



LUÍS MANUEL DOS SANTOS TELES **Riscos psicossociais e o isolamento social – Consequências e implicações no desenvolvimento da saúde e segurança no trabalho**

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

JÚRI

Presidente: (Prof.^a Adjunta, Olga Costa, Escola Superior de Tecnologias de Setúbal)

Orientador: (Prof. Coordenador, José Rebelo, Escola Superior de Ciências Empresariais de Setúbal)

Vogal: (Prof. Adjunto, João Cordeiro, Escola Superior de Ciências Empresariais de Setúbal)

novembro, 2022

Agradecimentos

É chegado o momento, em que tudo fica para trás, as noites em branco, o distanciamento, em momentos “críticos”, da família e amigos, e a ansiedade dos prazos a terminar, abrindo-se agora novos horizontes, que serão preenchidos com um sentimento de dever cumprido, mas em que deverá haver lugar ao reconhecimento e correspondente agradecimento das pessoas que fizeram parte deste trajeto.

Ao meu orientador Professor Doutor José Rebelo, o meu obrigado pelo encorajamento e diligente orientação, paciência e disponibilidade consubstanciada nas várias sessões (presenciais e por videoconferência), para apreciação e retorno do trabalho desenvolvido.

À minha Ana, esposa, companheira e cúmplice, obrigado pelo incentivo, paciência, compreensão e apoio neste trajeto, sem ti, não o tinha conseguido!

Aos meus filhos, obrigado, pelo apoio, e pela compreensão dos serões que estive ausente.

Obrigado, ainda, à minha mãe pelas orações e ao meu pai pelo incentivo.

Resumo

A forma e o tempo em que o trabalho é prestado têm sido objeto de sucessivas mutações, adaptando-se o mesmo a novas realidades e contextos. Desenvolvimentos tecnológicos, em especial nos meios de transmissão de informação, permitiram o aparecimento de novas formas de prestação de trabalho.

O teletrabalho, enquanto manifestação desta nova realidade, é também o foco de desenvolvimento de riscos psicossociais, que, face às condições da prestação do mesmo, necessitam de melhor e continuada avaliação, em particular dos associados ao distanciamento social daí decorrentes, que fomentam o desenvolvimento de sentimentos de isolamento e solidão.

Este estudo pretende, assim, avaliar os riscos psicossociais inerentes à prestação de trabalho em regime de teletrabalho e o seu impacto na relação com os colegas, familiares e amigos, bem como quais serão os seus efeitos na saúde física e mental do trabalhador.

Para o efeito, foi efetuado um estudo de natureza quantitativa, descritiva e transversal, mediante a aplicação a uma amostra não probabilística e, portanto, de conveniência de dois questionários, no sentido de avaliar os fatores associados aos riscos psicossociais – Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), versão portuguesa por Silva et al. (2011), e o desenvolvimento do sentimento de solidão – Escala de Solidão da *University of California, Los Angeles* (UCLA), adaptado para a língua portuguesa por Neto (1989).

Da análise que se efetuou aos dados obtidos, após a aplicação dos questionários COPSOQ e da UCLA, verifica-se que não existirá um risco imediato para a saúde dos trabalhadores, contudo, identificou-se um nível moderado de solidão.

Embora, face à dimensão da amostra e às limitações dos instrumentos de recolha de dados utilizados, não seja possível generalizar-se os resultados a outras realidades, é, no entanto, possível verificar que a prestação de trabalho em regime de teletrabalho é um fator de promoção do sentimento de solidão.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais, Teletrabalho, Isolamento Social, Solidão.

Abstract

The form and time in which the work is carried out have been the object of successive mutations, adapting themselves to new realities and contexts. Technological developments, especially in the means of transmitting information, have allowed the emergence of new forms of work provision.

Telework, as a manifestation of this new reality, is also the focus of development of psychosocial risks, that, given the conditions of its provision, need better and continuous evaluation, particularly those associated with the resulting social distancing, that promote the development of feelings of isolation and loneliness.

This study aims to evaluate the psychosocial risks inherent to the provision of work in telework and its impact on the relationship with colleagues, family members and friends, as well as what will be its effects on the physical and mental health of the worker.

For this purpose, a quantitative, descriptive and transversal study was carried out, by applying two questionnaires to a non-probabilistic and therefore convenience sample, in order to assess the factors associated with psychosocial risks - Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), portuguese version by Silva et al. (2011), and the development of the feeling of loneliness - Loneliness Scale of the University of California, Los Angeles (UCLA), adapted for the portuguese language by Neto (1989).

From the analysis carried out on the data obtained, after the application of the COPSOQ and UCLA questionnaires, it appears that there will be no immediate risk to workers' health, however, a moderately level of loneliness was identified.

Although, given the size of the sample and the limitations of the data collection instruments used, it is not possible to generalize the results to other realities, it is however possible to verify that teleworking is a factor in promoting the feeling of loneliness.

Keywords: Psychosocial Risks, Telework, Social Isolation, Loneliness.

Índice

Introdução.....	1
1 Enquadramento teórico.....	3
1.1 Riscos Psicossociais	5
1.1.1 O risco como ponto de partida.....	7
1.1.2 Perceção do risco.....	8
1.1.3 Principais fatores	9
1.1.3.1 Stress – A pressão do dia a dia	11
1.1.3.2 Burnout – quando se atinge o limite.....	13
1.1.3.3 Assédio e Violência no local de trabalho.....	17
1.1.4 Consequências dos Riscos Psicossociais	22
1.2 O teletrabalho – A mutação do local de trabalho	24
1.3 Do Isolamento à Solidão – A angústia da distância.	28
1.3.1 A definição de Isolamento Social e de Solidão	28
1.3.2 Efeitos do Isolamento e da Solidão.....	30
2 Objetivos do estudo e metodologia.....	32
2.1 Justificação do estudo	32
2.1.1 Objetivo geral	33
2.1.2 Objetivos específicos.....	33
2.2 Metodologia.....	34
2.2.1 Os Participantes	35
2.2.2 Instrumentos de avaliação utilizados	36
2.2.2.1 Avaliação de Riscos Psicossociais – Copenhagen Psychosocial Questionnaire.....	37
2.2.2.2 Medindo o sentimento de solidão – Escala de Solidão da UCLA.....	38
2.3 A Recolha de dados	39
2.4 Tratamento dos dados.....	41

3	Apresentação dos resultados.....	42
3.1	Elementos sociodemográficos – caracterização da amostra.....	42
3.2	Análise de riscos psicossociais.....	43
3.3	Avaliação da solidão.....	48
4	Discussão dos resultados	50
	Conclusão.....	53
	Referências bibliográficas.....	57
	Apêndices.....	64
	Apêndice 1 – Email de envio do questionário	64
	Apêndice 2 – Questionário	65
	Anexos	75
	Anexo 1 – Política segurança <i>Dragnsurvey</i>	75
	Anexo 2 – Resultado dos questionários	77
	Anexo 3 – Correlações Organização e prestação do teletrabalho	111
	Anexo 4 – Correlações Relacionamento com a chefia.....	112
	Anexo 5 – Correlações Percepção da importância do trabalho	113
	Anexo 6 – Correlações Teletrabalho Vs vida privada	114
	Anexo 7 – Correlações Teletrabalho Vs saúde e bem-estar	115
	Anexo 8 – Correlações Desenvolvimento do sentimento de solidão.....	116

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo representando os conceitos de risco e de perigo	7
Figura 2 – Fatores que influenciam a percepção do risco	9
Figura 3 – O enquadramento do assédio e violência no local de trabalho	18
Figura 4 – Consequências dos Riscos Psicossociais	23
Figura 5 – Consequências dos Riscos Psicossociais e Organizacionais	23
Figura 6 – Exemplos de informação retirada da plataforma <i>dragnsurvey</i>	41
Figura 7 – Consistência interna dos resultados - Avaliação da solidão	49

Índice de tabelas

Tabela 1 – Dimensões associadas ao <i>burnout</i>	15
Tabela 2 – Tipos de assédio / violência	20
Tabela 3 – Escalas e Subescalas COPSOQ	43
Tabela 4 – Consistência interna e médias	45
Tabela 5 – Distribuição das respostas – Escala UCLA	49

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Distribuição das respostas	49
--	----

Introdução

No início de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declara a existência de uma emergência de saúde pública, que, veio a perceber-se, atingiria todo o mundo. Esta doença, que se veio a identificar como COVID-19, foi causada por um novo coronavírus SARS-CoV-2, sendo classificada, em março de 2020, pela OMS, como uma pandemia.

A infeção por COVID-19 ocorre por transmissão do vírus entre pessoas próximas, em que uma delas já esteja infetada (quando se tosse ou espirra, libertam-se gotículas, que podem atingir terceiros), bem como pelo contacto com objetos ou superfícies contaminadas (essas gotículas depositam-se nos objetos e superfícies, podendo ser tocadas, infetando mediante o subsequente toque nos olhos, nariz ou boca). A doença manifesta-se, com maior frequência, com os sintomas de tosse, febre e fadiga, levando em algumas situações a dificuldades respiratórias, podendo afetar vários órgãos, incluindo o sistema nervoso central (Almeida et al., 2020).

Esta contingência acabou por se revelar em Portugal, logo no início de março de 2020, com o aparecimento do primeiro caso... e a partir desse momento a vida dos portugueses alterou-se profundamente.

Por determinação do estado português, o modo de vida, mantido até então, ficou suspenso, passando a haver uma nova realidade, que implicou a tentativa de mitigar os efeitos da doença, mediante a implementação de medidas de distanciamento social, levando a que os trabalhadores, sempre que possível, desenvolvessem a sua atividade profissional em regime de trabalho à distância e a que os alunos passassem a ter aulas em regime de ensino à distância, conforme refere dos Santos (2021), e setores como os da hotelaria, restauração e comércio foram obrigados a efetuar drásticas alterações, implicando o despedimento de trabalhadores, a redução da sua atividade e, no pior cenário, o próprio encerramento, tendo ainda havido impactos nas restantes áreas de atividade.

Esta mudança, inesperada e urgente, levou a que se implementassem medidas não testadas e, embora se tenham limitado as consequências decorrentes de uma situação de não trabalho, submeteu os trabalhadores a condições para as quais não estavam preparados, relançando a importância do estudo das implicações da sujeição dos trabalhadores a riscos que ultrapassam a realidade física do trabalho presencial desenvolvido na fábrica, oficina ou escritório.

Esta radical transição implicou que todo o trabalho para o qual não fosse exigida a presença do trabalhador no local de trabalho passasse a ser desenvolvido nas respectivas residências, havendo, numa fase subsequente, deslocações pontuais ao local de trabalho, situação que trouxe consigo uma realidade que, embora observada pontualmente, tem agregado um conjunto de fatores limitativos do normal desenvolvimento das relações interpessoais com colegas de trabalho, amigos e família, podendo-se questionar como este distanciamento, forçado, poderá comprometer, face ao isolamento social e ao potencial sentimento de solidão, o bem-estar mental dos funcionários e as consequências daí decorrentes para o futuro, pois, como referem Delgado et al. (2020, p. 174), o período da pandemia “tem aguçado o sentimento de melancolia dos sujeitos, expondo a sua vulnerabilidade”.

O aumento dos riscos psicossociais, segundo Coelho (2009, cit por Pereira & Ribeiro, 2017), pode ser justificado por razões várias, relacionadas com as mudanças profundas do mercado laboral, refletidas no desenvolvimento de locais de trabalho que dão menor importância à capacidade física e mais às exigências psicossociais, e, como refere Areosa (2012), as dimensões psicossociais acabam por ter uma forte influência na construção das nossas perceções.

O objetivo do trabalho a desenvolver passará por analisar os efeitos de um longo período de ausência do local de trabalho e do correspondente distanciamento físico dos colegas, no sentido de identificar os riscos daí decorrentes para o trabalhador.

Pretende-se, assim, fornecer alguma informação que permita identificar as causas e efeitos dos “fenómenos” e a forma de os mitigar, não só no ambiente de uma “anomalia” decorrente de uma crise sanitária, mas também de uma realidade cada vez mais presente no panorama laboral.

Será assim importante compreender as origens destes riscos e como os mesmos se vão exteriorizar, recorrendo-se para esse efeito a uma análise das suas componentes, ou seja, relacionando-se as diversas partes que interagem nesse capítulo – mental, física e social.

No estudo realizado, após uma prévia revisão de literatura que se debruça sobre os temas dos riscos psicossociais, teletrabalho, isolamento social e solidão, e da forma como estão relacionados, será importante materializar esse conhecimento mediante o desenvolvimento de uma pesquisa, assente na criação de um questionário, que será distribuído a trabalhadores que tenham vivenciado, ou vivenciem, situações de trabalho à distância. Os dados serão posteriormente sujeitos a uma análise estatística, no sentido de

se procurar correlações entre a prestação de trabalho à distância e os riscos psicossociais inerentes ao mesmo.

Este plano pressupõe, para além desta contextualização inicial, a realização de uma concisa revisão da literatura, em que se procurará enquadrar a contextualização teórica da problemática identificada, seguida da caracterização da metodologia a que se pretende recorrer para desenvolver o projeto, terminando-se com uma conclusão, onde se efetuará uma breve contextualização do trabalho e a devida análise crítica do mesmo, como indicação das limitações encontradas e do seu reflexo no trabalho final, projetando-se então algumas sugestões de melhoramento.

1 Enquadramento teórico

Embora exista uma consciência coletiva sobre a existência de fatores que alteram a forma como nos comportamos e nos identificamos com o local de trabalho, continua a existir algum constrangimento no momento de os identificar, desde logo, porque muitas das vezes estes são de difícil explicação e, conforme refere Nester (2017) não se resumem a situações de stresse, decorrentes de “episódios problemáticos”, sendo que será a possibilidade de estes ocorrerem que identifica, desde logo, a existência de riscos psicossociais.

E embora a legislação nacional não tenha um especial enfoque sobre esta temática, os riscos psicossociais não deixam de ser reconhecidos como um elemento a ser considerado nos “princípios gerais de prevenção”, conforme referido no artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que, na alínea f) do seu n.º 2, determina que o empregador deve ter uma especial preocupação na avaliação dos fatores de risco psicossociais para que estes não sejam um risco para a segurança e saúde no trabalho, referindo ainda na alínea g) que deverá haver uma “Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais”.

No mesmo sentido, o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, ao prever assistência psicológica ao trabalhador, permite subentender a existência de riscos psicossociais.

Contudo, embora se reconheça a sua existência e a necessidade de os prever e do subsequente apoio, não encontramos na Lei uma definição objetiva do que são riscos psicossociais.

E esta situação, conforme refere Frost (2003, cit. por Araújo, 2019), não deixa de ser um reflexo do passado, em que os problemas dos trabalhadores eram esquecidos/ignorados no contexto da prestação do trabalho, contudo, segundo Araújo (2019, p. 79), “Enquanto instituições humanas, as organizações são de facto locais onde as pessoas passam grande parte do tempo e onde, inevitavelmente, as situações de sofrimento podem ocorrer”. Mas quando da prestação do trabalho não resulta uma clara ligação com o local de trabalho, será que as “situações de sofrimentos” terão a mesma natureza?

No momento em que, em grande medida, devido a inovações tecnológicas, e em especial das tecnologias de informação, passou a existir uma nova realidade na forma como o trabalho passou a ser organizado, permitindo-se uma maior flexibilidade na escolha do momento e local em que o mesmo é prestado, tal levou a que a relação existente com o local de trabalho se tornasse dinâmica, segundo Gil (2015), indo assim ao encontro de EU-OSHA (2007), em que se refere que, face aos constantes desenvolvimentos das organizações, houve lugar ao surgimento de riscos psicossociais emergentes, associando-se os mesmos à segurança e saúde no trabalho.

Podemos, assim, considerar a nova realidade do teletrabalho como sendo um risco psicossocial emergente, mediante o qual, segundo Delgado et al (2020), passa a haver um distanciamento entre a organização e o trabalhador, obrigando-se a primeira, muitas das vezes, somente a assegurar as infraestruturas informáticas, frequentemente reduzidas ao acesso à rede da organização.

Por outro lado, independentemente dos aspetos positivos e negativos associados à prestação do trabalho à distância, há uma condicionante, que é o facto de o trabalho passar a ser realizado de uma forma isolada, longe da organização e dos respetivos colegas, tendo esta questão sido identificada e estudada bem cedo. Sousa (1999, p. 96) referia, no âmbito de um estudo então efetuado, que relacionava os custos associados à implementação do teletrabalho com os benefícios para as empresas, que “o isolamento social e profissional do teletrabalhador é um dos fatores que mais contribui para a resistência dos trabalhadores à adoção de situações de teletrabalho”.

1.1 Riscos Psicossociais

Na relação estabelecida entre o trabalhador, o local de trabalho e os seus colegas, ocorre um conjunto de percepções que implicam um posicionamento do trabalhador perante as situações que diariamente acontecem numa organização, referindo, no mesmo sentido, Ramos (2016, p. 65) que “A saúde no trabalho traduz a capacidade de a pessoa se gerir a si mesma e ao ambiente de trabalho”.

A interação entre o conteúdo do trabalho, a sua organização e gestão e o meio onde se insere, bem como as competências e necessidades dos trabalhadores, foram identificados em OIT (1986) como sendo os fatores psicossociais que influenciam a saúde, produtividade e satisfação no trabalho.

Contudo, existe uma clara dificuldade em definir um conceito de riscos psicossociais, considerando que, para algumas fontes, o mesmo está dependente da subjetividade inerente à forma como os mesmos são percecionados pelo trabalhador, como em Fernandes & Pereira (2016, p. 13), que concluem que “Existe interação entre fatores individuais e fatores relacionados com o trabalho e fatores de risco psicossocial”, que, segundo as autoras, leva a que exista uma correlação entre a prestação de trabalho em ambientes psicossociais “pobres” e a saúde física e mental, o ambiente geral na organização e a qualidade de tempo de lazer e descanso.

Já outras fontes apontam para um enfoque no domínio das condições ambientais. Nesse sentido, Cox & Griffiths (1995, cit. por Pereira & Ribeiro, 2017) referem que os riscos psicossociais derivam de aspetos da arquitetura e gestão do trabalho e dos correspondentes contextos sociais e organizacionais, e do potencial destes para causar danos não só físicos, como também psicológicos. Ou, como se refere em EU-OSHA (2021, para. 3), “Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático”.

No mesmo sentido, Costa & Santos (2013, p. 43) apontam no sentido de que o que determina se um risco é ou não psicossocial “não é a sua manifestação, mas sim a sua origem”, pelo que existirá uma correlação entre os riscos psicossociais e os riscos inerentes à saúde mental, física e social, derivando estes de variáveis associadas às condições de trabalho e dos correspondentes fatores organizacionais.

Esta problemática pressupõe uma preocupação com o tema, sendo que o estudo do mesmo tem estado presente em constantes abordagens, tendo-se acumulado um conhecimento que permitiu enquadrar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho,

contudo isso não impediu a sua ocorrência nem o aparecimento, e agravamento, de novas realidades, que, conforme referem Costa & Santos (2013), decorrem, em grande parte, da falta de reconhecimento no trabalho.

Esta mutação, inerente ao desenvolvimento de fatores que alteram o ambiente, traz agregados novos riscos psicossociais. Esta novidade, segundo EU-OSHA (2007), deriva do facto de estarmos perante riscos que não existiam anteriormente, decorrendo os mesmos da utilização de novas tecnologias, novas abordagens ao trabalho, desde logo a alteração do local onde o mesmo é prestado, bem como das transformações decorrentes de uma sociedade e organizações em constante transformação.

Os riscos emergentes no trabalho não podem ser totalmente identificados, desde logo, porque o próprio conceito determina que existe um potencial para o surgimento a todo o tempo de novos fatores, que se fazem acompanhar de novos riscos. No mesmo sentido, e num determinado momento, a OIT (2010) advertiu para os seguintes exemplos de riscos no trabalho, considerados, então, como novos e emergentes, que podiam surgir da inovação tecnológica e da mudança social e organizacional:

- Novas tecnologias e processos de produção, tais como o desenvolvimento da nanotecnologia e da biotecnologia;
- Alteração das condições para a prestação do trabalho, associadas ao aumento do tempo e carga de trabalho, ao efeito dos movimentos migratórios e perda de direitos laborais;
- Novas formas de trabalho, como o trabalho em regime independente, subcontratação e mediante a realização de contratos temporários (podendo-se incluir neste campo a prestação do trabalho à distância).

Esta nova realidade pode também influenciar a percepção que se tem sobre a importância de determinados fatores, desde logo, porque as vivências e as respetivas contingências alteram a forma como nos posicionamos perante novas realidades, conforme sugerem (Gazzaniga et al., 2018, p. 571): “Quando os comportamentos, pensamentos ou emoções mudam, e assim continuam repetidamente ao longo do tempo, as pessoas passam a se ver sob uma nova perspetiva”.

Verifica-se assim que, embora o ambiente tenha uma influência decisiva na abordagem aos riscos psicossociais, existe uma componente, inerente ao sujeito, que leva a que essa percepção de exposição possa sofrer um viés conforme a identificação que este faz do risco.

“Quando falamos de trabalho, nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e irreduzível a uma simples resposta instintiva ao imperativo biológico da sobrevivência material. Distingue-se de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral” (Blanch, 2003, cit. por Coutinho, 2009, p. 191).

Havendo uma ligação entre o indivíduo e o coletivo, acabamos por determinar a parte do “psicossocial”, que, segundo Sahler et. al (2007, cit. por Coelho, 2009), será o termo que define a dupla abordagem psicológica e social, sendo que só com o estudo destes se permitirá compreender o relacionamento do indivíduo com o trabalho.

Isto vai ao encontro do que Kayser et al. (2003, cit. por Coelho, 2009, p. 49) sugerem ao propor que a abordagem psicossocial seja enquadrada “como uma abordagem multipolar que reúne óticas diferentes sobre a mesma realidade e que articula as dimensões sociais e psicológicas de uma mesma realidade”.

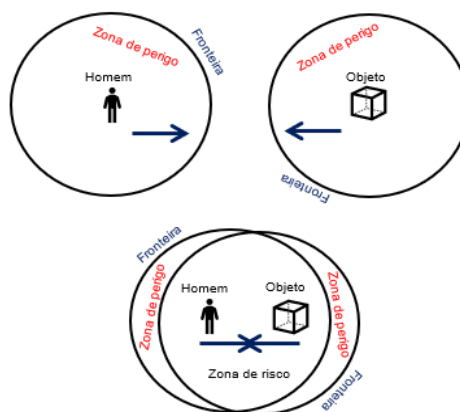
1.1.1 O risco como ponto de partida

Qualquer decisão que se tome implica sempre um certo grau de risco. Atravessar a estrada fora da passadeira, quando esta está próxima, ou nadar numa praia sem vigilância são, em si, uma assunção do mesmo. O que permite caracterizar a decisão tomada como sendo de maior ou menor grau de risco decorre da singularidade dos fatores de decisão, considerando-se no primeiro cenário, por exemplo, o volume de tráfego de viaturas e, no segundo, o nível de proficiência em nadar.

Risco (para a segurança e saúde no trabalho) corresponde, conforme se retira do exposto no ponto 3.21 da NP ISO 45001:2019, à combinação de probabilidade de ocorrência de um evento perigoso, relacionado com o trabalho ou a exposição e a gravidade das lesões ou doenças, eventualmente causadas pelo evento ou pela exposição.

Esta definição acaba, assim, por contemplar o que na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, já se tinha associado ao termo, em que se define risco como sendo “a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente

Figura 1 - Modelo representando os conceitos de risco e de perigo.



Fonte: Adaptado de Miguel (2004).

material do trabalho que apresente perigo”, tornando-o assim numa realidade estatística, dependente do momento em que certos fatores se cruzam, ou seja, é uma realidade do quotidiano, cuja normalidade subentende a existência de ameaças, ou, como refere Areosa (2014, p. 84), “significa que os riscos são entidades omnipresentes no mundo social (incluindo locais de trabalho).”

Miguel (2004) refere também que o risco deriva da associação entre a probabilidade e as consequências decorrentes de determinado episódio perigoso.

1.1.2 Perceção do risco

A forma como o risco é percecionado, segundo Pidgcon et al. (1992, cit. por Lima, 1999), assenta na avaliação que se efetua dos perigos que surgem em determinado momento, considerando os valores, comportamentos e emoções de cada sujeito.

Haverá, assim, uma estreita relação entre um eventual acontecimento e como os riscos daí decorrentes serão percecionados pelo indivíduo, o que, de certa forma, se reflete na análise efetuada por Areosa (2014, p. 85), quando refere que “As perceções leigas são, no fundo, uma avaliação subjetiva sobre uma eventual fonte ou forma de risco, que pode incidir, entre outras situações, sobre um acontecimento, uma atividade ou uma tecnologia”.

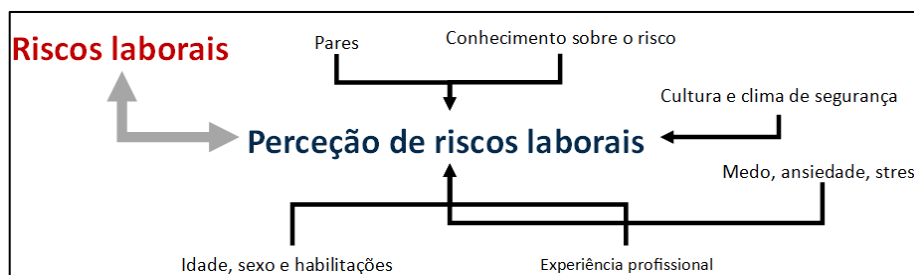
Esta relação entre a perceção do risco e as características do indivíduo é, assim, aceite por vários autores como o principal ponto diferenciador na aceitação do risco. Nesse sentido, refere Rundmo (2000, cit. por Garzón et al., 2015) que a perceção do risco pressupõe uma avaliação subjetiva da probabilidade de se experimentar um acidente ou uma enfermidade causados pela exposição à origem desse risco, complementando (Garzón et al., 2015, p. 24) que “Cada indivíduo é diferente. Ao estudar o risco, percebe-se que cada indivíduo o percebe de uma forma diferente”.

Verificando-se, assim, que existe uma clara personalização na perceção do risco, coloca-se a questão de se aferir quais serão essas diferenças. Segundo Garzón et al. (2015), fatores sociodemográficos, como o sexo, idade ou estado civil, a própria personalidade do indivíduo, o seu estado emocional, são alguns dos fatores que condicionam como o risco é percecionado.

Ao risco percebido está inerente um conjunto de distorções perceptuais e cognitivas, com um grande potencial de alterar o estado emocional dos indivíduos, pelo que “Não podemos considerar as perceções de riscos dos trabalhadores como um “espelho” absolutamente fidedigno da realidade organizacional, visto que as perceções podem sofrer processos de

enviesamento, ou seja, podem ser um meio de apreender o mundo exterior de forma distorcida” (Areosa, 2012, p. 58). Contudo, da experiência adquirida, compreendendo-se que da relação entre as suas atitudes e comportamentos podem resultar contradições, o indivíduo tenderá a desenvolver os esforços necessários para as sanar.

Figura 2 - Fatores que influenciam a percepção do risco



Fonte: Adaptado de Areosa (2012).

Nas suas considerações finais, refere Areosa (2012) que o indivíduo percebe os riscos como algo absoluto (reais e objetivos) e vai pautar a sua atuação nesse sentido, portanto, é determinante que as “várias” percepções de risco sejam integradas nas análises de riscos.

1.1.3 Principais fatores

A saúde no trabalho resulta, segundo Ramos (2016), da faculdade que uma pessoa tem de gerir-se a si mesma e ao ambiente de trabalho, mas só recentemente os riscos psicossociais passaram a ser um tema emergente e, portanto, considerados nesse âmbito, tendo-se iniciado uma primeira abordagem ao seu estudo a partir da década de 1970, muito devido ao aparecimento de novas formas de trabalhar, que, conforme referem Rodrigues et al. (2020), vêm sendo reconhecidas como relevantes pelos vários intervenientes (governos, academia, organizações e sindicatos).

