

A Prevenção de Riscos Psicossociais

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para obtenção do grau de Mestre em Auditoria Empresarial e Pública – Auditoria de Conformidade, sob orientação da Professora Doutora Emília Graça Dourado Telo Ferraz Pereira André.

Ludmila Isabel Carvalho da Silva

Coimbra, 30 de outubro de 2014

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e irmã pela força e pelo encorajamento. Nem sempre foi fácil ultrapassar os obstáculos, sem eles não teria sido possível.

À restante família pelo apoio. Um agradecimento especial ao meu avô, António Carvalho, sem ele não teria iniciado o Mestrado.

Ao Luís pelo otimismo e ânimo que sempre me transmitiu.

Aos meus amigos que de alguma forma me apoiaram e incentivaram.

À professora Emília Telo pela preciosa ajuda, paciência e ensinamentos que me transmitiu ao longo desta caminhada.

Aos colegas de Mestrado, pela união e companheirismo que estiveram sempre presentes.

Obrigada a todos!

“O grande desafio é pois o de transformar o corpo impressionante de conhecimentos (...) já existente em prevenção efetiva.”

Kompier & Kristensem (2001)

RESUMO

Os riscos psicossociais no trabalho são consequências de uma série de fatores que ocorrem no local de trabalho, que podem ser definidos como aqueles que ocorrem em contextos laborais, sociais ou ambientes e que têm probabilidade de causar danos psicológicos, sociais ou físicos na saúde dos trabalhadores.

A excessiva ou deficitária carga de trabalho, a falta de reconhecimento por um bom desempenho profissional, a falta de apoio por parte de colegas ou de superiores hierárquicos ou até mesmo preconceitos relacionados à idade, sexo, raça, etnia ou religião são alguns dos fatores que podem proporcionar tais riscos.

É importante que a gestão das empresas esteja atenta e para isso uma avaliação de riscos é fundamental. Estudar a existência de tais situações, através de ferramentas de estudo, inquéritos ou entrevistas.

O objetivo deste trabalho é reunir os principais mecanismos de prevenção dos riscos psicossociais, através de um inquérito destinado às cem melhores empresas para trabalhar em Portugal, baseado no artigo da revista *Exame*, relativo ao ano de 2013.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais, Local de Trabalho, Avaliação de Riscos, Mecanismos de Prevenção.

ABSTRACT

Psychosocial risks at work are consequences of several factors which occur at workplace, and can be defined as those that occur in industrial, social or environments that present a probability to cause psychological, social or physical damage to the workers health.

Excessive or deficient workload, the lack of recognition for a good job performance, the lack of support from colleagues or superiors or even prejudice related to age, sex, race, ethnic or religion are some of the factors that can provide such risks.

It is important that company's management are aware of this risk, and a risk evaluation is essential, studying the existence of such situations through study tools, surveys or interviews.

The goal of this work is to gather prevention mechanisms for this psychosocial risks, through an inquiry made to the top hundred companies to work for in Portugal, based on an Article from "Exame magazine", relative to the year 2013.

Keywords: Psychosocial Risks, Workplace, Risk Evaluation, Prevention Mechanisms.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
Capítulo 1 – Enquadramento dos Riscos Psicossociais.....	4
1.1. Definição	4
1.2. Causas, Tipos e Consequências.....	5
1.3. Prevenção	11
Capítulo 2 – Metodologia de Estudo	13
Capítulo 3 – Resultados e discussão	14
3.1. Caracterização da Amostra.....	14
3.2. Análise dos Resultados.....	14
3.3. Discussão dos Resultados.....	22
CONCLUSÃO.....	27
BIBLIOGRAFIA	28
ANEXOS	1
Anexo I - Ranking das 100 melhores empresas para Trabalhar em Portugal - 2013.....	2
Anexo II – Inquérito.....	3

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentagem de respostas obtidas por sector de atividade.....	15
Gráfico 2 – Percentagem de respostas obtidas quanto ao preenchimento do Modelo 1360.....	16
Gráfico 3 – Número de respostas quanto ao preenchimento do Relatório Único.....	17
Gráfico 4 – Número de trabalhadores por empresa.....	17
Gráfico 5 – Número de departamentos por empresas.....	18

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Número de respostas relativamente à implementação de serviços organizados.....	15
--	----

LISTA DE SIGLAS

ACT – Autoridade para as condições de Trabalho

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

ESENER - *European Survey of Enterprises in New and Emerging Risks*

EU-OSHA - *European Agency for Safety and Health at Work*

EUROFOUND – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

UGT – União Geral de Trabalhadores

INTRODUÇÃO

Com o passar do tempo e principalmente com as alterações socioeconómicas, as mudanças significativas no mundo do trabalho aumentam cada vez mais, resultando também um aumento dos riscos psicossociais. Os riscos psicossociais são considerados riscos que afetam principalmente a saúde mental dos trabalhadores.

Esta temática tem sido alvo de grandes atenções pelos diversos profissionais, pelo que está em causa a saúde mental. De acordo com a OMS – Organização Mundial de Saúde, saúde mental é o “estado de bem-estar no qual um indivíduo realiza as suas capacidades, pode fazer face ao stresse normal da sua vida, pode trabalhar de forma produtiva e frutífera e pode contribuir para a comunidade em que se insere”.

No entanto, estudos realizados na Europa concluem que cada vez existem mais riscos relacionados com o stresse no mundo do trabalho, aumentando assim problemas de saúde mental aos trabalhadores. Segundo Ramos (2001:2), “se o stresse se define na relação do homem com o seu mundo, ele pode manifestar-se em todas as áreas de vida: na vida pessoal e íntima, na vida familiar, na vida cívica, na vida do trabalho.”

Ora, de acordo com dados da ESENER - *European Survey of Enterprises in New and Emerging Risks*, sobre o inquérito europeu realizado às empresas sobre riscos novos e emergentes, pela EU-OSHA - *European Agency for Safety and Health at Work*, 79% dos empregadores europeus estão preocupados com o stresse relacionado com o trabalho.

Deste modo, estando o stresse relacionado com o trabalho, é enquadrado no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho.

Algumas das causas relacionadas com o stresse no trabalho podem ser a excessiva ou deficitária carga de trabalho, a falta de reconhecimento por um bom desempenho profissional, a falta de apoio e/ou cooperação por parte de

colegas ou de chefias, a exposição a preconceitos relacionados com a idade, sexo, raça, etnia ou religião, a ocorrência a violência, ameaças ou assédio.

Assim, estas causas vão provocar sérias consequências aos trabalhadores ao nível emocional, comportamental e fisiológico.

Como resultado do stresse, surgem então os riscos psicossociais, sendo caracterizados por Cox & Griffiths¹ como “todos os aspetos do desenho e gestão do trabalho e do contexto organizacional que pode causar dano físico ou psicológico”.

Estes riscos foram identificados como problemas que podem estar presentes no trabalho, tais como, stresse laboral, assédio, violência, depressão, *burnout*.

Apesar destas realidades, existe uma Diretiva-Quadro do Conselho Europeu, Diretiva 89/391/CEE que impõe medidas de melhoria de Segurança e Saúde no Trabalho. No que diz respeito à gestão de riscos psicossociais, segundo o artigo 5.º da Diretiva-Quadro “o empregador tem o dever de garantir a segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho.”

