESE_Stress%20Laboral%20na%20PSP_Andrea%20Passeira_CD.pdf)

Pereira, G. (2016). **Fontes de Pressão no Trabalho dos Enfermeiros numa Equipa de Cuidados Continuados Integrados**. Dissertação para obtenção do grau de mestre. Acedido em 11/09/2017

<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/17320/1/C%C3%B3pia%20de%20seguran%C3%A7a%20de%20STRESSE%20OCUPACIONAL.wbk%20%281%29.pdf>

Ramos, M. (2016). **Confronto do Stresse, fatores psicossociais e saúde no trabalho**. 1ª edição. Lisboa. Editora RH.

Rego, A. (1997). **Liderança nas organizações – teoria e prática**. Aveiro: Universidade de Aveiro

RHPortal (2015). **A Importância das pessoas na organização**. Acedido a 25/10/2017 <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/importncia-das-pessoas-na-organizaao/>

Rodrigues, E., Barroso, M. & Caetano, A. (2010). **Trabalho, família e bem-estar: factores e padrões de qualidade de vida na Europa**. CIES e-WORKING PAPER N.º 93/2010.

Santos, J. (2005). **Gestão das mudanças: Controlando o estresse organizacional**. Acedido a 30/10/2017 <http://br.monografias.com/trabalhos/estres-organizacional/estres-organizacional.shtml>

Silva, C. F., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., & Rodrigues, V. (2012). **Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSQ**. Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa. Lisboa. FCT.

Stewart, T. (1998). **Capital Intelectual**. Rio de Janeiro., Editora Campus.

The Shaw Trust. **Tackle Mental Health**. (2010) Acedido em 03/07/2017 [http://www.tacklementalhealth.org.uk/assets/documents/mental\\_health\\_report\\_2010.pdf](http://www.tacklementalhealth.org.uk/assets/documents/mental_health_report_2010.pdf)

Tui, L. (2012). Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates' Competence and Downward Influence Tactics. **Journal of Applied Business and Economics** vol. 13(2) 2012

[http://digitalcommons.www.na-businesspress.com/JABE/LianLK\\_Web13\\_2\\_.pdf](http://digitalcommons.www.na-businesspress.com/JABE/LianLK_Web13_2_.pdf)

Verdasca, A.T. (2010). **Assédio moral no local de trabalho: o caso do sector bancário português**. Tese de Doutoramento. Departamento de Ciências sociais. Universidade Técnica de Lisboa

## **Apêndice I**

### Questionário

## QUESTIONÁRIO SOBRE STRESSE NO TRABALHO

Este questionário pretende conhecer o que pensa e sente relativamente ao Stresse no Trabalho.

Leia com atenção cada uma das afirmações que lhe são apresentadas.

**Só** poderá dar **uma resposta** para **cada afirmação**. Faça-o de forma espontânea e honesta, procurando demorar pouco tempo a assinalar cada resposta.

**Não existem respostas certas ou erradas.**

Para responder, assinale com uma cruz (**X**) no número que melhor traduz a **impressão** que tem sobre cada uma das afirmações.

Quando achar que se enganou, risque e volte a fazer uma cruz no local pretendido.

**É necessário que responda a todas as questões indicadas.**

Lembre-se sempre que garantimos, em absoluto, o **anonimato** e a **confidencialidade** das suas respostas

### A - Condições físicas

Concordo  
Totalmente

Discordo  
Totalmente

|  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) A temperatura do meu local de trabalho é, com frequência, inadequada.                         | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2) Durante o meu trabalho sinto-me afetado pelas baixas ou altas temperaturas.                   | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3) Há correntes de ar no meu espaço de trabalho.   | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4) As condições climatéricas exteriores (sol, chuva, vento) interferem no meu espaço de trabalho | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5) Existe muito ruído no meu local de trabalho   | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6) As condições de iluminação no meu local de trabalho são, frequentemente, inadequadas          | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

### B - Equipamentos

Concordo  
Totalmente

Discordo  
Totalmente

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7) Os equipamentos com que trabalho são complexos de utilizar.                        | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8) Os equipamentos de trabalho que utilizo, muitas vezes, não funcionam corretamente. | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9) Os equipamentos que utilizo no meu trabalho prejudicam a minha saúde física.       | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10) Os equipamentos que utilizo desgastam-me psicologicamente                         | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

**C- Carga de Trabalho**Concordo  
TotalmenteDiscordo  
Totalmente

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11) Faço um grande esforço físico para realizar o meu trabalho.               | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12) Faço um grande esforço mental para realizar o meu trabalho.               | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13) O meu trabalho caracteriza-se por ter picos de elevada carga de trabalho. | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14) Tenho necessidade de trabalhar a um ritmo elevado.                        | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15) Tenho sobrecarga de trabalho (demasiadas tarefas).                        | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16) Tenho pouco tempo para fazer o meu trabalho                               | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17) O meu trabalho atrasa-se porque sou demasiadas vezes interrompido         | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18) É difícil ter tempo para ter o meu trabalho em dia                        | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

**D – Organização do Trabalho**Concordo  
TotalmenteDiscordo  
Totalmente

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19) As chefias não têm em conta a minha opinião quando me distribuem tarefas              | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20) Tenho pouca liberdade para tomar decisões no meu trabalho                             | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21) Tenho tarefas rotineiras e repetitivas que me desagradam                              | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22) Tenho colegas que não fazem o seu trabalho, sobrecarregando-me                        | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23) Fazem-me pedidos contraditórios no meu trabalho                                       | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24) Nas situações difíceis de trabalho recebo o apoio necessário                          | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25) Tenho influência na ordem com que realizo as minhas tarefas                           | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26) Por regra, dão-me toda a informação que preciso para a realização de um bom trabalho. | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27) Tenho que trabalhar, frequentemente, para além do horário de trabalho                 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28) A supervisão do meu trabalho é inadequada ou pobre.                                   | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

**E – Papel na organização**Concordo  
TotalmenteDiscordo  
Totalmente

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 29) Tenho pouca satisfação com o trabalho que realizo | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30) As responsabilidades do meu trabalho incomodam-me | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31) O tipo de tarefas que realizo são pouco valorizadas pelos outros          | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32) É frequente desconhecer o que esperam de mim no meu trabalho              | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33) Tenho, frequentemente, que realizar tarefas que me parecem desnecessárias | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

## F – Desenvolvimento da Carreira

Concordo  
Totalmente

Discordo  
Totalmente

|  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 34) Não tenho perspetivas de progressão na carreira.                       | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 35) Preocupa-me pensar que posso ser transferido/a de posto de trabalho.   | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36) Não tenho poder de decisão na eventualidade de uma transferência.      | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37) Não me são dadas oportunidades de evoluir/progredir na minha carreira. | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38) Existe muita competição entre colegas para progredir na carreira       | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

## G – Relacionamento com colegas e chefias

Concordo  
Totalmente

Discordo  
Totalmente

|  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 39) Recebo pouco apoio por parte das minhas chefias.                                 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40) Por vezes, sou tratado/a de modo injusto ou com falta de respeito pelas chefias. | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 41) Não recebo apoio suficiente por parte dos meus colegas.                          | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 42) Por vezes, sou tratado/a de modo injusto ou com falta de respeito pelos colegas. | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

## H – Violência Física ou Psicológica

Concordo  
Totalmente

Discordo  
Totalmente

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43) Tenho vivido situações de violência verbal por parte dos meus superiores.     | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 44) Tenho vivido situações de pressão psicológica por parte dos meus superiores.  | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 45) Tenho sido pressionado a fazer algo que não quero com medo das consequências. | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 46) Tenho vivido situações de violência verbal por parte de colegas.              | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 47) Tenho sido perseguido e/ou humilhado no meu trabalho                          | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 48) Tenho sido alvo de ameaças no trabalho.                                       | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 49) Tenho sido alvo de violência física.          | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 50) Tenho sido alvo de assédio sexual indesejado. | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

### I - Equilíbrio Trabalho – Vida Pessoal

Concordo  
Totalmente

Discordo  
Totalmente

|  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 51) O meu trabalho retira-me tanta energia que afeta a minha vida privada. | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 52) O trabalho limita muito o tempo para estar com a família               | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 53) O meu trabalho retira-me tempo o que afeta a minha vida social.        | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 54) O trabalho limita muito o tempo para estar com os amigos               | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

### III. Nível de Stresse

Concordo  
Totalmente

Discordo  
Totalmente

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 55) Para finalizar pedia-lhe que considerasse, numa escala de 1 a 7, qual o seu nível de stresse habitual no seu trabalho (sendo 1 nível muito baixo de stresse e 7 nível muito alto de stresse). | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

### Assinale sim ou não se você tem tido os sinais de stresse:

Na última semana você sentiu:

Sim Não

|   |  |  |
|---|--|--|
| 1. Tensão muscular, como por exemplo aperto de mandíbula, dor na nuca, por exemplo  |  |  |
| 2. Hiperacidez estomacal (azia) sem causa aparente  |  |  |
| 3. Esquecimento de coisas corriqueiras, como esquecer o número de um telefone que usa com frequência, onde colocou a chave, por exemplo |  |  |
| 4. Irritabilidade excessiva   |  |  |
| 5. Nervosismo   |  |  |
| 6. Vontade de desaparecer   |  |  |
| 7. Não tenho energia para ir trabalhar de manhã   |  |  |
| 8. Sensação de incompetência, de que não vai conseguir lidar com o que está ocorrendo   |  |  |
| 9. Pensar num só assunto ou repetir o mesmo assunto   |  |  |
| 10. Ansiedade   |  |  |
| 11. Distúrbios do sono, ou dormir demais ou de menos  |  |  |
| 12. Pesadelos   |  |  |
| 13. Cansaço ao levantar   |  |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| 14. Trabalhar com um nível de competência abaixo do seu normal                     |  |  |
| 15. Diminuição do desejo sexual  |  |  |
| 16. Sentir que nada mais vale a pena   |  |  |
| 17. Tenho comido demasiado ou tenho perdido o apetite (incluindo saltar refeições) |  |  |
| 18. Tenho sentido mais dependência do álcool, tabagismo, cafeína ou drogas.        |  |  |

### I. Dados Demográficos

1 Nacionalidade \_\_\_\_\_ 2 Sexo: \_\_\_\_\_ 3 Idade: \_\_\_\_\_

4 Estado civil: \_\_\_\_\_ 5 Nº de Pessoas que compõem o Agregado Familiar: \_\_\_\_\_

6 Habilitações escolares: \_\_\_\_\_ 7 Profissão: \_\_\_\_\_

8 Funções/posto desempenhado: \_\_\_\_\_

9 Antiguidade : \_\_\_\_\_ 10 Há quanto tempo trabalha na atual função? \_\_\_\_\_

11 Em que sector/departamento/ trabalha? \_\_\_\_\_

12 O seu contrato de trabalho é: CTFPTI (Quadro)  CTFPTD (Contratado)

Outro \_\_\_\_\_

13 Tem funções de supervisão? Sim  Não

14 Já sofreu acidentes de trabalho? Sim  Não

14.1 Se respondeu Sim, quantos? \_\_\_\_\_

14.2 Esse acidente foi: Ligeiro  Grave  Muito Grave

15 Já presenciou acidentes de trabalho com gravidade? Sim  Não

16 Tem problemas de saúde? Sim  Não

**Obrigado pela sua colaboração**

## **Apêndice II**

Autorização na entidade

IDENTIFICAÇÃO

Nome: SOFIA SUSANA GARCIA FERREIRA

Tipo de vínculo: CT EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Unidade Orgânica: DAF/DIRH/GSO/SHST

Carreira/Categoria: TÉCNICO/A SUPERIOR

N.º Mec.: 3076

Exma. Senhora Vereadora dos Recursos Humanos, Dra. Ana Guerreiro:

Venho por este meio requerer que:

ENCONTRO-ME A FREQUENTAR O 2º ANO DO MESTRADO EM HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO, NO INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL, NA ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS. ATENDENDO QUE, PARA A CONCLUSÃO DESTE MESTRADO, NECESSITO REALIZAR UMA DISSERTAÇÃO FINAL, NESTE SENTIDO, GOSTARIA DE SOLICITAR A SUA AUTORIZAÇÃO PARA QUE A REALIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO SEJA REALIZADA NA CÂMARA MUNICIPAL DE SETÚBAL. O TEMA DA DISSERTAÇÃO É: "STRESSE LABORAL NOS TRABALHADORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE SETÚBAL". ATENDENDO QUE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS SÃO DE UMA GRANDE IMPORTÂNCIA, ATENDENDO À SUA ABRANGÊNCIA (POIS O STRESSE PODE SER PREJUDICIAL TANTO PARA OS TRABALHADORES COMO PARA A ENTIDADE), ACHEI PERTINENTE REALIZAR ESTE ESTUDO NA CÂMARA MUNICIPAL DE SETÚBAL. QUERO DESDE JÁ AGRADECER A SUA ATENÇÃO A ESTE PEDIDO.

Peço deferimento.

O/A TRABALHADOR/A<sup>1</sup>

Clique aqui para introduzir uma data,

3/2/2017

Sofia Ferreira

<sup>1</sup> A partir deste campo deverá colocar a data, inserir o documento na Gestão Documental, assinar e remeter aos Recursos Humanos.

## RECURSOS HUMANOS

## REQUERIMENTO GENÉRICO

| INFORMAÇÃO/PARECER DA HIERARQUIA  |   |   |
|---|---|---|
| <p>Este trabalho poderá ser de grande interesse para a medicina do trabalho de forma a acompanhar e desenvolver políticas de saúde que possam contribuir para uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores deste Município.</p> <p>Antonio Gomes Pinto<br/>08-02-2017 - 14:40:58<br/><i>Antonio Gomes Pinto</i></p> <p>Data: _____<br/>Assinatura</p> |   |   |
| RECURSOS HUMANOS  |   |   |
| INFORMAÇÃO DOS SERVIÇOS   | PARECER PARA DECISÃO  | DESPACHO  |
| Assinatura  | <p>Na sequência da minha informação, supra, sou de opinião que o pedido deve ser deferido, desde que não implique prejuízo no desenvolvimento das competências que lhe estão atribuídas.<br/>A consideração e decisão superior.</p> <p>Antonio Gomes Pinto<br/>08-02-2017 - 14:44:17<br/><i>Antonio Gomes Pinto</i></p> | <p>Autorizado<br/>08-02-2017 16:50:20</p> <p>A Vereadora<br/>com competência delegada pelo<br/>Despacho n.º 135/2013 de 22/10</p> <p><i>Carla Guerreiro</i><br/>Carla Guerreiro</p> |
| INFORMAÇÃO AOS/ÀS INTERESSADOS/AS (DATA DA TOMADA DE CONHECIMENTO)  |   |   |
| A HIERARQUIA DO/A TRABALHADOR/A   | O/A TRABALHADOR/A   |   |
| Assinatura  | Assinatura  |   |
| O SERVIÇO RESPONSÁVEL PELO TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO   |   |   |
| Assinatura  |   |   |

NOTA: Sempre que se justifique deverá apresentar cópia de documentos comprovativos da situação objeto de requerimento.