“Estas mudanças têm sido impulsionadas, por um lado, por novas formas de gestão com foco na otimização de recursos e flexibilidade e, por outro lado, pela constante inovação tecnológica, ambas situações emolduradas em um quadro de globalização intensa e constantes crises económicas e sociais” (Rodrigues et al., 2020, p. 1).

Perante este quadro em constante mutação e ante o desenvolvimento de uma multiplicidade de funções e tarefas decorrentes das novas formas de gestão, que colocaram em causa a tradicional divisão social do trabalho, suscitou-se “uma grande diversidade de entendimentos e é concebido de maneiras diferentes pelos múltiplos atores/agentes sociais, consoante, por exemplo, a sua localização na estrutura social”

(Freire, 2002, cit. por Areosa, 2013, p. 30). O trabalho será assim, segundo Areosa (2013), determinante na definição das identidades no seu conjunto (individuais e sociais).

A associação entre o desempenho no trabalho e a saúde mental dos trabalhadores começa a ser objeto de um estudo mais aprofundado, tentando-se compreender quais serão os recursos que os trabalhadores adotam para se defenderem desta nova forma de se vivenciar a prestação do trabalho. Surge, assim, a psicodinâmica do trabalho, como resultado da abordagem científica desenvolvida por Christophe Dejours, citado por Areosa (2013), que procura debater sobre os efeitos do trabalho na saúde mental e decorre do desenvolvimento de novas abordagens, viradas para a compreensão dos estudos de disciplinas como, por exemplo, a ergonomia, a psicologia, a sociologia, a psicanálise, a medicina ou a gestão, o que levou, segundo o mesmo autor, a que se tenha percebido a “extraordinária influência que o trabalho pode ter sobre a saúde mental”, colocando em confronto os aspetos positivos e negativos resultantes da prestação do trabalho, não se deixando de identificar a necessidade de se destringir entre as eventuais causas e os efeitos dos riscos daí decorrentes.

Refere Areosa (2013) que a psicodinâmica do trabalho tem subjacente outra vertente do estudo do trabalho, a psicopatologia do trabalho, que irá analisar as doenças mentais provocadas pelo mesmo, enquanto a psicodinâmica do trabalho conforme proposta por Dejours tentará compreender como os trabalhadores irão conviver com os constrangimentos impostos por este, ou seja, eventualmente, do trabalho poderá resultar algo mais do que sofrimento, na medida em que, mesmo que involuntariamente, o trabalhador pode transformar algo negativo numa outra realidade, que não só terá uma carga mais positiva, como terá uma maior valoração social.

Uma vez reconhecidos os riscos psicossociais como parte integrante da discussão a ser promovida no âmbito da segurança e saúde no trabalho, ter-se-á de aferir em que medida estes se refletem na saúde do trabalhador, e desde logo identificar quais são estes fatores de risco, pois, como refere Neto, H. (2014, p. 33), “O fator de risco (ou perigo), é o que está na base do risco. Representa o potencial intrínseco de situações ou aspetos provocarem dano, enquanto o risco simboliza a probabilidade de concretização desse dano”.

Em termos de identificação dos respetivos fatores de risco, Costa & Santos (2013), no âmbito da análise que efetuaram, mediante o estudo de vários trabalhos sobre essas dimensões, no sentido de identificarem os principais fatores de riscos psicossociais, destacam que as questões associadas à violência, agressão, assédio, *mobbing* ou *bullying*,

bem como as relacionadas com o *stress* e o *burnout*, serão as principais problemáticas mencionadas nos estudos analisados.

Outras dimensões de riscos psicossociais têm-se revelado e, embora estas tenham sido impulsionadas com o surgimento da crise pandémica do COVID-19, podemos observar a sua manifestação desde há já algum tempo.

Com o desenvolvimento das tecnologias de informação, considerando que estas viabilizaram o aparecimento de novas formas de prestação do trabalho, já não se resumindo, conforme refere Sousa (1999), à mera utilização do telefone e do *faxe*, facilitando o acesso a computadores pessoais, bem como o desenvolvimento da internet e do correio eletrónico, agregando-se a estes fatores a segurança na transmissão da informação, não só escrita mas também audiovisual, permitindo o contacto e partilha da mesma à distância, abriu-se a “janela” para uma nova forma de prestação do trabalho – o teletrabalho.

O teletrabalho, independentemente das vantagens que possam estar associadas à sua prestação, tem o potencial para ser mais um factor de riscos psicossociais, na medida em que, para além da manutenção dos riscos psicossociais relacionados com a prestação do trabalho presencial, poderá trazer agregado outro conjunto de riscos profissionais, riscos estes amplificados pelo afastamento inerente à distância do local de trabalho e dos colegas, propiciando o surgimento de sentimentos de solidão, isolamento social e, em última análise, colocando em causa a deterioração da autoimagem do trabalhador.

1.1.3.1 Stress – A pressão do dia a dia

O *Stress* é definido por (Gazzaniga et al., 2018, p. 709) como sendo “Um tipo de resposta que geralmente envolve um estado desagradável, como ansiedade e tensão”.

Essa resposta será, conforme referido por Serra (2002), determinante no desenvolvimento de alterações no funcionamento do sistema nervoso, endócrino e metabólico, permitindo, em certo ponto, o “assalto” de infeções, e, no mesmo sentido, “Para além do componente biológico, há ainda que atender às alterações importantes que ocorrem a nível psicológico ao nível do comportamento observável” (Serra, 2002, p. 11).

O *stress* será, assim, o culminar de um processo, no qual chocam os interesses e exigências decorrentes do ambiente de trabalho e das capacidades físicas e mentais do indivíduo, pois, como vimos, existe uma potencial convergência num determinado estado, cujas origens dependem da conjugação de certos fatores.

Haverá, também, alguma subjetividade associada a esta resposta, tornando a sua percepção de difícil avaliação, desde logo, porque nem todo o *stress* terá uma conotação negativa, pois a ocorrência de eventos apazíveis poderá, também ela, ser motivo de desencadear uma situação de *stress*. Isto explica-se, segundo Lazarus & Folkman (1984, cit. por Moreira & Neto, 2021, p. 62), “pela necessidade de adaptação que é sentida em momentos de mudança, seja ela para melhor ou para pior”.

Estamos, assim, perante dois tipos de *stress*, um “mau” e um “bom”, e, conforme referem Moreira & Neto (2021), o primeiro, o *distresse*, será limitador, retraindo o indivíduo, provocando sensações negativas, já o segundo, o *eustress*, permitirá acompanhar e gozar o momento, retirando-se coisas positivas do mesmo.

“O *distresse* (que significa mau *stress*) refere-se a respostas de *stress* desagradáveis, que limitem ou inibam o indivíduo, e suscitem aflição e angústia. Já o conceito de *eustresse* (que significa bom *stress*), traduz um *stress* positivo, desafiante e excitante, que aumenta o sentido de concretização, satisfação e o nível de desempenho do indivíduo” (Neto, 2020, cit. por Moreira & Neto, 2021, p. 62).

O mesmo entendimento têm Areosa & Jorge (2018), que veem o *stress* nessas duas vertentes, permitindo-se que, por vezes, o *stress* tenha uma influência positiva, pois, perante situações perigosas, desencadeiam-se respostas imediatas de autodefesa, mas, por outro lado, quando há uma ampla exposição a situações de *stress*, considerando as características biopsicossociais do indivíduo, poder-se-ão desenvolver manifestações psicológicas, tais como a ansiedade, *burnout* ou depressão.

“No *stress* ocupacional está subjacente a interação entre as condições de trabalho e as características do trabalhador. Porém, esta relação só se torna preocupante quando as exigências do trabalho ultrapassam as capacidades do trabalhador para lidar com essas mesmas situações” (Arosa & Jorge, 2018, p. 142).

A projeção do *stress* no nosso quotidiano poder-se-á avaliar de várias formas, desde logo mediante a utilização de instrumentos para avaliação do *stress*, como o Questionário de *Stress* Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG), desenvolvido por Gomes (2010), que permitirá avaliar várias dimensões, tais como o nível de *stress* e/ou as suas origens, mas de igual modo, também se pode efetuar uma análise mais pragmática, que terá um maior reflexo nas opiniões e decisões das organizações. Assim, são vários os estudos que referem que os custos relacionados com o *stress* são consideráveis, embora de difícil contabilização, porquanto “Os valores referidos na literatura são normalmente estimativas conservadoras dos custos financeiros associados ao *stress* e aos riscos psicossociais

relacionados com o trabalho, situação que se prende com a dificuldade de identificar todos os diferentes tipos de custos envolvidos” (EU-OSHA, 2015, p. 26).

1.1.3.2 *Burnout* – quando se atinge o limite

O termo, em si, transparece a gravidade do momento ao qual os trabalhadores poderão chegar, perante o desenvolvimento de uma trajetória caracterizada, conforme referem Moreira & Neto (2021), pelo cansaço emocional, esgotamento ou exaustão física e emocional, levando a que a pessoa se desgaste física e emocionalmente (“burn”) face a ameaças externas (“out”), segundo Neto (2020, cit. por Moreira & Neto, 2021).

A relevância do *Burnout*, enquanto síndrome ou quadro clínico, segundo Queirós et al. (2014), foi há muito identificada, relacionando-se o mesmo com a sensação de perda de suporte social e de deterioração da capacidade de trabalho. Também Maslach (1976, cit. por Queirós et al., 2014) descreve sintomas semelhantes, ao relacionar a indeferência demonstrada por alguns profissionais quando expostos a uma repetida sujeição a condições de desgaste (no caso em apreço, é referida a situação dos técnicos de saúde, que, perante sucessivas sessões com doentes toxicodependentes, acabam por criar alguma indiferença aos relatos dados por estes).

Contudo, a definição de *Burnout* não se esgota no distanciamento da realidade, tendo-se definido que existem, conforme indicado por Maslach & Leiter (1997, cit. por Queirós et al. 2014, p. 174), “três dimensões nas quais se expressa o burnout (...) a exaustão emocional, a despersonalização ou cinismo e a realização pessoal ou profissional ou autoeficácia diminuída”.

Há assim uma progressividade no processo de esgotamento físico e emocional, levando a que os momentos de descanso não sejam suficientes para a recuperação da pessoa, havendo um “acumular de cansaço” – E esta é, segundo Queirós et al. (2014), a primeira etapa de reação ao *stress* profissional crónico, fase essa em que se desenvolve uma constante sensação de cansaço, materializando-se na falta de força para desenvolver tarefas até aí normais, e em que quaisquer atividades requerem um esforço extremo.

Por isso, facilmente se verifica que o resultado acaba por transcender o próprio indivíduo, afetando também o seu ambiente de trabalho.

“As consequências do *burnout* são graves pois refletem-se não só a nível individual no trabalhador, mas também a nível organizacional e das interações, com prejuízo para a

saúde individual e para a qualidade dos serviços ou produtividade da instituição” (Maslach et al., 2001, cit. por Queirós et al., 2014, p. 181).

Verifica-se assim que esta problemática tem vindo a ganhar espaço na consciência coletiva. *Stress* e *burnout* já são hoje identificados como potenciais riscos psicossociais, mas continua a não haver uma clara regulamentação dos mesmos. Contudo, a sua relevância tem sido paulatinamente reconhecida, tendo o *burnout* sido incluído pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019) na 11.^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenómeno ocupacional, e, embora não seja, ainda, classificado como uma condição médica, foi incluído no capítulo: “Fatores que influenciam o estado de saúde ou o contato com os serviços de saúde” – ou seja, compreende as situações e os motivos correspondentes que levam a que se recorra aos serviços de saúde, mas que não serão classificados como doenças.

Na CID-11, *burnout* é definido como uma síndrome, resultante do *stress* crónico no local de trabalho que não foi gerido com sucesso, sendo caracterizado nas seguintes dimensões:

- Sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia;
- Aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo, ou cinismo, relacionados ao trabalho;
- Eficácia profissional reduzida.

Resulta deste enquadramento que o *burnout* é intrínseco a fenómenos desenvolvidos em contexto ocupacional, não devendo ser referenciado no âmbito de outras experiências decorrentes das “normais” interações do dia a dia.

Esta preocupação no enquadramento e desenvolvimento de diretrizes fundadas em claras evidências da necessidade de existir uma perceção do bem-estar mental no local de trabalho não só é acompanhada pela OMS, como também já se reflete na legislação de alguns países. A título de exemplo, e segundo Eurofound (2018), nos Países Baixos, o *burnout* já é reconhecido como uma doença relacionada com o trabalho e, na Bulgária, áreas como a saúde, educação e serviço social também são reconhecidas como tal.

Mas, num caso em concreto, como reconhecer que estamos perante uma situação de *burnout*? Schaufeli & Enzman (1998, cit. por Queirós et al., 2014) apontam para um determinado conjunto de dimensões, mediante as quais os sintomas acabam por se exteriorizar (Tabela 1).

Tabela 1 - Dimensões associadas ao burnout

Sintomas do tipo:		
Afetivo	Humor depressivo; Alterações do humor; Descontrole emocional; Medos indefinidos; Aumento da tensão psicológica; Ansiedade.	Nas interações....
		Irritabilidade ou Agressividade; Hipersensibilidade; Frieza emocional; Diminuição da empatia.
		A nível organizacional....
		Diminuição da satisfação com o trabalho
Cognitivo	Sentimento de solidão; Desamparo; Perda de ideais/esperança; Sensação de estar a endoidecer; Sentimento de incapacidade, impotência e fracasso; Sensação de perseguição ou pensamentos paranoides; Diminuição da autoestima; Culpabilização, preocupação excessiva, ideias suicidas; Dificuldade de concentração e de realização de tarefas complexas; Diminuição da capacidade de memorizar, rigidez de pensamento, dificuldade em tomar decisões; Racionalização excessiva; Intolerância à frustração.	Nas interações....
		Atribuição de culpas a terceiros; Frieza e vitimização;
		A nível organizacional...
		Cinismo e desconfiança perante colegas.
Físico	Dores de cabeça e desconforto musculoesquelético; Enjoos, tiques, insónia, sono excessivo ou pesadelos frequentes; Problemas sexuais, aumento de peso ou perda de apetite; Dificuldade em respirar ou hiperventilação; Fadiga crónica ou perda de forças, úlceras, hipertensão, alteração do nível de colesterol; Sudação, problemas cardíacos ou gastrointestinais; Reaparecimento de asma ou diabetes e/ou Lesões por comportamentos de risco.	
Comportamental	Hiperatividade, impulsividade; Procrastinação; Aumento do consumo de café e/ou de tabaco; Comportamentos aditivos (drogas, álcool ou fármacos); Distúrbios alimentares; Aumento de acidentes; Queixas compulsivas; Abandono de atividades de lazer.	Nas interações....
		Tendência para comportamentos violentos e ocorrência de conflitos; Isolamento; Uso de Humor doentio; Dificuldade em interpretar as situações; Distanciamento de colegas e/ou utentes.
		A nível organizacional...
		Diminuição do desempenho, eficácia ou produtividade; Má gestão de tempo; Atrasos, absentismo e uso excessivo de faltas por doença; Resistência à mudança; Dependência excessiva dos colegas e/ou supervisores; Aumento de acidentes de trabalho.
Motivacional	Perda de ideais; Desilusão, desapontamento, desmoralização; Diminuição do zelo e do cuidado ou rigor nas tarefas, resignação e aborrecimento.	Nas interações....
		Perda de interesse / desencorajamento; Indiferença ou envolvimento excessivo; Oportunismo.
		A nível organizacional...
		Diminuição da motivação para o desenvolvimento das tarefas; Resistência a ir trabalhar; Falta de iniciativa, desmoralização e pouco investimento.

Fonte: Adaptado de Queirós et al. (2014)

Um dos fatores invariavelmente presente nos vários estudos efetuados, conforme indicado em Eurofound (2018), será a importância do apoio social de colegas de trabalho como forma de mitigação e da correspondente redução do risco de *burnout*, e que mesmo assim, não será suficiente para mitigar esse risco. Nesse sentido, refere um desses estudos, realizado nos Países Baixos, “que o apoio dos colegas não parece compensar os efeitos da pressão excessiva do trabalho na Holanda” (De Lange et. al 2003, cit. por Eurofound, 2018, p. 16).

O conjunto de estudos considerados na avaliação efetuada em Eurofound (2018) permitiu, ainda, relacionar o impacto do *Burnout* no desempenho das empresas, ficando evidente a existência de um maior risco de ausência por doença, a propensão para a mudança, uma diminuição de capacidade e de desempenho no trabalho, bem como a saída prematura do mercado de trabalho dos trabalhadores afetados.

O desenvolvimento dos vários estudos sobre o *Burnout* levaram a que fosse identificada outra potencial síndrome – O *Boreout*, em que estamos perante outra realidade, que de certa forma será contrária ao *Burnout*, estando associada aos momentos em que não se tem tarefas atribuídas ou, tendo-as, as mesmas são finalizadas num curto espaço de tempo, optando-se por prolongar esse subsequente tempo de “não trabalho”, recorrendo-se a plataformas sociais, *sites* de compras *on-line*, o que pouco a pouco desenvolve um sentimento de tédio (estado ou sensação vaga de desprazer e até de certa repugnância), promovendo sensações de ansiedade.

“Estudos apontam que quase todos os trabalhadores, em algum momento da sua atividade laboral, experimentaram episódios de tédio, falta de desafio e falta de interesse, independentemente da natureza do seu trabalho” (Faria & Tavares, 2013, p. 148).

O *Boreout* será assim, conforme referem Faria & Tavares (2013), desencadeado pela probabilidade de se manter um estado de monotonia, em que se verifica uma constante (sempre o mesmo trajeto para o trabalho, as mesmas pessoas, o trabalho pouco motivante), reservando-se para o momento da saída o ponto alto do dia.

Contudo, o tédio não resulta de um acontecimento específico que se possa identificar, conforme referem Rothlin e Werder (2008, cit. por Faria & Tavares, 2013), é, sim, o resultado de processo prolongado, mediante o qual se vão revelando sentimentos menos positivos, entre outros, o da falta de autoestima, apatia, desapego, cansaço, irritabilidade ou tristeza, sendo que o isolamento terá um papel determinante no desenvolvimento desta síndrome.

1.1.3.3 Assédio e Violência no local de trabalho

Nos termos do n.º 1 do artigo 29.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, com a alteração decorrente da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, “É proibida a prática de assédio”, referindo o n.º 2 do referido artigo, que o assédio é o resultado de um...

comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Refere-se ainda no n.º 3 do referido artigo que o assédio sexual decorre da verificação de “comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”

Nas restantes disposições dessa norma legal, definem-se as garantias dadas às vítimas, bem como as consequências do desrespeito das referidas regras, tendo de se destacar a necessidade de o legislador, no artigo 127.º, enfatizar o dever do empregador de “Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio”.

Em 2019, no decorrer dos trabalhos da 108.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a Convenção 190, que teve como principal objetivo promover a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, definindo-se então a violência e assédio no mundo do trabalho como sendo um “conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género” (Santos & Pamplona Filho, 2020, p. 55).

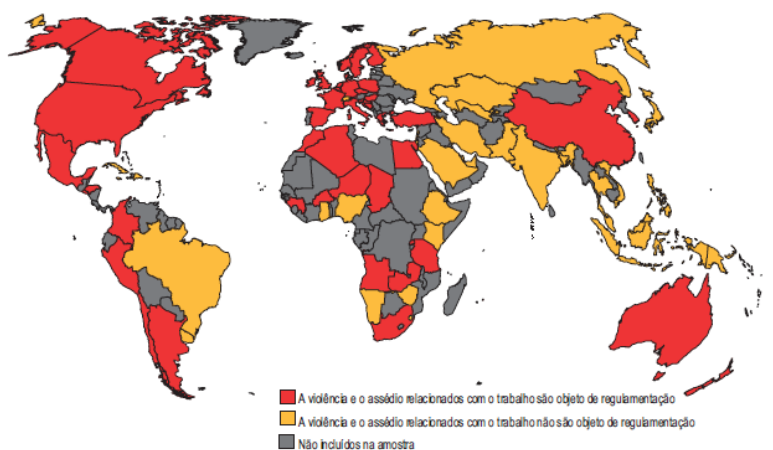
Decorre ainda dos resultados da Convenção 190, conforme referido por Santos & Pamplona Filho (2020), um alargamento do âmbito da definição de local de trabalho, alargando-se o mundo do trabalho à deslocação de e para o mesmo, bem como, entre outros, ao teletrabalho.

Verifica-se assim que a violência e a agressividade, bem como os comportamentos abusivos, são problemas reconhecidos como sendo uma realidade nas relações

interpessoais no trabalho, contudo, não são uma novidade e, conforme referem Pereira & Ribeiro (2017), acontecem desde que existem o trabalho e as relações laborais.

E, embora existam várias definições, desde logo as decorrentes da própria lei, não existe uma definição “universal” que descreva o que é o assédio ou a violência, em parte devido ao processo de desenvolvimento e aceitação do tema, havendo uma assimetria na sua abordagem entre as várias realidades culturais, económicas e religiosas, refletindo-se essa situação na forma como os países efetuam o respetivo enquadramento jurídico. No mesmo sentido, referem Bonafons et al. (2008) que não existe uma definição objetiva do conceito que seja universalmente reconhecida.

Figura 3 - O enquadramento do assédio e violência no local de trabalho.



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho (OIT, 2018).

Mas coloca-se a questão de como se “materializarão” o assédio e a violência e quem são os intervenientes nesse processo.

À partida, conforme refere Pamplona Filho (2009), não se pode classificar todos os atos descorteses como sendo ilícitos, embora possam melindrar o recetor, podendo tratar-se de um ato isolado, não enquadrado num processo sistemático de intimidação, com uma expressa ressalva no caso do assédio sexual, que, conforme refere, se trata de uma “conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual” (Pamplona Filho, 2009, p. 28), sublinhando-se o “não desejada”, o que pressupõe que uma situação de mero *flirt*, consensual entre as partes, não se enquadrará nesse âmbito e, conforme refere o autor, presume sempre a existência de um agente (o assediador) e o destinatário do assédio (assediado).

Sendo um tema cada vez mais abordado pelos autores/investigadores, o estudo do assédio e da violência no trabalho teve um grande impulso com o trabalho desenvolvido por Marie-France Hirigoyen, que, em 1998, referia que o assédio e a violência abarcam toda a “conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho” (Hirigoyen 1998, cit. por Freitas, 2001, p. 10), fazendo ainda a autora outra abordagem, em que individualiza parte do problema, referindo que “o assédio moral é uma violência em pequenas doses, que não é percebida e que, no entanto, é muito destrutiva”.

Havendo a tendência para generalizar e simplificar o âmbito de estudo, tem-se adotado a terminologia “assédio e violência no trabalho”, contudo, e embora aqui se abarque um conjunto de práticas, será necessário identificar as respectivas variantes, que, segundo Santos & Pamplona Filho (2020), se podem enquadrar e refletir em diferentes dimensões (Tabela 2).

Quanto aos intervenientes neste processo, uma coisa parece clara, qualquer um de nós pode desempenhar, em certos momentos, quer a posição de assediado, quer a de assediador. Neste último caso, refere Freitas (2001) que o mesmo poderá decorrer da “nossa neurose”, como um reflexo de um “processo perverso pontual”, sendo tanto mais grave, quanto maior for a nossa necessidade de a autoestima estar relacionada com o desejo de demonstrar poder, daí advindo uma obstinação, assente no sentimento de admiração de terceiros, e a subsequente aprovação, tudo se fazendo para atingir esses resultados.

E, mesmo nada fazendo, podemos ser agentes da manutenção de uma situação de assédio, quando fechamos os olhos, ou olhamos para o lado, perante provações de terceiros, muitas vezes colegas diretos, e isso ocorre, conforme refere Freitas (2001), por medo, egoísmo ou covardia.

Tabela 2 - Tipos de assédio/violência

Tipos Assédio/Violência	Caracterização	Expressão/Manifestação
Violência sexual	Forma de discriminação sexual que inclui o assédio sexual e as agressões físicas e psicológicas de natureza sexual no mundo do trabalho.	Olhares constrangedores, propostas intimidadoras e comentários, piadas e brincadeiras de conotação sexual, que prescindem de contato físico, como também uma dimensão da violência física, por meio de agressões físicas sexuais.
Assédio sexual	Constitui uma forma de violência sexual no trabalho e, apesar de possuir uma dimensão psicológica, não se confunde com o assédio moral.	Assédio sexual por chantagem - o assediador utiliza de sua autoridade para exercer poder sobre o assediado, exigindo favores sexuais. Assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental - constituído por incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas, com o intuito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil e abusiva no meio ambiente de trabalho.
Violência doméstica	Violência física, sexual, psicológica ou patrimonial, que provoca danos, castiga, humilha, intimida ou atemoriza uma vítima no âmbito doméstico ou familiar.	Atos destinados a tornar as vítimas subordinadas e/ou dependentes, isolando-as de fontes de apoio, explorando os seus recursos e capacidades para ganhos pessoais, privando-as dos meios necessários à independência, resistência e fuga e regulando o seu comportamento quotidiano.
Violência física	Agressão ou tentativa de agressão, pelo emprego de força física, contra uma pessoa ou grupo de pessoas.	Danos físicos, sexuais ou psicológicos.
Violência psicológica	Violência não física que humilha e ofende o indivíduo. Pode atingir tanto a integridade física quanto a integridade psíquica da vítima.	Palavras, gestos, comportamentos e atitudes permeadas de abusos, maus-tratos, isolamentos, perseguições, intimidações, ameaças, constrangimentos e pressões exageradas.
Assédio moral	Tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, podendo comprometer a prestação do trabalho e a convivência social e familiar.	Palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada.
Violência estrutural	Formas de organização ou de estrutura do trabalho que expõem os trabalhadores a situações de violência.	Cargas de trabalho excessivas, a falta de autonomia para a tomada de decisões, a baixa consideração pelo trabalho das pessoas, a rigidez dos procedimentos rotineiros do trabalho e a atenção insuficiente à manutenção de boas relações interpessoais.
Assédio organizacional	Tortura psicológica, assente em condutas abusivas e hostis, reiteradas e prolongadas, visando alcançar objetivos institucionais.	Pressão para aumentar produtividade, atingir metas, bater recordes nas vendas, sob pena de se ser acusado de desinteressado, sofrer punições ou, até mesmo, perder o emprego.
Assédio virtual (cyberbullying)	Conjunto de ações ou omissões abusivas, praticadas por meio de comunicação escrita, oral e visual, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.	
Violência de gênero	Violência física, sexual ou psicológica perpetrada especialmente contra as mulheres.	Tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória.
Assédio em razão de gênero		

Fonte: Adaptado de Santos & Pamplona (2020)

As situações “clássicas” de assédio e violência compreendem, quase sempre, uma relação de proximidade ou de dependência hierárquica. Nesse sentido, Freitas (2001) descreve as seguintes situações:

- I. Entre colegas, em especial quando alguém deriva da norma instituída, não se limitando às funções e relações laborais, podendo incluir aspetos da vida privada e respetivas opções individuais, que se refletem na relação interpessoal no local de trabalho;
- II. Menos comum, mas também passível de ocorrer, é a situação em que é o superior hierárquico o assediado, e os respetivos subordinados os assediadores, por exemplo, quando o chefe é oriundo de um país que, pela sua natureza, será considerado inferior, julgando-se os segundos, só por esse fator, legitimados para questionar o seu superior;
- III. As situações em que o assediador é o superior hierárquico serão talvez as mais comuns, em que, associando-se o medo de perder a fonte de sustento, desencadeiam-se situações de abuso de poder, que vão sendo aceites pelas partes como algo normal, não havendo uma sanção a esses comportamentos por parte da organização.