De acordo com o artigo 6.º da mesma diretiva menciona que o empregador “deve avaliar os riscos que possam ser evitados”, e de acordo com o artigo 9.º, “a entidade patronal deverá possuir uma avaliação de riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os suportados por grupos de trabalhadores expostos a riscos específicos.

No enquadramento legal em Portugal, existe a Lei 102/2009 de 10 de setembro destinada a empresas privadas. Nesta lei, apenas são referidos os riscos psicossociais nas alíneas d) e e), do n.º 2 do artigo 15.º, onde menciona que o empregador deve zelar que os riscos psicossociais no local de trabalho não criem risco para a segurança e saúde do trabalhador e na importância da redução de riscos psicossociais.

¹ Amanda Griffiths, Professora de Psicologia da Saúde Ocupacional na Universidade de Nottingham. Tom Cox, Professor de Psicologia do Trabalho e Gestão de Saúde na Universidade de Nottingham.

Desta forma, a dissertação terá como objetivo principal a identificação de mecanismos de prevenção para os riscos psicossociais no trabalho, tendo em vista as práticas das cem melhores empresas para trabalhar em Portugal, baseado no artigo da revista *Exame* (2013) – “100 Melhores empresas para trabalhar.”

O trabalho terá uma estrutura constituída por três capítulos. O primeiro enquadra a temática dos riscos psicossociais, tipos, características e estratégias de prevenção. O segundo capítulo debate-se pela explicação da metodologia aplicada e estrutura do inquérito apresentado às empresas. No capítulo três, pretende-se a caracterização da amostra, a apresentação dos resultados do inquérito e discuti-los com o cenário atual.

Capítulo 1 – Enquadramento dos Riscos Psicossociais

1.1. Definição

Girdano e Everly (1979), cit. por Rego e Barbosa (2012:18), afirmam que as “causas psicossociais assumem-se da interação direta entre o comportamento social e a interpretação deste comportamento, com base em experiências passadas e outros processos de aprendizagem.”

De acordo com a EU-OSHA (2000), “os riscos psicossociais podem ser definidos como aqueles aspetos do projeto de trabalho, a organização e gestão do trabalho, e seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial para causar dano psicológico, social ou físico. Como resultado de stresse, os riscos psicossociais podem afetar a saúde psicológica e física direta ou indiretamente”.

Segundo a OIT - Organização Internacional do Trabalho (1984), cit. por Rego e Barbosa (2012:18), “os riscos psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições físicas da organização; e, por outro, nas capacidades do trabalhador, nas suas necessidades, na sua cultura e na sua situação pessoal fora do trabalho; o que afinal, através das perceções e experiências, pode influir na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho.”

Segundo Freitas (2008:670), “as principais consequências sobre a saúde e bem-estar do trabalhador, decorrentes de condições psicossociais desfavoráveis são a carga mental (que é uma forma de stresse profissional), o stresse, a insatisfação laboral, as dificuldades de relacionamento e a desmotivação, entre outras.”

Aliando-se a esses fatores, uma comunicação ineficaz ou falta de apoio no trabalho, cargas elevadas de trabalho, assédio moral e/ou psicológico são também algumas das condições de trabalho que podem conduzir aos riscos psicossociais.

Deste modo, pode-se concluir que existem vários tipos de riscos psicossociais de acordo com o ambiente que o trabalhador se encontra e com

as condições que lhe são dispostas, são eles: *burnout*, violência no trabalho, assédio moral, assédio sexual, trabalho emocional.

1.2. Causas, Tipos e Consequências

Nesta temática, as transformações socioeconómicas, políticas e demográficas influenciam altamente a existência de riscos psicossociais.

Num mundo em constante mudança, de acordo com os peritos que fizeram uma previsão sobre os riscos psicossociais emergentes² concluíram que existem cinco áreas onde se podem agrupar estes riscos.

1- “Novas formas de contratos de trabalho e insegurança no emprego”

Neste ponto está englobado os contratos precários e a recorrência a empresas externas. Nestas circunstâncias os trabalhadores tendem maioritariamente a sofrer de insegurança e stresse no trabalho.

2- “A mão-de-obra em envelhecimento”

A população ativa está cada vez mais velha. Atendendo à idade os trabalhadores mais idosos estão ainda mais expostos às más condições de trabalho. Portanto, é importante assegurar condições de trabalho aos trabalhadores de todas as faixas etárias e adaptá-los às necessidades de cada um.

3- “Intensificação do trabalho”

O aumento de tarefas e sobrecarga de trabalho está cada vez mais presente nas empresas, sobretudo devido à competitividade e à diminuição de número de trabalhadores nas empresas. Assim sendo, os trabalhadores vivem num ambiente de stresse constante devido às exigências impostas, podendo afetar a sua segurança e saúde.

² Factsheet 74 / PT – *Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a Segurança e Saúde no trabalho (SST)*

4- “Exigências emocionais elevadas no trabalho”

O problema da violência e intimidação física ou psicológica no trabalho geram stresse, contribuindo assim para a saúde mental e física dos trabalhadores.

5- “Difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada”

Contratos de trabalho precário, trabalho incerto e excesso de trabalho fazem com estes problemas profissionais entrem na vida pessoal dos trabalhadores. Gera conflitos e grande dificuldade em conciliação entre ambas, fazendo com que o bem-estar e saúde mental do trabalhador sejam afetados.

Para McNeely, 2005; Cox e Griffiths, 1996; Jettinghoff e Houtman, 2009, “existem inúmeras causas para esta temática como, horas excessivas de trabalho, redução de trabalhadores, trabalho por turnos, relações interpessoais insuficientes, falta de apoio social.”

Segundo Freitas,

o aumento do trabalho independente, a diminuição de contratos sem termo, o incremento do trabalho temporário e do trabalho parcial e a emergência de novas relações de poder, suportadas pelas qualificações ajustadas às exigências dos conteúdos, contribuem para a nova configuração do trabalho, à qual correspondem riscos novos, de avaliação mais complexa, associados às novas formas de organização do trabalho. (Freitas, 2008:669)

Portanto, além do stresse existem outros tipos de riscos psicossociais, como *burnout*, violência no trabalho, assédio moral, assédio sexual, trabalho emocional.

Burnout ou **esgotamento** decorre para Freitas (2008:693) de uma “situação de total exaustão física, mental e emocional, fortemente

condicionadora das tarefas mais elementares do quotidiano, originando um estado de depressão e de fadiga física graves.”

O esgotamento ou cansaço emocional,

refere-se à diminuição e/ou perda de recursos emocionais (...), a despersonalização ou desumanização revela uma mudança consistente face aos beneficiários dos serviços, assim como ao aumento da irritabilidade face à motivação profissional e os sentimentos de baixa ou falta de realização profissional, traduz-se na desvalorização do próprio trabalho, com perceção de insuficiência profissional, baixa autoestima, evitamento de relações interpessoais e profissionais, baixa produtividade e incapacidade para suportar a pressão. (Coelho, 2009)

A **violência no trabalho** é definida por Freitas (2008:701), como uma “situação na qual um indivíduo ou grupo de indivíduos é alvo, no local de trabalho, de atos de agressão ou violência, sob forma de ataque, agressão física ou verbal e comportamento desrespeitador.”