## **Apêndice III**

### Análises de Frequências

## Frequencies

| Statistics     |         |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
|----------------|---------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
|                |         | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
| N              | Valid   | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207           | 207                   |
|                | Missing | 0                    | 0                     | 0                  | 0                | 0                 | 0                  | 0                  | 0                  | 0                 | 0               | 0             | 0                     |
| Mean           |         | 4,2399               | 3,5302                | 4,0332             | 3,2768           | 3,1894            | 3,9681             | 2,6981             | 1,6546             | 2,9674            | 4,1304          | 3,5517        | 1,6801                |
| Median         |         | 4,1667               | 3,2500                | 4,0000             | 3,4000           | 3,2000            | 3,8000             | 2,5000             | 1,1250             | 2,5000            | 4,0000          | 3,5361        | 1,7222                |
| Std. Deviation |         | 1,59654              | 1,55091               | 1,49205            | 1,03213          | 1,44306           | 1,36444            | 1,53737            | 1,07011            | 1,89111           | 1,63618         | ,59260        | ,26548                |

| Statistics     |         |  |   |   |  |  |  |
|----------------|---------|--|---|---|--|--|--|
|                |         | Temperat<br>ura local<br>de<br>trabalho é,<br>com<br>frequência<br>,<br>inadequad<br>a | Durante o<br>meu<br>trabalho,<br>sinto-me<br>afetado<br>pelas<br>baixas ou<br>altas<br>temperatu<br>ras | Há<br>correntes<br>de ar no<br>meu<br>espaço de<br>trabalho | Condiçõe<br>s<br>climatéria<br>s<br>adversas<br>(sol,<br>chuva,<br>vento)<br>interferem<br>no meu<br>espaço de<br>trabalho | Existe<br>muito<br>ruído no<br>meu local<br>de<br>trabalho | Condiçõe<br>s de<br>iluminaçã<br>o no meu<br>local de<br>trabalho,<br>são,<br>frequent<br>emente,<br>inadequad<br>as |
| N              | Valid   | 207  | 207   | 207   | 207  | 207  | 207  |
|                | Missing | 0  | 0   | 0   | 0  | 0  | 0  |
| Mean           |         | 4,8502   | 4,8454  | 4,1256  | 4,1498   | 3,9807   | 3,4879   |
| Median         |         | 5,0000   | 5,0000  | 4,0000  | 4,0000   | 4,0000   | 3,0000   |
| Std. Deviation |         | 2,01975  | 1,97687   | 2,17748   | 2,38559  | 2,08546  | 1,93551  |
| Minimum        |         | 1,00   | 1,00  | 1,00  | 1,00   | 1,00   | 1,00   |
| Maximum        |         | 7,00   | 7,00  | 7,00  | 7,00   | 7,00   | 7,00   |

### Frequency Table

| Temperatura local de trabalho é, com frequência, inadequada |                                     |           |         |                  |                        |
|---|-------------------------------------|-----------|---------|------------------|------------------------|
|   |                                     | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulativ<br>e Percent |
| Valid   | Discordo<br>totalmente              | 19        | 9,2     | 9,2              | 9,2                    |
|   | Discordo                            | 18        | 8,7     | 8,7              | 17,9                   |
|   | Concordo<br>pouco                   | 13        | 6,3     | 6,3              | 24,2                   |
|   | Nem<br>concordo,<br>nem<br>discordo | 35        | 16,9    | 16,9             | 41,1                   |
|   | Concordo                            | 28        | 13,5    | 13,5             | 54,6                   |
|   | Concordo<br>muito                   | 28        | 13,5    | 13,5             | 68,1                   |
|   | Concordo<br>totalmente              | 66        | 31,9    | 31,9             | 100,0                  |
|   | Total                               | 207       | 100,0   | 100,0            |                        |

**Durante o meu trabalho, sinto-me afetado pelas baixas ou altas**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 16        | 7,7     | 7,7           | 7,7                 |
|       | Discordo                   | 19        | 9,2     | 9,2           | 16,9                |
|       | Concordo pouco             | 18        | 8,7     | 8,7           | 25,6                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 32        | 15,5    | 15,5          | 41,1                |
|       | Concordo                   | 26        | 12,6    | 12,6          | 53,6                |
|       | Concordo muito             | 35        | 16,9    | 16,9          | 70,5                |
|       | Concordo totalmente        | 61        | 29,5    | 29,5          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Há correntes de ar no meu espaço de trabalho**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 36        | 17,4    | 17,4          | 17,4                |
|       | Discordo                   | 23        | 11,1    | 11,1          | 28,5                |
|       | Concordo pouco             | 30        | 14,5    | 14,5          | 43,0                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 23        | 11,1    | 11,1          | 54,1                |
|       | Concordo                   | 27        | 13,0    | 13,0          | 67,1                |
|       | Concordo muito             | 21        | 10,1    | 10,1          | 77,3                |
|       | Concordo totalmente        | 47        | 22,7    | 22,7          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Condições climatéricas adversas (sol, chuva, vento) interferem no**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 47        | 22,7    | 22,7          | 22,7                |
|       | Discordo                   | 24        | 11,6    | 11,6          | 34,3                |
|       | Concordo pouco             | 19        | 9,2     | 9,2           | 43,5                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 19        | 9,2     | 9,2           | 52,7                |
|       | Concordo                   | 16        | 7,7     | 7,7           | 60,4                |
|       | Concordo muito             | 23        | 11,1    | 11,1          | 71,5                |
|       | Concordo totalmente        | 59        | 28,5    | 28,5          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Condições de iluminação no meu local de trabalho, são, |                            |           |         |               |                     |
|--|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 39        | 18,8    | 18,8          | 18,8                |
|  | Discordo                   | 43        | 20,8    | 20,8          | 39,6                |
|  | Concordo pouco             | 28        | 13,5    | 13,5          | 53,1                |
|  | Nem concordo, nem discordo | 31        | 15,0    | 15,0          | 68,1                |
|  | Concordo                   | 23        | 11,1    | 11,1          | 79,2                |
|  | Concordo muito             | 27        | 13,0    | 13,0          | 92,3                |
|  | Concordo totalmente        | 16        | 7,7     | 7,7           | 100,0               |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Statistics     |         |  |   |   |   |
|----------------|---------|--|---|---|---|
|                |         | Os equipamentos com que trabalho são complexos de utilizar | Os equipamentos de trabalho que utilizo, muitas vezes, não funcionam corretamente | Os equipamentos que utilizo no meu trabalho prejudicam a minha saúde física | Os equipamentos que utilizo desgastam-me psicologicamente |
| N              | Valid   | 207  | 207   | 207   | 207   |
|                | Missing | 0  | 0   | 0   | 0   |
| Mean           |         | 2,9952   | 3,9710  | 3,6425  | 3,5121  |
| Median         |         | 2,0000   | 4,0000  | 3,0000  | 3,0000  |
| Std. Deviation |         | 1,97434  | 1,94066   | 2,08735   | 2,07823   |
| Minimum        |         | 1,00   | 1,00  | 1,00  | 1,00  |
| Maximum        |         | 7,00   | 7,00  | 7,00  | 7,00  |

| Os equipamentos com que trabalho são complexos de utilizar |                            |           |         |               |                     |
|--|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 69        | 33,3    | 33,3          | 33,3                |
|  | Discordo                   | 38        | 18,4    | 18,4          | 51,7                |
|  | Concordo pouco             | 21        | 10,1    | 10,1          | 61,8                |
|  | Nem concordo, nem discordo | 29        | 14,0    | 14,0          | 75,8                |
|  | Concordo                   | 19        | 9,2     | 9,2           | 85,0                |
|  | Concordo muito             | 16        | 7,7     | 7,7           | 92,8                |
|  | Concordo totalmente        | 15        | 7,2     | 7,2           | 100,0               |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Os equipamentos de trabalho que utilizo, muitas vezes, não |                            |           |         |               |                     |
|--|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 31        | 15,0    | 15,0          | 15,0                |
|  | Discordo                   | 24        | 11,6    | 11,6          | 26,6                |
|  | Concordo pouco             | 27        | 13,0    | 13,0          | 39,6                |
|  | Nem concordo, nem discordo | 40        | 19,3    | 19,3          | 58,9                |
|  | Concordo                   | 37        | 17,9    | 17,9          | 76,8                |
|  | Concordo muito             | 19        | 9,2     | 9,2           | 86,0                |
|  | Concordo totalmente        | 29        | 14,0    | 14,0          | 100,0               |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Os equipamentos que utilizo no meu trabalho prejudicam a minha |                            |           |         |               |                     |
|--|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 43        | 20,8    | 20,8          | 20,8                |
|  | Discordo                   | 36        | 17,4    | 17,4          | 38,2                |
|  | Concordo pouco             | 26        | 12,6    | 12,6          | 50,7                |
|  | Nem concordo, nem discordo | 26        | 12,6    | 12,6          | 63,3                |
|  | Concordo                   | 29        | 14,0    | 14,0          | 77,3                |
|  | Concordo muito             | 17        | 8,2     | 8,2           | 85,5                |
|  | Concordo totalmente        | 30        | 14,5    | 14,5          | 100,0               |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Os equipamentos que utilizo desgastam-me psicologicamente |                            |           |         |               |                     |
|---|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
|   |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
| Valid   | Discordo totalmente        | 48        | 23,2    | 23,2          | 23,2                |
|   | Discordo                   | 38        | 18,4    | 18,4          | 41,5                |
|   | Concordo pouco             | 22        | 10,6    | 10,6          | 52,2                |
|   | Nem concordo, nem discordo | 27        | 13,0    | 13,0          | 65,2                |
|   | Concordo                   | 30        | 14,5    | 14,5          | 79,7                |
|   | Concordo muito             | 15        | 7,2     | 7,2           | 87,0                |
|   | Concordo totalmente        | 27        | 13,0    | 13,0          | 100,0               |
|   | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Statistics     |         |  |  |  |   |  |   |  |  |
|----------------|---------|--|--|--|---|--|---|--|--|
|                |         | Faço um grande esforço físico para realizar o meu trabalho | Faço um grande esforço mental para realizar o meu trabalho | O meu trabalho caracteriza-se por ter picos de elevada carga de trabalho | Tenho necessidade de trabalhar a um ritmo elevado | Tenho sobrecarga de trabalho (demasia das tarefas) | Tenho pouco tempo para fazer o meu trabalho | O meu trabalho atrasa-se porque sou demasiado vezes interrompido | É difícil ter tempo para ter o meu trabalho em dia |
| N              | Valid   | 207  | 207  | 207  | 207   | 207  | 207   | 207  | 207  |
|                | Missing | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  | 0   | 0  | 0  |
| Mean           |         | 3,4879   | 4,2222   | 5,0628   | 4,2029  | 4,0483   | 3,9179                                      | 3,8116   | 3,5121   |
| Median         |         | 3,0000   | 4,0000   | 6,0000   | 4,0000  | 4,0000   | 4,0000                                      | 4,0000   | 3,0000   |
| Std. Deviation |         | 2,17412  | 2,06423  | 1,94610  | 1,92263   | 2,03551  | 1,91773                                     | 2,07113  | 1,91281  |
| Minimum        |         | 1,00   | 1,00   | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00   |
| Maximum        |         | 7,00   | 7,00   | 7,00   | 7,00  | 7,00   | 7,00  | 7,00   | 7,00   |

| Faço um grande esforço físico para realizar o meu trabalho |                            |           |         |               |                    |
|--|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 51        | 24,6    | 24,6          | 24,6               |
|  | Discordo                   | 41        | 19,8    | 19,8          | 44,4               |
|  | Concordo pouco             | 20        | 9,7     | 9,7           | 54,1               |
|  | Nem concordo, nem discordo | 30        | 14,5    | 14,5          | 68,6               |
|  | Concordo                   | 15        | 7,2     | 7,2           | 75,8               |
|  | Concordo muito             | 16        | 7,7     | 7,7           | 83,6               |
|  | Concordo totalmente        | 34        | 16,4    | 16,4          | 100,0              |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