Há ainda que referir que são vários os autores que colocam as mulheres como as principais vítimas destes processos de assédio e violência no trabalho, ou porque têm empregos nos quais estão subordinadas a chefias masculinas ou porque as funções e tarefas desempenhadas lhes são atribuídas em função do género (secretárias, enfermeiras, etc.). Num estudo desenvolvido em 1995, referido por Pamplona Filho (2009), portanto, com dados recolhidos numa fase “embrionária” na abordagem ao tema, é referido que 52% das trabalhadoras já se tinham debatido com situações de assédio. Também o estudo desenvolvido por Bonafons et al. (2008) mostrou que serão as mulheres que mais estão sujeitas ao assédio, sendo que, no caso em concreto, onde foram analisadas as decisões de tribunais franceses no âmbito de processos judiciais referentes a situações de assédio e violência no trabalho, as mulheres aparecem destacadas como potenciais vítimas, correspondendo a 72% dos totais de casos em que o assediado é identificado.

Esta realidade tem vindo a ser paulatinamente reconhecida como um problema a considerar nas sucessivas abordagens pelas organizações internacionais. Um exemplo disso é a declaração constante do relatório da 107.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2018, p. 11): “À semelhança do que acontece nas situações de violência de género em geral, embora seja certo que os homens e os rapazes podem ser vítimas de assédio sexual, na grande maioria dos casos denunciados as vítimas são mulheres e raparigas”.

1.1.4 Consequências dos Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais terão um impacto nos trabalhadores, contudo, fazendo estes parte de um todo, esses riscos acabarão sempre por ser partilhados com as respetivas entidades patronais: “Os riscos psicossociais traduzem-se num conjunto de consequências nefastas quer para o trabalhador (...) quer para o empregador e as organizações” (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2014, p. 3).

Como já referido, os riscos psicossociais, para além de terem o potencial de se materializarem mediante alterações na saúde mental dos trabalhadores, manifestando-se ainda em vários distúrbios físicos (refletindo-se, por exemplo, em acidentes cardiovasculares e distúrbios musculoesqueléticos), levam a uma diminuição da capacidade para o trabalho, aumentando o absentismo e não permitindo ainda uma rápida substituição de trabalhador, confirmando-se assim uma elevada taxa de *turnover* (taxa de rotatividade de trabalhadores, relacionando as entradas e as saídas com o seu número total – é normal que esta relação não seja nula, podendo haver variações, contudo, estas variações, quando são extremas, são um claro indicador de um desequilíbrio nos processos instituídos), que, por sua vez, será um dos motivos de uma eventual diminuição de produtividade e, inclusive, da qualidade dos produtos/serviços fornecidos, daí, conforme sugerido por Freitas (2008, cit. por Chagas, 2015), ser fundamental a adequação das exigências da capacidade mental para o exercício do trabalho às capacidades evidenciadas pelo trabalhador, porque, havendo um desajustamento entre as exigências percetivas e cognitivas, haverá, com toda a certeza, manifestações de desconformidade no sistema de trabalho.

Este conjunto de fatores implica que as organizações terão muito a perder, e não somente com efeitos financeiros imediatos e diretos, repercutindo-se esses efeitos a longo prazo. “As consequências a longo prazo dos riscos laborais tende a ser vista como uma “severidade dissipada” devido aos efeitos não serem imediatos” Arezes (2002, cit. Areosa, 2012, p. 60), ficando, assim, a sua imagem fragilizada, num ambiente concorrencial cada vez mais global e consciente das responsabilidades dos empregadores.

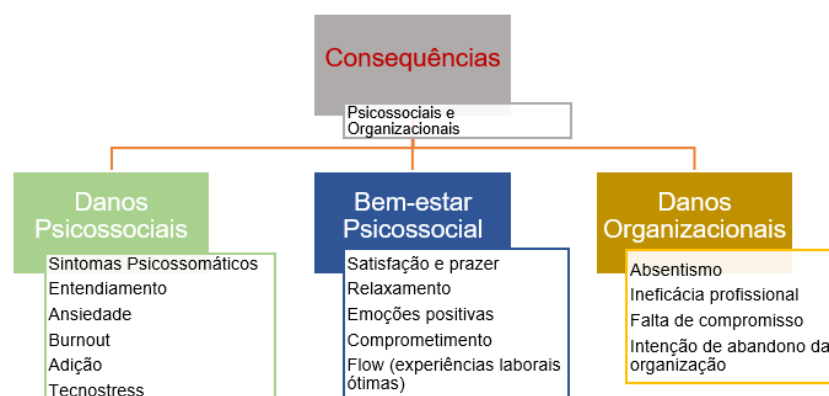
Figura 4 - Consequências dos Riscos Psicossociais



Fonte: Adaptado de <https://www.psyaction.fr/risques-psychosociaux/>

Uma clara evidência de que os riscos psicossociais têm um reflexo nas organizações é o custo suportado para fazer face às necessidades de repor o bem-estar do trabalhador, desde o custo do “não trabalho” ao investimento necessário a mitigar essa realidade. Assim o demonstram as conclusões de vários estudos, como o desenvolvido no âmbito da revisão de literatura efetuada em EU-OSHA (2015), que revela que, por cada euro despendido em programas de promoção e prevenção, se geram benefícios económicos líquidos que podem atingir os 13,62 euros no período de um ano.

Figura 5 - Consequências dos Riscos Psicossociais e Organizacionais



Fonte: Adaptado de (Coelho, 2009, p. 452)

Não se tendo em consideração os fatores psicossociais, criar-se-á um cenário que poderá potenciar sintomas de vitimização, referindo Moraes & Bastos (2013, cit. por Chagas, 2015, p. 444) que as pessoas, para “além da dor que sentem, podem ser desacreditadas nas suas queixas, devido aos aspetos psicológicos envolvidos”.

1.2 O teletrabalho – A mutação do local de trabalho

As sucessivas alterações nos processos de gestão do trabalho, quase todas decorrentes da adaptação a um mundo cada vez mais interligado, levaram, em grande parte devido aos avanços tecnológicos, nomeadamente na vertente das tecnologias de informação, a uma profunda alteração na forma como o trabalho é prestado.

Esta mudança não será algo inédito. Ao longo do tempo têm-se vivenciado momentos em que se assistiu a transformações no trabalho, que implicaram um conjunto de adaptações, desde logo a transição do foco do trabalho do campo para a fábrica, seguindo-se a sua mudança da fábrica para o escritório, alterações estas que, como referem Bobillier-Chaumon & Sarnin (2019), levaram a um conjunto de modificações na forma como se aborda o próprio trabalho, tendo um particular efeito nas condições de exercício do mesmo, em que se verificou uma transição do desenvolvimento de tarefas com um elevado grau de exercício físico para atividades com uma forte componente intelectual e assentes no reforço de relacionamentos interpessoais, com os consequentes constrangimentos cognitivos e emocionais.

Como refere Dortier (2009, cit. por Bobillier-Chaumon & Sarnin, 2019, p. 113), “a fábrica era o mundo das máquinas, das ferramentas, do barulho, dos odores, da força física, das equipas de trabalho, o ambiente pós-industrial tornou-se assético, (...), mas não é menos exigente e envolvente de um ponto de vista subjetivo”.

Parece, assim, que estaremos perante outra fase desse processo, em que haverá, pelo menos, essa possibilidade de uma mudança do trabalho do escritório para a residência do trabalhador.

Conforme refere Sousa (1999), houve uma mudança de paradigma, resultante do surgimento da Sociedade de Informação e da subsequente modificação socioeconómica, permitindo o surgimento de novas formas de trabalho, mais flexíveis e assentes no conhecimento e na informação – “A combinação das tecnologias de informação e das tecnologias de comunicação torna possível o desempenho de certas atividades e da transmissão de informação em qualquer localização geográfica, abrindo novas fronteiras ao mundo do trabalho” (Sousa, 1999, p. 1).

O teletrabalho será, assim, um “subproduto” desse processo de transformação, que resulta em “uma nova forma de organização do trabalho, que vem redesenhar as estruturas das organizações tradicionais e centralizadas, e diminuir as distâncias Geográficas” (Sousa, 1999, p. 1), não se resumindo, no entanto, às condicionantes da disponibilidade de meios

tecnológicos e da distância, passando também, conforme refere dos Santos (2021), a ser mais uma variável na forma como o trabalho é organizado, permitindo uma maior adaptação dos horários de trabalho, sendo que, segundo o mesmo autor, no teletrabalho, existe uma clara relação entre a flexibilização do trabalho, o espaço e os tempos em que o mesmo é prestado, e os meios mediante o qual ele é desenvolvido.

Refere ainda o autor que, embora se tenha verificado uma tendência de crescimento no recurso ao teletrabalho, terá sido “com o surgimento da pandemia e da necessidade de distanciamento físico incompatível com as infraestruturas de muitas organizações que o teletrabalho ganhou verdadeira expressão” (dos Santos, 2021, p. 321).

A adoção do teletrabalho, como meio de garantir o distanciamento social, foi uma das medidas adotadas pelos governos para quebrar as cadeias de transmissão do SARS-CoV-2, considerando-se que a redução de contactos entre as pessoas limitaria a capacidade do vírus de se multiplicar. Nesse sentido, o governo de Portugal tornou obrigatória a adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções desempenhadas assim o permitissem, medida essa decorrente da publicação do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, mediante o qual se executou a declaração do estado de emergência, conforme o Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, que determinava ainda, entre outras medidas, o confinamento obrigatório (em estabelecimento de saúde ou no respetivo domicílio) para cidadãos infetados ou com suspeita de infeção, o recolhimento obrigatório para os restantes cidadãos, com algumas salvaguardas, entre as quais, deslocações para aquisição de alimentos, por motivos de saúde, para o desempenho de atividades profissionais que obrigassem à presença do trabalhador.

E embora o regime de teletrabalho já fosse reconhecido como modalidade de prestação de trabalho, estando enquadrado nos termos do artigo 165.º e seguintes do Código do Trabalho como sendo a “prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”, nunca, até ao momento do surgimento da pandemia COVID-19, tinha havido uma realidade que impusesse a obrigatoriedade desse regime, exceção que se verifica ainda no facto de a prestação do teletrabalho, nos termos do Código do Trabalho, constituir uma modalidade especial de contrato de trabalho, obrigando à sua redação por escrito.

É certo que a alteração decorrente da implementação do teletrabalho terá reduzido o grau de transmissibilidade da doença, contudo, tratou-se de uma nova realidade, que impôs novas rotinas e alterações comportamentais aos indivíduos.

Segundo um estudo efetuado por Fernandes & Serrano (2021), que consistiu na realização de entrevistas semidiretivas a trabalhadores que estiveram em regime de teletrabalho no período de isolamento imposto pelo COVID-19, foram identificadas algumas barreiras à plena satisfação pela prestação do trabalho nesses moldes:

- Desde logo, nas famílias com filhos em idade escolar, que ficaram também em regime de aulas à distância, a necessidade de se articular o teletrabalho com o respetivo apoio escolar;
- Desenvolvimento de sentimentos de cansaço e a singularidade de uma nova realidade, decorrentes da imposição de limites ao livre-trânsito, obrigando à permanência na residência;
- O distanciamento de família e colegas de trabalho, conduzindo ao isolamento social e à correspondente quebra de rotinas profissionais e familiares;
- Perceção de aumento do tempo de trabalho e dificuldades em manter a disciplina no trabalho (respeitar prazos e/ou evitar distrações).

Já quanto às vantagens do teletrabalho, a principal motivação identificada pelos participantes no estudo decorre, em grande medida, do facto de não haver necessidade de se terem de deslocar para o local de trabalho.

Estes são alguns dos fatores comumente identificados nos vários estudos efetuados sobre o tema, podendo-se acrescentar outros, como os identificados por Sousa (1999), que também avalia a perspetiva das organizações relativamente à implementação do teletrabalho, ou os referidos por Maia & Neto (2021), decorrentes de um estudo que analisou os efeitos do teletrabalho no período da pandemia por COVID-19, em que são considerados como benefícios:

- A diminuição, para as empresas, dos custos com instalações e despesas correntes (como, por exemplo: água, luz ou arrendamento);
- A oportunidade de reter os trabalhadores com elevado grau de motivação e desempenho, quando, mediante alterações na estrutura familiar (por exemplo, o nascimento de um filho), possa ser considerada uma mudança de emprego;
- Aumento da produtividade (embora referida pelos autores, reflete a visão de ambas as partes, para a organização, no âmbito estrito do aumento de rendimento dos trabalhadores, e para o trabalhador, como uma vantagem no sentido de conseguir cumprir prazos).

Há também, para estes autores, fatores que obstaculizam o desenvolvimento e a disseminação do teletrabalho:

- Aumento dos custos na residência do trabalhador;
- Diminuição do controlo, pelos respetivos superiores hierárquicos, do trabalho prestado;
- Dificuldade dos superiores hierárquicos em avaliar o desempenho do trabalhador;
- Ausência ou diminuição de relacionamentos interpessoais;
- Aumento do sentimento de solidão.

Verifica-se, assim, que o teletrabalho não será a solução para todos os problemas, porque, embora daí derivem várias vantagens, já enumeradas, que no momento de uma crise pandémica assumem uma especial relevância, gera também vários riscos, em especial os riscos psicossociais que derivam do afastamento dos colegas de trabalho, refletindo-se no sentimento de solidão, decorrente do Isolamento social, levando em muitos casos ao aparecimento de outros distúrbios (*stress, burnout, boreout*).

As organizações deverão, assim, ter uma especial atenção na procura de soluções que permitam que a prestação do trabalho em regime de teletrabalho seja efetivada, articulando-se a vida pessoal com a profissional, tal como referido em (OIT, 2020), quando se questiona de que forma os trabalhadores se podem desligar do trabalho numa situação em que as duas dimensões se confundem, e se propõem algumas ações para mitigar esse problema.

Haverá, assim, a necessidade de clarificar objetivos, oferecendo-se flexibilidade para os atingir, gerindo-se o horário de trabalho conforme as necessidades do trabalhador, garantindo a capacidade para haver um efetivo desligamento do serviço, que será essencial para o cumprimento de outra componente da vida pessoal, que passa pelo apoio a filhos e familiares mais velhos. No mesmo sentido, terá de haver um reconhecimento do esforço financeiro despendido pelo trabalhador, cabendo às organizações o planeamento, e respetivo enquadramento, do pagamento de despesas suplementares dos trabalhadores pelo trabalho prestado na sua residência.

O teletrabalho enquanto um mecanismo opcional para a prestação do trabalho a partir de casa, por iniciativa do empregador, do trabalhador ou, como recentemente verificamos, por imposição legal, por mais virtuoso que se apresente, carece sempre de que se desenvolvam mecanismos de cooperação e de comunicação entre as partes.

1.3 Do Isolamento à Solidão – A angústia da distância.

O sentimento de isolamento e o sentimento de solidão são sentimentos distintos, mas próximos, então, começemos por definir o que são, efetuando a correspondente diferenciação. Ambos são contrapostos à “normalidade” do relacionamento social, que se materializa nas interações interpessoais quando, conforme refere Clark (2001, cit. por Valtorta, 2016), as partes se influenciam mutuamente, nos seus pensamentos, sentimentos ou comportamentos, ou seja, estamos perante uma relação social quando os indivíduos criam relações de interdependência.

No entanto, a dinâmica das relações sociais leva a que se construa, ao longo da vida, um conjunto de condicionantes aos relacionamentos entretanto construídos (na relação do indivíduo com a sua família, amigos e restante comunidade), que afetam não só a natureza, mas também a intensidade destes, dependendo, por exemplo, do tamanho da família ou da rede de amigos, havendo uma variável, assente na subjetividade das necessidades individuais, que impõe uma maior ou menor proximidade, conforme as necessidades do indivíduo, ou seja, conforme sugere Valtorta (2016), é a nossa necessidade de proximidade do próximo que vai ditar a qualidade das relações.

Mas há algo que se tem de ter sempre em atenção: embora “isolamento” e “solidão” tenham, normalmente, uma conotação menos positiva, os seus efeitos “e suas experiências podem ser positivos ou negativos dependendo da situação e do indivíduo” (Marc & Favaro, 2019, p. 177).

1.3.1 A definição de Isolamento Social e de Solidão

A definição do sentimento de isolamento resulta, assim, da avaliação do grau de proximidade com terceiros, tendo Gardiner et al. (2016) depreendido que se trata de uma situação em que há uma ausência objetiva, ou escassos contactos e interações entre um indivíduo e a sua rede social, entendido por de Jong Gierveld et al. (2006, cit. por Valtorta, 2016, p. 39) “como um conceito objetivo que captura a ausência de relacionamentos, vínculos ou contatos com outras pessoas”, o que, segundo Marc et al. (2011), pode levar a que nos deparemos com situações em que, não se conseguindo lidar com determinado problema, somos incapazes de recorrer à ajuda de terceiros, mesmo estando esta disponível. Reforçam ainda Zavaleta et al. (2017) que nem sempre a distância de pessoas (familiares, grupos de amigos ou colegas de trabalho) pressupõe uma ausência de interações sociais, relacionando o autor o nível de sentimento de isolamento não tanto com a quantidade de relações sociais, mas mais com a qualidade das mesmas, referindo,

contudo, que não poderá haver uma mera correlação entre o número e grau de afetividade das relações, sendo necessário considerar a frequência, a rede de apoio familiar, bem como a satisfação do indivíduo, entre outras, com a sua rede de relacionamentos, a proximidade com os familiares, ou o sentimento de pertença a um grupo ou comunidade.

A avaliação sobre se estamos perante uma situação de isolamento poderá, segundo Marc & Favaro (2019), ser determinada se observarmos 4 condições:

- 1) A identificação da presença, em determinada situação, de elementos objetivos que comportem situações de isolamento – O estar-se sozinho, isolado ou só são normalmente observáveis, decorrendo do isolamento físico ou da reduzida comunicação, havendo uma clara separação do ambiente no qual o indivíduo se integra, tendo-se sempre de ter em atenção que, em qualquer momento, alguém pode querer abstrair-se momentaneamente da sua realidade;
- 2) A realização de uma análise à existência de elementos subjetivos na percepção de situações de isolamento – O sentimento de isolamento é indissociável de uma avaliação qualitativa pelo indivíduo, ou seja, para além da presença dos elementos objetivos, serão as experiências vividas que ajudarão este a desenvolver uma representação da realidade;
- 3) Considerar a influência de prévias experiências na construção de critérios subjetivos – Quando se desenvolve uma atividade, o indivíduo recorre às suas memórias para reconstruir momentos passados semelhantes, estando dependente das experiências recolhidas para desenvolver a sua percepção sobre o grau de aceitação de isolamento;
- 4) Avaliar-se o grau de aceitação do isolamento – Considerando-se que o isolamento poderá ter uma conotação positiva, a forma como este é aceite determina o grau de aceitação, ou seja, se o isolamento for escolhido, o indivíduo tem alguma capacidade de decisão, logo poderá revelar uma atitude positiva, contudo, quando o isolamento é imposto, há um claro constrangimento à liberdade do mesmo, com o correspondente desconforto gerado.

Verifica-se, assim, que, para além de critérios como a ausência, ou diminutos contactos sociais, bem como um reduzido suporte de familiares e amigos, há outras componentes que podem determinar o que é o isolamento, desde logo a subjetividade inerente a quem avalia a situação em concreto, pois quer os sujeitos ativos, quer os passivos veem a realidade pelos seus olhos, tendo-se, portanto, de ter uma especial atenção na qualificação do que é o isolamento.

Já a solidão pode ser descrita como um “sentimento negativo associado à percepção de alguém, de que as suas relações com os outros são insuficientes” (Valtorta, 2016, p. 40), sendo que o que separa uma situação da outra será a própria experiência subjetiva, o que poderá ter reflexos na avaliação dos riscos psicossociais, havendo assim, como sugerido por Marc et al. (2011), uma resignação à situação, assumindo-se a incapacidade de requerer ajuda de terceiros.

Parece, assim, que o sentimento de solidão decorre, conforme referem Gardiner et al. (2016), de um sentimento subjetivo de se estar sozinho, separado ou distanciado dos outros, conceptualizando-se essa situação como um desequilíbrio entre os contactos sociais desejados e os contactos sociais reais.

Embora se retire das várias definições apresentadas uma aparente relação entre o distanciamento físico e o desenvolvimento do sentimento de solidão, relembra-nos Novotney (2020) que esse sentimento pode ocorrer mesmo quando estamos rodeados de pessoas, no metro, no trabalho ou mesmo em casa, junto da família, realçando a ligação desse sentimento ao grau de satisfação com a rede de contacto, ou seja, como refere a autora, “do seu isolamento social percebido”.

1.3.2 Efeitos do Isolamento e da Solidão

Num estudo desenvolvido por Holt-Lunstad et al. (2015), concluiu-se que há uma clara evidência da existência de uma relação entre uma reduzida rede de contactos sociais e o aumento do risco de morte, sendo comparável ao risco associado ao isolamento e à solidão os riscos associados à morte prematura, nos quais se incluem a falta de exercício físico, o consumo de substância aditiva, comportamentos sexuais irresponsáveis, saúde mental, violência, condições ambientais, acesso a redes de saúde, etc.

“Um conjunto substancial de pesquisas revelou ainda que os caminhos psicológicos, comportamentais e biológicos mediante os quais o isolamento social e a solidão se desenvolvem levam a uma saúde mais precária e à diminuição da longevidade” (Holt-Lunstad et al., 2015, p. 235)

É certo que existem várias profissões que, pela sua natureza, exigem que o trabalhador desempenhe as suas funções num ambiente com nenhuma ou reduzida presença de outros trabalhadores – um motorista de longo curso pontualmente interage com outros motoristas, trabalhadores de estações de serviço ou com quem carrega e descarrega a carga que transporta, mas, na maior parte do tempo, está sozinho na estrada; outro exemplo, mais recente, mas cada vez mais recorrente, é o dos trabalhadores da área da

informática, em especial os programadores, em que a prestação do trabalho é, cada vez mais, efetuada à distância, num ambiente pessoal, ocasionalmente interagindo com outros colegas, mas quase sempre à distância e em ambientes distintos.

Esta realidade, não sendo nova, tem sido cada vez mais debatida, embora se reconheça a possibilidade de existirem vantagens para alguns trabalhadores, que assim conseguem adaptar o seu estilo de vida às suas preferências. Nesse sentido, referem Toscano & Zappalà (2020) que alguns desses benefícios poderão passar por uma maior satisfação e desempenho na prestação do trabalho, um maior comprometimento com a organização, muito devido a uma maior gestão da relação entre trabalho e família; há, no entanto, outra vertente em que o isolamento social e a solidão daí decorrente são, sem dúvida, um fator de riscos psicossociais, sendo essas situações reconhecidas por vários autores, como Chagas (2015, p. 441), que refere o isolamento físico ou social, o distanciamento dos colegas e respetivas chefias, bem como a ausência imediata de resposta, como fatores de risco nas relações interpessoais.

No estudo desenvolvido por Valtorta (2016), conclui-se que indivíduos com reduzidas interações sociais são mais propensos a desenvolver doenças do foro cardíaco, referindo a autora que há um aumento desse risco em 29%, bem como um aumento de 23% de risco de acidente vascular cerebral.

Considerando as implicações decorrentes da imposição da quarentena e consequente isolamento, que, segundo a Orientação da Direção-Geral da Saúde n.º 010/2020, de 16 de março, “são medidas de afastamento social essenciais em Saúde Pública”, que, no caso da quarentena, procuram assegurar que indivíduos saudáveis que tenham estado em contacto com doentes infetados não venham a transmitir a doença a terceiros (expressão usada, conforme refere Schmitt (2021), desde, pelo menos, o século XIV, quando, numa tentativa de impedir o alastramento da peste, alguns portos europeus, como os de Raguse, Veneza, Marselha ou Barcelona, impuseram aos navios que chegavam aos seus portos um período de 40 dias – daí quarentena – em que não podiam desembarcar, tendo obrigatoriamente de se manter fundeados longe do porto, (remontando esta noção de quarentena à Grécia Antiga, quando Hipócrates identificou que uma doença crónica se manifestava num período máximo de 40 dias) e, no caso do isolamento, perante um diagnóstico positivo a certa doença, garantir que não haja lugar à transmissibilidade da mesma. Considerando ainda a decisão do governo de implementar a obrigatoriedade de um recolhimento obrigatório para os restantes cidadãos, ter-se-á sempre de ponderar os efeitos, imediatos e a longo prazo, desse distanciamento na saúde mental e no bem-estar

dos indivíduos, sendo que, no caso de anteriores experiências (SARS, MERS e Ébola), houve um claro efeito negativo, tendo, como se refere em Almeida et al. (2020), causado sofrimento psicológico, resultando desse estudo evidências claras de o mesmo ter ocorrido no período de pandemia de COVID-19.

“Dos indivíduos que estiveram em quarentena, em isolamento ou já recuperados, 72% reportam sofrimento psicológico e 56% revelam sintomas de depressão moderada a grave. No mesmo sentido, neste grupo, 36% referem ansiedade moderada a grave e 43% relatam sintomas de perturbação de stress pós-traumático” (Almeida et al., 2020, p. 209).

Os seres humanos precisam de criar laços para sobreviver. Desde cedo se verificou que, quanto maior o grupo, maior seria a sua capacidade para encontrar comida e se defender. Para isso, foi necessário criar mecanismos de comunicação, portanto, independentemente de fatores subjetivos que permitam a uns conviver melhor com o isolamento e a solidão, na maior parte das vezes, precisamos do outro, nem que seja para cruzar um olhar, e assim criar uma ligação, que nos faz sentir parte de algo.

2 Objetivos do estudo e metodologia

Sendo necessário enquadrar o estudo empírico a desenvolver, ter-se-á de descrever os respetivos procedimentos metodológicos adotados, bem como demonstrar os resultados obtidos, portanto, os passos subsequentes concretizam esse propósito, partindo-se da motivação inerente ao desenvolvimento do estudo, definindo-se seguidamente os objetivos gerais e específicos do mesmo, descrevendo-se as opções tomadas para se efetuar a recolha de dados (instrumento escolhido, população e respetiva amostra, os cuidados a considerar na transferência entre o analista e os inquiridos) e, por fim, apresentando-se os dados e o correspondente tratamento estatístico.

2.1 Justificação do estudo

O pensamento inicial que levou à idealização deste estudo enquadra-se num momento muito particular da nossa história coletiva, em que, face à crise pandémica desencadeada pelo COVID-19 e à subsequente dificuldade em encontrar e desenvolver um tratamento eficaz, vários países se debateram com um grave problema, considerando que, aparentemente, nenhum sistema de saúde estava preparado para lhe responder, o que provocou, em alguns casos, o seu colapso.

Nesse momento, foi necessário fazer escolhas, tendo-se optado pela implementação, a uma escala nunca vista, de medidas direcionadas a manter o distanciamento social e, assim, diminuir o risco de contágio - escolas, fábricas, escritórios e vários outros serviços ou interromperam a sua atividade ou restringiram a sua oferta -, passando grande parte do trabalho, se a sua natureza assim o permitisse, a ser desenvolvido à distância.

Para além da crise económica e social resultante dessa transformação, a alteração da relação de trabalho promoveu o distanciamento físico e social, havendo a necessidade de se efetuar estudos que permitissem aferir quais os potenciais riscos psicossociais inerentes à prestação de trabalho nessas condições e as suas consequências a nível do desenvolvimento da saúde e segurança no trabalho.

2.1.1 Objetivo geral

O objetivo do trabalho a desenvolver, na sequência do estudo de suporte efetuado, assenta na relação de três variáveis: a prestação do trabalho em regime de teletrabalho, o sentimento de isolamento e, em especial, o sentimento de solidão, bem como a sua relação com o teletrabalho. Assim, colocou-se a seguinte questão de investigação:

Em que medida a prestação do trabalho em regime de teletrabalho se reflete no desenvolvimento de sentimentos de isolamento e de solidão?

Nesse sentido, o objetivo geral visa compreender as dimensões da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, no tocante à relação com os colegas, familiares e amigos, ao comprometimento com a organização e chefias e aos seus efeitos na saúde física e mental do trabalhador.