Para Coelho (2009) “o conceito de violência no trabalho que se tem em vista é, sobretudo, a violência física e, além dela, apenas a violência psicológica que não seja enquadrável em nenhuma das formas de assédio.”

Relativamente ao assédio, existem dois tipos: moral e sexual.

O **assédio moral** designado também por **bullying** ou **mobbing**,

pode ser definido como um comportamento injustificado e continuado de perseguição e pressão psicológica para um trabalhador ou grupo de trabalhadores, suscetível de constituir um risco para a sua saúde e segurança. O mesmo autor distingue os principais fatores de assédio moral como, alterações repentinas na estrutura da organização; insegurança no emprego; exigências excessivas de trabalho; cultura organizacional inexistente ou que

não reconhece o assédio; conflito decorrente das tarefas desempenhadas e insuficiência da política de recursos humanos. (Freitas, 2008:700)

Coelho (2009) menciona que as características do assédio moral são “a duração (o que exclui da definição de conflitos passageiros), o caráter, normalmente, assimétrico da relação e a repetição.”

De acordo com o CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, **assédio sexual** “é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.”

Na legislação portuguesa, de acordo com o Código Penal tanto o assédio moral como sexual é considerado como uma “contraordenação muito grave”.

O trabalho além de comportar necessidades físicas e intelectuais, também comporta necessidades emocionais, ou seja **trabalho emocional**. Pelo que Freitas (2008:675) distingue duas formas de carga emocional: “a carga emocional global, que corresponde a realização de trabalhos em circunstâncias que não são ideais ou são percebidas como desfavoráveis (stress decorrente do trabalho) a carga emocional específica, que emana o facto da natureza do trabalho integrar diretamente uma componente emocional.”

Estas situações apresentam consequências muitas das vezes reações negativas, como o stress levando a estados de depressão ou fadiga, pondo em causa a saúde a nível físico e mental do trabalhador.

Para Freitas (2008:677),

as possíveis consequências para a saúde dos trabalhadores, derivados dos efeitos negativos dos fatores organizacionais podem ser problemas gerais como o stress, fadiga ou insatisfação; problemas relacionados com a esfera

de percepção e da atenção; problemas fisiológicos e psicossomáticos, como as alterações cardiovasculares e respiratórios; problemas psíquicos (ansiedade, depressão); problemas sociais e relacionais (inadaptação, falta de participação, excesso de consumo de álcool) e as consequências laborais, como o absentismo, sinistralidade e conflitualidade.

Relativamente às consequências que afetam os trabalhadores, Ramos (2001) fez referência a consequências para os empregadores, denominado por “custos diretos.” Como por exemplo, “o absentismo, *turnover* (saída com frequência de um número de pessoas da empresa), greves, desempenho no trabalho, acidentes no trabalho, custos de saúde, compensações e indemnizações.”

As consequências que são prejudiciais à saúde e bem-estar dos trabalhadores “variam de acordo com as características individuais de cada trabalhador.” Freitas (2008:685) O mesmo autor, refere que “as características internas que importa conhecer são a idade, sexo, capacidade intelectual, personalidade, motivação expectativas, vulnerabilidades, etc.”

Juntando-se a estas características, há um conjunto de fatores externos, como a cultura, vida familiar e social, entre outros.

No entanto, estes fatores são difíceis de combater e de observar. Pelo que é importante existir uma avaliação sobre os riscos relacionados com o trabalho, como refere Freitas (2008:686), “o exercício de responsabilidades, as cargas de trabalho (qualitativas e quantitativas), a ambiguidade e o conflito de papéis (interno/externo), os meios materiais e organizacionais disponíveis e o conteúdo intrínseco e extrínseco do trabalho e das tarefas”.

De acordo com OIT (1986), Quick et al. (2003), Leka, Griffiths & Cox (2004), Agência Europeia (1986), cit. por Ramos (2009),

as consequências dos riscos psicossociais para as organizações e para os indivíduos têm a ver com: 1) Consequências organizacionais: o aumento do absentismo, uma menor dedicação ao trabalho ou presentismo, o aumento da

rotação de pessoal, a deterioração do rendimento e da produtividade, o aumento de práticas laborais pouco seguras (...), o aumento dos custos (diretos e indiretos), a deterioração da comunicação e da qualidade das relações de trabalho, aumento de situações de conflituosidade, de greves e de agressões; 2) Consequências individuais: fisiológicas, psicológicas e mentais.

O papel da gestão é fundamental neste âmbito, segundo Coelho (2009), “a organização do trabalho é a principal fonte de interações sociais no trabalho. A organização do trabalho pode, assim, ser a principal fonte de riscos psicossociais. Neste sentido, é correto poder dizer-se que o risco psicossocial é, também, um risco organizacional.”

Segundo NIOSH (2002), *cit.* por Coelho (2009),

a organização do trabalho refere-se ao processo de trabalho (modo como as tarefas são prescritas e realizadas) e às práticas organizacionais (gestão e métodos de produção e políticas de recursos humanos associadas) que influenciam o trabalho prescrito. A noção também abrange fatores externos, tais como o ambiente legal e económico e fatores tecnológicos que favorecem ou impedem as práticas organizacionais.

Uma vez que o ambiente do trabalho, as atividades que os trabalhadores desenvolvem, os métodos de trabalho, as normas e procedimentos estão diretamente ligados à gestão de uma empresa, pode dizer-se que a prevenção aos riscos psicossociais está na cultura organizacional das empresas, passando pela intenção da administração incutir esses mesmos interesses aos trabalhadores, de modo a combater a existência de possíveis riscos.

1.3. Prevenção

Para salvaguardar qualquer tipo de prevenção nas empresas, há que ter em consideração o último parágrafo do ponto anterior, a organização das empresas, ou seja, o papel da gestão.

Posto esta consideração, é necessário haver uma avaliação de possíveis riscos. Como refere Freitas (2008:686),

os principais métodos para obter os indicadores de risco são a análise dos indicadores organizacionais (análise estatística das diferentes pressões do absentismo), a análise dos danos sobre a saúde (análise estatística e epidemiológica das doenças profissionais ou relacionadas com os riscos), inquéritos e questionários específicos para os trabalhadores afetados e entrevistas individuais ou em grupo, dirigidas ou semi-dirigidas, acerca das atividades profissionais.

Existem ferramentas específicas para essa avaliação, como por exemplo: método ISTAS21 (COPSOQ); questionário RED-WONT (Recursos, Emoções e Exigências Laborais); metodologia Prevenlab-Psicossocial; bateria de Avaliação de Risco Psicossocial para PME (Bateria MCMutual-UB); método MPF - Mini Psychosocial Factors; métodos INERMAP; bateria UNIPSIICO; DECORE – Questionário de Avaliação de Riscos Psicossociais; método MARC-UV; método de Avaliação de Fatores Psicossociais (FPSICO); metodologia Geral de Riscos (MGER 2.0) e questionário de Avaliação de Riscos Psicossociais e Identificação de Situações de Risco (QARPIS).