| Faço um grande esforço mental para realizar o meu trabalho |                            |           |         |               |                    |
|--|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 25        | 12,1    | 12,1          | 12,1               |
|  | Discordo                   | 35        | 16,9    | 16,9          | 29,0               |
|  | Concordo pouco             | 17        | 8,2     | 8,2           | 37,2               |
|  | Nem concordo, nem discordo | 32        | 15,5    | 15,5          | 52,7               |
|  | Concordo                   | 27        | 13,0    | 13,0          | 65,7               |
|  | Concordo muito             | 32        | 15,5    | 15,5          | 81,2               |
|  | Concordo totalmente        | 39        | 18,8    | 18,8          | 100,0              |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**O meu trabalho caracteriza-se por ter picos de elevada carga de**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 16        | 7,7     | 7,7           | 7,7                 |
|       | Discordo                   | 14        | 6,8     | 6,8           | 14,5                |
|       | Concordo pouco             | 15        | 7,2     | 7,2           | 21,7                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 29        | 14,0    | 14,0          | 35,7                |
|       | Concordo                   | 21        | 10,1    | 10,1          | 45,9                |
|       | Concordo muito             | 46        | 22,2    | 22,2          | 68,1                |
|       | Concordo totalmente        | 66        | 31,9    | 31,9          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Tenho necessidade de trabalhar a um ritmo elevado**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 26        | 12,6    | 12,6          | 12,6                |
|       | Discordo                   | 24        | 11,6    | 11,6          | 24,2                |
|       | Concordo pouco             | 21        | 10,1    | 10,1          | 34,3                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 36        | 17,4    | 17,4          | 51,7                |
|       | Concordo                   | 37        | 17,9    | 17,9          | 69,6                |
|       | Concordo muito             | 37        | 17,9    | 17,9          | 87,4                |
|       | Concordo totalmente        | 26        | 12,6    | 12,6          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Tenho sobrecarga de trabalho (demasiadas tarefas)**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 32        | 15,5    | 15,5          | 15,5                |
|       | Discordo                   | 24        | 11,6    | 11,6          | 27,1                |
|       | Concordo pouco             | 25        | 12,1    | 12,1          | 39,1                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 44        | 21,3    | 21,3          | 60,4                |
|       | Concordo                   | 21        | 10,1    | 10,1          | 70,5                |
|       | Concordo muito             | 25        | 12,1    | 12,1          | 82,6                |
|       | Concordo totalmente        | 36        | 17,4    | 17,4          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Tenho pouco tempo para fazer o meu trabalho**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 27        | 13,0    | 13,0          | 13,0                |
|       | Discordo                   | 29        | 14,0    | 14,0          | 27,1                |
|       | Concordo pouco             | 33        | 15,9    | 15,9          | 43,0                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 42        | 20,3    | 20,3          | 63,3                |
|       | Concordo                   | 24        | 11,6    | 11,6          | 74,9                |
|       | Concordo muito             | 25        | 12,1    | 12,1          | 87,0                |
|       | Concordo totalmente        | 27        | 13,0    | 13,0          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**O meu trabalho atrasa-se porque sou demasiadas vezes**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 39        | 18,8    | 18,8          | 18,8                |
|       | Discordo                   | 31        | 15,0    | 15,0          | 33,8                |
|       | Concordo pouco             | 24        | 11,6    | 11,6          | 45,4                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 32        | 15,5    | 15,5          | 60,9                |
|       | Concordo                   | 29        | 14,0    | 14,0          | 74,9                |
|       | Concordo muito             | 21        | 10,1    | 10,1          | 85,0                |
|       | Concordo totalmente        | 31        | 15,0    | 15,0          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**É difícil ter tempo para ter o meu trabalho em dia**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 33        | 15,9    | 15,9          | 15,9                |
|       | Discordo                   | 42        | 20,3    | 20,3          | 36,2                |
|       | Concordo pouco             | 44        | 21,3    | 21,3          | 57,5                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 25        | 12,1    | 12,1          | 69,6                |
|       | Concordo                   | 21        | 10,1    | 10,1          | 79,7                |
|       | Concordo muito             | 21        | 10,1    | 10,1          | 89,9                |
|       | Concordo totalmente        | 21        | 10,1    | 10,1          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Statistics     |         |  |   |  |  |  |   |   |  |   |  |
|----------------|---------|--|---|--|--|--|---|---|--|---|--|
|                |         | As chefias não têm em conta a minha opinião quando me distribuem tarefas | Tenho pouca liberdade para tomar decisões no meu trabalho | Tenho tarefas rotineiras e repetitivas que me desagradam | Tenho colegas que não fazem o seu trabalho, sobrecarregando-me | Fazem-me pedidos contraditórios aos meu trabalho | Nas situações difíceis de trabalho, recebo o apoio necessário | Tenho influência na ordem com que realizo as minhas tarefas | Por regra, dão-me toda a informação que preciso para a realização de um bom trabalho | Tenho que trabalhar, frequentemente, para além do horário de trabalho | A supervisão do meu trabalho é inadequada ou pobre |
| N              | Valid   | 207  | 207   | 207  | 207  | 207  | 207   | 207   | 207  | 207   | 207  |
|                | Missing | 0  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   | 0   | 0  | 0   | 0  |
| Mean           |         | 3,1643   | 3,3623  | 3,4396   | 3,2560   | 3,0918   | 3,2947  | 3,2222  | 3,5362   | 3,2512  | 3,1498   |
| Median         |         | 3,0000   | 3,0000  | 3,0000   | 3,0000   | 3,0000   | 3,0000  | 3,0000  | 3,0000   | 2,0000  | 3,0000   |
| Std. Deviation |         | 1,85443  | 1,89510   | 1,98904  | 2,03779  | 1,92235  | 1,83153   | 1,82722   | 1,83478  | 2,09592   | 1,97356  |
| Minimum        |         | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00   | 1,00   | 1,00  | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   |
| Maximum        |         | 7,00   | 7,00  | 7,00   | 7,00   | 7,00   | 7,00  | 7,00  | 7,00   | 7,00  | 7,00   |

**As chefias não têm em conta a minha opinião quando me**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 45        | 21,7    | 21,7          | 21,7               |
|       | Discordo                   | 53        | 25,6    | 25,6          | 47,3               |
|       | Concordo pouco             | 25        | 12,1    | 12,1          | 59,4               |
|       | Nem concordo, nem discordo | 37        | 17,9    | 17,9          | 77,3               |
|       | Concordo                   | 14        | 6,8     | 6,8           | 84,1               |
|       | Concordo muito             | 20        | 9,7     | 9,7           | 93,7               |
|       | Concordo totalmente        | 13        | 6,3     | 6,3           | 100,0              |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tenho pouca liberdade para tomar decisões no meu trabalho**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 44        | 21,3    | 21,3          | 21,3               |
|       | Discordo                   | 43        | 20,8    | 20,8          | 42,0               |
|       | Concordo pouco             | 21        | 10,1    | 10,1          | 52,2               |
|       | Nem concordo, nem discordo | 41        | 19,8    | 19,8          | 72,0               |
|       | Concordo                   | 24        | 11,6    | 11,6          | 83,6               |
|       | Concordo muito             | 19        | 9,2     | 9,2           | 92,8               |
|       | Concordo totalmente        | 15        | 7,2     | 7,2           | 100,0              |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tenho tarefas rotineiras e repetitivas que me desagradam**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 43        | 20,8    | 20,8          | 20,8                |
|       | Discordo                   | 42        | 20,3    | 20,3          | 41,1                |
|       | Concordo pouco             | 26        | 12,6    | 12,6          | 53,6                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 37        | 17,9    | 17,9          | 71,5                |
|       | Concordo                   | 19        | 9,2     | 9,2           | 80,7                |
|       | Concordo muito             | 16        | 7,7     | 7,7           | 88,4                |
|       | Concordo totalmente        | 24        | 11,6    | 11,6          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Tenho colegas que não fazem o seu trabalho, sobrecarregando-**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 57        | 27,5    | 27,5          | 27,5                |
|       | Discordo                   | 34        | 16,4    | 16,4          | 44,0                |
|       | Concordo pouco             | 32        | 15,5    | 15,5          | 59,4                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 29        | 14,0    | 14,0          | 73,4                |
|       | Concordo                   | 17        | 8,2     | 8,2           | 81,6                |
|       | Concordo muito             | 14        | 6,8     | 6,8           | 88,4                |
|       | Concordo totalmente        | 24        | 11,6    | 11,6          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Fazem-me pedidos contraditórios aos meu trabalho**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 62        | 30,0    | 30,0          | 30,0                |
|       | Discordo                   | 35        | 16,9    | 16,9          | 46,9                |
|       | Concordo pouco             | 28        | 13,5    | 13,5          | 60,4                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 26        | 12,6    | 12,6          | 72,9                |
|       | Concordo                   | 31        | 15,0    | 15,0          | 87,9                |
|       | Concordo muito             | 10        | 4,8     | 4,8           | 92,8                |
|       | Concordo totalmente        | 15        | 7,2     | 7,2           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Nas situações difíceis de trabalho, recebo o apoio necessário**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 45        | 21,7    | 21,7          | 21,7               |
|       | Discordo                   | 35        | 16,9    | 16,9          | 38,6               |
|       | Concordo pouco             | 36        | 17,4    | 17,4          | 56,0               |
|       | Nem concordo, nem discordo | 42        | 20,3    | 20,3          | 76,3               |
|       | Concordo                   | 16        | 7,7     | 7,7           | 84,1               |
|       | Concordo muito             | 20        | 9,7     | 9,7           | 93,7               |
|       | Concordo totalmente        | 13        | 6,3     | 6,3           | 100,0              |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tenho influência na ordem com que realizo as minhas tarefas**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 41        | 19,8    | 19,8          | 19,8               |
|       | Discordo                   | 50        | 24,2    | 24,2          | 44,0               |
|       | Concordo pouco             | 34        | 16,4    | 16,4          | 60,4               |
|       | Nem concordo, nem discordo | 29        | 14,0    | 14,0          | 74,4               |
|       | Concordo                   | 24        | 11,6    | 11,6          | 86,0               |
|       | Concordo muito             | 15        | 7,2     | 7,2           | 93,2               |
|       | Concordo totalmente        | 14        | 6,8     | 6,8           | 100,0              |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Por regra, dão-me toda a informação que preciso para a**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 35        | 16,9    | 16,9          | 16,9               |
|       | Discordo                   | 33        | 15,9    | 15,9          | 32,9               |
|       | Concordo pouco             | 37        | 17,9    | 17,9          | 50,7               |
|       | Nem concordo, nem discordo | 42        | 20,3    | 20,3          | 71,0               |
|       | Concordo                   | 27        | 13,0    | 13,0          | 84,1               |
|       | Concordo muito             | 14        | 6,8     | 6,8           | 90,8               |
|       | Concordo totalmente        | 19        | 9,2     | 9,2           | 100,0              |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tenho que trabalhar, frequentemente, para além do horário de**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 55        | 26,6    | 26,6          | 26,6                |
|       | Discordo                   | 50        | 24,2    | 24,2          | 50,7                |
|       | Concordo pouco             | 19        | 9,2     | 9,2           | 59,9                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 19        | 9,2     | 9,2           | 69,1                |
|       | Concordo                   | 23        | 11,1    | 11,1          | 80,2                |
|       | Concordo muito             | 17        | 8,2     | 8,2           | 88,4                |
|       | Concordo totalmente        | 24        | 11,6    | 11,6          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**A supervisão do meu trabalho é inadequada ou pobre**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 59        | 28,5    | 28,5          | 28,5                |
|       | Discordo                   | 40        | 19,3    | 19,3          | 47,8                |
|       | Concordo pouco             | 24        | 11,6    | 11,6          | 59,4                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 27        | 13,0    | 13,0          | 72,5                |
|       | Concordo                   | 27        | 13,0    | 13,0          | 85,5                |
|       | Concordo muito             | 12        | 5,8     | 5,8           | 91,3                |
|       | Concordo totalmente        | 18        | 8,7     | 8,7           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Statistics     |         |   |  |  |  |   |
|----------------|---------|---|--|--|--|---|
|                |         | Tenho pouca satisfação com o trabalho que realizo | As responsabilidades do meu trabalho, incomodam-me | O tipo de tarefas que realizo são pouco valorizadas pelos outros | É frequente desconhecer o que esperam de mim | Tenho, frequentemente, que realizar tarefas que me parecem desnecessárias |
| N              | Valid   | 207   | 207  | 207  | 207  | 207   |
|                | Missing | 0   | 0  | 0  | 0  | 0   |
| Mean           |         | 2,9662  | 2,4589   | 3,9034   | 3,2126                                       | 3,4058  |
| Median         |         | 2,0000  | 2,0000   | 4,0000   | 3,0000                                       | 3,0000  |
| Std. Deviation |         | 2,00093   | 1,70579  | 2,11567  | 1,93417                                      | 1,95571   |
| Minimum        |         | 1,00  | 1,00   | 1,00   | 1,00   | 1,00  |
| Maximum        |         | 7,00  | 7,00   | 7,00   | 7,00   | 7,00  |

| Tenho pouca satisfação com o trabalho que realizo |                            |           |         |               |                    |
|---|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | Discordo totalmente        | 67        | 32,4    | 32,4          | 32,4               |
|   | Discordo                   | 42        | 20,3    | 20,3          | 52,7               |
|   | Concordo pouco             | 28        | 13,5    | 13,5          | 66,2               |
|   | Nem concordo, nem discordo | 24        | 11,6    | 11,6          | 77,8               |
|   | Concordo                   | 14        | 6,8     | 6,8           | 84,5               |
|   | Concordo muito             | 11        | 5,3     | 5,3           | 89,9               |
|   | Concordo totalmente        | 21        | 10,1    | 10,1          | 100,0              |
|   | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

| As responsabilidades do meu trabalho, incomodam-me |                            |           |         |               |                    |
|--|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 81        | 39,1    | 39,1          | 39,1               |
|  | Discordo                   | 56        | 27,1    | 27,1          | 66,2               |
|  | Concordo pouco             | 19        | 9,2     | 9,2           | 75,4               |
|  | Nem concordo, nem discordo | 20        | 9,7     | 9,7           | 85,0               |
|  | Concordo                   | 15        | 7,2     | 7,2           | 92,3               |
|  | Concordo muito             | 8         | 3,9     | 3,9           | 96,1               |
|  | Concordo totalmente        | 8         | 3,9     | 3,9           | 100,0              |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**O tipo de tarefas que realizo são pouco valorizadas pelos outros**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 39        | 18,8    | 18,8          | 18,8                |
|       | Discordo                   | 30        | 14,5    | 14,5          | 33,3                |
|       | Concordo pouco             | 24        | 11,6    | 11,6          | 44,9                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 28        | 13,5    | 13,5          | 58,5                |
|       | Concordo                   | 20        | 9,7     | 9,7           | 68,1                |
|       | Concordo muito             | 37        | 17,9    | 17,9          | 86,0                |
|       | Concordo totalmente        | 29        | 14,0    | 14,0          | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**É frequente desconhecer o que esperam de mim**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 56        | 27,1    | 27,1          | 27,1                |
|       | Discordo                   | 34        | 16,4    | 16,4          | 43,5                |
|       | Concordo pouco             | 27        | 13,0    | 13,0          | 56,5                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 39        | 18,8    | 18,8          | 75,4                |
|       | Concordo                   | 19        | 9,2     | 9,2           | 84,5                |
|       | Concordo muito             | 15        | 7,2     | 7,2           | 91,8                |
|       | Concordo totalmente        | 17        | 8,2     | 8,2           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Tenho, frequentemente, que realizar tarefas que me parecem**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 42        | 20,3    | 20,3          | 20,3                |
|       | Discordo                   | 45        | 21,7    | 21,7          | 42,0                |
|       | Concordo pouco             | 30        | 14,5    | 14,5          | 56,5                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 23        | 11,1    | 11,1          | 67,6                |
|       | Concordo                   | 30        | 14,5    | 14,5          | 82,1                |
|       | Concordo muito             | 18        | 8,7     | 8,7           | 90,8                |
|       | Concordo totalmente        | 19        | 9,2     | 9,2           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Statistics     |         |  |   |  |   |  |
|----------------|---------|--|---|--|---|--|
|                |         | Não tenho perspectivas de progressão na carreira | Preocupa-me pensar que posso ser transferido/a de posto de trabalho | Não tenho poder de decisão na eventualidade de uma transferência | Não me são dadas oportunidades de evoluir/progredir na minha carreira | Existe muita competição entre colegas para progredir na carreira |
| N              | Valid   | 207  | 207   | 207  | 207   | 207  |
|                | Missing | 0  | 0   | 0  | 0   | 0  |
| Mean           |         | 5,0483   | 2,9082  | 3,7923   | 4,4348  | 3,6570   |
| Median         |         | 6,0000   | 2,0000  | 4,0000   | 5,0000  | 3,0000   |
| Std. Deviation |         | 2,13104  | 2,03520   | 2,15882  | 2,18209   | 2,12320  |
| Minimum        |         | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   |
| Maximum        |         | 7,00   | 7,00  | 7,00   | 7,00  | 7,00   |

| Não tenho perspectivas de progressão na carreira           |                            |           |         |               |                    |
|--|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 23        | 11,1    | 11,1          | 11,1               |
|  | Discordo                   | 16        | 7,7     | 7,7           | 18,8               |
|  | Concordo pouco             | 12        | 5,8     | 5,8           | 24,6               |
|  | Nem concordo, nem discordo | 22        | 10,6    | 10,6          | 35,3               |
|  | Concordo                   | 17        | 8,2     | 8,2           | 43,5               |
|  | Concordo muito             | 38        | 18,4    | 18,4          | 61,8               |
|  | Concordo totalmente        | 79        | 38,2    | 38,2          | 100,0              |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |
|  |                            |           |         |               |                    |
| Preocupa-me pensar que posso ser transferido/a de posto de |                            |           |         |               |                    |
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 71        | 34,3    | 34,3          | 34,3               |
|  | Discordo                   | 47        | 22,7    | 22,7          | 57,0               |
|  | Concordo pouco             | 20        | 9,7     | 9,7           | 66,7               |
|  | Nem concordo, nem discordo | 23        | 11,1    | 11,1          | 77,8               |
|  | Concordo                   | 12        | 5,8     | 5,8           | 83,6               |
|  | Concordo muito             | 13        | 6,3     | 6,3           | 89,9               |
|  | Concordo totalmente        | 21        | 10,1    | 10,1          | 100,0              |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |
|  |                            |           |         |               |                    |

| <b>Não tenho poder de decisão na eventualidade de uma</b> |                            |           |         |               |                     |
|---|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
|   |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
| Valid   | Discordo totalmente        | 42        | 20,3    | 20,3          | 20,3                |
|   | Discordo                   | 34        | 16,4    | 16,4          | 36,7                |
|   | Concordo pouco             | 21        | 10,1    | 10,1          | 46,9                |
|   | Nem concordo, nem discordo | 33        | 15,9    | 15,9          | 62,8                |
|   | Concordo                   | 18        | 8,7     | 8,7           | 71,5                |
|   | Concordo muito             | 23        | 11,1    | 11,1          | 82,6                |
|   | Concordo totalmente        | 36        | 17,4    | 17,4          | 100,0               |
|   | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| <b>Não me são dados oportunidades de evoluir/progredia na minha</b> |                            |           |         |               |                     |
|---|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
|   |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
| Valid   | Discordo totalmente        | 29        | 14,0    | 14,0          | 14,0                |
|   | Discordo                   | 23        | 11,1    | 11,1          | 25,1                |
|   | Concordo pouco             | 22        | 10,6    | 10,6          | 35,7                |
|   | Nem concordo, nem discordo | 29        | 14,0    | 14,0          | 49,8                |
|   | Concordo                   | 22        | 10,6    | 10,6          | 60,4                |
|   | Concordo muito             | 23        | 11,1    | 11,1          | 71,5                |
|   | Concordo totalmente        | 59        | 28,5    | 28,5          | 100,0               |
|   | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| <b>Existe muita competição entre colegas para progredir na carreira</b> |                            |           |         |               |                     |
|---|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
|   |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
| Valid   | Discordo totalmente        | 44        | 21,3    | 21,3          | 21,3                |
|   | Discordo                   | 32        | 15,5    | 15,5          | 36,7                |
|   | Concordo pouco             | 31        | 15,0    | 15,0          | 51,7                |
|   | Nem concordo, nem discordo | 30        | 14,5    | 14,5          | 66,2                |
|   | Concordo                   | 19        | 9,2     | 9,2           | 75,4                |
|   | Concordo muito             | 16        | 7,7     | 7,7           | 83,1                |
|   | Concordo totalmente        | 35        | 16,9    | 16,9          | 100,0               |
|   | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Statistics     |         |   |   |  |   |
|----------------|---------|---|---|--|---|
|                |         | Recebo pouco apoio por parte das minhas chefias | Por vezes, sou tratado/a de modo injusto ou com falta de respeito pelas chefias | Não recebo apoio suficiente por parte dos meus colegas | Por vezes, sou tratado/a de modo injusto ou com falta de respeito pelos colegas |
| N              | Valid   | 207   | 207   | 207  | 207   |
|                | Missing | 0   | 0   | 0  | 0   |
| Mean           |         | 2,9517  | 2,6280  | 2,6377   | 2,5749  |
| Median         |         | 2,0000  | 2,0000  | 2,0000   | 2,0000  |
| Std. Deviation |         | 2,02594   | 1,98582   | 1,72056  | 1,85727   |
| Minimum        |         | 1,00  | 1,00  | 1,00   | 1,00  |
| Maximum        |         | 7,00  | 7,00  | 7,00   | 7,00  |

| Recebo pouco apoio por parte das minhas chefias |                            |           |         |               |                    |
|---|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | Discordo totalmente        | 75        | 36,2    | 36,2          | 36,2               |
|   | Discordo                   | 36        | 17,4    | 17,4          | 53,6               |
|   | Concordo pouco             | 21        | 10,1    | 10,1          | 63,8               |
|   | Nem concordo, nem discordo | 24        | 11,6    | 11,6          | 75,4               |
|   | Concordo                   | 17        | 8,2     | 8,2           | 83,6               |
|   | Concordo muito             | 18        | 8,7     | 8,7           | 92,3               |
|   | Concordo totalmente        | 16        | 7,7     | 7,7           | 100,0              |
|   | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Por vezes, sou tratado/a de modo injusto ou com falta de respeito**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 91        | 44,0    | 44,0          | 44,0               |
|       | Discordo                   | 39        | 18,8    | 18,8          | 62,8               |
|       | Concordo pouco             | 19        | 9,2     | 9,2           | 72,0               |
|       | Nem concordo, nem discordo | 17        | 8,2     | 8,2           | 80,2               |
|       | Concordo                   | 12        | 5,8     | 5,8           | 86,0               |
|       | Concordo muito             | 13        | 6,3     | 6,3           | 92,3               |
|       | Concordo totalmente        | 16        | 7,7     | 7,7           | 100,0              |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Não recebo apoio suficiente por parte dos meus colegas**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 71        | 34,3    | 34,3          | 34,3               |
|       | Discordo                   | 50        | 24,2    | 24,2          | 58,5               |
|       | Concordo pouco             | 30        | 14,5    | 14,5          | 72,9               |
|       | Nem concordo, nem discordo | 19        | 9,2     | 9,2           | 82,1               |
|       | Concordo                   | 21        | 10,1    | 10,1          | 92,3               |
|       | Concordo muito             | 8         | 3,9     | 3,9           | 96,1               |
|       | Concordo totalmente        | 8         | 3,9     | 3,9           | 100,0              |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Por vezes, sou tratado/a de modo injusto ou com falta de respeito**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 82        | 39,6    | 39,6          | 39,6               |
|       | Discordo                   | 51        | 24,6    | 24,6          | 64,3               |
|       | Concordo pouco             | 19        | 9,2     | 9,2           | 73,4               |
|       | Nem concordo, nem discordo | 20        | 9,7     | 9,7           | 83,1               |
|       | Concordo                   | 10        | 4,8     | 4,8           | 87,9               |
|       | Concordo muito             | 13        | 6,3     | 6,3           | 94,2               |
|       | Concordo totalmente        | 12        | 5,8     | 5,8           | 100,0              |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

| Statistics     |         |  |   |  |   |  |  |                                     |  |
|----------------|---------|--|---|--|---|--|--|-------------------------------------|--|
|                |         | Tenho vivido situações de violência verbal por parte dos meus superiores | Tenho vivido situações de pressão psicológica por parte dos meus superiores | Tenho sido pressionado a fazer algo que não quero com medo das consequências | Tenho vivido situações de violência verbal por parte de colegas | Tenho sido perseguido e/ou humilhado no meu trabalho | Tenho sido alvo de ameaças no meu trabalho | Tenho sido alvo de violência física | Tenho sido alvo de assédio sexual indesejado |
| N              | Valid   | 207  | 207   | 207  | 207   | 207  | 207  | 207                                 | 207  |
|                | Missing | 0  | 0   | 0  | 0   | 0  | 0  | 0                                   | 0  |
| Mean           |         | 1,7343   | 1,9855  | 1,8696   | 1,8551  | 1,6280   | 1,6280                                     | 1,2802                              | 1,2560                                       |
| Median         |         | 1,0000   | 1,0000  | 1,0000   | 1,0000  | 1,0000   | 1,0000                                     | 1,0000                              | 1,0000                                       |
| Std. Deviation |         | 1,47863  | 1,68799   | 1,51285  | 1,52591   | 1,32628  | 1,52385                                    | ,93930                              | ,94363                                       |
| Minimum        |         | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00  | 1,00   | 1,00                                       | 1,00                                | 1,00   |
| Maximum        |         | 7,00   | 7,00  | 7,00   | 7,00  | 7,00   | 7,00                                       | 7,00                                | 7,00   |

| Tenho vivido situações de violência verbal por parte dos meus    |                            |           |         |               |                    |
|--|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 145       | 70,0    | 70,0          | 70,0               |
|  | Discordo                   | 31        | 15,0    | 15,0          | 85,0               |
|  | Concordo pouco             | 6         | 2,9     | 2,9           | 87,9               |
|  | Nem concordo, nem discordo | 7         | 3,4     | 3,4           | 91,3               |
|  | Concordo                   | 8         | 3,9     | 3,9           | 95,2               |
|  | Concordo muito             | 4         | 1,9     | 1,9           | 97,1               |
|  | Concordo totalmente        | 6         | 2,9     | 2,9           | 100,0              |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |
| Tenho vivido situações de pressão psicológica por parte dos meus |                            |           |         |               |                    |
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 136       | 65,7    | 65,7          | 65,7               |
|  | Discordo                   | 21        | 10,1    | 10,1          | 75,8               |
|  | Concordo pouco             | 12        | 5,8     | 5,8           | 81,6               |
|  | Nem concordo, nem discordo | 16        | 7,7     | 7,7           | 89,4               |
|  | Concordo                   | 7         | 3,4     | 3,4           | 92,8               |
|  | Concordo muito             | 7         | 3,4     | 3,4           | 96,1               |
|  | Concordo totalmente        | 8         | 3,9     | 3,9           | 100,0              |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tenho sido pressionado a fazer algo que não quero com medo das**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 132       | 63,8    | 63,8          | 63,8                |
|       | Discordo                   | 34        | 16,4    | 16,4          | 80,2                |
|       | Concordo pouco             | 11        | 5,3     | 5,3           | 85,5                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 11        | 5,3     | 5,3           | 90,8                |
|       | Concordo                   | 10        | 4,8     | 4,8           | 95,7                |
|       | Concordo muito             | 3         | 1,4     | 1,4           | 97,1                |
|       | Concordo totalmente        | 6         | 2,9     | 2,9           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Tenho vivido situações de violência verbal por parte de colegas**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 129       | 62,3    | 62,3          | 62,3                |
|       | Discordo                   | 41        | 19,8    | 19,8          | 82,1                |
|       | Concordo pouco             | 13        | 6,3     | 6,3           | 88,4                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 6         | 2,9     | 2,9           | 91,3                |
|       | Concordo                   | 6         | 2,9     | 2,9           | 94,2                |
|       | Concordo muito             | 4         | 1,9     | 1,9           | 96,1                |
|       | Concordo totalmente        | 8         | 3,9     | 3,9           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Tenho sido perseguido e/ou humilhado no meu trabalho**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 146       | 70,5    | 70,5          | 70,5                |
|       | Discordo                   | 35        | 16,9    | 16,9          | 87,4                |
|       | Concordo pouco             | 9         | 4,3     | 4,3           | 91,8                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 4         | 1,9     | 1,9           | 93,7                |
|       | Concordo                   | 6         | 2,9     | 2,9           | 96,6                |
|       | Concordo muito             | 1         | ,5      | ,5            | 97,1                |
|       | Concordo totalmente        | 6         | 2,9     | 2,9           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Tenho sido alvo de ameaças no meu trabalho**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 159       | 76,8    | 76,8          | 76,8                |
|       | Discordo                   | 25        | 12,1    | 12,1          | 88,9                |
|       | Concordo pouco             | 4         | 1,9     | 1,9           | 90,8                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 3         | 1,4     | 1,4           | 92,3                |
|       | Concordo                   | 2         | 1,0     | 1,0           | 93,2                |
|       | Concordo muito             | 4         | 1,9     | 1,9           | 95,2                |
|       | Concordo totalmente        | 10        | 4,8     | 4,8           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Tenho sido alvo de violência física**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 178       | 86,0    | 86,0          | 86,0                |
|       | Discordo                   | 19        | 9,2     | 9,2           | 95,2                |
|       | Concordo pouco             | 3         | 1,4     | 1,4           | 96,6                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 2         | 1,0     | 1,0           | 97,6                |
|       | Concordo                   | 1         | ,5      | ,5            | 98,1                |
|       | Concordo muito             | 1         | ,5      | ,5            | 98,6                |
|       | Concordo totalmente        | 3         | 1,4     | 1,4           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**Tenho sido alvo de assédio sexual indesejado**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente | 184       | 88,9    | 88,9          | 88,9                |
|       | Discordo            | 12        | 5,8     | 5,8           | 94,7                |
|       | Concordo pouco      | 5         | 2,4     | 2,4           | 97,1                |
|       | Concordo            | 2         | 1,0     | 1,0           | 98,1                |
|       | Concordo muito      | 1         | ,5      | ,5            | 98,6                |
|       | Concordo totalmente | 3         | 1,4     | 1,4           | 100,0               |
|       | Total               | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

| Statistics     |         |   |  |  |  |
|----------------|---------|---|--|--|--|
|                |         | O meu trabalho retira-me tanta energia que afeta a minha vida privada | O trabalho limita muito o tempo para estar com a família | O meu trabalho retira-me tempo o que afeta a minha vida social | O trabalho limita muito o tempo para estar com os amigos |
| N              | Valid   | 207   | 207  | 207  | 207  |
|                | Missing | 0   | 0  | 0  | 0  |
| Mean           |         | 3,0966  | 3,0870   | 2,8454   | 2,8406   |
| Median         |         | 2,0000  | 2,0000   | 2,0000   | 2,0000   |
| Std. Deviation |         | 2,05751   | 2,09302  | 1,96208  | 1,98751  |
| Minimum        |         | 1,00  | 1,00   | 1,00   | 1,00   |
| Maximum        |         | 7,00  | 7,00   | 7,00   | 7,00   |

| O meu trabalho retira-me tanta energia que afeta a minha vida |                            |           |         |               |                    |
|---|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | Discordo totalmente        | 66        | 31,9    | 31,9          | 31,9               |
|   | Discordo                   | 39        | 18,8    | 18,8          | 50,7               |
|   | Concordo pouco             | 25        | 12,1    | 12,1          | 62,8               |
|   | Nem concordo, nem discordo | 17        | 8,2     | 8,2           | 71,0               |
|   | Concordo                   | 28        | 13,5    | 13,5          | 84,5               |
|   | Concordo muito             | 10        | 4,8     | 4,8           | 89,4               |
|   | Concordo totalmente        | 22        | 10,6    | 10,6          | 100,0              |
|   | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

| O trabalho limita muito o tempo para estar com a família |                            |           |         |               |                    |
|--|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | Discordo totalmente        | 65        | 31,4    | 31,4          | 31,4               |
|  | Discordo                   | 45        | 21,7    | 21,7          | 53,1               |
|  | Concordo pouco             | 25        | 12,1    | 12,1          | 65,2               |
|  | Nem concordo, nem discordo | 12        | 5,8     | 5,8           | 71,0               |
|  | Concordo                   | 20        | 9,7     | 9,7           | 80,7               |
|  | Concordo muito             | 19        | 9,2     | 9,2           | 89,9               |
|  | Concordo totalmente        | 21        | 10,1    | 10,1          | 100,0              |
|  | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

**O meu trabalho retira-me tempo o que afeta a minha vida social**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 73        | 35,3    | 35,3          | 35,3                |
|       | Discordo                   | 44        | 21,3    | 21,3          | 56,5                |
|       | Concordo pouco             | 24        | 11,6    | 11,6          | 68,1                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 19        | 9,2     | 9,2           | 77,3                |
|       | Concordo                   | 17        | 8,2     | 8,2           | 85,5                |
|       | Concordo muito             | 15        | 7,2     | 7,2           | 92,8                |
|       | Concordo totalmente        | 15        | 7,2     | 7,2           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

**O trabalho limita muito o tempo para estar com os amigos**

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid | Discordo totalmente        | 75        | 36,2    | 36,2          | 36,2                |
|       | Discordo                   | 44        | 21,3    | 21,3          | 57,5                |
|       | Concordo pouco             | 22        | 10,6    | 10,6          | 68,1                |
|       | Nem concordo, nem discordo | 18        | 8,7     | 8,7           | 76,8                |
|       | Concordo                   | 16        | 7,7     | 7,7           | 84,5                |
|       | Concordo muito             | 17        | 8,2     | 8,2           | 92,8                |
|       | Concordo totalmente        | 15        | 7,2     | 7,2           | 100,0               |
|       | Total                      | 207       | 100,0   | 100,0         |                     |

Para finalizar, pedia-lhe que considerasse, numa escala de 1 a 7, qual o seu nível de stresse habitual no seu trabalho (sendo 1 nível muito baixo de stresse e 7 nível de stresse muito alto de stresse).

### Statistics

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 207     |
|                | Missing | 0       |
| Mean           |         | 4,1304  |
| Median         |         | 4,0000  |
| Std. Deviation |         | 1,63618 |
| Minimum        |         | 1,00    |
| Maximum        |         | 7,00    |

| Para finalizar, pedia-lhe que considerasse, numa escala de 1 a 7, |                   |           |         |               |                    |
|---|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|   |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid   | Nível muito baixo | 15        | 7,2     | 7,2           | 7,2                |
|   | Nível baixo       | 23        | 11,1    | 11,1          | 18,4               |
|   | Nível residual    | 35        | 16,9    | 16,9          | 35,3               |
|   | Nível aceitável   | 38        | 18,4    | 18,4          | 53,6               |
|   | Nível alto        | 52        | 25,1    | 25,1          | 78,7               |
|   | Nível muito alto  | 31        | 15,0    | 15,0          | 93,7               |
|   | Nível máximo      | 13        | 6,3     | 6,3           | 100,0              |
|   | Total             | 207       | 100,0   | 100,0         |                    |

## **Apêndice IV**

Alpha de Cronbach

| Reliability Statistics   |            |                |     |
|--|------------|----------------|-----|
| Cronbach's Alpha   | N of Items |                |     |
| ,853   | 6          |                |     |
| Item Statistics  |            |                |     |
|  | Mean       | Std. Deviation | N   |
| Temperatura local de trabalho é, com frequência, inadequada                              | 4,8502     | 2,01975        | 207 |
| Durante o meu trabalho, sinto-me afetado pelas baixas ou altas temperaturas              | 4,8454     | 1,97687        | 207 |
| Há correntes de ar no meu espaço de trabalho   | 4,1256     | 2,17748        | 207 |
| Condições climatéricas adversas (sol, chuva, vento) interferem no meu espaço de trabalho | 4,1498     | 2,38559        | 207 |
| Existe muito ruído no meu local de trabalho  | 3,9807     | 2,08546        | 207 |
| Condições de iluminação no meu local de trabalho, são, frequentemente, inadequadas       | 3,4879     | 1,93551        | 207 |

| Reliability Statistics  |            |                |     |
|---|------------|----------------|-----|
| Cronbach's Alpha  | N of Items |                |     |
| ,767  | 4          |                |     |
| Item Statistics   |            |                |     |
|   | Mean       | Std. Deviation | N   |
| Os equipamentos com que trabalho são complexos de utilizar                        | 2,9952     | 1,97434        | 207 |
| Os equipamentos de trabalho que utilizo, muitas vezes, não funcionam corretamente | 3,9710     | 1,94066        | 207 |
| Os equipamentos que utilizo no meu trabalho prejudicam a minha saúde física       | 3,6425     | 2,08735        | 207 |
| Os equipamentos que utilizo desgastam-me psicologicamente                         | 3,5121     | 2,07823        | 207 |

| Reliability Statistics   |            |                |     |
|--|------------|----------------|-----|
| Cronbach's Alpha   | N of Items |                |     |
| ,884   | 8          |                |     |
| Item Statistics  |            |                |     |
|  | Mean       | Std. Deviation | N   |
| Faço um grande esforço físico para realizar o meu trabalho               | 3,4879     | 2,17412        | 207 |
| Faço um grande esforço mental para realizar o meu trabalho               | 4,2222     | 2,06423        | 207 |
| O meu trabalho caracteriza-se por ter picos de elevada carga de trabalho | 5,0628     | 1,94610        | 207 |
| Tenho necessidade de trabalhar a um ritmo elevado                        | 4,2029     | 1,92263        | 207 |
| Tenho sobrecarga de trabalho (demasiadas tarefas)                        | 4,0483     | 2,03551        | 207 |
| Tenho pouco tempo para fazer o meu trabalho                              | 3,9179     | 1,91773        | 207 |
| O meu trabalho atrasa-se porque sou demasiadas vezes interrompido        | 3,8116     | 2,07113        | 207 |
| É difícil ter tempo para ter o meu trabalho em dia                       | 3,5121     | 1,91281        | 207 |

| Reliability Statistics   |            |                |     |
|--|------------|----------------|-----|
| Cronbach's Alpha   | N of Items |                |     |
| ,723   | 10         |                |     |
| Item Statistics  |            |                |     |
|  | Mean       | Std. Deviation | N   |
| As chefias não têm em conta a minha opinião quando me distribuem tarefas             | 3,1643     | 1,85443        | 207 |
| Tenho pouca liberdade para tomar decisões no meu trabalho                            | 3,3623     | 1,89510        | 207 |
| Tenho tarefas rotineiras e repetitivas que me desagradam                             | 3,4396     | 1,98904        | 207 |
| Tenho colegas que não fazem o seu trabalho, sobrecarregando-me                       | 3,2560     | 2,03779        | 207 |
| Fazem-me pedidos contraditórios aos meu trabalho                                     | 3,0918     | 1,92235        | 207 |
| Nas situações difíceis de trabalho, recebo o apoio necessário                        | 3,2947     | 1,83153        | 207 |
| Tenho influência na ordem com que realizo as minhas tarefas                          | 3,2222     | 1,82722        | 207 |
| Por regra, dão-me toda a informação que preciso para a realização de um bom trabalho | 3,5362     | 1,83478        | 207 |
| Tenho que trabalhar, frequentemente, para além do horário de trabalho                | 3,2512     | 2,09592        | 207 |
| A supervisão do meu trabalho é inadequada ou pobre                                   | 3,1498     | 1,97356        | 207 |

| Reliability Statistics  |            |                |     |
|---|------------|----------------|-----|
| Cronbach's Alpha  | N of Items |                |     |
| ,795  | 5          |                |     |
| Item Statistics   |            |                |     |
|   | Mean       | Std. Deviation | N   |
| Tenho pouca satisfação com o trabalho que realizo                         | 2,9662     | 2,00093        | 207 |
| As responsabilidades do meu trabalho, incomodam-me                        | 2,4589     | 1,70579        | 207 |
| O tipo de tarefas que realizo são pouco valorizadas pelos outros          | 3,9034     | 2,11567        | 207 |
| É frequente desconhecer o que esperam de mim                              | 3,2126     | 1,93417        | 207 |
| Tenho, frequentemente, que realizar tarefas que me parecem desnecessárias | 3,4058     | 1,95571        | 207 |

| Reliability Statistics  |            |                |     |
|---|------------|----------------|-----|
| Cronbach's Alpha  | N of Items |                |     |
| ,643  | 5          |                |     |
| Item Statistics   |            |                |     |
|   | Mean       | Std. Deviation | N   |
| Não tenho perspectivas de progresso na carreira                       | 5,0483     | 2,13104        | 207 |
| Preocupame pensar que posso ser transferido/a de posto de trabalho    | 2,9082     | 2,03520        | 207 |
| Não tenho poder de decisão na eventualidade de uma transferência      | 3,7923     | 2,15882        | 207 |
| Não me são dadas oportunidades de evoluir/progredia na minha carreira | 4,4348     | 2,18209        | 207 |
| Existe muita competição entre colegas para progredir na carreira      | 3,6570     | 2,12320        | 207 |

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,824                   | 4          |

| Item Statistics   |        |                |     |
|---|--------|----------------|-----|
|   | Mean   | Std. Deviation | N   |
| Recebo pouco apoio por parte das minhas chefias                                 | 2,9517 | 2,02594        | 207 |
| Por vezes, sou tratado/a de modo injusto ou com falta de respeito pelas chefias | 2,6280 | 1,98582        | 207 |
| Não recebo apoio suficiente por parte dos meus colegas                          | 2,6377 | 1,72056        | 207 |
| Por vezes, sou tratado/a de modo injusto ou com falta de respeito pelos colegas | 2,5749 | 1,85727        | 207 |

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,901                   | 8          |

| Item Statistics  |        |                |     |
|--|--------|----------------|-----|
|  | Mean   | Std. Deviation | N   |
| Tenho vivido situações de violência verbal por parte dos meus superiores     | 1,7343 | 1,47863        | 207 |
| Tenho vivido situações de pressão psicológica por parte dos meus superiores  | 1,9855 | 1,68799        | 207 |
| Tenho sido pressionado a fazer algo que não quero com medo das consequências | 1,8696 | 1,51285        | 207 |
| Tenho vivido situações de violência verbal por parte de colegas              | 1,8551 | 1,52591        | 207 |
| Tenho sido perseguido e/ou humilhado no meu trabalho                         | 1,6280 | 1,32628        | 207 |
| Tenho sido alvo de ameaças no meu trabalho                                   | 1,6280 | 1,52385        | 207 |
| Tenho sido alvo de violência física  | 1,2802 | ,93930         | 207 |
| Tenho sido alvo de assédio sexual indesejado                                 | 1,2560 | ,94363         | 207 |

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,951                   | 4          |

| Item Statistics   |        |                |     |
|---|--------|----------------|-----|
|   | Mean   | Std. Deviation | N   |
| O meu trabalho retira-me tanta energia que afeta a minha vida privada | 3,0966 | 2,05751        | 207 |
| O trabalho limita muito o tempo para estar com a família              | 3,0870 | 2,09302        | 207 |
| O meu trabalho retira-me tempo o que afeta a minha vida social        | 2,8454 | 1,96208        | 207 |
| O trabalho limita muito o tempo para estar com os amigos              | 2,8406 | 1,98751        | 207 |

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,890                   | 18         |

| Item Statistics  |        |                |     |
|--|--------|----------------|-----|
|  | Mean   | Std. Deviation | N   |
| Tensão muscular, como por exemplo, aperto de mandíbula, dor na nuca  | 1,5459 | ,49910         | 207 |
| Hiperacidez estomacal (azia) sem causa aparente  | 1,7440 | ,43750         | 207 |
| Esquecimento de coisas corriqueiras, como esquecer o número de um telefone que usa com frequência, onde colocou a chave, por exemplo | 1,4976 | ,50121         | 207 |
| Irritabilidade de excessiva  | 1,6377 | ,48184         | 207 |
| Nervosismo   | 1,5556 | ,49811         | 207 |
| Vontade de desaparecer   | 1,7101 | ,45479         | 207 |
| Não tenho energia para ir trabalhar de manhã   | 1,7005 | ,45916         | 207 |
| Sensação de incompetência, de que não vai conseguir lidar com o que está ocorrendo   | 1,8164 | ,38808         | 207 |
| Pensar num só assunto ou repetir o mesmo assunto   | 1,7440 | ,43750         | 207 |
| Ansiedade  | 1,5072 | ,50116         | 207 |
| Distúrbios do sono, ou dormir demais ou de menos   | 1,4928 | ,50116         | 207 |
| Pesadelos  | 1,8454 | ,36239         | 207 |
| Cansaço ao levantar  | 1,5024 | ,50121         | 207 |
| Trabalhar com um nível de competência abaixo do seu normal   | 1,7633 | ,42610         | 207 |
| Diminuição do desejo sexual  | 1,7826 | ,41347         | 207 |
| Sentir que nada mais vale a pena   | 1,8744 | ,33221         | 207 |
| Tenho comido demasiado ou tenho perdido o apetite (incluindo saltar refeições)   | 1,6860 | ,46525         | 207 |
| Tenho sentido mais dependência do álcool, tabagismo, cafeína ou drogas   | 1,8357 | ,37140         | 207 |

## **Apêndice V**

T-Test

| Group Statistics     |           |     |        |                |                 |
|----------------------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Sexo                 |           | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaCon<br>dFisicas | Masculino | 115 | 4,8261 | 1,48258        | ,13825          |
|                      | Feminino  | 92  | 3,5072 | 1,42816        | ,14890          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |         |
| MediaCon<br>dFisicas     | Equal variances assumed     | ,503                  | ,479 | 6,464                        | 205     | ,000            | 1,31884         | ,20403                | ,91657          | 1,72111 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 6,491                        | 198,044 | ,000            | 1,31884         | ,20318                | ,91816          | 1,71952 |

| Group Statistics      |           |     |        |                |                 |
|-----------------------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Sexo                  |           | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaEqui<br>pamentos | Masculino | 115 | 3,9630 | 1,52797        | ,14248          |
|                       | Feminino  | 92  | 2,9891 | 1,40979        | ,14698          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |         |
| MediaEqui<br>pamentos    | Equal variances assumed     | 1,232                 | ,268 | 4,715                        | 205     | ,000            | ,97391          | ,20655                | ,56668          | 1,38115 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 4,758                        | 200,826 | ,000            | ,97391          | ,20471                | ,57026          | 1,37756 |

| Group Statistics   |           |     |        |                |                 |
|--------------------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Sexo               |           | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaCar<br>gaTrab | Masculino | 115 | 4,2870 | 1,48364        | ,13835          |
|                    | Feminino  | 92  | 3,7160 | 1,44877        | ,15104          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaCar<br>gaTrab       | Equal variances assumed     | ,091                  | ,763 | 2,780                        | 205     | ,006            | ,57092          | ,20537                | ,16601          | ,97584 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 2,787                        | 197,037 | ,006            | ,57092          | ,20483                | ,16698          | ,97486 |

| Group Statistics |           |     |        |                |                 |
|------------------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Sexo             |           | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaOrg         | Masculino | 115 | 3,3139 | 1,08651        | ,10132          |
| Trab             | Feminino  | 92  | 3,2304 | ,96371         | ,10047          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaOrg                 | Equal variances assumed     | 2,298                 | ,131 | ,577                         | 205     | ,564            | ,08348          | ,14460                | -,20162         | ,36858 |
| Trab                     | Equal variances not assumed |                       |      | ,585                         | 202,786 | ,559            | ,08348          | ,14269                | -,19787         | ,36482 |

| Group Statistics |           |     |        |                |                 |
|------------------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Sexo             |           | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaPap         | Masculino | 115 | 3,1913 | 1,58023        | ,14736          |
| elOrg            | Feminino  | 92  | 3,1870 | 1,25927        | ,13129          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaPap                 | Equal variances assumed     | 6,964                 | ,009 | ,021                         | 205     | ,983            | ,00435          | ,20234                | -,39459         | ,40328 |
| elOrg                    | Equal variances not assumed |                       |      | ,022                         | 204,998 | ,982            | ,00435          | ,19736                | -,38477         | ,39346 |

| Group Statistics |           |     |        |                |                 |
|------------------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Sexo             |           | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaDes         | Masculino | 115 | 4,0017 | 1,32810        | ,12385          |
| enCarr           | Feminino  | 92  | 3,9261 | 1,41475        | ,14750          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaDes                 | Equal variances assumed     | ,730                  | ,394 | ,396                         | 205     | ,693            | ,07565          | ,19124                | -,30141         | ,45271 |
| enCarr                   | Equal variances not assumed |                       |      | ,393                         | 189,397 | ,695            | ,07565          | ,19260                | -,30426         | ,45556 |

| Group Statistics |           |     |        |                |                 |
|------------------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Sexo             |           | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaRel         | Masculino | 115 | 2,8804 | 1,64248        | ,15316          |
| ColChe           | Feminino  | 92  | 2,4701 | 1,36973        | ,14280          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaRel                 | Equal variances assumed     | 4,460                 | ,036 | 1,921                        | 205     | ,056            | ,41033          | ,21365                | -,01091         | ,83156 |
| ColChe                   | Equal variances not assumed |                       |      | 1,959                        | 204,629 | ,051            | ,41033          | ,20941                | -,00255         | ,82320 |

| Group Statistics |           |     |        |                |                 |
|------------------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Sexo             |           | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaVioF        | Masculino | 115 | 1,8576 | 1,29744        | ,12099          |
| isPsi            | Feminino  | 92  | 1,4008 | ,60519         | ,06310          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaVioF                | Equal variances assumed     | 24,734                | ,000 | 3,116                        | 205     | ,002            | ,45679          | ,14662                | ,16773          | ,74586 |
| isPsi                    | Equal variances not assumed |                       |      | 3,348                        | 168,800 | ,001            | ,45679          | ,13645                | ,18742          | ,72616 |

| Group Statistics |           |     |        |                |                 |
|------------------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Sexo             |           | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaEqui        | Masculino | 115 | 3,1522 | 1,98782        | ,18536          |
| Trab             | Feminino  | 92  | 2,7364 | 1,74602        | ,18203          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaEqui                | Equal variances assumed     | 3,331                 | ,069 | 1,577                        | 205     | ,116            | ,41576          | ,26357                | -,10389         | ,93542 |
| Trab                     | Equal variances not assumed |                       |      | 1,600                        | 203,179 | ,111            | ,41576          | ,25980                | -,09649         | ,92801 |

| Group Statistics             |     |        |                |                 |
|------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Sexo                         | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaSina isStress Masculino | 115 | 1,7184 | ,26138         | ,02437          |
| Feminino                     | 92  | 1,6322 | ,26418         | ,02754          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaSina isStress       | Equal variances assumed     | ,129                  | ,719 | 2,344                        | 205     | ,020            | ,08611          | ,03673                | ,01368          | ,15854 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 2,341                        | 194,246 | ,020            | ,08611          | ,03678                | ,01357          | ,15865 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaCon dFisicas Sim     | 47  | 4,3475 | 1,64435        | ,23985          |
| Não                       | 160 | 4,2083 | 1,58610        | ,12539          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaCon dFisicas        | Equal variances assumed     | ,525                  | ,470 | ,525                         | 205    | ,600            | ,13918          | ,26535                | -,38398         | ,66235 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | ,514                         | 73,003 | ,609            | ,13918          | ,27065                | -,40023         | ,67859 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaEquipamentos Sim     | 47  | 3,6702 | 1,59492        | ,23264          |
| Não                       | 160 | 3,4891 | 1,54043        | ,12178          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaEquipamentos        | Equal variances assumed     | ,006                  | ,938 | ,703                         | 205    | ,483            | ,18115          | ,25763                | -,32680         | ,68910 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | ,690                         | 73,076 | ,492            | ,18115          | ,26259                | -,34218         | ,70448 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaCar                  | 47  | 4,1888 | 1,49453        | ,21800          |
| gaTrab                    | 160 | 3,9875 | 1,49292        | ,11803          |

**Independent Samples Test**

|          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|----------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaCar | Equal variances assumed     | ,032                  | ,857 | ,813                         | 205    | ,417            | ,20133          | ,24775                | -,28714         | ,68980 |
| gaTrab   | Equal variances not assumed |                       |      | ,812                         | 75,054 | ,419            | ,20133          | ,24790                | -,29250         | ,69516 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaOrg                  | 47  | 3,3170 | ,97876         | ,14277          |
| Trab                      | 160 | 3,2650 | 1,04996        | ,08301          |

**Independent Samples Test**

|          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|----------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaOrg | Equal variances assumed     | 1,124                 | ,290 | ,303                         | 205    | ,762            | ,05202          | ,17162                | -,28635         | ,39039 |
| Trab     | Equal variances not assumed |                       |      | ,315                         | 79,721 | ,754            | ,05202          | ,16514                | -,27664         | ,38068 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaPap                  | 47  | 3,0894 | 1,46662        | ,21393          |
| elOrg                     | 160 | 3,2188 | 1,43939        | ,11379          |

**Independent Samples Test**

|          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|----------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaPap | Equal variances assumed     | ,212                  | ,645 | -,539                        | 205    | ,590            | -,12939         | ,23983                | -,60224         | ,34347 |
| elOrg    | Equal variances not assumed |                       |      | -,534                        | 74,000 | ,595            | -,12939         | ,24231                | -,61220         | ,35343 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaDes enCarr Sim       | 47  | 3,9191 | 1,60199        | ,23367          |
| MediaDes enCarr Não       | 160 | 3,9825 | 1,29175        | ,10212          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 |                 | Upper  |
| MediaDes enCarr          | Equal variances assumed     | 4,333                 | ,039 | -,279                        | 205    | ,780            | -,06335         | ,22688                | -,51068         | ,38398 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | -,248                        | 64,568 | ,805            | -,06335         | ,25501                | -,57271         | ,44601 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaRel ColChe Sim       | 47  | 2,8457 | 1,47769        | ,21554          |
| MediaRel ColChe Não       | 160 | 2,6547 | 1,55630        | ,12304          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 |                 | Upper  |
| MediaRel ColChe          | Equal variances assumed     | ,773                  | ,380 | ,748                         | 205    | ,455            | ,19106          | ,25534                | -,31237         | ,69449 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | ,770                         | 78,451 | ,444            | ,19106          | ,24819                | -,30300         | ,68512 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaVioF isPsi Sim       | 47  | 1,7420 | 1,30410        | ,19022          |
| MediaVioF isPsi Não       | 160 | 1,6289 | ,99433         | ,07861          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 |                 | Upper  |
| MediaVioF isPsi          | Equal variances assumed     | 1,837                 | ,177 | ,636                         | 205    | ,525            | ,11312          | ,17780                | -,23744         | ,46367 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | ,550                         | 62,525 | ,585            | ,11312          | ,20583                | -,29825         | ,52448 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaEqui Trab Sim        | 47  | 3,2234 | 1,96590        | ,28676          |
| MediaEqui Trab Não        | 160 | 2,8922 | 1,86823        | ,14770          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaEqui Trab           | Equal variances assumed     | 1,320                 | ,252 | 1,056                        | 205    | ,292            | ,33122          | ,31367                | -,28721         | ,94965 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,027                        | 72,174 | ,308            | ,33122          | ,32256                | -,31176         | ,97420 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaStress Sim           | 47  | 4,3404 | 1,56423        | ,22817          |
| MediaStress Não           | 160 | 4,0688 | 1,65640        | ,13095          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaStress              | Equal variances assumed     | ,115                  | ,735 | 1,001                        | 205    | ,318            | ,27168          | ,27146                | -,26354         | ,80689 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,033                        | 78,821 | ,305            | ,27168          | ,26307                | -,25198         | ,79533 |

| Group Statistics          |     |        |                |                 |
|---------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem funções de supervisão | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaSinaisStress Sim     | 47  | 1,6714 | ,27384         | ,03994          |
| MediaSinaisStress Não     | 160 | 1,6826 | ,26379         | ,02085          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaSinaisStress        | Equal variances assumed     | ,248                  | ,619 | -,255                        | 205    | ,799            | -,01124         | ,04415                | -,09828         | ,07579 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | -,250                        | 72,927 | ,804            | -,01124         | ,04506                | -,10105         | ,07856 |

| Group Statistics                |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaCon                        | 76  | 4,4035 | 1,65468        | ,18981          |
| dFisicas                        | 131 | 4,1450 | 1,56038        | ,13633          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaCon                 | Equal variances assumed     | ,233                  | ,630 | 1,123                        | 205     | ,263            | ,25847          | ,23006                | -,19512         | ,71206 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,106                        | 149,406 | ,270            | ,25847          | ,23369                | -,20330         | ,72024 |

| Group Statistics                |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaEqui                       | 76  | 3,9770 | 1,58439        | ,18174          |
| pamentos                        | 131 | 3,2710 | 1,47610        | ,12897          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |         |
| MediaEqui                | Equal variances assumed     | ,107                  | ,744 | 3,228                        | 205     | ,001            | ,70598          | ,21869                | ,27482          | 1,13714 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 3,168                        | 147,913 | ,002            | ,70598          | ,22285                | ,26560          | 1,14637 |

| Group Statistics                |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaCar                        | 76  | 4,1743 | 1,49068        | ,17099          |
| gaTrab                          | 131 | 3,9513 | 1,49241        | ,13039          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaCar                 | Equal variances assumed     | ,383                  | ,537 | 1,037                        | 205     | ,301            | ,22301          | ,21510                | -,20109         | ,64710 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,037                        | 156,965 | ,301            | ,22301          | ,21504                | -,20173         | ,64774 |

| Group Statistics                |     |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaOrg Trab                   | Sim | 76  | 3,5145 | 1,12850        | ,12945          |
|                                 | Não | 131 | 3,1389 | ,94930         | ,08294          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaOrg Trab            | Equal variances assumed     | 1,637                 | ,202 | 2,557                        | 205     | ,011            | ,37554          | ,14686                | ,08599          | ,66510 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 2,443                        | 135,996 | ,016            | ,37554          | ,15374                | ,07151          | ,67957 |

| Group Statistics                |     |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaPap elOrg                  | Sim | 76  | 3,4816 | 1,47772        | ,16951          |
|                                 | Não | 131 | 3,0198 | 1,40041        | ,12235          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaPap elOrg           | Equal variances assumed     | ,032                  | ,859 | 2,241                        | 205     | ,026            | ,46173          | ,20608                | ,05543          | ,86803 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 2,209                        | 150,020 | ,029            | ,46173          | ,20905                | ,04866          | ,87480 |

| Group Statistics                |     |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaDes enCarr                 | Sim | 76  | 4,0763 | 1,39903        | ,16048          |
|                                 | Não | 131 | 3,9053 | 1,34538        | ,11755          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaDes enCarr          | Equal variances assumed     | ,082                  | ,774 | ,868                         | 205     | ,386            | ,17097          | ,19686                | -,21716         | ,55910 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | ,859                         | 151,848 | ,391            | ,17097          | ,19892                | -,22205         | ,56399 |

| Group Statistics                |     |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaRel                        | Sim | 76  | 3,0757 | 1,55135        | ,17795          |
| ColChe                          | Não | 131 | 2,4790 | 1,49166        | ,13033          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 |                 | Upper   |
| MediaRel                 | Equal variances assumed     | ,107                  | ,744 | 2,733                        | 205     | ,007            | ,59665          | ,21827                | ,16630          | 1,02700 |
| ColChe                   | Equal variances not assumed |                       |      | 2,705                        | 151,831 | ,008            | ,59665          | ,22057                | ,16086          | 1,03244 |

| Group Statistics                |     |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaVioF                       | Sim | 76  | 1,8651 | 1,33958        | ,15366          |
| isPsi                           | Não | 131 | 1,5324 | ,85928         | ,07508          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 |                 | Upper  |
| MediaVioF                | Equal variances assumed     | 11,635                | ,001 | 2,176                        | 205     | ,031            | ,33269          | ,15292                | ,03119          | ,63419 |
| isPsi                    | Equal variances not assumed |                       |      | 1,945                        | 111,418 | ,054            | ,33269          | ,17102                | -,00619         | ,67156 |

| Group Statistics                |     |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaEqui                       | Sim | 76  | 3,1283 | 1,90153        | ,21812          |
| Trab                            | Não | 131 | 2,8740 | 1,88603        | ,16478          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 |                 | Upper  |
| MediaEqui                | Equal variances assumed     | ,032                  | ,858 | ,932                         | 205     | ,352            | ,25424          | ,27277                | -,28355         | ,79204 |
| Trab                     | Equal variances not assumed |                       |      | ,930                         | 155,767 | ,354            | ,25424          | ,27337                | -,28574         | ,79423 |

| Group Statistics                |     |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaStress                     | Sim | 76  | 4,2895 | 1,63964        | ,18808          |
|                                 | Não | 131 | 4,0382 | 1,63333        | ,14270          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaStress              | Equal variances assumed     | ,046                  | ,831 | 1,066                        | 205     | ,288            | ,25131          | ,23585                | -,21369         | ,71630 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,064                        | 156,321 | ,289            | ,25131          | ,23609                | -,21503         | ,71764 |

| Group Statistics                |     |     |        |                |                 |
|---------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Já sofreu acidentes de trabalho |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaSinaisStress               | Sim | 76  | 1,6345 | ,25406         | ,02914          |
|                                 | Não | 131 | 1,7065 | ,26930         | ,02353          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaSinaisStress        | Equal variances assumed     | ,711                  | ,400 | -1,893                       | 205     | ,060            | -,07203         | ,03804                | -,14703         | ,00297 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | -1,923                       | 164,351 | ,056            | -,07203         | ,03746                | -,14598         | ,00193 |

| Group Statistics                     |     |     |        |                |                 |
|--------------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| acidentes de trabalho com gravidade? |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaCondFisicas                     | Sim | 29  | 5,2989 | 1,46411        | ,27188          |
|                                      | Não | 178 | 4,0674 | 1,55365        | ,11645          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       | Lower           | Upper   |
| MediaCondFisicas         | Equal variances assumed     | ,934                  | ,335 | 3,989                        | 205    | ,000            | 1,23143         | ,30873                | ,62274          | 1,84013 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 4,164                        | 39,008 | ,000            | 1,23143         | ,29577                | ,63319          | 1,82968 |

| Group Statistics                     |     |      |                |                 |        |
|--------------------------------------|-----|------|----------------|-----------------|--------|
| acidentes de trabalho com gravidade? | N   | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |        |
| MediaEquipamentos                    | Sim | 29   | 4,9914         | 1,29125         | ,23978 |
|                                      | Não | 178  | 3,2921         | 1,45906         | ,10936 |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 |                 | Upper   |
| MediaEquipamentos        | Equal variances assumed     | 1,302                 | ,255 | 5,904                        | 205    | ,000            | 1,69924         | ,28782                | 1,13177         | 2,26671 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 6,448                        | 40,583 | ,000            | 1,69924         | ,26354                | 1,16685         | 2,23164 |

| Group Statistics                     |     |      |                |                 |        |
|--------------------------------------|-----|------|----------------|-----------------|--------|
| acidentes de trabalho com gravidade? | N   | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |        |
| MediaCar gaTrab                      | Sim | 29   | 4,8879         | 1,28884         | ,23933 |
|                                      | Não | 178  | 3,8940         | 1,47952         | ,11090 |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 |                 | Upper   |
| MediaCar gaTrab          | Equal variances assumed     | ,460                  | ,499 | 3,412                        | 205    | ,001            | ,99397          | ,29136                | ,41953          | 1,56841 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 3,768                        | 41,015 | ,001            | ,99397          | ,26377                | ,46127          | 1,52667 |

| Group Statistics                     |     |      |                |                 |        |
|--------------------------------------|-----|------|----------------|-----------------|--------|
| acidentes de trabalho com gravidade? | N   | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |        |
| MediaOrg Trab                        | Sim | 29   | 3,7414         | ,77484          | ,14388 |
|                                      | Não | 178  | 3,2011         | 1,05058         | ,07874 |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 |                 | Upper  |
| MediaOrg Trab            | Equal variances assumed     | 5,942                 | ,016 | 2,652                        | 205    | ,009            | ,54026          | ,20372                | ,13859          | ,94192 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 3,294                        | 46,623 | ,002            | ,54026          | ,16402                | ,21022          | ,87030 |

| Group Statistics                     |     |     |        |                |                 |
|--------------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| acidentes de trabalho com gravidade? |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaPap                             | Sim | 29  | 3,5724 | 1,47525        | ,27395          |
| eIOrg                                | Não | 178 | 3,1270 | 1,43226        | ,10735          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 |                 | Upper   |
| MediaPap                 | Equal variances assumed     | ,005                  | ,945 | 1,547                        | 205    | ,123            | ,44545          | ,28800                | -,12238         | 1,01327 |
| eIOrg                    | Equal variances not assumed |                       |      | 1,514                        | 37,121 | ,139            | ,44545          | ,29423                | -,15065         | 1,04155 |

| Group Statistics                     |     |     |        |                |                 |
|--------------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| acidentes de trabalho com gravidade? |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaDes                             | Sim | 29  | 4,1931 | 1,48563        | ,27587          |
| enCarr                               | Não | 178 | 3,9315 | 1,34459        | ,10078          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 |                 | Upper  |
| MediaDes                 | Equal variances assumed     | ,813                  | ,368 | ,957                         | 205    | ,339            | ,26164          | ,27329                | -,27717         | ,80046 |
| enCarr                   | Equal variances not assumed |                       |      | ,891                         | 35,871 | ,379            | ,26164          | ,29371                | -,33410         | ,85738 |

| Group Statistics                     |     |     |        |                |                 |
|--------------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| acidentes de trabalho com gravidade? |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaRel                             | Sim | 29  | 3,2759 | 1,55458        | ,28868          |
| CoIChe                               | Não | 178 | 2,6039 | 1,51816        | ,11379          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 |                 | Upper   |
| MediaRel                 | Equal variances assumed     | ,056                  | ,814 | 2,203                        | 205    | ,029            | ,67193          | ,30502                | ,07055          | 1,27331 |
| CoIChe                   | Equal variances not assumed |                       |      | 2,165                        | 37,235 | ,037            | ,67193          | ,31030                | ,04334          | 1,30051 |

| Group Statistics                     |     |        |                |                 |
|--------------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| acidentes de trabalho com gravidade? | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaVioF isPsi Sim                  | 29  | 1,8621 | 1,28450        | ,23853          |
| Não                                  | 178 | 1,6208 | 1,03128        | ,07730          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 | Upper           |        |
| MediaVioF isPsi          | Equal variances assumed     | 3,019                 | ,084 | 1,127                        | 205    | ,261            | ,24128          | ,21415                | -,18094         | ,66350 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | ,962                         | 34,130 | ,343            | ,24128          | ,25074                | -,26821         | ,75077 |

| Group Statistics                     |     |        |                |                 |
|--------------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| acidentes de trabalho com gravidade? | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaEqui Trab Sim                   | 29  | 3,3966 | 1,89750        | ,35236          |
| Não                                  | 178 | 2,8975 | 1,88615        | ,14137          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 | Upper           |         |
| MediaEqui Trab           | Equal variances assumed     | ,002                  | ,962 | 1,320                        | 205    | ,188            | ,49908          | ,37802                | -,24622         | 1,24438 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,315                        | 37,586 | ,197            | ,49908          | ,37966                | -,26978         | 1,26794 |

| Group Statistics                     |     |        |                |                 |
|--------------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| acidentes de trabalho com gravidade? | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaStre ss Sim                     | 29  | 4,7931 | 1,42376        | ,26439          |
| Não                                  | 178 | 4,0225 | 1,64662        | ,12342          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 | Upper           |         |
| MediaStre ss             | Equal variances assumed     | 2,293                 | ,132 | 2,378                        | 205    | ,018            | ,77063          | ,32401                | ,13182          | 1,40944 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 2,641                        | 41,223 | ,012            | ,77063          | ,29177                | ,18148          | 1,35978 |

| Group Statistics                     |     |        |                |                 |
|--------------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| acidentes de trabalho com gravidade? | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaSina isStress Sim               | 29  | 1,6571 | ,26061         | ,04839          |
| Não                                  | 178 | 1,6838 | ,26679         | ,02000          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |       |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|-------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |       |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |       |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 | Lower  | Upper |
| MediaSina isStress       | Equal variances assumed     | ,237                  | ,627 | -,502                        | 205    | ,616            | -,02674         | ,05326                | -,13175         | ,07826 |       |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | -,511                        | 38,202 | ,612            | -,02674         | ,05236                | -,13273         | ,07924 |       |

| Group Statistics        |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaCon dFisicas Sim   | 62  | 4,4059 | 1,61353        | ,20492          |
| Não                     | 145 | 4,1690 | 1,58953        | ,13200          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |       |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|-------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |       |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |       |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 | Lower  | Upper |
| MediaCon dFisicas        | Equal variances assumed     | ,162                  | ,688 | ,978                         | 205     | ,329            | ,23695          | ,24229                | -,24075         | ,71464 |       |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | ,972                         | 113,826 | ,333            | ,23695          | ,24376                | -,24594         | ,71983 |       |

| Group Statistics        |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaEquipamentos Sim   | 62  | 3,6976 | 1,50895        | ,19164          |
| Não                     | 145 | 3,4586 | 1,56819        | ,13023          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |       |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|-------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |       |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |       |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 | Lower  | Upper |
| MediaEquipamentos        | Equal variances assumed     | 2,109                 | ,148 | 1,015                        | 205     | ,311            | ,23896          | ,23532                | -,22500         | ,70292 |       |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,031                        | 119,551 | ,304            | ,23896          | ,23170                | -,21981         | ,69773 |       |

| Group Statistics        |     |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaCar                | Sim | 62  | 4,2964 | 1,37923        | ,17516          |
| gaTrab                  | Não | 145 | 3,9207 | 1,52851        | ,12694          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaCar<br>gaTrab       | Equal variances assumed     | 1,631                 | ,203 | 1,666                        | 205     | ,097            | ,37568          | ,22544                | -,06879         | ,82015 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,737                        | 127,049 | ,085            | ,37568          | ,21632                | -,05238         | ,80374 |

| Group Statistics        |     |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaOrg                | Sim | 62  | 3,4435 | ,99780         | ,12672          |
| Trab                    | Não | 145 | 3,2055 | 1,04169        | ,08651          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaOrg<br>Trab         | Equal variances assumed     | ,798                  | ,373 | 1,525                        | 205     | ,129            | ,23803          | ,15612                | -,06977         | ,54583 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,551                        | 120,057 | ,123            | ,23803          | ,15343                | -,06575         | ,54182 |

| Group Statistics        |     |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaPap                | Sim | 62  | 3,7000 | 1,47670        | ,18754          |
| elOrg                   | Não | 145 | 2,9710 | 1,37659        | ,11432          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower           | Upper   |
| MediaPap<br>elOrg        | Equal variances assumed     | ,030                  | ,862 | 3,414                        | 205     | ,001            | ,72897          | ,21352                | ,30799          | 1,14994 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 3,319                        | 108,413 | ,001            | ,72897          | ,21964                | ,29362          | 1,16431 |

| Group Statistics        |     |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaDes enCarr         | Sim | 62  | 4,1871 | 1,38321        | ,17567          |
|                         | Não | 145 | 3,8745 | 1,35030        | ,11214          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaDes enCarr          | Equal variances assumed     | ,248                  | ,619 | 1,515                        | 205     | ,131            | ,31261          | ,20640                | -,09432         | ,71954 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,500                        | 112,900 | ,136            | ,31261          | ,20841                | -,10028         | ,72551 |

| Group Statistics        |     |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaRel ColChe         | Sim | 62  | 2,8589 | 1,56984        | ,19937          |
|                         | Não | 145 | 2,6293 | 1,52357        | ,12653          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaRel ColChe          | Equal variances assumed     | ,027                  | ,870 | ,984                         | 205     | ,326            | ,22956          | ,23330                | -,23042         | ,68954 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | ,972                         | 112,313 | ,333            | ,22956          | ,23613                | -,23828         | ,69741 |

| Group Statistics        |     |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? |     | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaVioF isPsi         | Sim | 62  | 1,8407 | 1,22394        | ,15544          |
|                         | Não | 145 | 1,5750 | ,99111         | ,08231          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| MediaVioF isPsi          | Equal variances assumed     | 2,644                 | ,105 | 1,643                        | 205    | ,102            | ,26573          | ,16171                | -,05311         | ,58456 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,511                        | 96,778 | ,134            | ,26573          | ,17589                | -,08337         | ,61482 |

| Group Statistics        |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaEqui Trab Sim      | 62  | 3,1935 | 1,93724        | ,24603          |
| MediaEqui Trab Não      | 145 | 2,8707 | 1,86946        | ,15525          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 |                 | Upper  |
| MediaEqui Trab           | Equal variances assumed     | 1,008                 | ,316 | 1,126                        | 205     | ,262            | ,32286          | ,28677                | -,24255         | ,88826 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,110                        | 111,745 | ,269            | ,32286          | ,29092                | -,25357         | ,89929 |

| Group Statistics        |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaStress Sim         | 62  | 4,4032 | 1,68367        | ,21383          |
| MediaStress Não         | 145 | 4,0138 | 1,60722        | ,13347          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |         |                 |                 |                       |                 |        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                 |        |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                          |                             |                       |      |                              |         |                 |                 | Lower                 |                 | Upper  |
| MediaStress              | Equal variances assumed     | ,320                  | ,572 | 1,574                        | 205     | ,117            | ,38943          | ,24739                | -,09832         | ,87719 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | 1,545                        | 110,678 | ,125            | ,38943          | ,25206                | -,11007         | ,88893 |

| Group Statistics        |     |        |                |                 |
|-------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Tem problemas de saúde? | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| MediaSinaisStress Sim   | 62  | 1,5009 | ,28050         | ,03562          |
| MediaSinaisStress Não   | 145 | 1,7567 | ,21853         | ,01815          |

| Independent Samples Test |                             |                       |      |                              |        |                 |                 |                       |                 |         |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|---------|
|                          |                             | Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |         |
|                          |                             | F                     | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |         |
|                          |                             |                       |      |                              |        |                 |                 | Lower                 |                 | Upper   |
| MediaSinaisStress        | Equal variances assumed     | 4,452                 | ,036 | -7,064                       | 205    | ,000            | -,25581         | ,03621                | -,32721         | -,18441 |
|                          | Equal variances not assumed |                       |      | -6,399                       | 94,088 | ,000            | -,25581         | ,03998                | -,33519         | -,17643 |

## **Apêndice V**

Kruskal-Wallis

**Test Statistics<sup>ab</sup>**

|                | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
|----------------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
| Chi-Square     | 1,818                | ,419                  | ,317               | 3,492            | 2,126             | 4,174              | 4,687              | 2,739              | 3,692             | 4,660           | 1,085         | ,782                  |
| df             | 2                    | 2                     | 2                  | 2                | 2                 | 2                  | 2                  | 2                  | 2                 | 2               | 2             | 2                     |
| Asymp.<br>Sig. | ,403                 | ,811                  | ,853               | ,174             | ,345              | ,124               | ,096               | ,254               | ,158              | ,097            | ,581          | ,676                  |

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Nacionalidade

**Test Statistics<sup>ab</sup>**

|                | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
|----------------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
| Chi-Square     | 21,541               | 5,594                 | 7,270              | 3,236            | 5,761             | 7,871              | 8,117              | 10,070             | 12,448            | 8,089           | 16,555        | 12,611                |
| df             | 8                    | 8                     | 8                  | 8                | 8                 | 8                  | 8                  | 8                  | 8                 | 8               | 8             | 8                     |
| Asymp.<br>Sig. | ,006                 | ,693                  | ,508               | ,919             | ,674              | ,446               | ,422               | ,260               | ,132              | ,425            | ,035          | ,126                  |

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Idade

**Test Statistics<sup>ab</sup>**

|                | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaSina<br>isStress |
|----------------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|-----------------------|
| Chi-Square     | 2,851                | 1,437                 | 8,869              | 5,043            | 5,277             | 4,781              | 2,552              | 3,387              | ,530              | 3,668           | 6,395                 |
| df             | 4                    | 4                     | 4                  | 4                | 4                 | 4                  | 4                  | 4                  | 4                 | 4               | 4                     |
| Asymp.<br>Sig. | ,583                 | ,838                  | ,064               | ,283             | ,260              | ,311               | ,635               | ,495               | ,970              | ,453            | ,172                  |

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Estado civil

**Test Statistics<sup>ab</sup>**

|                | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
|----------------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
| Chi-Square     | 1,358                | 5,275                 | 3,474              | ,849             | 7,345             | 4,419              | 4,497              | 1,154              | 3,642             | 7,601           | 7,752         | 4,432                 |
| df             | 5                    | 5                     | 5                  | 5                | 5                 | 5                  | 5                  | 5                  | 5                 | 5               | 5             | 5                     |
| Asymp.<br>Sig. | ,929                 | ,383                  | ,627               | ,974             | ,196              | ,491               | ,480               | ,949               | ,602              | ,180            | ,170          | ,489                  |

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Nº de pessoas que compõem o agregado familiar

**Test Statistics<sup>ab</sup>**

|                | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
|----------------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
| Chi-Square     | 37,868               | 25,101                | 6,793              | 10,493           | 4,124             | 3,058              | 5,576              | 7,495              | 16,816            | 11,919          | 6,858         | 10,452                |
| df             | 7                    | 7                     | 7                  | 7                | 7                 | 7                  | 7                  | 7                  | 7                 | 7               | 7             | 7                     |
| Asymp.<br>Sig. | ,000                 | ,001                  | ,451               | ,162             | ,765              | ,880               | ,590               | ,379               | ,019              | ,103            | ,444          | ,164                  |

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Habilitações escolares

| Test Statistics <sup>ab</sup>   |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
|---------------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
|                                 | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
| Chi-Square                      | 40,425               | 20,360                | 6,194              | 11,788           | 2,484             | 3,730              | 17,066             | 12,961             | 4,890             | 2,498           | 4,803         | 10,676                |
| df                              | 5                    | 5                     | 5                  | 5                | 5                 | 5                  | 5                  | 5                  | 5                 | 5               | 5             | 5                     |
| Asymp.<br>Sig.                  | ,000                 | ,001                  | ,288               | ,038             | ,779              | ,589               | ,004               | ,024               | ,429              | ,777            | ,440          | ,058                  |
| a. Kruskal Wallis Test          |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
| b. Grouping Variable: Profissão |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |

| Test Statistics <sup>ab</sup>                 |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
|---|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
|   | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
| Chi-Square                                    | 18,614               | 18,346                | 17,987             | 19,506           | 29,389            | 8,798              | 19,074             | 15,692             | 7,074             | 16,013          | 10,840        | 19,334                |
| df  | 8                    | 8                     | 8                  | 8                | 8                 | 8                  | 8                  | 8                  | 8                 | 8               | 8             | 8                     |
| Asymp.<br>Sig.                                | ,017                 | ,019                  | ,021               | ,012             | ,000              | ,360               | ,014               | ,047               | ,529              | ,042            | ,211          | ,013                  |
| a. Kruskal Wallis Test                        |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
| b. Grouping Variable: Antiguidade na entidade |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |

| Test Statistics <sup>ab</sup> |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
|-------------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
|                               | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
| Chi-Square                    | 17,741               | 13,316                | 16,048             | 14,326           | 11,057            | 2,580              | 15,188             | 3,769              | 12,356            | 7,393           | 13,204        | 5,036                 |
| df                            | 6                    | 6                     | 6                  | 6                | 6                 | 6                  | 6                  | 6                  | 6                 | 6               | 6             | 6                     |
| Asymp.<br>Sig.                | ,007                 | ,038                  | ,013               | ,026             | ,087              | ,859               | ,019               | ,708               | ,054              | ,286            | ,040          | ,539                  |
| a. Kruskal Wallis Test        |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
| b. Grouping Variable: Setor   |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |

| Test Statistics <sup>ab</sup>               |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
|---|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
|   | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
| Chi-Square                                  | 14,034               | 13,639                | 8,218              | 9,137            | 20,273            | 16,255             | 17,692             | 12,873             | 3,107             | 9,778           | 7,536         | 10,037                |
| df  | 7                    | 7                     | 7                  | 7                | 7                 | 7                  | 7                  | 7                  | 7                 | 7               | 7             | 7                     |
| Asymp.<br>Sig.                              | ,051                 | ,058                  | ,314               | ,243             | ,005              | ,023               | ,013               | ,075               | ,875              | ,202            | ,375          | ,186                  |
| a. Kruskal Wallis Test                      |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
| b. Grouping Variable: Antiguidade na função |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |

| Test Statistics <sup>ab</sup>         |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
|---------------------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
|                                       | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
| Chi-Square                            | ,587                 | 1,500                 | ,692               | 2,786            | 3,718             | ,762               | 2,589              | 3,930              | 3,673             | 2,926           | 4,453         | 5,188                 |
| df                                    | 3                    | 3                     | 3                  | 3                | 3                 | 3                  | 3                  | 3                  | 3                 | 3               | 3             | 3                     |
| Asymp.<br>Sig.                        | ,899                 | ,682                  | ,875               | ,426             | ,294              | ,859               | ,459               | ,269               | ,299              | ,403            | ,217          | ,159                  |
| a. Kruskal Wallis Test                |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
| b. Grouping Variable: Se sim, quantos |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |

| Test Statistics <sup>a,b</sup>                    |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
|---|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
|   | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
| Chi-Square  | 2,691                | 2,095                 | 1,134              | ,229             | ,060              | ,550               | ,785               | 1,964              | 1,875             | 2,563           | 1,017         | ,721                  |
| df  | 2                    | 2                     | 2                  | 2                | 2                 | 2                  | 2                  | 2                  | 2                 | 2               | 2             | 2                     |
| Asymp.<br>Sig.                                    | ,260                 | ,351                  | ,567               | ,892             | ,971              | ,760               | ,675               | ,375               | ,392              | ,278            | ,601          | ,697                  |
| a. Kruskal Wallis Test                            |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
| b. Grouping Variable: O acidente de trabalho, foi |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |

| Test Statistics <sup>a,b</sup>                   |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
|--|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
|  | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaTud<br>o | MediaSina<br>isStress |
| Chi-Square                                       | 6,477                | 8,022                 | 4,035              | 8,533            | 23,007            | 3,437              | 10,304             | 2,001              | 2,738             | 6,231           | 3,672         | 18,990                |
| df   | 2                    | 2                     | 2                  | 2                | 2                 | 2                  | 2                  | 2                  | 2                 | 2               | 2             | 2                     |
| Asymp.<br>Sig.                                   | ,039                 | ,018                  | ,133               | ,014             | ,000              | ,179               | ,006               | ,368               | ,254              | ,044            | ,159          | ,000                  |
| a. Kruskal Wallis Test                           |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |
| b. Grouping Variable: O seu contrato de trabalho |                      |                       |                    |                  |                   |                    |                    |                    |                   |                 |               |                       |

## **Apêndice VI**

### **Correlações**

**Correlations**

|                       |                       | MediaCon<br>dFisicas | MediaEqui<br>pamentos | MediaCar<br>gaTrab | MediaOrg<br>Trab | MediaPap<br>elOrg | MediaDes<br>enCarr | MediaRel<br>ColChe | MediaVioF<br>isPsi | MediaEqui<br>Trab | MediaStre<br>ss | MediaSina<br>isStress |
|-----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|-----------------------|
| MediaCon<br>dFisicas  | Pearson<br>Correlatio | 1                    | ,545**                | ,357**             | ,343**           | ,393**            | ,280**             | ,352**             | ,358**             | ,194**            | ,241**          | -,061                 |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   |                      | ,000                  | ,000               | ,000             | ,000              | ,000               | ,000               | ,000               | ,005              | ,000            | ,386                  |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |
| MediaEqui<br>pamentos | Pearson<br>Correlatio | ,545**               | 1                     | ,581**             | ,510**           | ,454**            | ,303**             | ,394**             | ,431**             | ,472**            | ,429**          | -,171*                |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   | ,000                 |                       | ,000               | ,000             | ,000              | ,000               | ,000               | ,000               | ,000              | ,000            | ,014                  |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |
| MediaCar<br>gaTrab    | Pearson<br>Correlatio | ,357**               | ,581**                | 1                  | ,444**           | ,382**            | ,306**             | ,308**             | ,332**             | ,599**            | ,547**          | -,188**               |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   | ,000                 | ,000                  |                    | ,000             | ,000              | ,000               | ,000               | ,000               | ,000              | ,000            | ,007                  |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |
| MediaOrg<br>Trab      | Pearson<br>Correlatio | ,343**               | ,510**                | ,444**             | 1                | ,632**            | ,405**             | ,657**             | ,545**             | ,418**            | ,440**          | -,264**               |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   | ,000                 | ,000                  | ,000               |                  | ,000              | ,000               | ,000               | ,000               | ,000              | ,000            | ,000                  |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |
| MediaPap<br>elOrg     | Pearson<br>Correlatio | ,393**               | ,454**                | ,382**             | ,632**           | 1                 | ,494**             | ,585**             | ,487**             | ,249**            | ,318**          | -,286**               |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   | ,000                 | ,000                  | ,000               | ,000             |                   | ,000               | ,000               | ,000               | ,000              | ,000            | ,000                  |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |
| MediaDes<br>enCarr    | Pearson<br>Correlatio | ,280**               | ,303**                | ,306**             | ,405**           | ,494**            | 1                  | ,476**             | ,359**             | ,239**            | ,290**          | -,104                 |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   | ,000                 | ,000                  | ,000               | ,000             | ,000              |                    | ,000               | ,000               | ,001              | ,000            | ,137                  |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |
| MediaRel<br>ColChe    | Pearson<br>Correlatio | ,352**               | ,394**                | ,308**             | ,657**           | ,585**            | ,476**             | 1                  | ,622**             | ,219**            | ,238**          | -,161*                |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   | ,000                 | ,000                  | ,000               | ,000             | ,000              | ,000               |                    | ,000               | ,002              | ,001            | ,021                  |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |
| MediaVioF<br>isPsi    | Pearson<br>Correlatio | ,358**               | ,431**                | ,332**             | ,545**           | ,487**            | ,359**             | ,622**             | 1                  | ,324**            | ,282**          | -,209**               |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   | ,000                 | ,000                  | ,000               | ,000             | ,000              | ,000               | ,000               |                    | ,000              | ,000            | ,002                  |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |
| MediaEqui<br>Trab     | Pearson<br>Correlatio | ,194**               | ,472**                | ,599**             | ,418**           | ,249**            | ,239**             | ,219**             | ,324**             | 1                 | ,561**          | -,200**               |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   | ,005                 | ,000                  | ,000               | ,000             | ,000              | ,001               | ,002               | ,000               |                   | ,000            | ,004                  |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |
| MediaStre<br>ss       | Pearson<br>Correlatio | ,241**               | ,429**                | ,547**             | ,440**           | ,318**            | ,290**             | ,238**             | ,282**             | ,561**            | 1               | -,274**               |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   | ,000                 | ,000                  | ,000               | ,000             | ,000              | ,000               | ,001               | ,000               | ,000              |                 | ,000                  |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |
| MediaSina<br>isStress | Pearson<br>Correlatio | -,061                | -,171*                | -,188**            | -,264**          | -,286**           | -,104              | -,161*             | -,209**            | -,200**           | -,274**         | 1                     |
|                       | Sig. (2-<br>tailed)   | ,386                 | ,014                  | ,007               | ,000             | ,000              | ,137               | ,021               | ,002               | ,004              | ,000            |                       |
|                       | N                     | 207                  | 207                   | 207                | 207              | 207               | 207                | 207                | 207                | 207               | 207             | 207                   |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).