2.1.2 Objetivos específicos

Pretende-se, assim, fornecer alguma informação, mediante a revisão bibliográfica efetuada, que permita identificar as causas e os efeitos do desenvolvimento dos sentimentos de isolamento e, em especial, de solidão, bem como a forma os mitigar, não só no ambiente de uma “anomalia” decorrente de uma crise sanitária, mas também de uma realidade cada vez mais presente no panorama laboral, que é a do teletrabalho.

Será assim importante compreender as origens destes riscos e como os mesmos se vão exteriorizar, recorrendo-se para esse efeito a uma análise das suas componentes, ou seja, relacionando-se as diversas partes que interagem nesse capítulo – mental, física e social –, pelo que foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- ✓ Compreender como se organizou a prestação do teletrabalho;
- ✓ Avaliar os efeitos do distanciamento na relação com a chefia;
- ✓ Caracterizar a prestação do trabalho em regime de teletrabalho (a relação de importância do mesmo);
- ✓ Percecionar o nível de exigência do teletrabalho em contraponto com a vida privada;
- ✓ Dimensionar os efeitos do desempenho do trabalho em regime de teletrabalho na saúde e no bem-estar do trabalhador;
- ✓ Avaliar o impacto do desenvolvimento do sentimento de solidão na prestação do trabalho em regime de teletrabalho.

2.2 Metodologia

Tendo-se determinado como objetivo geral procurar-se compreender as dimensões da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, bem como os efeitos daí decorrentes que impliquem o eventual desenvolvimento de sentimentos de isolamento social e de solidão, com os consequentes riscos psicossociais associados, cumpre proceder-se à definição da estratégia metodológica, que permitirá para dar seguimento a esse estudo.

Identificados os objetivos que se pretendem estudar, houve a necessidade de avaliar qual seria o melhor instrumento que permitisse recolher a informação que possibilitasse o desenvolvimento do estudo, tendo-se, para o efeito, confrontado na literatura as várias opções e definido, então, o instrumento de recolha de dados a ser usado, bem como, face às características do mesmo, qual seria o método mais adequado ao tratamento da informação que daí resultaria.

Atendendo à natureza dos objetivos que se propõe atingir, e conforme os elementos retirados da literatura, optou-se pela realização de um estudo de natureza quantitativa, descritiva e transversal, com recurso à utilização do questionário como técnica de recolha de dados quantitativos – “A abordagem quantitativa funda-se na frequência de aparição de certos elementos” (Bardin, 1997, p. 114) –, permitindo, assim, mais respostas, visto que se garante o anonimato, dando espaço para que os participantes possam determinar o melhor momento para responder ao mesmo e favorecendo-se uma clarificação dos resultados, considerando a limitação das respostas. Devem-se ter em atenção as restrições que derivam da sua utilização, tais como o desconhecimento do momento em que o mesmo foi respondido ou a possibilidade de os participantes não preencherem a totalidade do questionário, o que deriva muitas vezes da impossibilidade de compreensão do que é

perguntado, mas, face às características do questionário, normalmente, também não permite que essas dúvidas sejam esclarecidas. Tal facto, embora não seja determinante, poderá levar a que uma resposta condicione respostas a perguntas mais adiante, razão pela qual os questionários foram construídos de forma a garantir o seu preenchimento na totalidade, inviabilizando-se os que fossem respondidos parcialmente (por opção do próprio ou por indisponibilidade do sistema de disponibilização do mesmo).

Quanto aos objetivos, a pesquisa tem um carácter descritivo, porque, conforme explicam Manzato & Santos (2012), observa, regista, analisa e correlaciona factos ou fenómenos resultantes, no caso em apreço, de um estudo de caso, que procura aferir aspetos variados da vida dos questionados, e transversal, porque irá medir-se a frequência e as características de fatores de risco conhecidos.

2.2.1 Os Participantes

Relativamente aos participantes, há uma premissa inicial que terá de ser avaliada: deverá o questionário ser preenchido somente por quem esteve a desenvolver o exercício das suas funções, no período de confinamento, em regime de trabalho à distância, potencializando-se a informação concernente ao tema a estudar, o isolamento social e a sua relação com os eventuais riscos psicossociais, ou dever-se-á estender o estudo aos funcionários que, pontualmente, transitavam entre o trabalho presencial e o remoto ou que nunca chegaram a alterar as suas rotinas?

É certo que o estudo tem as suas limitações, e uma delas será o tempo, pelo que, se procuramos recolher os dados suficientes para desenvolver a hipótese inicialmente proposta, ter-se-á de definir algumas regras orientadoras do estudo. Portanto, terá de haver limitações na identificação dos participantes, devendo-se procurar uma aproximação das atividades desenvolvidas (efetuar um estudo comparativo sobre a prestação de trabalho em regime de trabalho à distância numa determinada organização em que, pela natureza da sua atividade, a maioria dos seus trabalhadores estivessem impedidos de o fazer, o caso da indústria ou do trabalho agrícola – os dados daí resultantes não espelham a população do estudo). Assim, a população sobre a qual recairá o estudo poder-se-ia traduzir em todos os trabalhadores que “foram obrigados” a ficar em casa no período de confinamento obrigatório, mas a respetiva amostra do estudo deverá ter algo em comum... a prestação, mesmo que pontual, de trabalho à distância no período de confinamento.

O tamanho da amostra irá depender, assim, da especificidade da população que for escolhida, sendo que, “muitas vezes, o investigador não tem tempo nem recursos

suficientes para recolher e analisar dados para cada um dos casos do universo, pelo que, nesta situação, só é possível considerar uma parte dos casos que constituem o universo” (Hill & Hill, 2005, p. 42), podendo-se optar entre os trabalhadores de uma determinada organização, ou de um conjunto de organizações. No entanto, conforme sugerido em (QuestioPro, s.d.), “Um estudo que tem um tamanho de amostra muito pequeno pode produzir resultados inconclusivos” e, por outro lado, “Um estudo demasiado grande desperdiçará recursos”, podendo obter-se mais informação do que a necessária.

Face às limitações impostas na escolha da amostra, considerando que a probabilidade de os elementos da população serem selecionados não é a mesma, tal implica que estamos perante um tipo de amostra não probabilística e, por extensão, de conveniência, uma vez que será o pesquisador a identificar quem integrará a amostra da população ser estudada-correndo-se sempre um risco, como referem Manzato & Santos (2012, p. 9), no sentido em que “O perigo desse tipo de amostragem é obviamente grande, pois o amostrador pode facilmente se equivocar em seu pré-julgamento” -, complementando-se a recolha de elementos para a amostra mediante o recurso adicional à amostragem por “bola de neve”, ou seja, escolhendo-se um grupo inicial da amostra, solicita-se que estes redirecionem o pedido para outros indivíduos que cumpram os requisitos da amostra pretendida. Nesse sentido, incluiu-se a seguinte indicação na mensagem de correio eletrónico e na plataforma *Whatsapp* (aplicação multiplataforma de mensagens instantâneas), usados na divulgação do questionário (Apêndice 1): “Por fim, agradecia a divulgação deste pedido, a pelo menos 5 pessoas que conheça, que tenham também estado em teletrabalho nesse período”.

2.2.2 Instrumentos de avaliação utilizados

Considerando as dimensões identificadas como ponto de partida (riscos psicossociais, teletrabalho, sentimentos de isolamento e de solidão), foi efetuado um estudo preliminar, no sentido de avaliar a necessidade de desenvolver um questionário apropriado à recolha dos dados ou se haveria algum questionário, já amadurecido e testado, que correspondesse às variáveis consideradas necessárias à compreensão dos objetivos que se pretendem alcançar.

Desse estudo não se identificou um questionário que, por si só, estivesse já validado e cumprisse todos os requisitos, tendo-se ainda depreendido que a construção de um questionário específico para o efeito, não tendo sido previamente testado, poderia colocar em causa o estudo da informação recolhida, porque é “importante que as perguntas sejam claras e precisas, isto é, formuladas de tal forma que todas as pessoas interrogadas as

interpretem da mesma maneira” (Quivy & Campenhoudt, 1998, p. 91), bem como, lhe faltaria o devido enquadramento estatístico de referência.

Assim, a opção recaiu na utilização de dois questionários já testados, ambos transpostos para a língua portuguesa.

2.2.2.1 Avaliação de Riscos Psicossociais – Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Recorreu-se, assim, ao *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), Versão Portuguesa, adaptado e validado para a população portuguesa por Silva et al. (2011), que, sendo um instrumento destinado a avaliar fatores associados aos riscos psicossociais, permite “cobrir uma ampla gama de aspetos, conceitos e teorias atuais, numa tentativa de apreender o construto “fatores psicossociais”” (Kristensen, 2002; Kristensen et al., 2005, cit por Silva et al., 2014, p. 348), havendo o entendimento entre os vários autores que o utilizaram de que se trata de um instrumento válido e de fácil compreensão na avaliação dos riscos psicossociais. O trabalho desenvolvido nesse processo foi assente na adaptação, validação e adequação do COPSOQ à língua e respetiva realidade portuguesa, porquanto não se trata de uma mera tradução, contemplando também, como referem Hill & Hill (2005), uma análise da relevância das perguntas inicialmente identificadas.

O COPSOQ, segundo Silva et al. (2014), permite adequar as dimensões que se procuram observar, mediante a aplicação de uma de três versões (curta – direcionada para a autoavaliação dos trabalhadores ou para locais com menos de 30 trabalhadores; média – a ser usada por profissionais de saúde ocupacional, na identificação de riscos, planificação e inspeção; e longa – a ser usada para fins de investigação, portanto, mais complexa e consumidora de tempo no seu preenchimento, uma vez que corresponde à avaliação de 41 dimensões, mediante a aplicação de 128 perguntas).

Considerando que este questionário seria desenvolvido em simultâneo com outro e ainda que, conforme referem Hill & Hill (2005), questionários muito longos colocam em causa o seu preenchimento, pois os questionados passam a responder de uma forma menos objetiva, optou-se pela utilização da versão curta do COPSOQ, uma vez que, nas dimensões por este aferidas, se incluem aquelas que permitem avaliar a existência de riscos psicossociais, bem como, mediante uma adaptação do questionário, a dimensão dos efeitos do teletrabalho.

Todos os itens são avaliados numa escala de tipo *Likert* de 5 pontos, podendo corresponder a uma das seguintes opções:

1 – Nunca/quase nunca	1 – Nada/quase nada
2 – Raramente	2 – Um pouco
3 – Às vezes	3 – Moderadamente
4 – Frequentemente	4 – Muito
5 – Sempre	5 – Extremamente

2.2.2.2 Medindo o sentimento de solidão – Escala de Solidão da UCLA

Complementarmente, e para avaliar outra dimensão do estudo – o sentimento de solidão –, optou-se por utilizar a Escala de Solidão da *University of California, Los Angeles* (UCLA) – Russell et al. (1980, cit. por Neto, 1989), adaptado para a língua portuguesa por Neto (1989).

A dificuldade encontrada no decurso do estudo da solidão, que, na sua essência, como refere Neto (1989), decorre de um sentimento de insatisfação em relação ao nosso relacionamento social, leva a que os investigadores sejam olhados com alguma desconfiança, pelo que, não sendo possível replicar esse sentimento, face à subjetividade do mesmo, em ambientes controlados, houve a necessidade de construir um instrumento adequado à investigação empírica desse estudo.

Portanto, essa pesquisa empírica requer, conforme expõe Neto F. (2014), que o sentimento de solidão seja adequadamente compreendido e medido, tendo de se ter sempre em atenção que a medição, confiável e válida, da solidão obriga a que, no momento de se proceder à sua avaliação, os investigadores tenham, como refere Neto (1989), de optar entre duas formas de abordar o estudo: a primeira, colocando a solidão como um traço de personalidade (que se reflete num sentimento frequente e intenso de solidão) ou como um estado psicológico (em que diferentes pessoas, em diferentes tempos e momentos, desenvolvem esse sentimento), estabelecendo-se, assim, duas abordagens distintas, uma unidimensional, que implica o reconhecimento da solidão como algo de natureza indiferenciada, sendo experimentado e compreendido da mesma forma por pessoas solitárias, variando, sobretudo, face à intensidade experienciada, e outra de carácter multidimensional, mediante a qual a solidão assume a sua subjetividade, em resultado das

diferentes experiências dos indivíduos, não sendo possível apreender essa realidade somente por uma medida global.

Nesse sentido, na adaptação da escala para a população portuguesa, “A Escala de Solidão da UCLA, é encarada enquanto estudo psicológico e apreendida de modo unidimensional” (Neto, 1989, p. 67), sendo relativamente curta, fácil de gerir, fidedigna e mostrando ainda a sua relevância na avaliação da solidão, efetuando a devida diferenciação entre solidão e outras dimensões relacionadas.

A Escala de Solidão da UCLA, inicialmente composta por 20 questões numa escala de escolha múltipla, na adaptação para a versão portuguesa passou para 18 questões, sendo as respostas a cada um dos itens efetuadas mediante a utilização de uma escala tipo Likert, com 4 pontos, começando em “Nunca” – 1, “Raramente” – 2, “Algumas vezes” – 3 e “Muitas vezes” – 4. Portanto, a pontuação mínima obtida será de 18 pontos e a máxima de 72 pontos, com a particularidade de que, em metade dos itens, esse cálculo é efetuado de forma inversa, considerando-se que, quanto maior for a pontuação, maior será o sentimento de solidão e, por oposição, quanto menor for a pontuação, maior será o nível de inclusão social, ou seja, menor o sentimento de solidão. Nesse sentido, referem Deckx et al. (2014) que as pontuações mais altas indicam maior solidão, sendo que a classificação mais usada, com as devidas adaptações à versão portuguesa da escala de solidão da UCLA, em língua portuguesa, determina que uma pontuação entre 18-34 denota um baixo grau de solidão, entre 35-49 um grau moderado de solidão, entre 50-64 um grau moderadamente alto de solidão e uma pontuação maior, ou igual, a 65, um alto grau de solidão.

Na adaptação portuguesa, concluiu Neto (1989), existe uma boa consistência interna, sendo que as correlações entre a solidão e outros estados emocionais comprovam a validade da escala.

2.3 A Recolha de dados

No momento de avaliar o procedimento a adotar na recolha de dados, teve de se ponderar as características da informação recolhida, que se queria o mais fidedigna possível, pelo que estaria implícita a necessidade de a resposta aos questionários ser efetuada num lugar e momento da escolha do participante, para permitir a total liberdade nas respostas. Desde o início que se identificou a questão da confidencialidade como uma das principais barreiras ao preenchimento dos questionários, pois solicita-se informação sensível, em especial quando, logo à partida, se procura avaliar dimensões como o sentimento de

isolamento e solidão, a relação dos mesmos com as chefias ou ainda a opinião sobre processos inerentes ao desempenho das suas funções em determinada entidade – Razão pela qual, quando se enviou o questionário por correio eletrónico, somente se utilizaram endereços pessoais, não se recorrendo a endereços eletrónicos institucionais, procurando-se, assim, não vincular as respostas a determinada entidade (o objeto do estudo, não se aplica a uma organização em concreto, mas sim à forma como o trabalho se desenvolve, com as correspondentes condicionantes ambientais, decorrentes da prestação do trabalho à distância).

Conforme se refere em Álvares (2021), deve haver um respeito por elementares preocupações éticas, entre as quais a “garantia do anonimato, quer dizer, assegurar explicitamente os/as entrevistados/as de que a sua identidade não será conhecida a partir da informação facultada”, bem como a “Garantia de confidencialidade, asseverar que a informação que pode comprometer o anonimato não será revelada”.

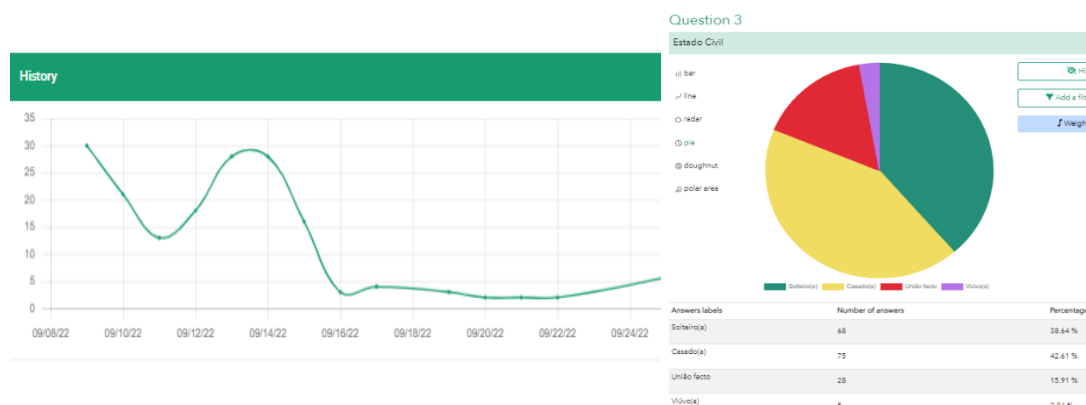
Optou-se, assim, pela divulgação do questionário mediante o recurso a uma plataforma dedicada à disponibilização de questionários e inquéritos e, após um estudo de várias opções, escolheu-se a plataforma *dragnsurvey*, disponível em <https://www.dragnsurvey.com>, por duas razões principais: a preocupação de garantir a confidencialidade na recolha de dados, o que é assegurado através do cumprimento, pela plataforma, das regras definidas no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) decorrente do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, constando as mesmas na política de privacidade da plataforma, conforme (Anexo 1), e a versatilidade da mesma, pois permite a divulgação do estudo em várias plataformas, bem como a interação com o participante, porque, sempre que é dada uma resposta a uma questão, passa-se de imediato para a seguinte, possibilitando a revisão e alteração de perguntas anteriores, facilitando a sua utilização, promovendo-se assim, o seu preenchimento.

O questionário (Apêndice 2) determina, logo no início, as razões pelas quais se solicita o preenchimento do questionário, bem como a natureza confidencial do mesmo. Para o efeito, foi incluída a informação de que as respostas ao mesmo pressupunham a garantia de confidencialidade dos dados recolhidos, não havendo em nenhum momento a recolha de dados pessoais, portanto, assegurando-se o anonimato e a não transmissão a terceiros de quaisquer informações particularizadas.

A plataforma disponibiliza ferramentas que permitem o acompanhamento das respostas, dando informação imediata de alguns elementos estatísticos, disponibilizando ainda, por

cada questão, gráficos moduláveis, permitindo uma rápida visualização da evolução das respostas.

Figura 6 - Exemplos de informação retirada da plataforma dragnsurvey



Fonte: <https://www.dragnsurvey.com>

Comprovou-se ainda que o recurso à amostragem por “bola de neve” permitiu um aumento exponencial das respostas, pois o número de respostas superou o número de pedidos iniciais de preenchimento do questionário.

2.4 Tratamento dos dados

Os dados, depois de concluído o processo de recolha da informação, decorrente da distribuição dos questionários, foram transpostos da plataforma usada para a sua recolha para o Microsoft Excel – Software de Folha de Cálculo | Microsoft 365, onde se procedeu à codificação dos elementos recolhidos, considerando as dimensões dos questionários usados.

O tratamento estatístico dos dados foi desenvolvido através da análise de conteúdo e análise estatística descritiva, mediante a utilização da aplicação informática *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 25.

No âmbito dessa análise, efetuou-se o estudo das médias para cada um dos indicadores e das respetivas dimensões, tendo-se avaliado a consistência interna, utilizando-se como medida o *alpha* de Cronbach, avaliando-se, assim, conforme referem Pestana & Gageiro, (2014), a proporção da variabilidade nas respostas de cada um dos questionários.

Considerando-se a necessidade de avaliar as correlações entre as variáveis das respetivas dimensões, aplicou-se o coeficiente de correlação de Spearman.

3 Apresentação dos resultados

Considerando as especificidades da amostra, que não permite estabelecer desde logo pontos de contacto entre os indivíduos que responderam ao questionário, ter-se-á de efetuar um primeiro enquadramento sociodemográfico dos participantes, seguido de uma descrição dos resultados que comportam as dimensões que se pretendem estudar, caracterizando-se, ainda, os riscos psicossociais e o grau de solidão identificado, para, assim, poder responder à questão inicial.

3.1 Elementos sociodemográficos – caracterização da amostra

Responderam ao questionário 182 indivíduos, tendo-se validado 153 questionários totalmente preenchidos (obtendo-se assim uma taxa de resposta de 84%), demorando o seu preenchimento, em média, 11 minutos, sendo que, dos 16% de respostas incompletas, avaliando-se o seu conteúdo, na maior parte das situações, o questionário foi parcialmente preenchido, havendo evidências de terem ocorrido falhas de ligação nos sistemas informáticos usados por esses participantes, tendo-se submetido novo questionário.

A faixa etária com maior número de respostas é a dos 41 a 50 anos (38%), no entanto, em conjunto com faixas etárias subsequentes, dos 51 a 60 anos e com mais de 61 anos, estes participantes representam 72% do total, havendo assim uma correspondência aos dados nacionais de 2021, da PORDATA, segundo os quais 75% da população ativa tinha mais do que 35 anos (INE, PORDATA, ago, 2022), o que por si só releva um claro envelhecimento da população ativa.

Da informação resultante da análise dos dados correspondentes à inserção no ambiente familiar, fica claro que a maioria dos participantes tem um enquadramento familiar composto por, pelo menos, duas pessoas, porquanto 59% declaram ter um parceiro (cônjuge ou unido de facto), sendo que 76% dos participantes têm um agregado familiar, constituído por 2 ou mais membros.

Um efeito claro da maior representatividade de participantes com mais de 45 anos acaba também por se refletir, no número de membros do agregado familiar menores de 12 anos, sendo que “somente” 20% dos participantes declaram ter filhos menores de 12 anos.

Considerando que a prestação de trabalho em regime de teletrabalho pressupõe, quase sempre, o desempenho de funções enquadradas no setor terciário, com funções maioritariamente direcionadas a atividades complementares aos restantes setores, tendo,

portanto, uma natureza maioritariamente de prestação de serviços, o nível habilitacional dominante na amostra revela uma predominância de participantes possuidores de um grau habilitacional igual ou superior a licenciatura (77%).

Quanto à antiguidade profissional dos participantes, há também uma relação direta com o enquadramento etário, pois a amostra revela que 66% dos participantes desempenham funções no seu atual local de trabalho há mais de 15 anos, o que será consonante com a média etária identificada.

Podemos assim caracterizar o participante “médio” como sendo do sexo feminino, com idade entre os 41 e 50 anos, casada e um agregado familiar (no qual a própria se inclui) de 2 a 3 pessoas, mas sem filhos menores, licenciada e a trabalhar há mais de 25 anos.

3.2 Análise de riscos psicossociais

Considerando os objetivos propostos, há a necessidade de, conforme referem Silva et al. (2011), identificar os itens mais relevantes para o estudo e proceder à sua análise, fator a fator, pelo que se procedeu, conforme sugere o autor, à divisão das questões em escalas e subescalas, referindo-se, em cada uma destas, os respetivos itens (Tabela 3).

Tabela 3 - Escalas e Subescalas | COPSOQ

ESCALAS	SUBESCALAS	ITENS/PERGUNTAS SUBESCALAS
Exigências Laborais	Exigências quantitativas	(1) A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?
		(2) Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?
	Ritmo de trabalho	(3) Precisa trabalhar muito rapidamente?
	Exigências cognitivas	(4) O seu trabalho exige a sua atenção constante?
		(5) O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?
Exigências emocionais	(6) O seu trabalho exige emocionalmente de si?	
Organização Do Trabalho e Conteúdo	Influência no trabalho	(7) Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?
	Possibilidades de desenvolvimento	(8) O seu trabalho exige que tenha iniciativa?
		(9) O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?
	Significado do trabalho	(24) O seu trabalho tem algum significado para si?
		(25) Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?
Compromisso face ao local de trabalho	(26) Sente que o seu trabalho é importante?	

Tabela 3 - Escalas e Subescalas | COPSOQ (continuação)

ESCALAS	SUBESCALAS	ITENS/PERGUNTAS SUBESCALAS
Relações Sociais e Liderança	Previsibilidade	(10) No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? (11) Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?
	Transparência do papel laboral desempenhado	(12) Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?
	Recompensas (Reconhecimento)	(13) O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelas chefias? (14) É tratado de forma justa no seu local de trabalho?
	Apoio social de superiores	(16) Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?
	Qualidade da liderança	(17) Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?
		(18) É bom no planeamento do trabalho?
Valores no Local De Trabalho	Comunidade social no trabalho	(15) Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?
	Confiança vertical	(19) O(A) Chefe confia nos seus subordinados para fazerem o seu trabalho? (20) Confia na informação que lhe é transmitida pela chefia?
		(21) Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?
	Justiça e respeito	(22) O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?
Personalidade	Autoeficácia	(23) Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente
Interface Trabalho-Indivíduo	Satisfação laboral	(27) Quão satisfeito(a) está com o seu trabalho de uma forma global?
	Insegurança Laboral	(28) Sente-se preocupado(a) em ficar desempregado(a)?
	Conflito Trabalho/Família	(30) Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?
		(31) Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?
Saúde e Bem-Estar	Saúde Geral	(29) Em geral, sente que a sua saúde é
	Problemas em dormir	(32) Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?
	Burnout	(33) Fisicamente exausto(a)? (34) Emocionalmente exausto(a)?
		(35) Irritado(a)? (36) Ansioso(a)?
	Stresse	
	Sintomas Depressivos	(37) Triste?
Comportamentos Ofensivos	Comportamentos ofensivos	(38) Tem sido/foi alvo de insultos ou provocações verbais, ou por outra via?
		(39) Tem sido/foi exposto(a) a assédio sexual indesejado?
		(40) Tem sido/foi exposto(a) a ameaças de violência?
		(41) Tem sido/foi exposto(a) a violência física?

Fonte: Adaptado de Silva et al. (2014)

Esta desagregação permite uma melhor aferição da consistência interna das respectivas escalas (do respetivo grupo de variáveis – itens), através da análise do *Alpha de Cronbach*, que, segundo Pestana & Gageiro (2014), “é uma das medidas mais usadas para verificação da consistência interna de um grupo de variáveis”, bem como da avaliação das respetivas médias e desvio-padrão de cada um dos itens, considerando a divisão da amplitude da cotação (de 1 a 5) e os pontos de controlo 2,33 e 3,66, em que, conforme a subescala em causa, poderá dar indicações do impacto dessa dimensão na saúde, determinando o grau de risco psicossocial associado.

Avaliada a consistência interna de cada uma das subescalas, bem como da média (Tabela 4), verifica-se que a consistência, ou fiabilidade, não é homogénea, pois, segundo Pestana & Gageiro (2014), a consistência interna será:

- Muito Boa se superior a 0,9 – o que não ocorre em nenhuma das situações;
- Boa se situada entre 0,8 e 0,9 – identificando-se quatro escalas neste âmbito (Recompensas (Reconhecimento); Conflito Trabalho/Família; *Burnout* e *Stress*);
- Razoável, quando situada entre 0,7 e 0,8 – estando nessa situação cinco escalas (Significado do trabalho; Previsibilidade; Qualidade da liderança; Confiança vertical; e Justiça e respeito);
- Fraca, compreendendo um *alpha* entre 0,6 e 0,7 – o que se verifica numa escala (Exigências quantitativas);
- Inadmissível, quando o *alpha* é menor que 0,6 – implicando uma baixa correlação entre os itens, o que ocorre em três das subescalas (Exigências cognitivas; Possibilidades de desenvolvimento e Comportamentos ofensivos).

Na subescala Personalidade, havendo um único item em análise, não é possível calcular o *alpha de cronbach*.