Depois de obter os resultados, será provável a descoberta das causas para esses riscos, o que ajuda na implementação de um relatório, para posterior “intervenção, implementação, seguimento e controlo.” Freitas (2008:667)

Ao nível da intervenção, Freitas (2008:667) distingue três categorias: “a nível individual – são dirigidas, com frequência, para reduzir os efeitos dos riscos psicossociais para quem já apresenta sintomas de desvio de saúde (...), a nível organizacional – enfatizam as causas remotas, da raiz, sendo dirigidas

para as alterações na estrutura da organização (...), a nível da articulação entre o indivíduo e a organização – as intervenções destinam-se, por exemplo, à melhoria das relações entre colegas e entre eles e a gestão.”

De acordo com o Inquérito Europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes da ESENER, no que concerne à gestão dos fatores de risco psicossocial, 58% das empresas europeias implementam ações de formação.

Pelo que, além das ações de formação, o *teambulding*, a descentralização, atribuição de prémios, a existência de eventos sociais, são alguns exemplos de mecanismos de prevenção dos riscos psicossociais.

Mesmo que depois da análise feita à existência desses mesmos riscos, a empresa chegue à conclusão que os riscos são mínimos, é importante a implementação de uma cultura preventiva.

Capítulo 2 – Metodologia de Estudo

O estudo presente nesta dissertação é baseado no artigo “100 Melhores empresas para trabalhar” da Revista *Exame*, com parceria da consultora *Accenture*.

Este artigo baseou-se na eleição de empresas que se candidataram ao estudo, com um mínimo de dez trabalhadores, públicas ou privadas e em território nacional. Esse estudo desdobrou-se em duas partes, a primeira resultou da resposta a um questionário confidencial destinado a todos os trabalhadores das empresas participativas, que aferiram o grau de satisfação e envolvimento dos trabalhadores com a entidade patronal. A segunda parte estava relacionada com a análise qualitativa das práticas de gestão de capital humano que as empresas seguem.

Deste modo, surgiu o presente estudo, no qual foi baseado num inquérito³ confidencial destinado a órgãos gestão ou a responsáveis da área de recursos humanos ou da área da responsabilidade social das cem empresas⁴ e contou com duas componentes. A primeira foi a identificação genérica da empresa (atividade, número de trabalhadores, entre outros) e a segunda componente foi um questionário que serviu para ter a perceção do tipo de liderança aplicada, procedimentos de motivação, grau de compromisso com os trabalhadores e preocupação com a prevenção dos riscos psicossociais.

Com as respostas dos inquéritos obtidas através da aplicação *LimeSurvey*⁵, seguiu-se o tratamento de dados com recurso a programas informático, como *Excel*.

³ Vide em anexo.

⁴ Vide em anexo o ranking das cem melhores empresas para Trabalhar, de acordo com o artigo da Revista *Exame*.

⁵ *Software* de inquéritos *on-line*.

Pretende-se estudar o tipo de medidas de prevenção que estas empresas têm, uma vez que foram consideradas as melhores para trabalhar.

Capítulo 3 – Resultados e discussão

3.1. Caracterização da Amostra

Neste capítulo pretende-se analisar as respostas ao inquérito. Pelo que foi obtida uma amostra de 13% do universo. Uma vez que das cem empresas, treze responderam ao inquérito, trata-se de uma amostra por conveniência⁶. Sendo que dez das restantes oitenta e sete empresas justificaram a não resposta ao inquérito por questões de sigilo e procedimento interno.

3.2. Análise dos Resultados

Da análise dos resultados obtidos, extraiu-se as seguintes conclusões.

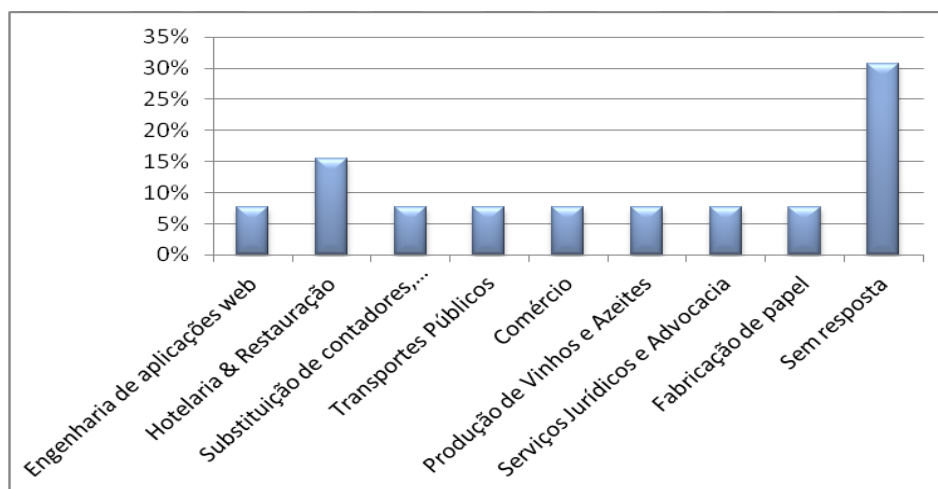
Primeiramente quanto à primeira parte do inquérito:

Distribuição sectorial

Da amostra em estudo verificou-se que das cem melhores empresas para trabalhar, 15% são da área de Hotelaria e Restauração e 8% das áreas de Engenharia de aplicações *Web*; substituição de contadores, suspensão de abastecimento, leitura de contadores de água deteção de fugas, alteração de instalações adjacentes aos contadores; transportes públicos; comércio; produção de vinhos e azeites; serviços jurídicos e advocacia e Fabricação de papel. Os restantes 31%, ou seja, quatro não mencionaram qual a atividade da empresa.

⁶ Amostra por conveniência é um tipo de amostragem que é formada por elementos acessíveis num determinado tempo que pesquisador reuniu porque dispunha deles.

Gráfico 1 – Percentagem de respostas obtidas por sector de atividade.



Fonte: Elaboração própria

Serviços Organizados

Verificou-se que oito empresas (62%) possuem serviços organizados nas suas empresas, enquanto que apenas uma respondeu negativamente à mesma questão. No entanto, 31% das empresas não responderam.

Tabela 1: Número de respostas relativamente à implementação de serviços organizados

Serviços Organizados	Nº respostas	% Respostas
Sim	8	62%
Não	1	8%
Sem resposta	4	31%
Total	13	100%

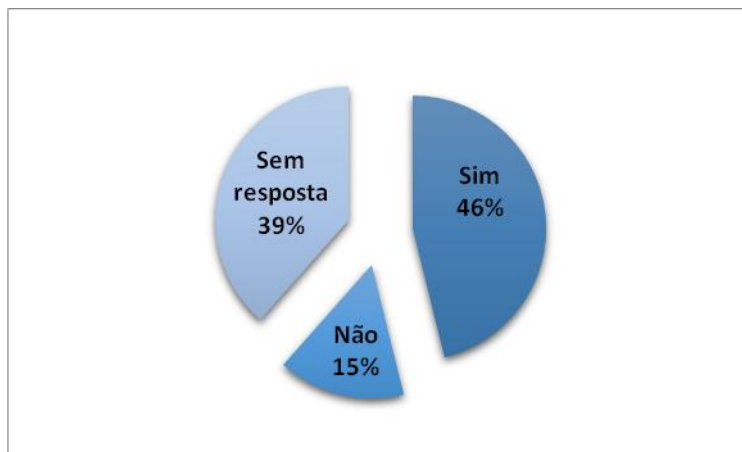
Fonte: Elaboração própria

Das empresas que possuem serviços organizados, ao nível da segurança, 50% das empresas têm serviços internos e externos.

No que concerne à saúde, 75% das empresas tem serviços externos e 12,5% tem serviços internos e comuns.

Modelo 1360

Gráfico 2 – Percentagem de respostas obtidas quanto ao preenchimento do Modelo 1360.



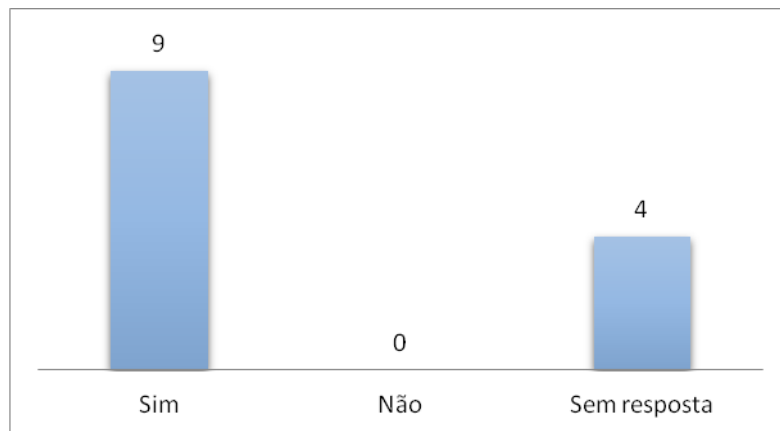
Fonte: Elaboração própria

Quanto ao preenchimento do Modelo 1360⁷, seis empresas (46%), responderam que o preencheram, duas (15%) não preencheram o modelo e 39% não responderam à questão.

⁷ Modelo 1360 corresponde a uma comunicação obrigatória à ACT – Autoridade para as condições de Trabalho, acerca da organização dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho. A entrega é da responsabilidade do empregador e deve ser feita até 30 dias após o início da organização dos serviços ou alteração de modalidade, morada ou de estabelecimentos.

Relatório Único

Gráfico 3 – Número de respostas quanto ao preenchimento do Relatório Único.

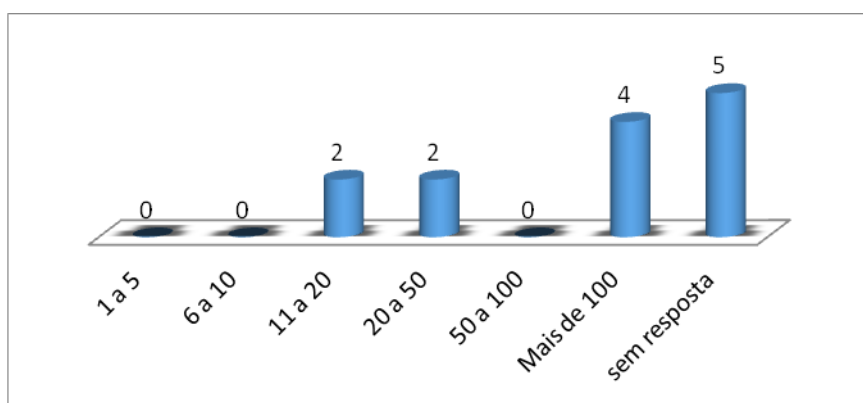


Fonte: Elaboração própria

Relativamente ao preenchimento do Relatório Único⁸, seis empresas (69,23%) responderam afirmativamente à questão. Nenhuma respondeu negativamente, no entanto, quatro empresas (30,77%) não responderam.

Número de trabalhadores

Gráfico 4 – Número de trabalhadores por empresa



Fonte: Elaboração própria

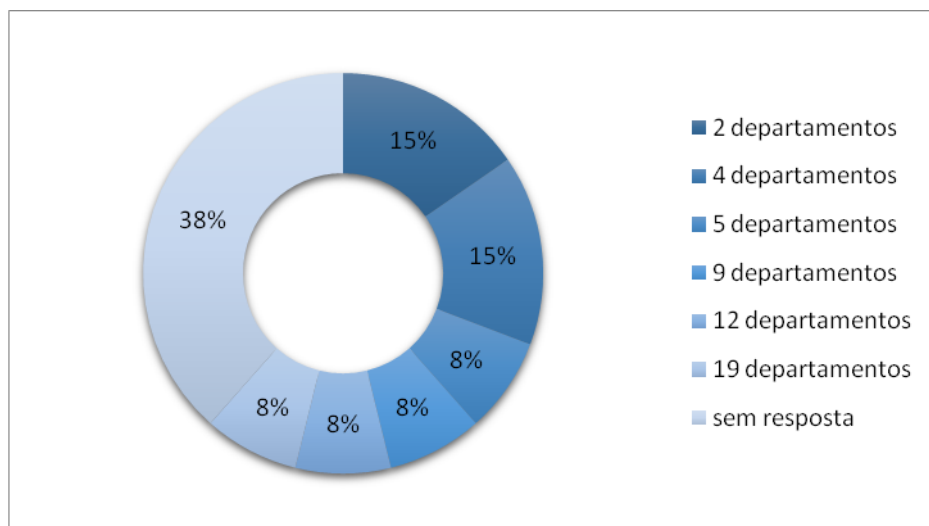
⁸ Relatório Único corresponde a um relatório anual da atividade dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho. O preenchimento é feito através de informações médicas, vistorias de segurança e higiene no trabalho e de informações obtidas pela entidade patronal. O prazo de entrega é durante o dia 16 de Março ao dia 15 de Abril.

Após análise desta questão, observa-se que da amostra apenas quatro empresas têm mais de 100 trabalhadores e que duas empresas têm entre 11 a 20 e de 20 a 50 trabalhadores. No entanto, houve cinco empresas que não divulgaram o número de trabalhadores que possuem.

Deste modo, pode-se concluir que as empresas que responderam a este inquérito são maioritariamente médias e grandes empresas.

Número de departamentos

Gráfico 5 – Número de departamentos por empresa



Fonte: Elaboração própria

Nesta questão, 15% das empresas, ou seja, duas delas responderam que tinham dois departamentos e outras duas que tinham quatro departamentos. No entanto 8% tem 5, 9, 12 e 19 departamentos.

Porém, 38% das empresas não divulgaram o seu número de departamentos.

Entende-se que as empresas que aderiram a este inquérito são empresas departamentalizadas com uma média de sete departamentos. E

verifica-se que cada empresa tem no mínimo 2 departamentos e no máximo 19.

No que concerne à segunda parte do inquérito, conclui-se:

Existe uma liderança forte e eficaz na empresa.