Tabela 4 - Consistência interna e médias

Escalas/Subescalas	N.º Itens	α Chronbach	Média
Exigências Laborais	6		3,224
Exigências quantitativas	2	,643	2,717
Ritmo de trabalho	1	n/a	3,26
Exigências cognitivas	2	,475	3,706
Exigências emocionais	1	n/a	3,22

Tabela 4 - Consistência interna e médias (continuação)

Escalas/Subescalas	N.º Itens	α Chronbach	Média
Organização Do Trabalho e Conteúdo	6		3,571
Influência no trabalho	1	n/a	3,4
Possibilidades de desenvolvimento	2	,459	3,732
Significado do trabalho	2	,704	3,428
Compromisso face ao local de trabalho	1	n/a	3,71
Relações Sociais e Liderança	8		3,435
Previsibilidade	2	,775	3,154
Transparência do papel laboral desempenhado	1	n/a	4,23
Recompensas (Reconhecimento)	2	,808	3,559
Apoio social de superiores	1	n/a	3,4
Qualidade da liderança	2	,777	3,216
Valores no Local De Trabalho	5		3,741
Comunidade social no trabalho	1	n/a	4,14
Confiança vertical	2	,756	3,905
Justiça e respeito	2	,743	3,376
Personalidade	1		4,12
Autoeficácia	1	n/a	4,12
Interface Trabalho-Indivíduo	4		2,788
Satisfação laboral	1	n/a	3,27
Insegurança Laboral	1	n/a	2,29
Conflito Trabalho/Família	2	,858	2,794
Saúde e Bem-Estar	7		2,769
Saúde Geral	1	n/a	2,93
Problemas em dormir	1	n/a	2,54
Burnout	2	,888	2,892
Stresse	2	,834	2,81
Sintomas Depressivos	1	n/a	2,52
Comportamentos Ofensivos	4		1,07
Comportamentos ofensivos	4	,342	1,07

Fonte: Autor

Expostos os resultados, será necessário analisar cada uma das escalas e das respectivas subescalas, tendo em consideração as médias e a distribuição das respostas.

Relativamente às **Exigências Laborais**, esta escala pretende avaliar qual é a percepção que se tem do trabalho que é desenvolvido e do seu enquadramento no âmbito das exigências e do ritmo do mesmo. Verifica-se assim que, com uma média de 3,224, não há um claro risco para a saúde do trabalhador, sendo que somente num dos itens, na subescala que procura avaliar as exigências cognitivas, e em que se questiona “O seu trabalho exige a sua atenção constante?”, se verifica uma média de 4,25, implicando um maior esforço no momento do processamento da informação (implicando uma maior concentração, face aos vários estímulos do dia a dia), estando implícito o risco de se desenvolver algum cansaço, físico e mental, caso em que 86,9% das respostas referem “Frequentemente”, ou “Sempre”.

A escala **Organização Do Trabalho e Conteúdo** é composta por quatro subescalas e seis questões, e procura compreender em que medida o trabalhador se relaciona com o ambiente, aferindo a percepção da importância e influência que detém nesse ambiente, bem como do seu comprometimento. Nesse sentido, sendo a média da escala de 3,571, estamos perante uma situação favorável à saúde.

As relações interpessoais e de liderança, assim como o clima comunicacional, são os temas abordados pelos oito itens, avaliados nas cinco subescalas da escala **Relações Sociais e Liderança**, decorrendo da média apurada, 3,435, que, também aqui, não há quaisquer riscos imediatos para a saúde, havendo, inclusive, uma média mínima dos itens de 3,154 e sendo uma das escalas, a de “Transparência do papel laboral desempenhado” constituída por um único item, com uma média de 4,23, indicadora de um elevado grau de consciencialização das responsabilidades adstritas aos mesmos.

O comportamento e as decisões que tomamos no local de trabalho decorrem de um conjunto de fatores, que se consubstanciam no desenvolvimento de **Valores no Local De Trabalho**, estando inerente aos mesmos, a percepção que temos de nós e dos outros. Portanto, esta escala é constituída por três subescalas, que relacionam as relações no local de trabalho, a confiança entre dirigido e dirigente e a percepção de justiça, sendo a média desta escala de 3,741, havendo assim uma situação favorável à saúde dos trabalhadores, refletindo-se essa constatação no facto de, dos cinco itens, três terem médias superiores a 3,66.

A forma como, no desempenho das suas funções/tarefas diárias, o trabalhador responde aos problemas/dificuldades que se lhe colocam acaba por refletir o grau de influência da

sua **Personalidade** na saúde do mesmo, pelo que a única subescala desta escala, a autoeficácia, mede a capacidade do trabalhador em responder a situações adversas, que, face à média das respostas, 4,12, mostra uma situação favorável para a saúde.

A multiplicidade de papéis desempenhados pelo trabalhador não se resume ao seu local de trabalho, necessitando este, de partilhar a sua atenção com outras realidades, como a família ou grupo de amigos, mantendo sempre o foco no seu desenvolvimento e nas condicionantes laborais. Nesse sentido, na escala **Interface Trabalho-Indivíduo**, não se identifica nenhum risco imediato para a saúde, porquanto a média da escala se situa em 2,788.

Segundo Faria et al. (2020), um ambiente psicossocial de trabalho deteriorado leva a menores índices de **Saúde e Bem-Estar**. Ao analisar-se esta escala, verifica-se que a média é de 2,769, o que não é, neste caso, um indicador imediato de risco, posto que a análise dos dados resultantes do COPSQ, como referem Silva et al., (2011), tem de ser interpretada fator a fator, uma vez que, conforme a escala/subescala em causa, os valores apurados podem ter um sentido distinto, ou seja, na escala saúde e bem-estar, quanto menor for a média, maior a exposição favorável ao risco. Nesse sentido, existem algumas subescalas que revelam uma clara indicação de um menor risco, pois as suas médias aproximam-se do limite mínimo (Problemas em dormir – 2,54 e Sintomas Depressivos – 2,52), sendo de realçar ainda que nenhuma das subescalas, nem nenhum dos respetivos itens, atinge a média de 3, revelando a inexistência de um risco imediato para a saúde.

No mesmo sentido do apuramento das médias da escala saúde e bem-estar, em que os resultados terão de ser observados de uma forma inversa, também na escala **Comportamentos Ofensivos** o estudo deverá acompanhar essa validação, uma vez que a escala usada determina o grau de frequência de exposição ao risco, sendo mais elevada, quanto maior for a frequência da exposição relatada. Assim, a média é baixa, de 1,07, representando uma resposta prevalente de “Nunca/quase nunca”, havendo, portanto, uma exposição muito favorável para a saúde.

3.3 Avaliação da solidão

A avaliação da solidão, nos termos da utilização da escala UCLA, pressupõe, conforme indica Neto (1989), que “Os sujeitos com Scores altos na escala de solidão, descrevem-se como sentindo-se mais sós que as outras pessoas”, ou seja, quanto maior for a pontuação, maior será o nível de solidão, e, no sentido oposto, uma menor pontuação é indicativa de uma maior satisfação social.

Figura 7 - Consistência interna dos resultados - Avaliação da solidão

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,899	,904	18

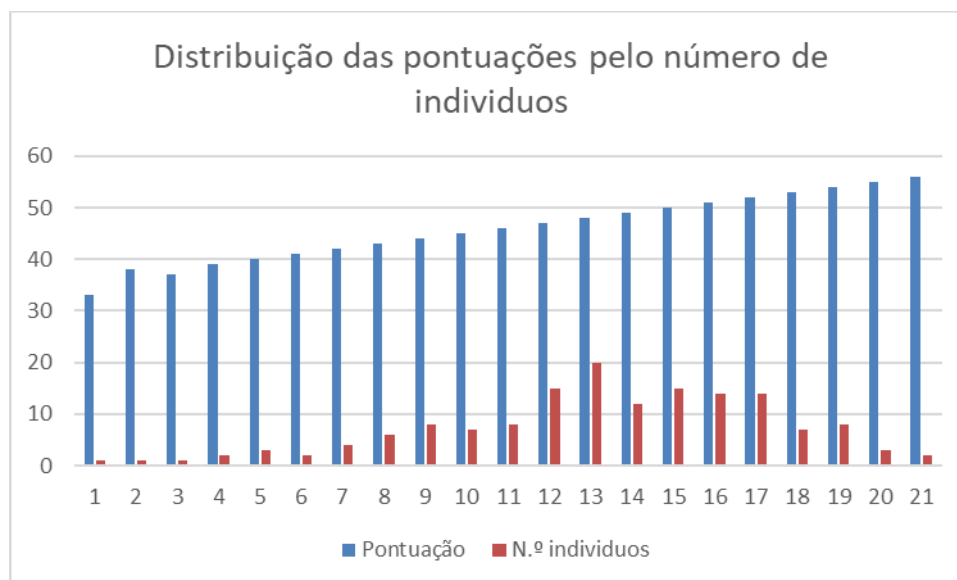
Fonte: Autor

Para se avaliar a consistência interna dos resultados obtidos do questionário, utilizou-se o *alpha de cronbach*, que, numa amostra de 153 participantes, e considerando as 18 questões da escala, mostrou um coeficiente de ,899, o qual é um valor relativamente alto.

O valor médio apurado da escala de solidão foi de 45,86, revelando um nível moderado de solidão, com um desvio padrão de 6,32, sendo ainda os valores mínimo (33) e máximo (56) indicativos de uma menor dispersão das respostas.

Temos, assim, a seguinte distribuição das respostas:

Gráfico 1 - Distribuição das respostas



Fonte: Autor

Refletindo-se essa distribuição na escala de solidão da seguinte forma:

Tabela 5 - Distribuição das respostas – Escala UCLA

baixo grau de solidão	grau moderado de solidão	grau moderadamente alto de solidão	alto grau de solidão.
Pontuação entre 20-34	Pontuação entre 35-49	Pontuação entre 50-64	Pontuação >65
1 indivíduo	89 indivíduos	63 indivíduos	0 indivíduos

Fonte: Autor

4 Discussão dos resultados

Tendo-se efetuado o devido enquadramento dos dados recolhidos dos questionários que foram validados, proceder-se-á, agora, ao seu enquadramento, considerando os objetivos definidos *a priori*, as várias dimensões inerentes à prestação do trabalho em regime de teletrabalho e os seus efeitos, físicos e mentais, decorrentes das alterações nas interações com colegas e família, bem como a relação institucional, decorrente do comprometimento com a organização e respetivos dirigentes.

Desde logo, do estudo efetuado, não se identificou um risco imediato para os trabalhadores que se encontram ou estiveram em regime de trabalho à distância, considerando que somente em um dos itens de uma das dimensões do questionário de riscos psicossociais se verificou um resultado indicador de desenvolvimento de condições para a sua manifestação, decorrente da necessidade de, a todo o tempo, se manter o foco no desempenho das funções, proporcionando-se assim o surgimento de situações de cansaço, físico e mental.

O estudo permitiu, ainda, ao identificar um grau moderado de desenvolvimento do sentimento de solidão, decorrente da prestação de trabalho à distância, determinar, ainda assim, um potencial indicador de um risco associado à prestação de trabalho nessas condições.

Quanto aos objetivos específicos do estudo, em que se procura aferir a relação existente entre a prestação do trabalho em regime de teletrabalho e as diversas condicionantes associadas à exteriorização dos riscos psicossociais, efetuou-se uma análise de correlação entre as variáveis das respetivas dimensões, mediante a aplicação de um teste não paramétrico de correlação de *Spearman*, que, segundo Pestana & Gageiro (2014), pode ser aplicado quando ambas as variáveis são de nível ordinal ou quantitativo, permitindo-se, assim, avaliar o grau de relação entre as variáveis, para responder às questões de partida.

Compreender como se organizou a prestação do teletrabalho.

O teletrabalho permite uma maior gestão do tempo, pois “o teletrabalhador pode gerir o tempo adequando-o às suas necessidades” (Sousa, 1999, p. 100), contudo, essa gestão implica um conjunto de fatores, que podem interferir no cumprimento de prazos, refletindo-se, segundo Sousa (1999), por exemplo, na interferência do trabalho na esfera familiar.

Dos dados recolhidos, observa-se que existe uma clara correlação entre várias das variáveis associadas a essa dimensão, embora moderadas, em que o coeficiente de correlação de *Spearman* (ρ) nunca é $>0,700$, que permitem, no entanto, validar que a percepção do tempo de trabalho está relacionada com a necessária celeridade percebida para a sua conclusão.

Há, ainda, uma associação estatisticamente significativa entre as variáveis disponibilidade emocional e grau de responsabilidade na execução do trabalho [$\rho=0,550$; $p=0,000$], embora isso possa ser, em parte, explicado pelo elevando número de participantes com habilitações equivalentes a licenciatura ou superior (77%), pressupondo-se o desempenho de funções que compreendem tomadas de decisão.

No mesmo sentido, as variáveis relacionadas com o acesso à informação são indicadoras de que há uma preocupação de, na organização do trabalho, os trabalhadores terem acesso à mesma [$\rho=0,641$; $p=0,000$].

Avaliar os efeitos do distanciamento na relação com a chefia.

As variáveis que permitem estabelecer uma relação causal entre a prestação de trabalho à distância e a influência das respetivas chefias no desempenho desses trabalhadores revelam uma clara correlação entre si, embora moderada, com um *Ró de Spearman* em que (ρ) nunca é $>0,700$, embora mesmo o mais baixo, que relaciona a confiança da chefia nos subordinados com o sentimento de igualdade na distribuição do trabalho, seja também identificado como tendo uma correlação significativa [$\rho=0,380$; $p=0,000$].

A relação do teletrabalhador com as chefias, dos dados recolhidos, não parece ser prejudicada, pois, por exemplo, a própria percepção do sentimento de acréscimo de trabalho pode decorrer de uma deficiente distribuição do mesmo, porquanto tem uma correlação moderada [$\rho=0,620$; $p=0,000$] com a variável associada à resolução de conflitos, indicando que não houve, nos questionados, uma sensação de acréscimo de trabalho indevido e iníquo.

Caracterizar a prestação do trabalho em regime de teletrabalho (a relação de importância do mesmo).

Nos termos do teste de correlação de *Spearman* às dimensões que permitem avaliar os pressupostos inerentes à concretização do presente objetivo, verifica-se que existem vários indicadores que pressupõem a existência de uma correlação significativa, ainda que moderada, em que (ρ) nunca é $>0,700$.

Sendo a variável que procura identificar o grau de significância que o trabalho tem para o questionado aquela que reflete uma maior correlação com as restantes, é no caso em que se apura o grau de satisfação com o trabalho (avaliado na sua globalidade) que se encontra o maior coeficiente de correlação [$p=0,681$; $p=0,000$].

Percecionar o nível de exigência do teletrabalho em contraponto com a vida privada.

Na relação entre trabalho e vida privada, há um claro separador entre essas duas realidades do indivíduo, que se materializa na transição de ambientes. Contudo, no teletrabalho, essas realidades misturam-se, criando um ambiente no qual ambas as dimensões, a profissional e a pessoal, passam a concorrer pela atenção e pelo tempo.

Como já se verificou das respostas dos questionados, não há um risco psicossocial imediato associado a essa compartimentalização e, do teste de correlação de *Spearman*, as duas variáveis consideradas para avaliar essa dimensão revelam uma correlação alta e positiva [$p=0,748$; $p=0,000$] entre as exigências do trabalho, em termos de consumo de tempo e energia, e os seus efeitos na vida privada.

Dimensionar os efeitos do desempenho do trabalho em regime de teletrabalho na saúde e no bem-estar do trabalhador.

O teletrabalho, sendo uma derivação das mudanças instituídas na forma como o trabalho é prestado, assenta na realização de trabalhos de natureza mental e, segundo Ramos (2016), há uma interdependência de ferramentas tecnológicas e psicossociais, sendo que a saúde do trabalhador depende da forma como são confrontados os vários riscos inerentes a essa atividade.

Estão, assim, em discussão vários temas, resultantes de uma análise quer dos comportamentos, quer das emoções dos trabalhadores, face a estímulos decorrentes da particularidade do distanciamento social.

Tendo-se já verificado que não existe um risco imediato associado à dimensão Saúde e Bem-Estar, há, no entanto, no estudo da correlação das respetivas variáveis, explícitos indicadores de uma forte correlação entre estas, sendo claro que a exaustão física está diretamente relacionada com a exaustão emocional, porquanto o *Ró de Spearman* tem uma correlação alta, [$p=0,782$; $p=0,000$], tendo essa exaustão emocional também um reflexo no nível de irritabilidade [$p=0,694$; $p=0,000$] e de ansiedade [$p=0,710$; $p=0,000$].

Avaliar o impacto do desenvolvimento do sentimento de solidão na prestação do trabalho em regime de teletrabalho.

No estudo efetuado, considerou-se o isolamento social como uma consequência do distanciamento social imposto ou, no mínimo, recomendado por via da necessidade de assegurar o não alastramento de uma doença, levando a que se implementassem medidas disruptivas, tais como o envio dos trabalhadores para casa, passando a exercer as suas funções a partir daí.

Embora dos dados recolhidos se tenha identificado um risco moderado de solidão, é, ainda assim, necessário compreender, como referem Holt-Lunstad et al. (2015), que diferentes combinações de isolamento social e solidão representam diferentes níveis de risco, em que o nível de isolamento e solidão determina o risco a que estão expostos, ou seja, trabalhadores que estejam isolados, mas não solitários, ou que estejam solitários, mas não isolados, correm menos riscos imediatos.

Face aos resultados do teste de correlação de *Spearman*, há, objetivamente, várias variáveis nas quais existe uma correlação significativa, ainda que moderada, pois (p) é $>0,700$ somente numa situação, em que se correlaciona o sentimento de solidão com o de exclusão [$p=0,699$; $p=0,000$].

Verifica-se ainda que são várias as variáveis que concorrem para o desenvolvimento do sentimento de solidão, sendo que o nível de intimidade estará também relacionado com o sentimento de solidão, assim como este último concorre para o desenvolvimento sentimentos de infelicidade, por se ser retraído [$p=0,587$; $p=0,000$].

Do estudo desta dimensão verifica-se, no entanto, que existe, no conjunto dos questionados, uma estrutura familiar e de amizades que pode ajudar a reduzir esse risco, considerando que existe um conjunto de indicadores, relacionados com a existência de uma rede de apoio (pessoas com quem falar ou a quem recorrer), que revelam uma correlação significativa.

Conclusão

A atenção dada aos riscos psicossociais a que os trabalhadores estão sujeitos tem sido uma temática cada vez mais abordada pela sociedade. A avaliação das condições em que o trabalho é prestado vai muito além da condicionante física, sendo o fator psicológico determinante no bem-estar físico e mental do trabalhador.

Embora, como é referido em AESST (2013, cit. por Chagas, 2015), continuem a existir interpretações erróneas sobre o tema, em especial quando abordadas no local de trabalho,

tornou-se óbvia a relação entre a gestão de fatores de risco psicossocial e da organização e gestão do trabalho, verificando-se que o conceito de organização saudável, segundo Pereira & Ribeiro (2017), é decisivo na construção de uma ideia de ambiente de trabalho saudável, fomentando, dessa forma, a saúde física e mental dos trabalhadores, a sua autoestima e qualidade de vida em geral.

Contudo, os riscos psicossociais não estão somente relacionados com a vertente organizacional. O contexto socioeconómico dos trabalhadores é, também, fator determinante para o desenvolvimento da saúde física e mental do trabalhador, sendo especialmente importante quando o “trabalho acompanha o trabalhador para casa”.

Um desses momentos ocorreu em 2020, quando, face à necessidade de implementar medidas mitigadoras dos efeitos da pandemia de COVID 19, houve um deslocamento do trabalho do escritório para a residência do trabalhador, procurando-se, assim, para além de reduzir a cadeia de transmissão do vírus, conforme referem Delgado et al. (2020), preservar o emprego e os rendimentos dos trabalhadores. No mesmo sentido, sublinha dos Santos (2021) que, com o surgimento da pandemia e a perspetiva de encerramento de várias organizações, o teletrabalho permitiu a viabilização dos empregos de um número substancial de trabalhadores, que de outra forma ficariam desempregados.

Todavia, por muito virtuosa que fosse essa opção (dando uma sensação de segurança, eliminando o tempo despendido no trajeto casa-trabalho e os respetivos custos), existe um risco latente de se desenvolverem riscos psicossociais, amplificados por sentimentos de isolamento social e de solidão, decorrentes de um ambiente vazio de colegas, em que não há trocas interpessoais diretas.

O objetivo do estudo passou, assim, por tentar avaliar em que medida os riscos psicossociais inerentes à prestação remota de trabalho resultam do desenvolvimento do sentimento de isolamento e de solidão, procurando-se identificar os fatores determinantes para o desenvolvimento desses sentimentos e qual a influência da família, colegas, organizações e respetivas chefias nesse processo.

Primeiramente foi efetuado um enquadramento teórico, que, para além da identificação dos devidos conceitos, incidiu na abordagem das várias dimensões associadas aos temas a serem relacionados.

A abordagem metodológica assentou no desenvolvimento de um estudo de natureza quantitativa, descritiva e transversal, mediante a aplicação de um questionário a uma amostra não probabilística e, portanto, de conveniência, tendo-se escolhido quem iria

integrar a população a ser estudada e, adicionalmente, no sentido de obter uma amostra com um número aceitável de participantes, recorrido à amostragem por “bola de neve”.

A recolha de dados assentou na utilização de dois questionários, já validados para a língua portuguesa, que permitem, no primeiro caso, avaliar os fatores associados aos riscos psicossociais – *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), Versão Portuguesa, adaptado e validado para a população portuguesa por Silva et al. (2011), e, no segundo, o estudo do sentimento de solidão. Recorreu-se, assim, à Escala de Solidão da *University of California, Los Angeles* (UCLA) – Russell et al. (1980, cit. por Neto, 1989), adaptado para a língua portuguesa por Neto (1989), tendo-se solicitado, e sido concedida, a autorização dos autores para a utilização dos referidos instrumentos.

A resposta aos questionários decorreu mediante o acesso, por parte dos participantes, a uma plataforma dedicada à criação de questionários, distribuição dos mesmos e recolha das respostas.

Face aos resultados das respostas aos questionários, foi elaborado o enquadramento sociodemográfico dos participantes, procedendo-se a seguir à interpretação dos resultados apurados, através da análise de conteúdo e análise estatística descritiva em SPSS versão 25, que permitiu identificar a consistência dos dados recolhidos.

Das dimensões avaliadas através do questionário COPSOQ, depreende-se que não existe um risco imediato para a saúde dos trabalhadores. Já quanto à avaliação da solidão, mediante a análise dos dados da escala UCLA, identificou-se um nível moderado de solidão.

No sentido de melhor compreender o relacionamento das variáveis nas respetivas dimensões, efetuou-se uma análise à correlação existente entre estas, identificando-se em quase todas uma correção significativa, ainda que moderada.

Este estudo, face à opção que foi tomada quanto à amostra a ser considerada, limitou o desenvolvimento da análise a ser efetuada, embora se tenha obtido um número considerável de respostas. Ainda no âmbito da amostra, será importante ter-se em atenção que, no momento da distribuição dos questionários, as medidas que tinham sido consideradas no âmbito do controlo do COVID-19 já tinham sido minimizadas e, embora se tenha requerido, nas instruções de preenchimento do questionário, que as respostas se relacionassem com o período em que os inquiridos estiveram, efetivamente, em teletrabalho, muitos dos questionados, nessa altura, já estavam a desempenhar as suas funções presencialmente.

Outra limitação identificada está relacionada com a opção que levou a usar a versão curta do COPSOQ, influenciando a validação das respectivas dimensões. Porventura, dever-se-ia ter optado pela versão média desse instrumento, mais adequada para a saúde ocupacional, já que apresenta uma identificação mais abrangente das dimensões psicossociais, contudo, face à sua dimensão, um pouco mais demorada na obtenção de respostas, tal limitaria a sua utilização em simultâneo com outros instrumentos.

Assim, num estudo subsequente que seja realizado neste âmbito, dever-se-á ter especial atenção às condições em que os eventuais participantes se encontram, nesse momento, a desenvolver o seu trabalho e priorizar a sua distribuição a quem esteja efetivamente a desempenhar funções em regime de teletrabalho.

Referências bibliográficas

- Almeida, T., Heitor, M., Santos, O., Costa, A., Virgolino, A., Rasga, C., . . . Vicente, A. (2020). *Relatório final: SM-COVID19 – Saúde mental em tempos de pandemia*. Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP. <http://hdl.handle.net/10400.18/7245>.
- Álvares, M. (2021). *Introdução aos Métodos Quantitativos e Análise SPSS*. Repositório Aberto da Universidade Aberta. <http://hdl.handle.net/10400.2/10529>.
- Araújo, L. (2019). *Compaixão organizacional*. In H. Marujo, L. Neto & M. Ceitil (Eds.), *Humanizar as Organizações: Novos Sentidos para a Gestão de Pessoas* (pp.79-96). Editora RH.
- Areosa, J. (2012). A importância das percepções de riscos dos trabalhadores. *International Journal on Working Conditions* (3), 54-64. <https://hdl.handle.net/1822/20167>.
- Areosa, J. (2013). Christophe Dejours e a Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, 33(2), 29 – 41. https://www.researchgate.net/publication/331315382_Christophe_Dejours_e_a_Psicodinamica_do_Trabalho.
- Areosa, J. (2014). As percepções de riscos ocupacionais no setor ferroviário. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 19, 83-107. <https://doi.org/10.7458/SPP2014753577>.
- Areosa, J., & Jorge, I. (2018). Stress e trabalho: percepções de docentes terapeutas ocupacionais do Brasil e Portugal. *International Journal on Working Conditions*, (16), 140-157. <https://doi.org/10.25762/mzx9-4354>.
- Bardin, L. (1997). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Bobillier-Chaumon, M., & Sarnin, P. (2019). *Condições de Trabalho e Mutações do Trabalho*. In M. Bobillier-Chaumon & P. Sarnin (Coord.), *Manual de Psicologia do Trabalho e das Organizações: As Implicações Psicológicas do Trabalho* (pp. 107-120). Edições Piaget.
- Bonafons, C., Jehel, L., Hirigoyen, M., & Coroller-Béquet, A. (2008). Précision de la définition du harcèlement moral au travail. *L'Encéphale*, 34(4), 419-426. doi:10.1016/j.encep.2007.06.007.

- Chagas, D. (2015). Riscos psicossociais no trabalho: causas e consequências. *Revista INFAD de Psicologia. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 439-446.
- Coelho, J. (2009). *Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia*. [Tese de Doutoramento, Universidade Fernando Pessoa]. Repositório Institucional da Universidade Fernando Pessoa. <http://hdl.handle.net/10284/1388>.
- Costa, L., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 5, 39-58. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/67060>.
- Coutinho, M. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12 (2), 189-202. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p189-202>.
- Deckx, L., Akker, M., & Buntinx, F. (2014). Risk factors for loneliness in patients with cancer: A systematic literature review and meta-analysis. *European Journal of Oncology Nursing*, 18(5), 466-477. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2014.05.002>.
- Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março*. Diário da República 1.ª série, 55: <https://data.dre.pt/eli/decpresrep/14-a/2020/03/18/p/dre/pt/html>.
- Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março*. Diário da República 1.ª série: <https://data.dre.pt/eli/dec/2-a/2020/03/20/p/dre/pt/html>.
- Delgado, G., Rocha, A. & Assis, C.:. (2020). A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região, edição especial*, 171-191. <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/55886>.
- dos Santos, J. (2021). *Emprego e desemprego em Portugal em tempos de pandemia*. In A. Gato, A. Cerqueira, E. Canais, J. Rebelo, S. Moreira & V. Barbosa (Eds.), *Atas do III Seminário Vulnerabilidades Sociais e Saúde (I Seminário Internacional) - "Epidemias: uma análise interdisciplinar"* (pp. 318-327). Instituto Politécnico de Setúbal.
- EU-OSHA. (2007). *Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho (SST)*. Bilbao: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

- EU-OSHA. (2015). *Cálculo do custo do stresse e dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho – uma revisão bibliográfica*. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/20493>.
- EU-OSHA. (2021). *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- Eurofound. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Faria, J., Veiga, P., & Ribeiro, J. (2020). Riscos Psicossociais, Saúde e Bem-estar: análise de uma empresa de Cablagem em Portugal. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional on line*, 9, 1-22. DOI: 10.31252/RPSO.30.05.2020.
- Faria, L., & Tavares, L. (2013). Boreout: Um estudo com trabalhadores portugueses. *Revista de Psicologia, Educação e Cultura*, (7)1, 147-161.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*, 50 (24), 1-15. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>.
- Fernandes, M., & Serrano, M. (2021). *Configurações e (In)conciliações trabalho-família em contexto de pandemia Covid-19*. In A. Gato, A. Cerqueira, E. Canais, J. Rebelo, S. Moreira & V. Barbosa (Eds.), *Atas do III Seminário Vulnerabilidades Sociais e Saúde (I Seminário Internacional) - “Epidemias: uma análise interdisciplinar”* (pp. 297-316). Instituto Politécnico de Setúbal.
- Freitas, M. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19.
- Gardiner, C., Geldenhuys, G., & Gott, M. (2016). Interventions to reduce social isolation and loneliness among older people: an integrative review. *Health & Social Care in the Community*, 26(2), 147-157. <https://doi.org/10.1111/hsc.12367>.
- Garzón, R., Fiestas, M., & Cuellar, A. (2015). El riesgo percibido y la gestión de la seguridad. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 47 (1), 23-32. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343839277004>.
- Gazzaniga, M., Heatherton, T., & Halpern, D. (2018). *Ciência psicológica*. 5ª ed. artmed.

- Gil, S. (2015). *As perspetivas civis do contrato de trabalho- o teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol*. [Tese de Doutoramento, Universidade da Corunha], Repositório Universidade Coruña. <http://hdl.handle.net/2183/15003>.
- Gomes, A. (2010). *Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)*. Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano. <https://www.ardh.pt/avaliacao-2/>.
- Hill, M., & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário*. Edições Silabo.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T., Baker, M., & Stephenson, J. (2015). Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: A meta-analytic review. *Perspectives on Psychological Science*, 10, 227-237.
- INE, PORDATA. (ago, 2022). *População activa: total e por grupo etário*. <https://www.pordata.pt/portugal/populacao+activa+total+e+por+grupo+etario-29>.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Diário da República 1.ª Série, 30: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.
- Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. Diário da República 1.ª Série, 172: <https://data.dre.pt/eli/lei/98/2009/p/cons/20211206/pt/html>.
- Lei n.º 102/2009, de 10 de outubro. Diário da República 1ª série, 176: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-56365341>.
- Lima, L. (1999). Perceção de Riscos e Culturas de Segurança nas Organizações. *Revista Psicologia* 12(2). 379-386. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v12i2.584>.
- Maia, M., & Neto, H. (2021). Teletrabalho em contexto de Pandemia – Um estudo a postos de trabalho. *Cadernos de Engenharia de Segurança, Qualidade e Ambiente*, 1(4), 20-44.
- Manzato, A., & Santos, A. (2012). *A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa*. Departamento de Ciência de Computação e Estatística–IBILCE–UNESP, 17.
- Marc, J., & Favaro, M. (2019). Isolement et solitude au travail. *Références en santé au travail*, 37(160), 175-183. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03080137>.
- Marc, J., Grosjean, V., & Marsella, M. (2011). Dynamique cognitive et risques psychosociaux : isolement et sentiment d'isolement au travail. *Le travail humain*, 74, 107-130. <https://doi.org/10.3917/th.742.0107>.

- Miguel, A. (2004). *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho*. 7.^a edição. Porto Editora.
- Moreira, M., & Neto, H. (2021). Incidência de fadiga, stresse e burnout em profissionais de saúde e segurança do trabalho de uma empresa prestadora de serviços externos. *International Journal on Working Conditions*, (22), 59-79. <https://doi.org/10.25762/s387-w102>.
- Nestea, P. (2017). *Prévenir les risques psychosociaux permet-il de préserver la santé au travail?: une analyse par les théories de l'auto-détermination et du sensemaking*. [Tese de Doutoramento, Université Grenoble Alpes], theses.fr. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01785663>.
- Neto, F. (1989). *Avaliação da solidão*. *Psicologia Clínica*, 2, 65-79.
- Neto, F. (2014). Psychometric analysis of the short-form UCLA Loneliness Scale (ULS-6) in older adults. *Europe Journal of Ageing*, 11, 313-319. <https://doi.org/10.1007/s10433-014-0312-1>.
- Neto, H. (2014). *Riscos psicossociais no trabalho: conceptualização e dimensões analíticas*. In H. Neto, J. Areosa & P. Arezes (Eds.), *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho: Enquadramento Conceptual* (pp. 24-47). Civeri Publishing.
- Novotney, A. (2020). The risks of social isolation. *Monitor on Psychology*, 50 (5). <https://www.apa.org/monitor/2019/05/ce-corner-isolation>.
- NP ISO 45001. (2019). *Norma Portuguesa. Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho - Requisitos e orientação para a sua utilização*. Instituto Português da Qualidade (IPQ).
- OIT. (1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. *Occupational Safety And Health Series*, 56.
- OIT. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf.
- OIT. (2018). *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho*. (Relatório V(1)). 107^a Conferência Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.

- OIT. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf.
- OMS. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2014). *Intervenção em Riscos Psicossociais e Gestão de Stress em Contexto Laboral e de Saúde - Contributo dos Psicólogos*.
- Pamplona Filho, R. (2009). Assédio Sexual: questões conceituais. *Revista do Centro de Estudos e Pesquisas Jurídicas da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia*, 10, 23-45.
- Pereira, S., & Ribeiro, C. (2017). *Riscos Psicossociais no Trabalho. Gestão e Desenvolvimento*, 25, 103-120.
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais - A complementariedade do SPSS*. 6.^a Edição. Edições Sílabo.
- Queirós, C., Gonçalves, S., & Marques, A. (2014). *Burnout: da conceptualização à gestão em contexto laboral*. In H. Neto, J. Areosa & P. Arezes (Eds.), *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho: Enquadramento Conceptual* (pp. 172-192). Civeri Publishing.
- QuestioPro . (s.d.). Obtido de Crie pesquisas, colete insights e tome decisões: <https://www.questionpro.com/pt-br/mobile-diaries.html>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de Investigação de Ciências Sociais*. (2^a Edição). Gradiva.
- Ramos, M. (2016). *Confronto do stresse, factores psicossociais e saúde no trabalho*. Editora RH.
- Rodrigues, C., Faiad, C., & Facas, E. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe). <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>.
- Santos, C., & Pamplona Filho, R. (2020). Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região*, 66 (101), páginas 53-80. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188711>.

- Schmitt, J. (2021). L'histoire de la peste en Europe au regard de la pandémie de COVID19. *Brathair*, 20 (2). <https://doi.org/10.18817/brathair.v20i2.2547>.
- Serra, A. (2002). *O Stress na vida de todos os dias*. 2.^a edição. G.C. - Gráfica de Coimbra.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., . . . Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. Versão portuguesa do COPSOQ de Kristenen, T. et al., (2005). Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT).
- Silva, C., Bem-Haja, P., Amaral, V., Pereira, A., Pereira, A., Cotrim, T., . . . Rodrigues, V. (2014). *Versão Portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II*. in H. Neto, J. Areosa & P. Arezes (Eds.), *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho* (pp. 347-369). Civeri Publishing.
- Sousa, M. (1999). *Teletrabalho em Portugal*. FCA - Editora de Informática.
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12 (23), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su12239804>.
- Valtorta, N. (2016). *Are loneliness and social isolation risk factors for ill health?* [Tese de Doutoramento, University of York]. <https://etheses.whiterose.ac.uk/16823/>.
- Zavaleta, D., Samuel, K., & Mills, C. (2017). Measures of social isolation. *Social Indicators Research*, 131(1), 367–391. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1252-2>.

Apêndices

Apêndice 1 – Email de envio do questionário

29/09/22, 11:25

E-mail – Luís Manuel dos Santos Teles – Outlook

Pedido de ajuda para preenchimento de um questionário sobre riscos psicossociais

Luís Manuel dos Santos Teles <luis.teles@estudantes.ips.pt>

ter, 13/09/2022 15:09

Para: [REDACTED]@gmail.com <[REDACTED]@gmail.com>

Olá!

Chamo-me Luís Teles, e sou estudante do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, no Instituto Politécnico de Setúbal, numa cooperação entre a Escola Superior de Ciências Empresariais e a Escola Superior de Tecnologia.

No âmbito da fase final do referido mestrado, e tendo o tema da dissertação recaído no estudo dos efeitos do isolamento social, em particular nos **trabalhadores que desde 2020 (com o início da pandemia COVID-19), estiveram/desempenham funções em teletrabalho**, implicando, também, uma análise dos respetivos riscos a que estiveram sujeitos, será necessário recolher alguma informação, essencial ao desenvolvimento do trabalho.

Nesse sentido, **tendo estado em teletrabalho nas condições indicadas**, solicitava a sua colaboração no preenchimento do questionário, disponível no seguinte *link*: <https://form.dragnsurvey.com/survey/r/e2e15c4e>

O questionário foi desenvolvido mediante o registo na plataforma DRAG´N SURVEY, estando implícito que todas as respostas permanecerão confidenciais e seguras.

Por fim, agradecia a divulgação deste pedido, a pelo menos 5 pessoas que conheça, que tenham também estado em teletrabalho nesse período.

Desde já agradeço a colaboração.

Em caso de dúvida, contacte: luis.teles@estudantes.ips.pt

Apêndice 2 – Questionário

Questionário Sobre Riscos Psicossociais e os efeitos do Isolamento Social

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire | versão curta, (Kristensen, T., 2001) - Tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011) e da Escala de Solidão da UCLA (Russell et al., 1980) - adaptado por Neto (1989).

O presente questionário, destina-se a recolher informação, que permita avaliar de que forma a prestação de teletrabalho, poderá potenciar o desenvolvimento de um sentimento de distanciamento social, avaliando-se, em dois momentos, os riscos psicossociais inerentes à prestação do trabalho nessas condições, e o eventual desenvolvimento de um sentimento de solidão.

ESTE QUESTIONÁRIO, REALIZADO NO ÂMBITO DO MESTRADO EM SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO, OBRIGA AO TRATAMENTO CONFIDENCIAL DE TODOS OS DADOS RECOLHIDOS, NÃO SE RECOLHENDO INFORMAÇÃO PESSOAL, GARANTINDO-SE O ANONIMATO E A NÃO TRANSMISSÃO DE QUAISQUER INFORMAÇÕES INDIVIDUALIZADAS A TERCEIROS.

1. Sexo: M ☐ F ☐
2. Idade/Grupo etário
- | | |
|--------------------|--------------------------|
| ≤ 30 anos | ☐ |
| entre 31 e 40 anos | ☐ |
| entre 41 e 50 anos | ☐ |
| entre 51 e 60 anos | ☐ |
| ≥ 61 | ☐ |
3. Estado Civil
- | | |
|-------------|--------------------------|
| Solteiro(a) | ☐ |
| Casado(a) | ☐ |
| União facto | ☐ |
| Viúvo(a) | ☐ |
4. Agregado Familiar (inclui todos os membros)
- | | |
|-----|--------------------------|
| 1 | ☐ |
| 2 | ☐ |
| 3 | ☐ |
| 4 | ☐ |
| 5 | ☐ |
| >=6 | ☐ |
5. No agregado familiar existem filhos menores de 12 anos
- | | |
|-----|--------------------------|
| Sim | ☐ |
| Não | ☐ |
6. Habilitações Literárias
- | | |
|--|--------------------------|
| ≤ 9.º ano (3.º Ciclo) | ☐ |
| Secundário (12.º ano) | ☐ |
| Curso Tecnológico/Profissional (equivalente ao secundário) | ☐ |
| Licenciatura | ☐ |
| Mestrado | ☐ |
| Doutoramento | ☐ |
7. Antiguidade / Tempo de trabalho
- | | |
|--------------|--------------------------|
| ≤ 2 anos | ☐ |
| 3 a 10 anos | ☐ |
| 11 a 15 anos | ☐ |
| 16 a 20 anos | ☐ |
| 21 a 25 anos | ☐ |
| > 25 anos | ☐ |

Questionário Sobre Riscos Psicossociais e os efeitos do Isolamento Social

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire | versão curta, (Kristensen, T., 2001) - Tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011) e da Escala de Solidão da UCLA (Russell et al., 1980) - adaptado por Neto (1989).

Na resposta às questões, tenha em atenção, que não existem respostas certas, ou erradas, sendo que a validação dos dados recolhidos pressupõe a total liberdade nas respostas.

Das seguintes afirmações, assinale aquela que mais se adequa à sua resposta, consoante as alternativas disponíveis.

Organização do Trabalho

8. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?

Nunca/quase nunca	☐
Raramente	☐
Às vezes	☐
Frequentemente	☐
Sempre	☐

9. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?

Nunca/quase nunca	☐
Raramente	☐
Às vezes	☐
Frequentemente	☐
Sempre	☐

10. Precisa trabalhar muito rapidamente?

Nunca/quase nunca	☐
Raramente	☐
Às vezes	☐
Frequentemente	☐
Sempre	☐

11. O seu trabalho exige a sua atenção constante?

Nunca/quase nunca	☐
Raramente	☐
Às vezes	☐
Frequentemente	☐
Sempre	☐

12. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?

Nunca/quase nunca	☐
Raramente	☐
Às vezes	☐
Frequentemente	☐
Sempre	☐

13. O seu trabalho exige emocionalmente de si?

Nunca/quase nunca	☐
Raramente	☐
Às vezes	☐
Frequentemente	☐
Sempre	☐

Questionário Sobre Riscos Psicossociais e os efeitos do Isolamento Social

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire | versão curta, (Kristensen, T., 2001) - Tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011) e da Escala de Solidão da UCLA (Russell et al., 1980) - adaptado por Neto (1989).

14. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

15. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

16. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

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

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

18. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

19. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

20. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelas chefias?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

Questionário Sobre Riscos Psicossociais e os efeitos do Isolamento Social

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire | versão curta, (Kristensen, T., 2001) - Tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011) e da Escala de Solidão da UCLA (Russell et al., 1980) - adaptado por Neto (1989).

21. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

22. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

23. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que...

24. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

25. É bom no planeamento do trabalho?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

26. O(A) Chefe confia nos seus subordinados para fazerem o seu trabalho?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

27. Confia na informação que lhe é transmitida pela chefia?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

Questionário Sobre Riscos Psicossociais e os efeitos do Isolamento Social

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire | versão curta, (Kristensen, T., 2001) - Tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011) e da Escala de Solidão da UCLA (Russell et al., 1980) - adaptado por Neto (1989).

28. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

29. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

Caracterização do trabalho

30. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

31. O seu trabalho tem algum significado para si?

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| Nada/quase nada | ☐ |
| Um pouco | ☐ |
| Moderadamente | ☐ |
| Muito | ☐ |
| Extremamente | ☐ |

32. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| Nada/quase nada | ☐ |
| Um pouco | ☐ |
| Moderadamente | ☐ |
| Muito | ☐ |
| Extremamente | ☐ |

33. Sente que o seu trabalho é importante?

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| Nada/quase nada | ☐ |
| Um pouco | ☐ |
| Moderadamente | ☐ |
| Muito | ☐ |
| Extremamente | ☐ |

34. Quão satisfeito(a) está com o seu trabalho de uma forma global?

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| Nada/quase nada | ☐ |
| Um pouco | ☐ |
| Moderadamente | ☐ |
| Muito | ☐ |
| Extremamente | ☐ |

Questionário Sobre Riscos Psicossociais e os efeitos do Isolamento Social

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire | versão curta, (Kristensen, T., 2001) - Tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011) e da Escala de Solidão da UCLA (Russell et al., 1980) - adaptado por Neto (1989).

35. Sente-se preocupado(a) em ficar desempregado(a)?

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| Nada/quase nada | ☐ |
| Um pouco | ☐ |
| Moderadamente | ☐ |
| Muito | ☐ |
| Extremamente | ☐ |

Percepção de estado de saúde

36. Em geral, sente que a sua saúde é

- | | |
|-------------|--------------------------|
| Excelente | ☐ |
| Muito boa | ☐ |
| Boa | ☐ |
| Razoável | ☐ |
| Deficitária | ☐ |

Relação entre a parte profissional e a vida privada

37. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| Nada/quase nada | ☐ |
| Um pouco | ☐ |
| Moderadamente | ☐ |
| Muito | ☐ |
| Extremamente | ☐ |

38. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| Nada/quase nada | ☐ |
| Um pouco | ☐ |
| Moderadamente | ☐ |
| Muito | ☐ |
| Extremamente | ☐ |

Com que frequência, no período de isolamento, em que esteve em teletrabalho, sentiu...

39. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

40. Fisicamente exausto(a)?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

Questionário Sobre Riscos Psicossociais e os efeitos do Isolamento Social

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire | versão curta, (Kristensen, T., 2001) - Tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011) e da Escala de Solidão da UCLA (Russell et al., 1980) - adaptado por Neto (1989).

41. Emocionalmente exausto(a)?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

42. Irritado(a)?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

43. Ansioso(a)?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

44. Triste?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

No período em que esteve em teletrabalho...

45. Tem sido/foi alvo de insultos ou provocações verbais, ou por outra via?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

46. Tem sido/foi exposto(a) a assédio sexual indesejado?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

47. Tem sido/foi exposto(a) a ameaças de violência?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

Questionário Sobre Riscos Psicossociais e os efeitos do Isolamento Social

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire | versão curta, (Kristensen, T., 2001) - Tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011) e da Escala de Solidão da UCLA (Russell et al., 1980) - adaptado por Neto (1989).

Indique quantas vezes se sente da forma descrita em cada uma das seguintes afirmações.

Avaliação do sentimento de solidão

48. Tem sido/foi exposto(a) a violência física?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Às vezes | ☐ |
| Frequentemente | ☐ |
| Sempre | ☐ |

49. Sinto-me em sintonia com as pessoas que estão à minha volta

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |

50. Sinto falta de camaradagem

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |

51. Não há ninguém a quem possa recorrer

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |

52. Sinto que faço parte de um grupo de amigos

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |

53. Tenho muito em comum com as pessoas que me rodeiam

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |

54. Já não sinto mais intimidade com ninguém

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |

55. Os meus interesses e ideias não são partilhados por aqueles que me rodeiam

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |

Questionário Sobre Riscos Psicossociais e os efeitos do Isolamento Social

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire | versão curta, (Kristensen, T., 2001) - Tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011) e da Escala de Solidão da UCLA (Russell et al., 1980) - adaptado por Neto (1989).

56. Sou uma pessoa voltada para fora
- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |
57. Há pessoas a quem me sinto chegado(a)
- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |
58. Sinto-me excluído(a)
- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |
59. Ninguém me conhece realmente bem
- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |
60. Sinto-me isolado(a) dos outros
- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |
61. Consigo encontrar camaradagem quando quero
- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |
62. Há pessoas que me compreendem realmente
- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |
63. Sou infeliz por ser tão retraído(a)
- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |
64. As pessoas estão à minha volta, mas não estão comigo
- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |

Questionário Sobre Riscos Psicossociais e os efeitos do Isolamento Social

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire | versão curta, (Kristensen, T., 2001) - Tradução e adaptação de Silva, C. et al. (2011) e da Escala de Solidão da UCLA (Russell et al., 1980) - adaptado por Neto (1989).

65. Há pessoas com quem consigo falar

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |

66. Há pessoas a quem posso recorrer

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Nunca/quase nunca | ☐ |
| Raramente | ☐ |
| Algumas vezes | ☐ |
| Muitas vezes | ☐ |

Anexos

Anexo 1 – Política segurança *Dragnsurvey*

Privacy policy of Drag'n Survey

1. Definitions

APPLICATION: Online software for creating and managing polls, surveys, questionnaires and market research.

USER (S): Means any natural or legal person using the SERVICES offered by the SITE.

SERVICE (S): Online access to the functionalities of the APPLICATION via the SITE, hosting of data associated with the use of the functionalities of the APPLICATION. Certain services are reserved for people who have paid the price of the corresponding subscription.

SITE: Website accessible at the address www.dragnsurvey.com

2. PROCESSING MANAGER-DPO

The data controller is DRAG'N SURVEY, SAS with a capital of 100,000 €, having its registered office at 12 Rue de Mesly, 94000 Créteil FRANCE, registered with the RCS Créteil 804 864 908.

The Drag'n Survey (DPO) data protection officer is:

Mathieu Mélin, 26 avenue George V, 75008 Paris. dpo@astura.fr

3. PURPOSES OF THE PROCESSING AND LEGAL BASES

DRAG'N SURVEY may need to process some of your personal data in order to:

- provide the SERVICES and ensure the management and monitoring of the customer relationship. This processing is based on article 6.1 (b) of Regulation 2016/679 of the European Parliament and of the Council of April 27, 2016 ("GDPR"), under which processing is lawful if it is necessary for execution a contract to which the person concerned is a party;
- monitor the relationship with prospects and carry out commercial solicitation operations. This processing is based on article 6.1 (f) of the GDPR under which the processing is lawful if it is necessary for the legitimate interests of the controller, namely the management of customers and prospects;
- analyze the traffic and allow the SITE to operate. This processing is based on Article 6.1 (f) of the GDPR, under which the processing is lawful if it is necessary for the purposes of the legitimate interests of the data controller, namely the management of its website. Regarding advertising and audience measurement cookies, the processing is based on Article 6.1 (a) of the GDPR, under which the processing is lawful if the data subject has consented to the processing;
- respond to your requests in the exercise of your rights in accordance with the GDPR. This processing is based on Article 6.1 (c) of the GDPR under which processing is lawful if it is necessary for compliance with a legal obligation to which the controller is subject.
- comply with its legal obligations in accordance with Article 6-II of Law No. 2004-575 of June 21, 2004 for confidence in the digital economy and in decree n° 2011-219 of 25 February 2011, by collecting connection data such as to allow the identification of the person behind the published content, such as the IP address, the connection ID, password and data allowing it to be check or modify it, in their latest updated version. This treatment is based on Article 6.1 (c) of the GDPR according to which the processing is lawful if it is necessary for the compliance with a legal obligation to which the controller is subject.

4. YOUR RIGHTS

You have the right to:

- ask DRAG'N SURVEY to access your personal data, rectify it, erase it and limit its processing;
- when the processing is based on the performance of the contract, to request the portability of its data;
- to issue specific instructions regarding the use of your personal data after your death;
- to object to the processing of your personal data at any time (i) for reasons relating to your particular situation, when this processing is based on the pursuit of the legitimate interests of DRAG'N SURVEY; or (ii) for prospecting purposes, including profiling insofar as it is linked to such prospecting;
- to withdraw your consent when you have accepted the deposit of cookies on the SITE. You can withdraw this consent at any time by configuring your browser. This withdrawal of consent does not compromise the legality of the processing based on consent made prior to this withdrawal.

To exercise these rights, you can send an email to contact@dragnsurvey.com, indicating your name and surname and justifying your identity. In accordance with article 12.5 of the GDPR, DRAG'N SURVEY may refuse to grant the request if the request is manifestly unfounded or excessive.

You also have the possibility of lodging a complaint with the National Commission of Data processing and Freedoms (CNIL), supervisory authority in charge of the protection of personal data.

5. DATA RECIPIENTS

DRAG'N SURVEY only communicates your personal data to recipients authorized and determined to meet the purposes indicated above. These are in particular the people in charge of the APPLICATION and the customer relationship of DRAG'N SURVEY and third-party providers involved in the SERVICES.

6. SHELF LIFE

The personal data processed by DRAG'N SURVEY is kept for a period not exceeding the time necessary for the provision of the SERVICES and the management and monitoring of customer relations and prospects. Certain personal data may be stored by archiving beyond this period in order to allow DRAG'N SURVEY to establish proof of the contract or of compliance with its obligations within the statutory limitation periods.

7. TRANSFERS OUTSIDE THE EUROPEAN ECONOMIC AREA

Your personal data may be transferred to a third country or to an international organization that does not benefit from an adequacy decision made by the European Commission. If applicable, these transfers are covered by standard contractual clauses adopted by the European Commission or binding corporate rules approved by a European personal data protection authority.

8. OBLIGATION OF THE USER

The USER remains solely responsible for his own processing and undertakes, where appropriate, to inform his employees of the processing of personal data operated by DRAG'N SURVEY in the context of the SERVICES and its terms as detailed below. -above. When the USER processes personal data of third parties in the context of the use of the SERVICES, he acknowledges that he is acting as a data controller and that Drag'n Survey is acting as a processor within the meaning of the GDPR, in accordance with the provisions of the [Terms of use](#).

Contact
Terms of Use
Privacy policy
Developers
Blog
Online poll
Online quiz
Panel of respondents

Languages :
French
English
Polish
Portuguese
German
Spanish
Danish
Finnish
Dutch

Cookies management

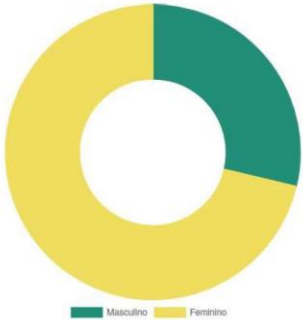
Anexo 2 – Resultado dos questionários



QUESTIONÁRIO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E OS EFEITOS DO ISOLAMENTO SOCIAL

Pergunta 1

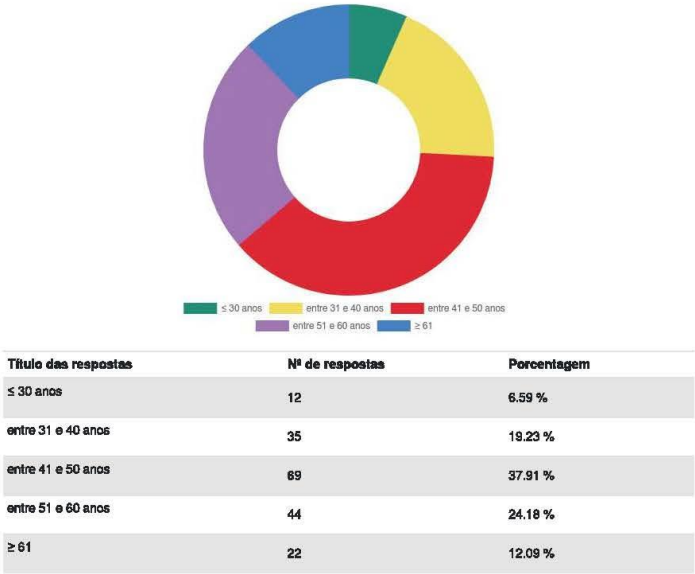
Sexo



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Masculino	52	28.73 %
Feminino	129	71.27 %

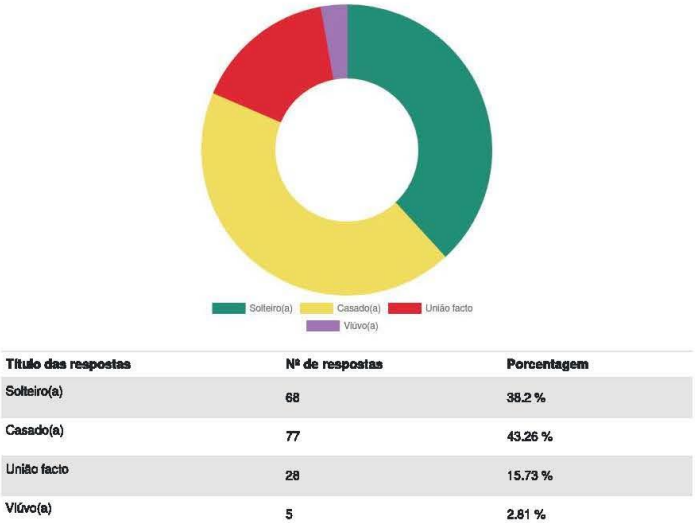
Pergunta 2

Idade/Grupo etário



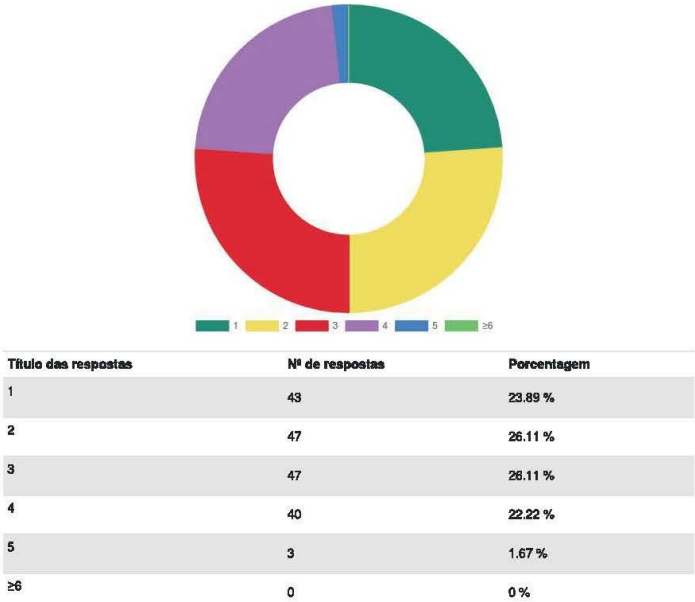
Pergunta 3

Estado Civil



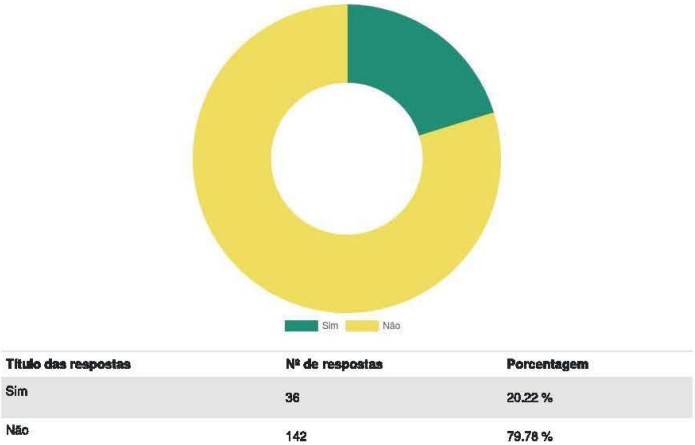
Pergunta 4

Agregado Familiar (Inclui todos os membros)



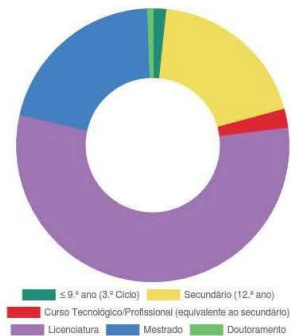
Pergunta 5

No agregado familiar existem filhos menores de 12 anos



Pergunta 6

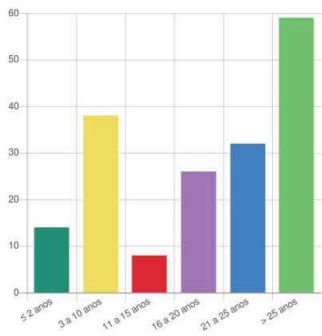
Habilitações Literárias



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
≤ 9.º ano (3.º Ciclo)	3	1.69 %
Secundário (12.º ano)	34	19.1 %
Curso Tecnológico/Profissional (equivalente ao secundário)	4	2.25 %
Licenciatura	99	55.62 %
Mestrado	37	20.79 %
Doutoramento	1	0.56 %

Pergunta 7

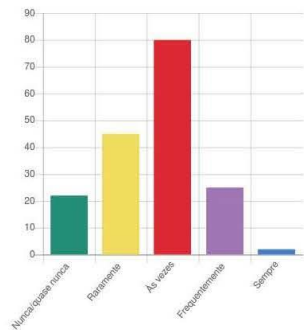
Antiguidade / Tempo de trabalho



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
≤ 2 anos	14	7.91 %
3 a 10 anos	38	21.47 %
11 a 15 anos	8	4.52 %
16 a 20 anos	26	14.69 %
21 a 25 anos	32	18.08 %
> 25 anos	59	33.33 %

Pergunta 8

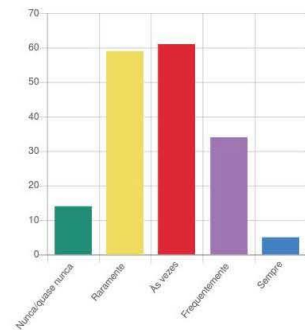
A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	22	12.64 %
Raramente	45	25.86 %
Às vezes	80	45.98 %
Frequentemente	25	14.37 %
Sempre	2	1.15 %

Pergunta 9

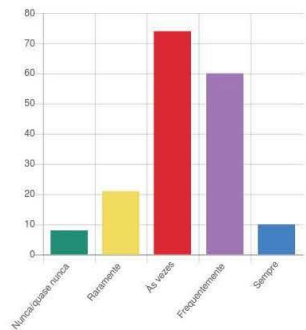
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	14	8.09 %
Raramente	59	34.1 %
Às vezes	61	35.26 %
Frequentemente	34	19.65 %
Sempre	5	2.89 %

Pergunta 10

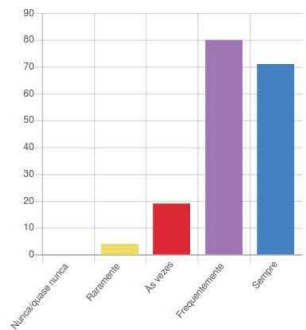
Precisa trabalhar muito rapidamente?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	8	4.62 %
Raramente	21	12.14 %
Às vezes	74	42.77 %
Frequentemente	60	34.68 %
Sempre	10	5.78 %

Pergunta 11

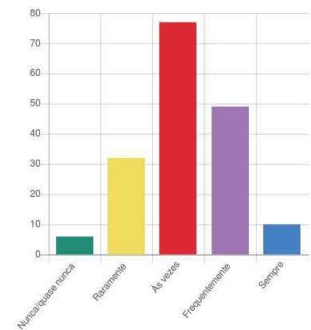
O seu trabalho exige a sua atenção constante?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	0	0 %
Raramente	4	2.3 %
Às vezes	19	10.92 %
Frequentemente	80	45.98 %
Sempre	71	40.8 %

Pergunta 12

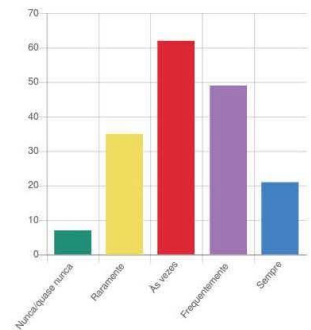
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	6	3.45 %
Raramente	32	18.39 %
Às vezes	77	44.25 %
Frequentemente	49	28.16 %
Sempre	10	5.75 %

Pergunta 13

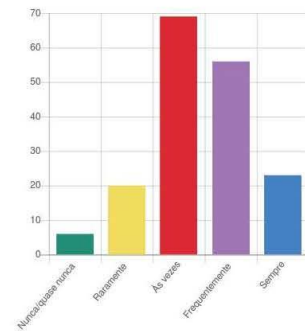
O seu trabalho exige emocionalmente de si?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	7	4.02 %
Raramente	35	20.11 %
Às vezes	62	35.83 %
Frequentemente	49	28.16 %
Sempre	21	12.07 %

Pergunta 14

Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?

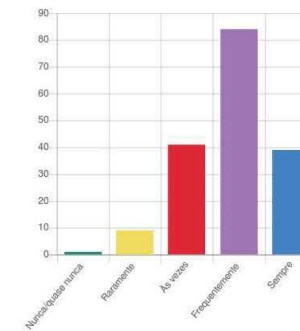


Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	6	3.45 %
Raramente	20	11.49 %
Às vezes	69	39.66 %
Frequentemente	56	32.18 %
Sempre	23	13.22 %

15 / 69

Pergunta 15

O seu trabalho exige que tenha iniciativa?

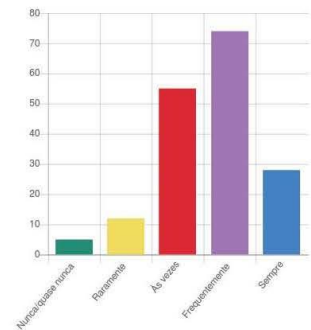


Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	1	0.57 %
Raramente	9	5.17 %
Às vezes	41	23.56 %
Frequentemente	84	46.28 %
Sempre	39	22.41 %

16 / 69

Pergunta 16

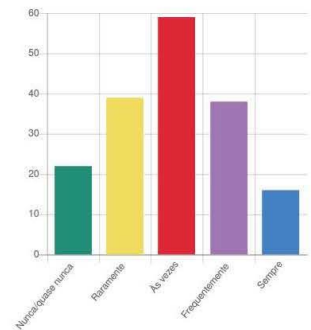
O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	5	2.87 %
Raramente	12	6.9 %
Às vezes	55	31.61 %
Frequentemente	74	42.53 %
Sempre	28	16.09 %

Pergunta 17

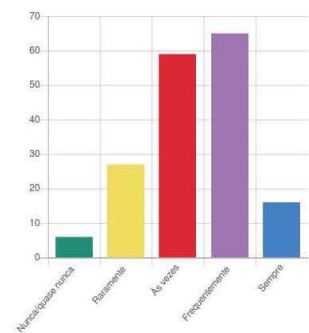
No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	22	12.84 %
Raramente	39	22.41 %
Às vezes	59	33.91 %
Frequentemente	38	21.84 %
Sempre	16	9.2 %

Pergunta 18

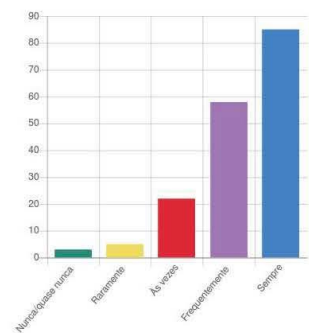
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	6	3.47 %
Raramente	27	15.61 %
Às vezes	59	34.1 %
Frequentemente	65	37.57 %
Sempre	16	9.25 %

Pergunta 19

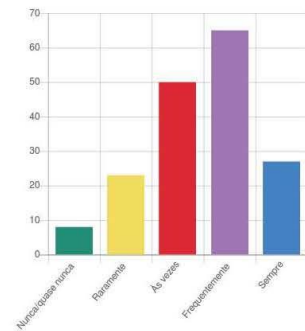
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	3	1.73 %
Raramente	5	2.89 %
Às vezes	22	12.72 %
Frequentemente	58	33.53 %
Sempre	85	49.13 %

Pergunta 20

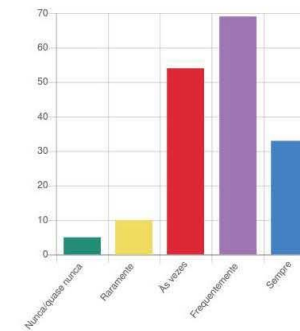
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelas chefias?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	8	4.62 %
Raramente	23	13.29 %
Às vezes	50	28.9 %
Frequentemente	65	37.57 %
Sempre	27	15.61 %

Pergunta 21

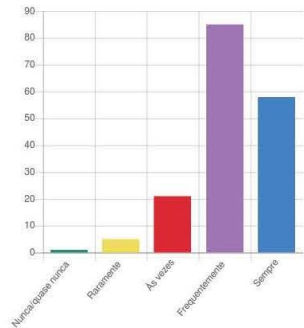
É tratado de forma justa no seu local de trabalho?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	5	2.92 %
Raramente	10	5.85 %
Às vezes	54	31.58 %
Frequentemente	69	40.35 %
Sempre	33	19.3 %

Pergunta 22

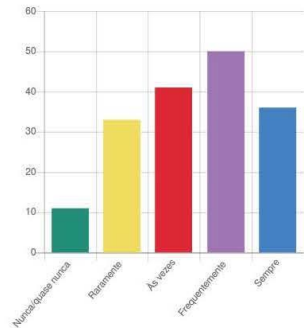
Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	1	0.59 %
Raramente	5	2.94 %
Às vezes	21	12.35 %
Frequentemente	85	50 %
Sempre	58	34.12 %

Pergunta 23

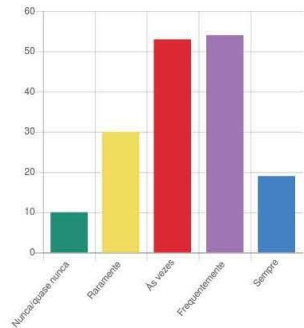
Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	11	8.43 %
Raramente	33	19.3 %
Às vezes	41	23.96 %
Frequentemente	50	29.24 %
Sempre	36	21.05 %

Pergunta 24

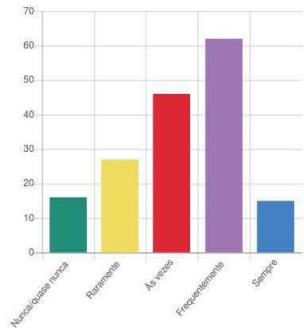
Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	10	6.02 %
Raramente	30	18.07 %
Às vezes	53	31.93 %
Frequentemente	54	32.53 %
Sempre	19	11.45 %

Pergunta 25

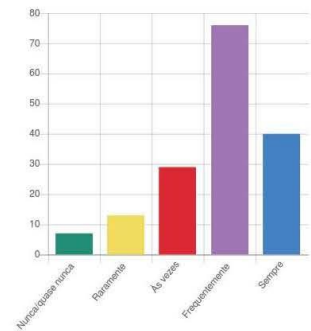
É bom no planeamento do trabalho?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	16	9.84 %
Raramente	27	16.27 %
Às vezes	46	27.71 %
Frequentemente	62	37.35 %
Sempre	15	9.04 %

Pergunta 26

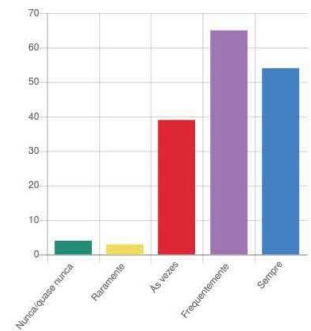
O(A) Chefe confia nos seus subordinados para fazerem o seu trabalho?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	7	4.24 %
Raramente	13	7.88 %
Às vezes	29	17.58 %
Frequentemente	76	46.06 %
Sempre	40	24.24 %

Pergunta 27

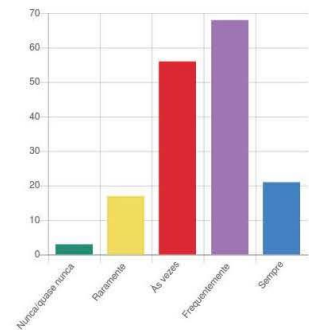
Confia na informação que lhe é transmitida pela chefia?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	4	2.42 %
Raramente	3	1.82 %
Às vezes	39	23.84 %
Frequentemente	65	39.39 %
Sempre	54	32.73 %

Pergunta 28

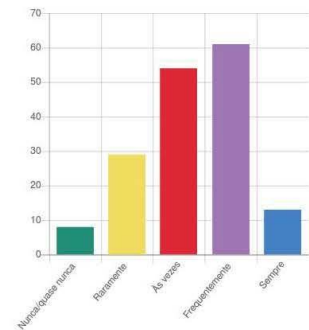
Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	3	1.82 %
Raramente	17	10.3 %
Às vezes	58	33.94 %
Frequentemente	68	41.21 %
Sempre	21	12.73 %

Pergunta 29

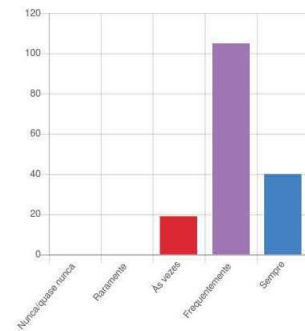
O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	8	4.85 %
Raramente	29	17.58 %
Às vezes	54	32.73 %
Frequentemente	61	36.97 %
Sempre	13	7.88 %

Pergunta 30

Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente

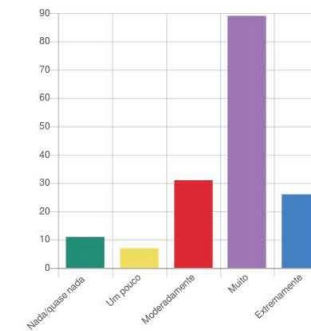


Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	0	0 %
Raramente	0	0 %
Às vezes	19	11.59 %
Frequentemente	105	64.02 %
Sempre	40	24.39 %

31 / 69

Pergunta 31

O seu trabalho tem algum significado para si?

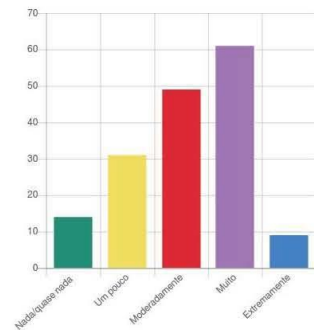


Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nada/quase nada	11	6.71 %
Um pouco	7	4.27 %
Moderadamente	31	18.9 %
Muito	89	54.27 %
Extremamente	26	15.85 %

32 / 69

Pergunta 32

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

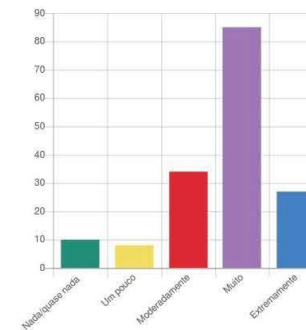


Titulo das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nada/quase nada	14	8.54 %
Um pouco	31	18.9 %
Moderadamente	49	29.88 %
Muito	61	37.2 %
Extremamente	9	5.49 %

33 / 69

Pergunta 33

Sente que o seu trabalho é importante?

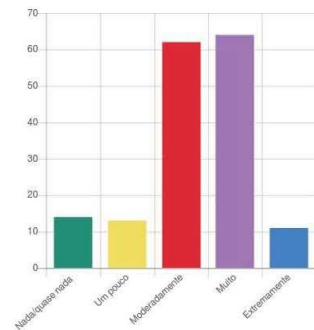


Titulo das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nada/quase nada	10	8.1 %
Um pouco	8	4.88 %
Moderadamente	34	20.73 %
Muito	85	51.83 %
Extremamente	27	16.46 %

34 / 69

Pergunta 34

Quão satisfeito(a) está com o seu trabalho de uma forma global?

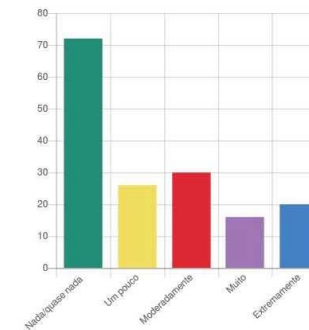


Titulo das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nada/quase nada	14	8.54 %
Um pouco	13	7.93 %
Moderadamente	62	37.8 %
Muito	64	39.02 %
Extremamente	11	6.71 %

35 / 69

Pergunta 35

Sente-se preocupado(a) em ficar desempregado(a)?

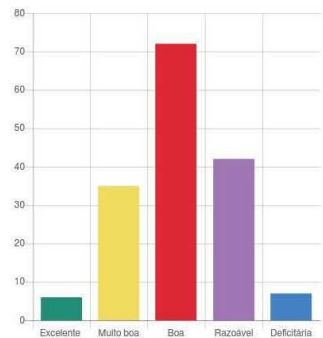


Titulo das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nada/quase nada	72	43.9 %
Um pouco	26	15.85 %
Moderadamente	30	18.29 %
Muito	16	9.76 %
Extremamente	20	12.2 %

36 / 69

Pergunta 36

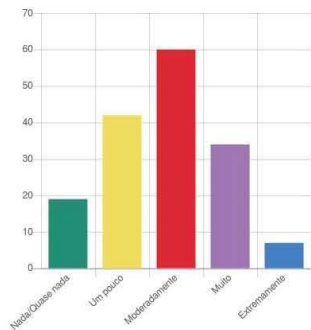
Em geral, sente que a sua saúde é



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Excelente	6	3.7 %
Muito boa	35	21.6 %
Boa	72	44.44 %
Razoável	42	25.93 %
Deficiente	7	4.32 %

Pergunta 37

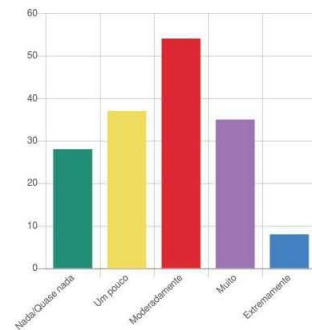
Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nada/Quase nada	19	11.73 %
Um pouco	42	25.93 %
Moderadamente	60	37.04 %
Muito	34	20.99 %
Extremamente	7	4.32 %

Pergunta 38

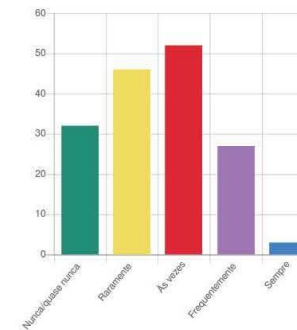
Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nada/Quase nada	28	17.28 %
Um pouco	37	22.84 %
Moderadamente	54	33.33 %
Muito	35	21.6 %
Extremamente	9	4.94 %

Pergunta 39

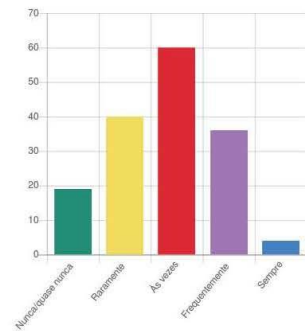
Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	32	20 %
Raramente	46	28.75 %
Às vezes	52	32.5 %
Frequentemente	27	16.88 %
Sempre	3	1.88 %

Pergunta 40

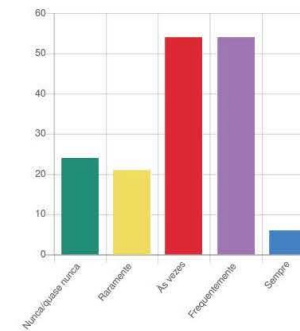
Fisicamente exausto(a)?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	19	11.95 %
Raramente	40	25.16 %
Às vezes	60	37.74 %
Frequentemente	36	22.64 %
Sempre	4	2.52 %

Pergunta 41

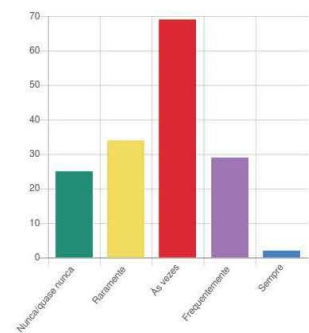
Emocionalmente exausto(a)?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	24	15.09 %
Raramente	21	13.21 %
Às vezes	54	33.96 %
Frequentemente	54	33.96 %
Sempre	6	3.77 %

Pergunta 42

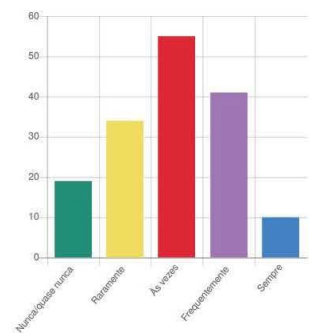
Intido(a)?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	25	15.72 %
Raramente	34	21.38 %
Às vezes	69	43.4 %
Frequentemente	29	18.24 %
Sempre	2	1.26 %

Pergunta 43

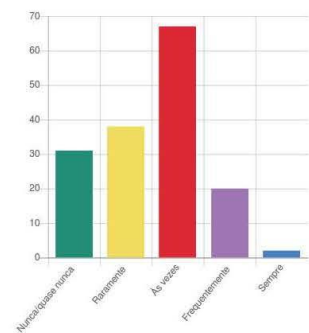
Ansioso(a)?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	19	11.95 %
Raramente	34	21.38 %
Às vezes	55	34.59 %
Frequentemente	41	25.79 %
Sempre	10	6.29 %

Pergunta 44

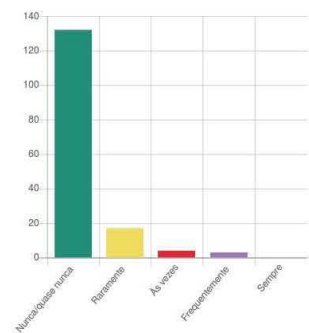
Triste?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	31	19.62 %
Raramente	38	24.05 %
Às vezes	67	42.41 %
Frequentemente	20	12.66 %
Sempre	2	1.27 %

Pergunta 45

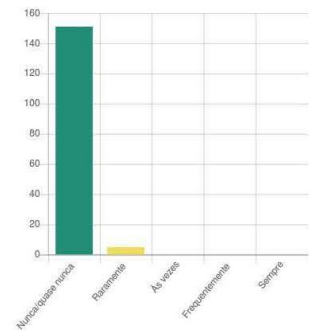
Tem sido/foi alvo de insultos ou provocações verbais, ou por outra via?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	132	84.62 %
Raramente	17	10.9 %
Às vezes	4	2.58 %
Frequentemente	3	1.92 %
Sempre	0	0 %

Pergunta 46

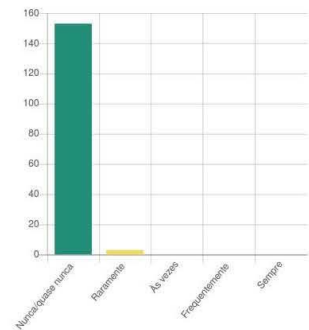
Tem sido/foi exposto(a) a assédio sexual indesejado?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	151	96.79 %
Raramente	5	3.21 %
Às vezes	0	0 %
Frequentemente	0	0 %
Sempre	0	0 %

Pergunta 47

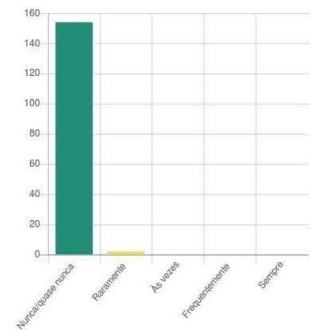
Tem sido/foi exposto(a) a ameaças de violência?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	153	98.08 %
Raramente	3	1.92 %
Às vezes	0	0 %
Frequentemente	0	0 %
Sempre	0	0 %

Pergunta 48

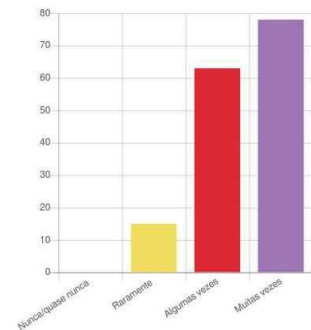
Tem sido/foi exposto(a) a violência física?



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	154	98.72 %
Raramente	2	1.28 %
Às vezes	0	0 %
Frequentemente	0	0 %
Sempre	0	0 %

Pergunta 49

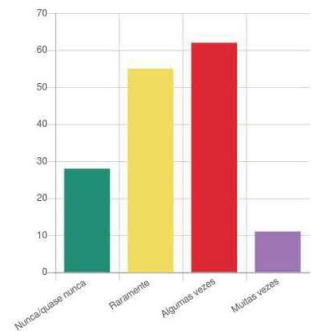
Sinto-me em sintonia com as pessoas que estão à minha volta



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	0	0 %
Raramente	15	9.62 %
Algumas vezes	63	40.38 %
Muitas vezes	78	50 %

Pergunta 50

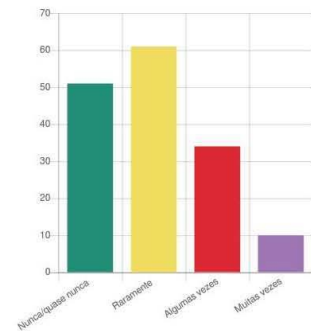
Sinto falta de camaradagem



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	28	17.95 %
Raramente	55	35.26 %
Algumas vezes	62	39.74 %
Muitas vezes	11	7.05 %

Pergunta 51

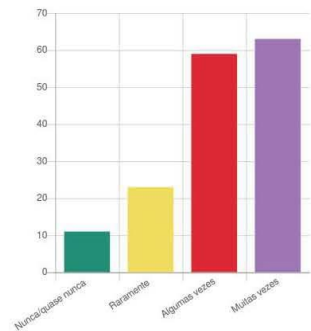
Não há ninguém a quem possa recorrer



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	51	32.89 %
Raramente	61	39.1 %
Algumas vezes	34	21.79 %
Muitas vezes	10	6.41 %

Pergunta 52

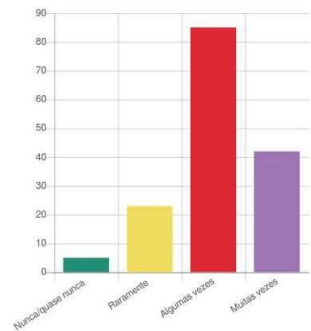
Sinto que faço parte de um grupo de amigos



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	11	7.05 %
Raramente	23	14.74 %
Algumas vezes	59	37.82 %
Muitas vezes	63	40.38 %

Pergunta 53

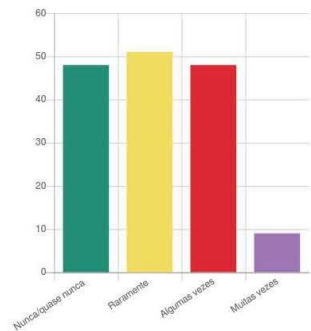
Tenho muito em comum com as pessoas que me rodeiam



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	5	3.23 %
Raramente	23	14.84 %
Algumas vezes	85	54.84 %
Muitas vezes	42	27.1 %

Pergunta 54

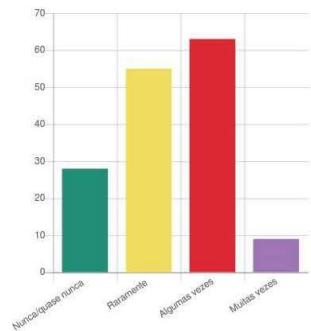
Já não sinto mais intimidade com ninguém



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	48	30.77 %
Raramente	51	32.69 %
Algumas vezes	48	30.77 %
Muitas vezes	9	5.77 %

Pergunta 55

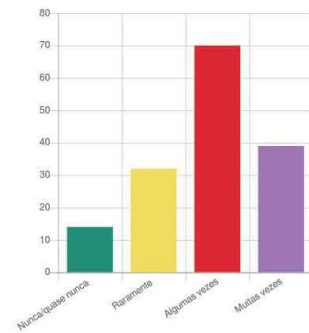
Os meus interesses e ideais não são partilhados por aqueles que me rodeiam



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	28	18.06 %
Raramente	55	35.48 %
Algumas vezes	63	40.85 %
Muitas vezes	9	5.81 %

Pergunta 56

Sou uma pessoa voltada para fora

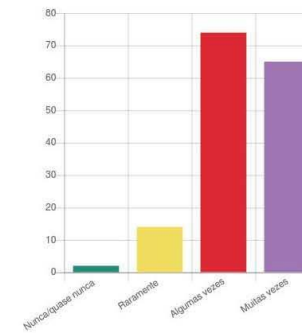


Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	14	9.03 %
Raramente	32	20.65 %
Algumas vezes	70	45.16 %
Muitas vezes	39	25.16 %

57 / 69

Pergunta 57

Há pessoas a quem me sinto chegado(a)

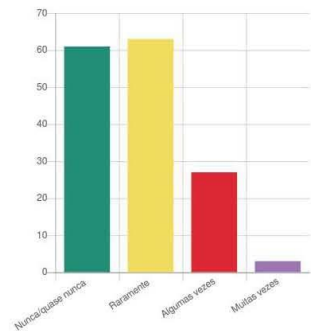


Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	2	1.29 %
Raramente	14	9.03 %
Algumas vezes	74	47.74 %
Muitas vezes	65	41.94 %

58 / 69

Pergunta 58

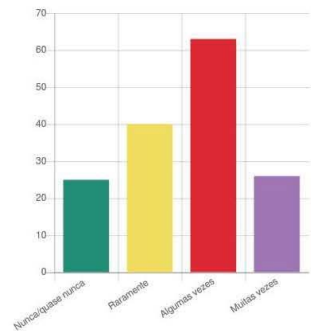
Sinto-me excluído(a)



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	61	39.61 %
Raramente	63	40.81 %
Algumas vezes	27	17.53 %
Muitas vezes	3	1.95 %

Pergunta 59

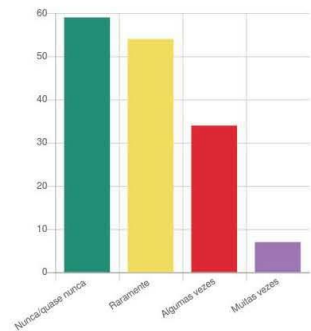
Ninguém me conhece realmente bem



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	25	16.23 %
Raramente	40	25.97 %
Algumas vezes	63	40.91 %
Muitas vezes	26	16.88 %

Pergunta 60

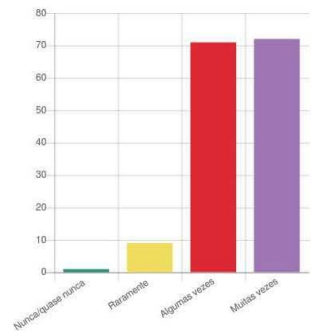
Sinto-me isolado(a) dos outros



Titulo das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	59	38.31 %
Raramente	54	35.06 %
Algumas vezes	34	22.08 %
Muitas vezes	7	4.55 %

Pergunta 61

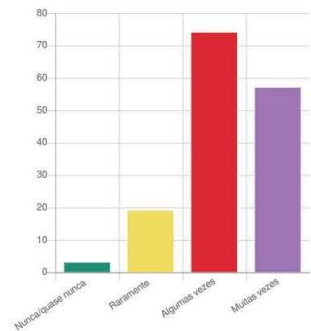
Consigo encontrar camaradagem quando quero



Titulo das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	1	0.85 %
Raramente	9	5.88 %
Algumas vezes	71	46.41 %
Muitas vezes	72	47.06 %

Pergunta 62

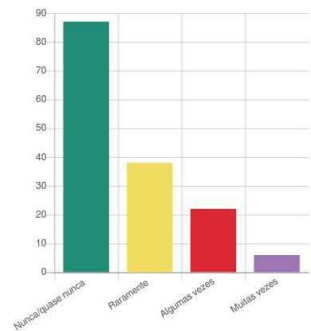
Há pessoas que me compreendem realmente



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	3	1.96 %
Raramente	19	12.42 %
Algumas vezes	74	48.37 %
Muitas vezes	57	37.25 %

Pergunta 63

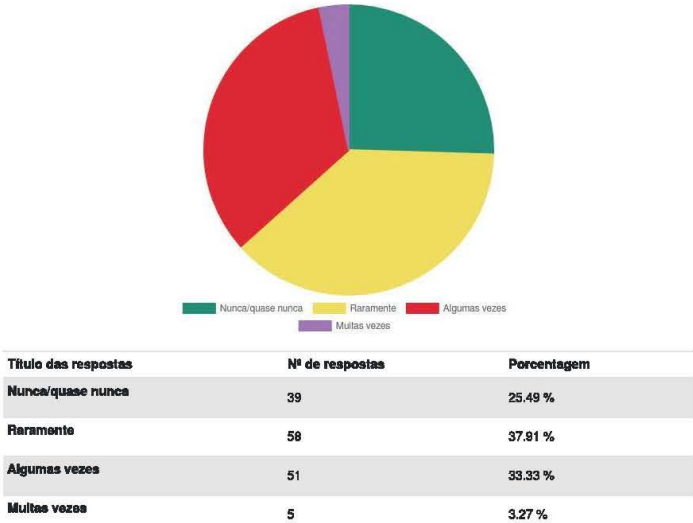
Sou infeliz por ser tão retraído(a)



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	87	58.86 %
Raramente	38	24.84 %
Algumas vezes	22	14.38 %
Muitas vezes	6	3.92 %

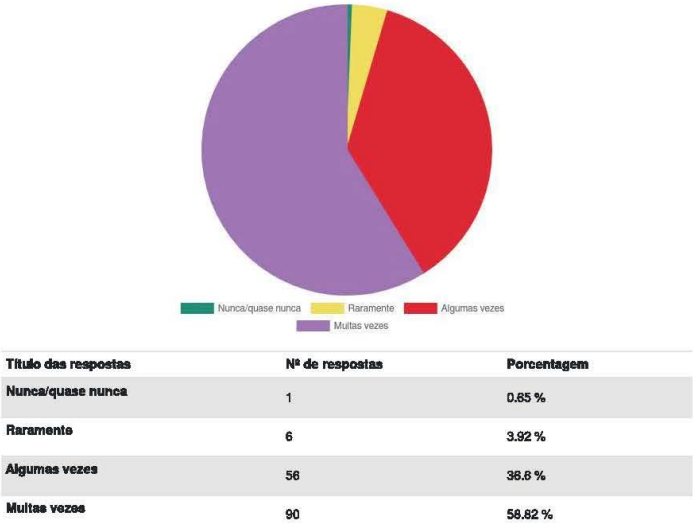
Pergunta 64

As pessoas estão à minha volta, mas não estão comigo



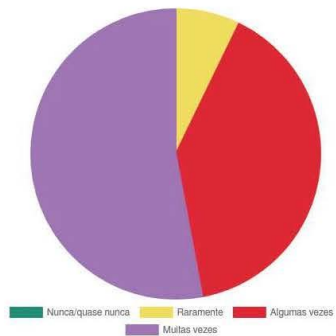
Pergunta 65

Há pessoas com quem consigo falar



Pergunta 66

Há pessoas a quem posso recorrer



Título das respostas	Nº de respostas	Porcentagem
Nunca/quase nunca	0	0 %
Raramente	11	7.19 %
Algumas vezes	61	39.87 %
Muitas vezes	81	52.94 %

Anexo 3 – Correlações | Organização e prestação do teletrabalho

			Correlações															
			Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23
rô de Spearman	Q8	Coeficiente de Correlação	1,000	,459**	,375**	0,005	,216**	,245**	-0,006	-0,025	-,216**	-,343**	-,197*	-,276**	-,271**	-,260**	-0,061	-,239**
		Sig. (2 extremidades)		0,000	0,000	0,946	0,007	0,002	0,943	0,760	0,007	0,000	0,015	0,001	0,001	0,001	0,457	0,003
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q9	Coeficiente de Correlação	,459**	1,000	,567**	0,091	,322**	,274**	0,091	0,093	-0,094	-0,145	-0,133	-,380**	-,274**	-,162*	-0,153	-,167*
		Sig. (2 extremidades)	0,000		0,000	0,266	0,000	0,001	0,263	0,255	0,250	0,074	0,103	0,000	0,001	0,046	0,059	0,040
		N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
	Q10	Coeficiente de Correlação	,375**	,567**	1,000	,355**	,317**	,361**	,212**	,202*	-0,019	-0,058	-0,052	-,176**	-0,110	-0,119	-0,096	-0,110
		Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,009	0,013	0,819	0,481	0,524	0,030	0,177	0,144	0,241	0,177
		N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
	Q11	Coeficiente de Correlação	0,005	0,091	,355**	1,000	,280**	,257**	,230**	,220**	0,108	0,122	0,024	0,127	0,006	-0,023	0,151	0,027
		Sig. (2 extremidades)	0,946	0,266	0,000		0,000	0,001	0,004	0,006	0,186	0,133	0,766	0,119	0,941	0,781	0,062	0,744
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q12	Coeficiente de Correlação	,216**	,322**	,317**	,280**	1,000	,550**	,403**	,492**	0,043	0,040	-0,114	-0,142	-0,154	-,178*	-0,132	-0,153
		Sig. (2 extremidades)	0,007	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,601	0,623	0,161	0,081	0,057	0,027	0,104	0,058
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q13	Coeficiente de Correlação	,245**	,274**	,361**	,257**	,550**	1,000	,270**	,292**	-0,096	-,210**	-,220**	-,205**	-,369**	-,415**	-,285**	-,343**
		Sig. (2 extremidades)	0,002	0,001	0,000	0,001	0,000		0,001	0,000	0,236	0,009	0,006	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q14	Coeficiente de Correlação	-0,006	0,091	,212**	,230**	,403**	,270**	1,000	,416**	,260**	,307**	,194*	0,121	,194*	0,035	0,033	0,053
		Sig. (2 extremidades)	0,943	0,263	0,009	0,004	0,000	0,001		0,000	0,001	0,000	0,016	0,135	0,016	0,670	0,684	0,513
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q15	Coeficiente de Correlação	-0,025	0,093	,202*	,220**	,492**	,292**	,416**	1,000	,216**	0,120	0,079	,181*	0,075	0,001	-0,069	-0,058
		Sig. (2 extremidades)	0,760	0,255	0,013	0,006	0,000	0,000		0,007	0,138	0,334	0,025	0,359	0,992	0,397	0,478	
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q16	Coeficiente de Correlação	-,216**	-0,094	-0,019	0,108	0,043	-0,096	,260**	,216**	1,000	,329**	,383**	,380**	,340**	,331**	,287**	,277**
		Sig. (2 extremidades)	0,007	0,250	0,819	0,186	0,601	0,236	0,001	0,007		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q17	Coeficiente de Correlação	-,343**	-0,145	-0,058	0,122	0,040	-,210**	,307**	0,120	,329**	1,000	,641**	,390**	,567**	,462**	,198*	,499**
		Sig. (2 extremidades)	0,000	0,074	0,481	0,133	0,623	0,009	0,000	0,138	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,014	0,000
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q18	Coeficiente de Correlação	-,197*	-0,133	-0,052	0,024	-0,114	-,220**	,194*	0,079	,383**	,641**	1,000	,461**	,531**	,459**	,335**	,480**
		Sig. (2 extremidades)	0,015	0,103	0,524	0,766	0,161	0,006	0,016	0,334	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q19	Coeficiente de Correlação	-,276**	-,380**	-,176**	0,127	-0,142	-,205**	0,121	,181*	,380**	,390**	,461**	1,000	,448**	,385**	,279**	,331**
		Sig. (2 extremidades)	0,001	0,000	0,030	0,119	0,081	0,011	0,135	0,025	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q20	Coeficiente de Correlação	-,271**	-,274**	-0,110	0,006	-0,154	-,369**	,194*	0,075	,340**	,567**	,531**	,448**	1,000	,635**	,330**	,553**
		Sig. (2 extremidades)	0,001	0,001	0,177	0,941	0,057	0,000	0,016	0,359	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q21	Coeficiente de Correlação	-,260**	-,162*	-0,119	-0,023	-,178*	-,415**	0,035	0,001	,331**	,462**	,459**	,385**	,635**	1,000	,493**	,527**
		Sig. (2 extremidades)	0,001	0,046	0,144	0,781	0,027	0,000	0,670	0,992	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q22	Coeficiente de Correlação	-0,061	-0,153	-0,096	0,151	-0,132	-,285**	0,033	-0,069	,287**	,198*	,335**	,279**	,330**	,493**	1,000	,387**
		Sig. (2 extremidades)	0,457	0,059	0,241	0,062	0,104	0,000	0,684	0,397	0,000	0,014	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q23	Coeficiente de Correlação	-,239**	-,167*	-0,110	0,027	-0,153	-,343**	0,053	-0,058	,277**	,499**	,480**	,331**	,553**	,527**	,387**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	0,003	0,040	0,177	0,744	0,058	0,000	0,513	0,478	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	153	152	152	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Q8 = 1.A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?; Q9 = 2.Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?; Q10 = 3.Precisa trabalhar muito rapidamente?; Q11 = 4.O seu trabalho exige a sua atenção constante?; Q12 = 5.O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?; Q13 = 6.O seu trabalho exige emocionalmente de si?; Q14 = 7.Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?; Q15 = 8.O seu trabalho exige que tenha iniciativa?; Q16 = 9.O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?; Q17 = 10.No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?; Q18 = 11.Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?; Q19 = 12.Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?; Q20 = 13.O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelas chefias?; Q21 = 14.É tratado de forma justa no seu local de trabalho?; Q22 = 15.Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?; Q23 = 16.Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?

Anexo 4 – Correlações | Relacionamento com a chefia

			Correlações					
			Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29
rô de Spearman	Q24	Coeficiente de Correlação	1,000	,612**	,459**	,549**	,608**	,478**
		Sig. (2 extremidades)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153
	Q25	Coeficiente de Correlação	,612**	1,000	,384**	,551**	,575**	,572**
		Sig. (2 extremidades)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153
	Q26	Coeficiente de Correlação	,459**	,384**	1,000	,580**	,511**	,380**
		Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153
	Q27	Coeficiente de Correlação	,549**	,551**	,580**	1,000	,574**	,458**
		Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153
	Q28	Coeficiente de Correlação	,608**	,575**	,511**	,574**	1,000	,620**
		Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
		N	153	153	153	153	153	153
	Q29	Coeficiente de Correlação	,478**	,572**	,380**	,458**	,620**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	153	153	153	153	153	153

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Q24 = 17. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?; Q25 = 18. É bom no planeamento do trabalho?; Q26 = 19. O(A) Chefe confia nos seus subordinados para fazerem o seu trabalho?; Q27 = 20. Confia na informação que lhe é transmitida pela chefia?; Q28 = 21. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?; Q29 = 22. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?

Anexo 5 – Correlações | Percepção da importância do trabalho

			Correlações					
			Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35
rô de Spearman	Q30	Coeficiente de Correlação	1,000	,292**	,168*	,211**	,215**	-0,075
		Sig. (2 extremidades)		0,000	0,038	0,009	0,008	0,354
		N	153	153	153	153	153	153
	Q31	Coeficiente de Correlação	,292**	1,000	,530**	,622**	,681**	-0,014
		Sig. (2 extremidades)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,867
		N	153	153	153	153	153	153
	Q32	Coeficiente de Correlação	,168*	,530**	1,000	,483**	,369**	0,116
		Sig. (2 extremidades)	0,038	0,000		0,000	0,000	0,152
		N	153	153	153	153	153	153
	Q33	Coeficiente de Correlação	,211**	,622**	,483**	1,000	,524**	0,145
		Sig. (2 extremidades)	0,009	0,000	0,000		0,000	0,074
		N	153	153	153	153	153	153
	Q34	Coeficiente de Correlação	,215**	,681**	,369**	,524**	1,000	0,001
		Sig. (2 extremidades)	0,008	0,000	0,000	0,000		0,993
		N	153	153	153	153	153	153
	Q35	Coeficiente de Correlação	-0,075	-0,014	0,116	0,145	0,001	1,000
		Sig. (2 extremidades)	0,354	0,867	0,152	0,074	0,993	
		N	153	153	153	153	153	153

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Q30 = 23.Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente; Q31 = 24.O seu trabalho tem algum significado para si?; Q32 = 25.Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?; Q33 = 26.Sente que o seu trabalho é importante?; Q34 = 27.Quão satisfeito(a) está com o seu trabalho de uma forma global?; Q35 = 28.Sente-se preocupado(a) em ficar desempregado(a)?

Anexo 6 – Correlações | Teletrabalho Vs vida privada

Correlações			Q37	Q38
rô de Spearman	Q37	Coeficiente de Correlação	1,000	,748**
		Sig. (2 extremidades)		0,000
		N	153	153
	Q38	Coeficiente de Correlação	,748**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	0,000	
		N	153	153

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Q37 = 30.Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?; Q38 = 31.Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?

Anexo 7 – Correlações | Teletrabalho Vs saúde e bem-estar

			Correlações						
			Q36	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44
rô de Spearman	Q36	Coeficiente de Correlação	1,000	-0,140	-,255**	-,263**	-,264**	-,220**	-,288**
		Sig. (2 extremidades)		0,084	0,001	0,001	0,001	0,006	0,000
		N	153	153	153	153	153	153	153
	Q39	Coeficiente de Correlação	-0,140	1,000	,628**	,536**	,473**	,475**	,487**
		Sig. (2 extremidades)	0,084		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153	153
	Q40	Coeficiente de Correlação	-,255**	,628**	1,000	,782**	,600**	,622**	,621**
		Sig. (2 extremidades)	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153	153
	Q41	Coeficiente de Correlação	-,263**	,536**	,782**	1,000	,694**	,710**	,652**
		Sig. (2 extremidades)	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153	153
	Q42	Coeficiente de Correlação	-,264**	,473**	,600**	,694**	1,000	,694**	,634**
		Sig. (2 extremidades)	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153	153
	Q43	Coeficiente de Correlação	-,220**	,475**	,622**	,710**	,694**	1,000	,698**
		Sig. (2 extremidades)	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
		N	153	153	153	153	153	153	153
	Q44	Coeficiente de Correlação	-,288**	,487**	,621**	,652**	,634**	,698**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	153	153	153	153	153	153	153

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Q36 = 29. Em geral, sente que a sua saúde é; Q39 = 32. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?; Q40 = 33. Fisicamente exausto(a)?; Q41 = 34. Emocionalmente exausto(a)?; Q42 = 35. Irritado(a)?; Q43 = 36. Ansioso(a)?; Q44 = 37. Triste?

Anexo 8 – Correlações | Desenvolvimento do sentimento de solidão

			Correlações																	
			Q49	Q50	Q51	Q52	Q53	Q54	Q55	Q56	Q57	Q58	Q59	Q60	Q61	Q62	Q63	Q64	Q65	Q66
rô de Spearman	Q49	Coefficiente de Correlação	1,000	,502**	,276**	,438**	,512**	,242**	,311**	,236**	,343**	,320**	,214**	,412**	,332**	,284**	,234**	,333**	,350**	,271**
		Sig. (2 extremidades)		0,000	0,001	0,000	0,000	0,003	0,000	0,003	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,001
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q50	Coefficiente de Correlação	,502**	1,000	,490**	,410**	,465**	,305**	,236**	0,053	,280**	,366**	,280**	,433**	,295**	,334**	,161*	,365**	,330**	,269**
		Sig. (2 extremidades)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,003	0,512	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,047	0,000	0,000	0,001
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q51	Coefficiente de Correlação	,276**	,490**	1,000	,403**	,374**	,359**	,264**	0,065	,268**	,388**	,417**	,376**	,227**	,323**	,236**	,256**	,338**	,411**
		Sig. (2 extremidades)	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,424	0,001	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,003	0,001	0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q52	Coefficiente de Correlação	,438**	,410**	,403**	1,000	,618**	,451**	,298**	,245**	,601**	,295**	,344**	,446**	,519**	,471**	,266**	,355**	,418**	,442**
		Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q53	Coefficiente de Correlação	,512**	,465**	,374**	,618**	1,000	,462**	,343**	0,137	,547**	,293**	,402**	,383**	,449**	,444**	,184*	,327**	,457**	,409**
		Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,092	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,023	0,000	0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q54	Coefficiente de Correlação	,242**	,305**	,359**	,451**	,462**	1,000	,500**	0,125	,354**	,377**	,255**	,524**	,277**	,336**	,324**	,438**	,308**	,364**
		Sig. (2 extremidades)	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,125	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Q55	Coefficiente de Correlação	,311**	,236**	,264**	,298**	,343**	,500**	1,000	0,085	,283**	,269**	,291**	,371**	0,148	,235**	,204*	,383**	,201*	,275**
		Sig. (2 extremidades)	0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000		0,299	0,000	0,001	0,000	0,000	0,068	0,003	0,011	0,000	0,013	0,001
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153

		Q49	Q50	Q51	Q52	Q53	Q54	Q55	Q56	Q57	Q58	Q59	Q60	Q61	Q62	Q63	Q64	Q65	Q66
Q56	Coeficiente de Correlação	,236**	0,053	0,065	,245**	0,137	0,125	0,085	1,000	,281**	-0,050	-0,003	0,049	,172*	0,151	,219**	0,096	,244**	0,104
	Sig. (2 extremidades)	0,003	0,512	0,424	0,002	0,092	0,125	0,299		0,000	0,539	0,968	0,546	0,033	0,062	0,007	0,240	0,002	0,201
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Q57	Coeficiente de Correlação	,343**	,280**	,268**	,601**	,547**	,354**	,283**	,281**	1,000	,284**	,372**	,339**	,416**	,404**	,248**	,389**	,522**	,466**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Q58	Coeficiente de Correlação	,320**	,366**	,388**	,295**	,293**	,377**	,269**	-0,050	,284**	1,000	,365**	,699**	,390**	,345**	,441**	,413**	,256**	,373**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,539	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Q59	Coeficiente de Correlação	,214**	,280**	,417**	,344**	,402**	,255**	,291**	-0,003	,372**	,365**	1,000	,415**	,336**	,477**	,331**	,381**	,383**	,368**
	Sig. (2 extremidades)	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,968	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Q60	Coeficiente de Correlação	,412**	,433**	,376**	,446**	,383**	,524**	,371**	0,049	,339**	,699**	,415**	1,000	,449**	,476**	,587**	,617**	,400**	,420**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,546	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Q61	Coeficiente de Correlação	,332**	,295**	,227**	,519**	,449**	,277**	0,148	,172*	,416**	,390**	,336**	,449**	1,000	,549**	,349**	,270**	,436**	,438**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,001	0,068	0,033	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Q62	Coeficiente de Correlação	,284**	,334**	,323**	,471**	,444**	,336**	,235**	0,151	,404**	,345**	,477**	,476**	,549**	1,000	,476**	,450**	,568**	,602**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,062	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Q63	Coeficiente de Correlação	,234**	,161*	,236**	,266**	,184*	,324**	,204*	,219**	,248**	,441**	,331**	,587**	,349**	,476**	1,000	,508**	,397**	,396**
	Sig. (2 extremidades)	0,004	0,047	0,003	0,001	0,023	0,000	0,011	0,007	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153

		Q49	Q50	Q51	Q52	Q53	Q54	Q55	Q56	Q57	Q58	Q59	Q60	Q61	Q62	Q63	Q64	Q65	Q66
Q64	Coeficiente de Correlação	,333**	,365**	,256**	,355**	,327**	,438**	,383**	0,096	,389**	,413**	,381**	,617**	,270**	,450**	,508**	1,000	,425**	,400**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,240	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Q65	Coeficiente de Correlação	,350**	,330**	,338**	,418**	,457**	,308**	,201*	,244**	,522**	,256**	,383**	,400**	,436**	,568**	,397**	,425**	1,000	,712**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Q66	Coeficiente de Correlação	,271**	,269**	,411**	,442**	,409**	,364**	,275**	0,104	,466**	,373**	,368**	,420**	,438**	,602**	,396**	,400**	,712**	1,000
	Sig. (2 extremidades)	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,201	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Q49 = 42.Sinto-me em sintonia com as pessoas que estão à minha volta; Q50 = 43.Sinto falta de camaradagem; Q51 = 44.Não há ninguém a quem possa recorrer; Q52 = 45.Sinto que faço parte de um grupo de amigos; Q53 = 46.Tenho muito em comum com as pessoas que me rodeiam; Q54 = 47.Já não sinto mais intimidade com ninguém; Q55 = 48.Os meus interesses e ideias não são partilhados por aqueles que me rodeiam; Q56 = 49.Sou uma pessoa voltada para fora; Q57 = 50.Há pessoas a quem me sinto chegado(a); Q58 = 51.Sinto-me excluído(a); Q59 = 52.Ninguém me conhece realmente bem; Q60 = 53.Sinto-me isolado(a) dos outros; Q61 = 54.Consigo encontrar camaradagem quando quero; Q62 = 55.Há pessoas que me compreendem realmente; Q63 = 56.Sou infeliz por ser tão retraído(a); Q64 = 57.As pessoas estão à minha volta, mas não estão comigo; Q65 = 58.Há pessoas com quem consigo falar; Q66 = 59.Há pessoas a quem posso recorrer