Quanto à existência de uma forte e eficaz liderança, 23,08% das empresas classificaram como *Muito Bom* e 30,77% como *Excelente*.

Chega-se à conclusão de uma grande influência ao nível de liderança nestas empresas, uma vez que a média das respostas foram classificadas havendo uma *Boa* liderança forte e eficaz na empresa.

Oportunidade de progressão de carreira

Quanto a esta afirmação 7,69% considerou *Bom* e *Excelente*. No entanto, 46,15% já considerou *Muito Bom*.

Estas empresas divulgaram que, através das respostas às questões, existe uma grande possibilidade na progressão de carreira. As médias de repostas situaram-se na existência de uma *Boa* oportunidade na progressão de carreira.

Trabalho em equipa.

As classificações foram iguais nas opções de *Muito Bom* e *Excelente*, tendo cada uma delas 30,77%.

Nesta afirmação, os inquiridos identificam de forma parcial o facto de existência de trabalho em equipa nas suas empresas.

Avaliação do desempenho individual.

Com uma percentagem de 23,08% foi classificado como *Muito Bom* e 38,46% *Excelente*.

Avaliação do desempenho em grupo.

Relativamente a esta afirmação foi classificado 30,77% para *Muito Bom* e *Excelente*, o que se entende que maioritariamente existe uma forte avaliação do desempenho em grupo.

Comunicação entre o superior hierárquico e os trabalhadores

Com uma percentagem de 30,77% para *Muito bom* e *Excelente*, pelo que significa que nestas empresas existe um consenso relativamente à comunicação entre o superior hierárquico e os trabalhadores, sendo ele bastante positivo.

Trabalho realizado sobre pressão

Relativamente sobre stresse, 53,85% considera como predominante esta situação nas suas empresas.

Procedimentos para lidar com stresse no trabalho

No que concerne aos procedimentos a lidar com o stresse no trabalho, 7,69% considera *Bom*, 38,46% *Muito Bom* e 15,38 % *Excelente*.

O que se conclui que nestas empresas existe um grande foco no combate a esta temática.

Procedimentos para lidar com assédio moral

Já aos procedimentos para lidar com assédio moral, as opiniões dividem-se: 7,69% considera *Insuficiente*, 7,69% *Bom*, 38,46% *Muito Bom* e 7,69% *Excelente*.

Formação para lidar com riscos psicossociais.

No que respeita a esta problemática, 23,08% das empresas consideram *Bom* e 38,46% consideram *Muito Bom*, relativamente à realização de formação de modo a lidar com riscos psicossociais.

Preocupação com riscos psicossociais.

Relativamente à preocupação que as empresas têm com os riscos psicossociais, nota-se que esta está bastante predominante nestas empresas pelo que 15,38% classificaram como *Bom* e *Excelente* e 30,77% *Muito Bom*.

Estes indicadores são importantes, uma vez que a última questão relaciona esta preocupação com os procedimentos utilizados a combater esta temática.

Procedimentos de motivação para os trabalhadores.

As empresas participantes neste inquérito aplicam procedimentos de motivação aos seus trabalhadores, uma vez que foi classificado 30,77% como *Muito Bom* e *Excelente*.

Posto isto, a próxima questão incide nos procedimentos que as empresas implementam de modo a motivar os seus trabalhadores.

Que procedimentos são implementados na sua empresa para motivar os trabalhadores?

A esta questão apurou-se as seguintes respostas:

- Motivação constante e direta, feita diariamente;
- Apoios monetários (prémios), apoio ao desporto e também desenvolvido o departamento de apoio ao colaborador de forma a ajudar em situações em que os colaboradores não necessitem de faltar ao trabalho;
- São realizadas várias ações que visam a motivação e o espírito de pertença à empresa;
- Ações de *teambuilding* fora da organização, formação, regalias e envolvimento na tomada de decisões;
- Missão, visão e valores, política da qualidade, plano de objetivos, acompanhamento do plano de objetivos, preparação e acompanhamento dos colaboradores, levantamento de necessidades, formação, avaliação da eficácia da formação, cartão de colaborador

ALCIDES, parceria com Teatro Micaelense, jantar de rececionistas, escolha e preparação de chefias, média salarial acima da média e inquérito de satisfação de colaboradores;

- Equipa de melhoria contínua para tratar destes temas em particular; associação desportiva, inquérito de satisfação e motivação, filosofia "porta aberta", eventos sociais.

Que mecanismos são utilizados para prevenir riscos psicossociais na sua empresa?

Relativamente aos mecanismos de prevenção para os riscos psicossociais as empresas responderam:

- Colaboradores obtiveram formação em Gestão de conflitos, 5'S (5 instrumentos de trabalho);
- Disposição de técnicos que acompanham estas questões, bem como formações para prevenir os riscos;
- Formação, Funções bem definidas Avaliação / peritagem emocionais;
- Associação Desportiva; Inquérito de Satisfação e Motivação; Filosofia "Porta Aberta";
- Eventos sociais;

3.3. Discussão dos Resultados

Quanto ao inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes (2009), relativamente aos procedimentos para lidar com os riscos psicossociais no trabalho, as empresas portuguesas foram classificadas com menos de 10% no que concerne à intimidação ou assédio e menos de 15% quanto a violência relacionada com o trabalho e stresse relacionado com o trabalho.

Já a nível europeu a ESENER apurou que 30% das empresas declaram ter procedimentos para lidar com intimidação ou assédio, 26% com violência relacionada com o trabalho e stresse relacionado com o trabalho.

Consta-se que no mesmo inquérito estão entre as medidas tomadas, 58% em “ações de formação”, 40% em “alteração na forma como o trabalho é organizado”

A nível europeu, 53% das empresas afirmam que informam os seus trabalhadores quanto à temática dos riscos psicossociais no trabalho e os seus efeitos na segurança e saúde, enquanto que 69% advertem quem comunicar em caso de problemas com riscos psicossociais.

Quanto às empresas europeias que responderam ao inquérito da ESENER, é importante referir que não foram incluídas pequenas empresas (com menos de 10 trabalhadores). A maioria das respostas foi de empresas de grande dimensão. Relativamente ao presente estudo, como foi mencionado no capítulo anterior, as empresas aderentes foram médias e grandes empresas.

Em concordância com o inquérito da ESENER da EU-OSHA (2010), 79% dos quadros superiores das empresas estão preocupados com o stresse no trabalho, no entanto, menos de 30% das empresas europeias possuem procedimentos para lidar com riscos psicossociais no trabalho.

Cerca de 40% a 50% das empresas de grande dimensão têm medidas para lidar com os riscos psicossociais e 20% a 30% das empresas de pequena dimensão dispõem das medidas de prevenção.

Passando para uma compilação de dados baseada no ESENER (2012)⁹ elaborada pela UGT – União Geral de Trabalhadores, relativamente aos serviços de saúde no trabalho, 94,05% responderam que possuíam estes serviços, enquanto que 5,94% responderam negativamente.

⁹ “Riscos Psicossociais no Trabalho em Portugal – Compilação de Dados baseada no ESENER” – Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, União Geral de Trabalhadores.

Já no âmbito de segurança no trabalho, as respostas positivas diminuíram, ficando pelos 77% e as respostas negativas aumentaram, estando nos 22,29%.

Relativamente às empresas abrangidas pelo estudo das melhores para trabalhar em Portugal, das treze respostas, 50% das empresas têm serviços organizados ao nível da segurança e 75% ao nível da saúde.

De acordo com os dados da ESENER (2012), 79% dos empregadores estão preocupados com o stresse no trabalho, enquanto que no que refere à violência, intimidação e assédio no trabalho, apenas 40% dos empregadores estão preocupados. Já em Portugal, estes três riscos psicossociais preocupam 53% dos empregadores.

No que concerne à preocupação dos empregadores quanto a estes riscos, de acordo com o estudo realizado, existe uma forte aposta no combate ao trabalho realizado sobre pressão, ao incentivo ao trabalho em equipa e comunicação entre o superior hierárquico e os trabalhadores.

Pelo que a nível europeu, cerca de 64% dos empregadores estão preocupados com a pressão de tempo no trabalho, 42% com a má comunicação entre a direção e os trabalhadores e a fraca cooperação entre os colegas.

Quanto aos procedimentos implementados para lidar com o stresse, violência e intimidação no trabalho, a nível nacional cerca de 13% das empresas assumem apresentar na sua empresa procedimentos para lidar com o stresse no trabalho, 8% para lidar com a intimidação e 13% com a violência no trabalho.

Relativamente às medidas implementadas de modo a controlar os riscos psicossociais, 64% apostam na formação, 50% nas alterações na forma como o trabalho é organizado e remodelação da área de trabalho.

De acordo com a Sondagem de opinião pan-europeia sobre segurança e saúde no local de trabalho (2013) feita pela EU-OSHA, 66% trabalhadores europeus atribuem causas ao stresse como o trabalho de horas excessivo ou a carga de

trabalho, 59% já atribuem o stresse a situação de assédio e 51% apontam que o stresse no trabalho é um dado comum no seu local de trabalho. Quanto à insegurança em termos de emprego, 72% dos trabalhadores apontam como fator de stresse.

Em Portugal, este estudo apontou que 35% dos trabalhadores portugueses acham comum a existência de stresse relacionado com o trabalho, no seu local de trabalho. Pelo que à questão “Na sua opinião, no seu local de trabalho de que forma é gerido o stresse relacionado com o trabalho?”, 53% das respostas apontam que essa gestão é “muito boa” e 17% como “nada bem”.

Foi publicado um novo relatório, no dia 16 de outubro de 2014, denominado como *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, publicado pela EU-OSHA juntamente com a EUROFOUND – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

Este relatório aborda a existência de uma forte complexidade entre a saúde e o trabalho, chegando a conclusões, como a necessidade urgente de mudança na situação atual, através de ferramentas de gestão aplicadas a riscos no local de trabalho.

Aborda também que um quarto dos trabalhadores europeus afirma que o seu trabalho afeta negativamente a sua saúde e que sentem frequentemente stresse resultante do seu trabalho.

Salienta que a violência, o assédio, o volume de trabalho em excesso, os prazos, tarefas monótonas e rotineiras e a dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida privada, continuam a constituir elevados níveis de stresse nos trabalhadores, aumentando a existência de riscos psicossociais.

Após estes dados, percebe-se que o papel da gestão/direção da cada empresa é importante na prevenção dos riscos psicossociais.

Este compromisso está visível nas empresas inquiridas em que foi baseado este estudo (as cem melhores empresas para trabalhar em Portugal). Apesar de serem empresas de média dimensão, estas implementam

procedimentos motivadores e preventivos ao nível dos riscos psicossociais. As mesmas assumem que o papel de ações de formação é um fator importante na motivação dos trabalhadores e prevenção de riscos psicossociais, em que a maioria classifica em cerca de 38%, ou seja, *Muito Bom* a formação incutida nos trabalhadores para lidar com riscos psicossociais.

Pelo que cerca de 38% afirma que os procedimentos para lidar com o stresse no trabalho e assédio são classificadas como *Muito Bom*, pelo que se consta uma preocupação por parte dos empregadores a combater esta temática.

CONCLUSÃO

Uma boa ligação entre a gestão e a consciência das implicações dos fatores de risco psicossociais tanto para os trabalhadores como para a empresa é um ponto de partida.

No estudo realizado pode-se concluir que cerca de 31% das empresas estão preocupadas com os riscos psicossociais no trabalho e que 38% das empresas implementam formação sobre esta matéria.

Relativamente à preocupação com o stresse no trabalho, 38% das empresas têm procedimentos para lidar com este risco. Pelo que o assédio moral e o seu combate também ocupam 38% da preocupação das empresas. No que concerne à importância da motivação dos trabalhadores, 31% das empresas implementa procedimentos neste âmbito.

No que respeita aos procedimentos implementados para motivar os trabalhadores, as empresas elegeram os seguintes fatores: prémios, apoio ao desporto, ações de integração à empresa (*teambuilding*), eventos sociais, inquéritos de satisfação e motivação aos trabalhadores

Quanto aos mecanismos de prevenção dos riscos psicossociais, as empresas também mostraram uma grande preocupação e capacidade de os prevenir. Exemplos disso são: formação em gestão de conflitos, 5'S (os cinco instrumentos de trabalho) e de prevenção de riscos, avaliação emocional, eventos sociais, apoio ao desporto, inquérito de satisfação e motivação.

Deste modo, pode-se crer que é possível ser-se uma das melhores empresas para trabalhar, basta inculcar desde cedo estes ou outros princípios de prevenção.

BIBLIOGRAFIA

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO,
2000

Factsheet 8 / PT - *Pesquisa sobre o stress do Trabalho*. Bélgica. [Em linha].
[Consult. 18 jan. 2014]. Disponível em

<https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/8>

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO,
2002

Factsheet 32 / PT – *Como enfrentar riscos psicossociais e reduzir o Stresse no Trabalho – Síntese de um relatório da Agência*. ISSN 1681-2166. [Em linha].
[Consult. 5 mar. 2013.]. Disponível em

<https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/32>

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO,
2007

Factsheet 74 / PT – *Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a Segurança e Saúde no trabalho (SST)*. ISSN 1681-2166. [Em linha]. [Consult. 12 jun. 2013.] Disponível em

<http://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/74>

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO,
2010

Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes. ISBN 978-92-9191-321-3. [Em linha]. [Consult. 5 mar. 2013]. Disponível em

https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf/view

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO.
2012

Compreender a gestão dos riscos psicossociais e a participação dos trabalhadores através do Esener – Uma síntese de quatro relatórios de análise secundária. ISBN 978-92-9191-725-9. [Em linha]. [Consult. 5 mar. 2013.].

Disponível em

<https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/esener-summary>

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO,
2012.

Factsheet 102 / PT – *Promoção da saúde mental no local de trabalho. Resumo de um relatório de boas práticas.* ISSN 1681-2166. [Em linha]. [Consult. 20 mar. 2014]. Disponível em

<https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/102>

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO,
2013.

Guia da campanha – Gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho. Luxemburgo, Serviço das Publicações da União Europeia. ISBN 978-92-9240-415-4

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO,
2014.

Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. ISSN 1831-9351. [Em linha]. [Consult. 13 set. 2014]. Disponível em

https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO, 2014.

Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. ISBN 978-92-9240-474-1. [Em linha]. [Consult. 24 out. 2014]. Disponível em

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention>

COELHO, João Aguiar – *Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia*. Universidade Fernando Pessoa, 2009. Tese de Doutoramento

Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

FREITAS, Luís Conceição, 2008. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*, Lisboa, Edições Sílabo, Lda. ISBN 978-972-618-512-3

Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

RAMOS, Marco, 2001. *Desafiar o Desafio - Prevenção do Stresse no Trabalho*, Lisboa, Editora RH. ISBN 972-96897-7-6

REGO, Ricardo, BARBOSA, Conceição, 2012. *Stresse Ocupacional e Riscos Psicossociais em contexto hospitalar*, Lisboa, ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho Editor. ISBN 978-989-8076-59-5

União Geral de Trabalhadores, 2012

Riscos Psicossociais no Trabalho em Portugal – Compilação de Dados baseados no Esener. [Em linha]. [Consult. 1 out. 2014]. Disponível em

http://www.ugt.pt/riscospsicossociais_ESENER_14_12_2012.pdf

100 Melhores Empresas para Trabalhar, Revista Exame, n. 346, p. 31 - 144, fevereiro de 2013. Editora Medipress

ANEXOS

Anexo I - Ranking das 100 melhores empresas para Trabalhar em Portugal - 2013

Ranking

- 1 CH Business Consulting
- 2 Xerox
- 3 Philips
- 4 RE/MAX
- 5 Dell
- 6 Ericsson
- 7 Gatewit
- 8 Penha Longa Hotel Spa & Golf Resort
- 9 Greenwich Consulting
- 10 Hilti Portugal
- 11 Leadership Business Consulting
- 12 blip
- 13 Banco Santander Totta
- 14 TNT Express Worldwide
- 15 ActivoBank
- 16 Hotel Ritz Four Seasons
- 17 Resul
- 18 Sociedade Rebelo de Sousa Advogados
- 19 Bold Internacional
- 20 SAS Institute Software
- 21 Mind Source
- 22 Google
- 23 SISCOG
- 24 Companhia Carris de Ferro de Lisboa
- 25 Bresimar Automação
- 26 Azevedo Brandão e Associados
- 27 Edge Innovation
- 28 Safira
- 29 Novo Oculista de Loures
- 30 Grupo Esporão
- 31 Yamaha
- 32 OKE Tillner Perfis
- 33 eChiron
- 34 Milestone Consulting
- 35 Gelpeixe
- 36 Vortal
- 37 Leroy Merlin
- 38 M. N. Ramos Ferreira
- 39 Intermoney
- 40 Unilogos
- 41 Polar Internacional
- 42 Nucase Contabilidade e Assistência Fiscal
- 43 Ilumina
- 44 Grupo ACA
- 45 Mape Vertical
- 46 Grenke Renting
- 47 Cybermap
- 48 InnoWave Technologies
- 49 F3M
- 50 Grupo AXA Assistance

- 51 Nbrand
- 52 Sá Miranda & Associados
- 53 McDonald's
- 54 Fullsix
- 55 Seguro Directo Gere
- 56 Newvision
- 57 Enforce
- 58 DST - Domingues da Silva Teixeira
- 59 Guimasete
- 60 SMAS de Oeiras e Amadora
- 61 Hiscox
- 62 Century 21
- 63 Feio & Companhia
- 64 NetAffiliation
- 65 José Júlio Jordão
- 66 Aqualongo
- 67 PricewaterhouseCoopers
- 68 Essilor
- 69 Admin. Dos Portos do Douro e Leixões
- 70 Erich Brodheim
- 71 Wide Travel
- 72 Construções Europa Ar-Lindo
- 73 Ascendi
- 74 AdRA - Águas da Região de Aveiro
- 75 CIINET
- 76 Conduril
- 77 DHL
- 78 Vasp
- 79 AdvanceCare
- 80 AMS Goma-camps
- 81 Redcats Portugal
- 82 Sacoor Brothers
- 83 Odisseias
- 84 BIMaven Consulting
- 85 Bosch Termotecnologia
- 86 Inovaprime
- 87 DRI
- 88 IT Center
- 89 Ábaco Consultores
- 90 Grupo OMF
- 91 Adecco Recursos Humanos
- 92 Bluepharma Indústria Farmacêutica
- 93 Sotecnisol
- 94 Tipocor
- 95 White Staff
- 96 Rhmais
- 97 Jones Lang LaSalle
- 98 Altronix
- 99 Alcides Cabral de Melo
- 100 myPartner

Anexo II – Inquérito

Com o passar do tempo e principalmente com as alterações socioeconómicas, as mudanças significativas no mundo do trabalho aumentam cada vez mais, resultando também um aumento dos riscos psicossociais. Os riscos psicossociais são riscos emergentes, ou seja, riscos que tendem a aumentar e afetam a saúde dos trabalhadores.

Esta temática tem sido alvo de grandes atenções pelos diversos profissionais, pelo que está em causa a saúde mental.

Preencha o inquérito de acordo com o que pratica na sua empresa.

Tente compreender bem a pergunta antes de responder.

Seja absolutamente sincero.

O preenchimento deste questionário demorará, cerca de 5 minutos, mas tome o tempo que for necessário.

Existem 11 perguntas neste inquérito

Identificação da empresa.

1 [0001]Atividade da empresa *

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

2 [0002]Serviços organizados de Segurança e Saúde no Trabalho? *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

3 [0003]

Caso a empresa tenha serviços organizados, responda às seguintes questões.

Segurança

Por favor, selecione **todas** as que se aplicam:

Internos

Externos

Comuns

4 [0004]

Saúde

Por favor, selecione **todas** as que se aplicam:

Internos

Externos

Comuns

5 [0005]Preencheu o modelo 1360? *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

6 [0006]E o Relatório Único referente a 2012? *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

7 [0007]Número de trabalhadores: *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- De 1 a 5 trabalhadores
- De 6 a 10 trabalhadores
- De 11 a 20 trabalhadores
- De 20 a 50 trabalhadores
- De 50 a 100 trabalhadores
- Mais de 100 trabalhadores

8 [0008]Número de departamentos. *

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Questionário.

9 [0009]Para cada uma das seguintes afirmações classifique Utilize a escala de 1 a 5, sendo 1 insuficiente e 5 excelente. *

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

	1	2	3	4	5
Existe uma liderança forte e eficaz na empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidade de progressão de carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho em equipa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avaliação do desempenho individual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avaliação do desempenho em grupo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicação entre o superior hierárquico e os trabalhadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho realizado sobre pressão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Procedimentos para lidar com stresse no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procedimentos para lidar com assédio moral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formação para lidar com riscos psicossociais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preocupação com riscos psicossociais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procedimentos de motivação para os trabalhadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10 [0010]Que procedimentos são implementados na sua empresa para motivar os trabalhadores? *

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

11 [0011]Que mecanismos são utilizados para prevenir riscos psicossociais na sua empresa? *

Por favor, escreva aqui a sua resposta: