



RISCOS PSICOSSOCIAIS

ESTUDO DE CASO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO

JOÃO TIAGO MOURA SEQUEIRA

Provas destinadas à obtenção do grau Mestre em Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho

Julho de 2019

Versão final

ISEC LISBOA | INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS

Escola de Tecnologias e Engenharia

Provas destinadas à obtenção do grau Mestre em Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Estudo de Caso de Caso no Setor da Construção

Autor: João Tiago Moura Sequeira

Orientador: Professor Doutor João Paulo de Sousa Areosa

Julho de 2019

Agradecimentos

Este trabalho é o culminar de um longo e difícil caminho, repleto de pedras e socalcos, onde, com a devida capacidade de ânimo e superação, consegui concluir mais uma etapa desta corrida. Foram várias as pessoas que contribuíram o sucesso desta realização, cabendo agora o momento de efetuar os devidos agradecimentos.

Primeiramente quero agradecer à minha mulher e à minha filha, todo o apoio, amor, compreensão e enorme paciência, que me permitiram terminar este curso. Obrigado por acreditarem e por me terem “empurrado” até ao fim desta etapa. Foram o meu suporte e porto de abrigo.

Ao meu orientador, Doutor João Areosa, pelo conhecimento transmitido e apoio necessário nos momentos mais difíceis que me permitiram concluir este desafio.

Um agradecimento também à minha colega e amiga Paula Bispo, pela sua amizade e persistência que foi fundamental para concluir este trabalho.

À minha mãe e padrasto pela ajuda que me deram e por todo o apoio que me concedem diariamente.

Às minhas queridas irmãs, pelo amor e encorajamento que me dão.

Um reconhecimento especial para a empresa que me permitiu efetuar este estudo e que possibilita o meu crescimento enquanto pessoa e profissional da área da segurança e saúde no trabalho, bem como aos meus colegas do departamento de segurança, que contribuíram para o meu desenvolvimento.

Agradeço também, a todos os meus familiares e amigos, bem como aos meus colegas de mestrado, em especial aos colegas José Segade, Carlos Encarnação e Miguel Barros, por me terem ajudado e por terem partilhado este longo caminho comigo.

Dedico este trabalho ao meu querido e falecido pai, por tudo e por me ter “desencaminhado” para esta vida da segurança e saúde no trabalho, ainda eu não tinha terminado o curso superior. Obrigado meu Pai. Saudades!

“Quando escolhemos que trilho queremos trilhar não importa quantas pedras vamos encontrar. Não importa se vai ser duro, fácil ou difícil, se vai demorar muito ou pouco, se vai fazer doer ou sofrer, se vamos parar ou quebrar, quando sentimos que nos faz sorrir, simplesmente porque sim, porque nos faz sentir, porque nos traz sentido, significado e vida.”

(Diana Gaspar)

Resumo e Palavras Chave

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são uma das grandes ameaças para a saúde e segurança dos trabalhadores nos dias de hoje, em especial para aqueles que se encontram a laborar numa área que apresenta vários fatores desfavoráveis, como é exemplo o setor da construção civil e obras públicas.

O presente estudo tem como principal objetivo identificar, a partir da perceção dos trabalhadores, quais os principais fatores de risco psicossociais, relacionados com o trabalho, a que estes estão expostos. Analisando-se fatores demográficos e profissionais para efeitos, e estabelecendo ligação com os fatores definidos teoricamente.

O estudo empírico será realizado numa empresa de construção civil e obras públicas, constituída por 16 departamentos e 485 trabalhadores.

Para avaliar os fatores de riscos psicossociais utiliza-se método FPSICO, desenvolvido pelo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de Espanha, que contem um conjunto de questões com a finalidade de identificar os fatores demográficos e profissionais que levam à exposição ao risco. Serão selecionados entre os vários departamentos os mais pertinentes para a realização do presente estudo, constituindo assim uma amostra estratificada de forma a recolher os dados para dar resposta aos objetivos propostos.

Pretende-se dar a conhecer uma realidade que para quem trabalha no setor poderá até ser óbvia, mas que muitas das vezes é desvalorizada e não é tida devidamente em conta. É idealizado que este estudo venha a evidenciar a existência de um conjunto de fatores de risco psicossociais, que muitas das vezes afetam vincadamente o trabalhador quer a nível psicológico quer a nível social.

Palavras-Chave: Riscos Psicossociais; Construção Civil; Segurança no Trabalho; FPSICO; Prevenção.

Abstract & Key-Words

Work-related psychosocial risks are one of the major threats to the health and safety of workers today, especially for those who are working in an area that has several unfavorable factors - civil construction.

The main objective of this study is to identify the psychosocial risk factors, based on workers' perceptions, at the work that they are exposed. Analyzing demographic and professional factors for effects, and linking with theoretically defined factors.

The study will be conducted in a civil construction and public works company, made up of 16 departments and 485 workers.

To evaluate the psychosocial risks, the FPSICO, developed by the Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) in Spain, was used to assess the demographic and professional factors that induce the risk. Among the various departments, will be selected those considered to be more relevant to the study, thus constituting a stratified sample in order to collect the data to meet the proposed objectives.

It is intended to make known a reality that who work in the sector maybe is obvious, but that is often devalued and not taken into account. It is conceived that this study will show the existence of a set of psychosocial risk factors, which often affect the worker both psychologically and socially.

Keywords: Psychosocial Risks; Construction; Safety at Work; FPSICO; Prevention.

Siglas

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

Eurofound - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

FPSICO - Método de Avaliação de Fatores Psicossociais

INSHT – Instituto Nacional de Segurança e Higiene no Trabalho de Espanha

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Índice

Agradecimentos.....	III
Resumo e Palavras Chave	V
Abstract & Key-Words	VI
Siglas	VII
1 Introdução.....	1
1.1 Problemática em Estudo.....	3
2 Enquadramento Teórico	4
2.1 Conceito de riscos psicossociais e fatores de risco psicossociais.....	6
2.2 Riscos psicossociais no local de trabalho.....	9
2.3 Fatores de risco psicossociais	13
2.3.1 Definição.....	13
2.3.2 Principais fatores	14
2.3.3 Consequências dos riscos psicossociais	20
2.3.4 Avaliação dos fatores de risco psicossociais	23
3 Enquadramento Legal	24
4 Metodologia	27
4.1 Justificação do Estudo.....	27
4.2 Delineamento da investigação	29
4.3 Procedimentos.....	30
4.4 Pergunta de partida	31
4.5 Objetivos	31
4.5.1 Objetivo Geral.....	31
4.5.2 Objetivos específicos	31
4.6 Procedimentos metodológicos	32
4.6.1 Aplicação do Método	35

4.6.2	Interpretação de resultados do método FPSICO.....	38
4.6.3	Estratégia de tratamento de dados.....	39
4.7	Validação de procedimentos	40
4.8	Caracterização do Contexto Institucional onde decorreu a investigação	41
5	Apresentação e descrição dos resultados.....	42
5.1	Caracterização da amostra	42
5.2	Análise dos fatores de risco psicossociais.....	48
5.3	Relação entre as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais e os fatores de risco psicossociais identificados	50
5.3.1	Variável sociodemográfica - Sexo.....	50
5.3.2	Variável sociodemográfica - Doença ou Lesão.....	52
5.3.3	Variável socioprofissional - Número Médio de Horas Diárias de Trabalho	53
5.3.4	Variável socioprofissional – Departamento afeto.....	58
6	Discussão dos Resultados.....	67
6.1	Medidas de prevenção	70
6.1.1	Ao nível da gestão de topo	70
6.1.2	Ao nível organizacional.....	71
7	Conclusões.....	75
8	Bibliografia	78
9	Anexos.....	85
	Anexo 1 - Questionário FPSICO.....	86
	Anexo 2 - Resultados teste estatísticos ANOVA	91
	Anexo 3 – Plano de acompanhamento de objetivos.....	95

Índice de Tabelas

Tabela 1-Relação de fatores de risco psicossociais avaliados pelo FPSICO	36
Tabela 2-Critérios para avaliar a probabilidade de risco.....	39
Tabela 3-Determinação do nível de exposição	39
Tabela 4-Coeficiente de fiabilidade de alpha de Cronbach para cada um dos fatores do FPSICO.....	41
Tabela 5-Distribuição dos trabalhadores em função do grupo etário	43
Tabela 6-Distribuição dos trabalhadores em função das idades mínima e máxima	44
Tabela 7-Distribuição dos trabalhadores em função do departamento.....	44
Tabela 8-Distribuição de trabalhadores em função das horas diárias de trabalho	46
Tabela 9-Distribuição de trabalhadores em função do cansaço antes e depois da jornada de trabalho	47
Tabela 10-Mapa de riscos psicossociais: N.º Médio Horas Diárias de Trabalho / Fator de Risco.....	53
Tabela 11 - Número de trabalhadores da amostra agrupados por setor / departamento	59
Tabela 12-Mapa de riscos psicossociais: Setor-Departamento afeto / Fator de Risco..	60
Tabela 13-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Sexo"	91
Tabela 14-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Doença ou Lesão"	92
Tabela 15-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Número Médio de Horas Diárias de Trabalho"	93
Tabela 16-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Departamento"	94

Índice de Gráficos

Gráfico 1-Distribuição dos trabalhadores em função do sexo	43
Gráfico 2-Distribuição dos trabalhadores por departamento.....	45
Gráfico 3-Distribuição de trabalhadores em função das horas diárias de trabalho	47
Gráfico 5-Resumo da exposição para cada um dos nove fatores analisados pelo método FPSICO 4.0.....	49
Gráfico 6-Análise da exposição aos fatores de risco psicossociais relativamente ao sexo	51
Gráfico 7-Análise da exposição aos fatores de risco psicossociais relativamente a ter alguma doença ou lesão	52
Gráfico 8-Análise da exposição aos fatores de risco psicossociais relativamente ao Número Médio de Horas Diárias de Trabalho (8, 9, 10 11 e 12 horas).....	55
Gráfico 9-Resumo da exposição para o fator de risco Carga de Trabalho, para a variável Número Médio de Horas Diárias de Trabalho.....	56
Gráfico 10-Resumo da exposição para o fator de risco Participação / Supervisão, para a variável Número Médio de Horas Diárias de Trabalho	57
Gráfico 11-Resumo da exposição para o fator de risco Relações de Apoio e Suporte Social, para a variável Número Médio de Horas Diárias de Trabalho.....	57
Gráfico 12-Análise da exposição aos fatores de risco psicossociais relativamente ao Setor / Departamento afeto	61
Gráfico 13-Análise da exposição aos fatores de risco psicossociais relativamente ao Setor / Departamento afeto	62
Gráfico 14-Resumo da exposição para o fator de risco Carga de Trabalho, para a variável Setor / Departamento	63
Gráfico 15-Resumo da exposição para o fator de risco Participação/Supervisão, para a variável Setor / Departamento.....	64

Gráfico 16-Resumo da exposição para o fator de risco Relações de Apoio e Suporte Social, para a variável Setor / Departamento	65
Gráfico 17-Resumo da exposição para o fator de risco Interesse pelo Trabalhador / Compensação, para a variável Setor / Departamento	66

1 Introdução

Os riscos psicossociais têm ganho uma centralidade analítica e técnica bastante significativa nas últimas duas décadas. Em muito se fica a dever ao trabalho desenvolvido por instituições como a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) e Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) (Neto, et al., 2014).

Iniciativas como a campanha “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis” da AESST, a decorrer desde 2000, com especial ênfase para as iniciativas de 2002 (Contra o stresse no trabalho, trabalhe contra o stresse) e de 2014-2015 (Locais de trabalho saudáveis contribuem para a gestão do stresse), a campanha sobre os riscos psicossociais no trabalho promovida pelo Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho em 2012, o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (realizado pela Eurofound desde 1990), com especial destaque para o quarto (2005) e quinto (2010) pelo maior relevo dado à temática, e o Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (promovido pela AESST em 2009) têm potenciado esta maior visibilidade social. Daí que muito se fale nos riscos psicossociais como riscos emergentes. (Neto, et al., 2014).

Por último, em 2016, a campanha da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa ao Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho (28 de Abril) cujo o tema foi “Stresse no Trabalho: Um Desafio Coletivo”. Este mesmo tema foi adotado pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), para promover o Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho.

São apresentados como emergentes não por serem novos, mas por estarem a ganhar esta nova centralidade. (Neto, et al., 2014). “Nos dias de hoje, muitos trabalhadores estão a enfrentar uma maior pressão para atender às exigências da vida profissional moderna. A exposição a fatores de risco psicossociais, tais como o aumento da concorrência, expectativas mais elevadas sobre o desempenho e mais horas de trabalho estão a contribuir para um ambiente de trabalho cada vez mais stressante. Com o ritmo de trabalho ditado pelas comunicações instantâneas e os altos níveis de competição global, as linhas que separam o trabalho da vida pessoal estão a tornar-se cada vez mais

difíceis de identificar. Além disso, devido às mudanças significativas nas relações de trabalho e na atual recessão econômica, os trabalhadores estão sujeitos a mudanças organizacionais e reestruturações, reduzindo as oportunidades de trabalho, aumentando o trabalho precário, o medo de perder seus empregos, as demissões em massa, o desemprego e a estabilidade financeira diminuída.” (Organização Internacional do Trabalho, 2016).

As pessoas passam grande parte da sua vida e do seu cotidiano no trabalho, trabalho esse que tem um lado benéfico monetariamente e prazeroso, mas ao mesmo tempo estão expostas a diversos riscos, que a curto, médio ou longo prazo, acarretam frequentemente problemas à saúde (Organização Internacional do Trabalho, 2010).

Segundo (Cockell, 2008), na indústria da construção civil há um alto índice de instabilidade, um grande contingente de trabalhadores informais, uma alta rotatividade e alto grau de flexibilidade na utilização de mão-de-obra, principalmente entre os operários. A essa situação desconfortável ainda se acrescentam as precárias condições de trabalho, em muitos casos, sub-humanas e nocivas à saúde do trabalhador, o risco constante de acidentes e de doenças profissionais, a instabilidade de emprego, a provisoriedade e o constante processo adaptativo a novas realidades de trabalho e de vida e ainda a crise que se faz sentir neste setor. Por todos os motivos mencionados, afirmar-se que os fatores de risco psicossociais são uma constante na vida dos trabalhadores da construção civil, muitas vezes sendo a causa de doenças do foro psicológico.

São diversos os fatores que estão na origem de riscos psicossociais que concorrem para uma maior ou menor percepção dos mesmos pelos trabalhadores, estes fatores podem estar relacionados com a organização do trabalho, cultura organizacional, estilo de gestão, apoio da gestão e segurança no local de trabalho. Uma organização do trabalho deficiente pode levar a problemas relacionados com o aumento das exigências de trabalho, pressão em relação ao cumprimento de prazos, flexibilidade nas decisões, recompensa, reconhecimento, apoio dos supervisores, clareza do trabalho, concepção do trabalho e comunicação deficiente.

A cultura organizacional, nomeadamente, falta de políticas, normas e procedimentos relacionados com a dignidade e respeito para com os trabalhadores, no que diz respeito

a assédio, intimidação, discriminação de género, estigmatização, intolerância, diversidade étnica ou religiosa e a falta de apoio a estilos de vida saudáveis também contribuem para um aumento da pressão sobre o trabalhador. O estilo de gestão da organização e de controlo no que se refere a ausência de consultas, negociações, comunicação recíproca, *feedback* construtivo, gestão do desempenho de forma respeitosa são igualmente fatores que propiciam uma maior perceção de riscos psicossociais pelos trabalhadores. É ainda fator de risco a falta de apoio para um equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Por sua vez o medo da perda de emprego relacionado com fusões, aquisições, reorganizações ou devido ao mercado de trabalho/economia, criam inevitavelmente falta de segurança no local de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2010).

Neste contexto, as empresas e os locais de trabalho são ao mesmo tempo uma fonte importante de riscos psicossociais e o local ideal para abordá-los a fim de proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Nesta investigação, considera-se necessário estabelecer uma questão de partida, a qual se pretende ver solucionada: Quais são e em que medida é que os riscos psicossociais afetam a segurança e a saúde dos trabalhadores de uma empresa do setor da construção civil?

1.1 Problemática em Estudo

A gestão do risco psicossocial é relevante para a Agenda de Lisboa, que visa promover a qualidade de trabalho e inovação e melhorar o desempenho económico e da competitividade das empresas da União Europeia, e para a Estratégia Comunitária sobre Saúde e Segurança no Trabalho (2007-2012), que reconhece a importância da saúde mental e bem-estar das/os trabalhadoras/es (Neto, et al., 2014).

Segundo Hernâni Neto, a temática dos riscos psicossociais está patente na literatura especializada há muitas décadas mas, no entanto, ainda não foi desenvolvido conhecimento com volume suficiente para se poder retirar conclusões abrangentes (Neto, et al., 2014).

Já foram realizados alguns estudos nesta área, mas que por norma, incidem sobre profissões ou locais de trabalho específicos, mais focados nas áreas do ensino e da saúde e nos seus profissionais.

As sociedades (atuais) continuam a incorporar diversas ambiguidades, nomeadamente o fato de não conseguir explicitar os motivos do mundo ocidental estar amplamente virado para a importância do trabalho e da atividade produtiva, mas continua a suprimir empregos, a ameaçar a empregabilidade das/os trabalhadoras/es e a deteriorar as condições de trabalho. Sabe-se que esta situação é potenciadora de inúmeros riscos psicossociais, diretos e indiretos, suscetíveis de corroer o caráter dos indivíduos (Sennett, 2001) e de degradar a saúde mental dos trabalhadores, onde, em situações extremas, os pode conduzir ao suicídio (Dejours, 2013).

O estudo a desenvolver na dissertação de mestrado, incidirá numa empresa do setor da construção. Da pesquisa bibliográfica realizada até à presente data, não foram encontrados estudos para o setor em análise.

Os trabalhadores no setor da construção estão sujeitos pressões de trabalho, com prazos apertados para conclusão das obras, horários alargados de trabalho, deslocados do seu local de habitação permanente e longe das suas famílias. As empresas de construção, hoje em dia, encontram-se num mercado de trabalho sujeito a elevada concorrência, onde impera a lógica da sobrevalorização dos custos ao invés da qualidade de construção e do sentido de serviço ao cliente.

2 Enquadramento Teórico

O conceito de risco é muito amplo e tem sofrido drásticas alterações desde o seu surgimento no século XII, existem diversas interpretações e definições devido à multiplicidade de situações em que este termo pode ser aplicado. Apesar de ser notório que há pontos comuns entre as diversas definições existentes na literatura é de salientar que existem particularidades em cada definição de risco, pois cada definição e interpretação depende do contexto em que se insere e é aplicado (Arezes, 2002).

Segundo a HSE (Arezes, 2002), o risco consiste na probabilidade de alguém sofrer um dano através do perigo. E de acordo com Arezes (2002) o risco está relacionado com a

exposição de alguém a um determinado perigo, exposição essa que resultará numa recompensa ou pagamento.

Ao longo das últimas décadas, tem sido colocado uma maior ênfase na natureza da mudança do trabalho e as novas formas de risco que estas podem trazer à saúde e bem-estar do trabalhador, estes novos riscos têm a denominação de riscos psicossociais (Leka, et al., 2008).

O interesse no estudo dos riscos psicossociais é relativamente recente e deve-se essencialmente às mudanças no mercado que se traduzem num conjunto de novos riscos para o trabalhador. Mudanças como a transição de um mercado de indústria para um mercado de serviços, que levou por sua vez à criação de grandes multinacionais que exigem mais competição e grandes níveis de produção e rendimento do trabalhador (Cox, et al., 2010).

Segundo Coelho (2008) podemos considerar um conjunto de mudanças nas sociedades pós-industriais como responsáveis pelo surgimento destes novos riscos, em especial os riscos psicossociais como seja as novas tecnologias e técnicas de produção e gestão, o novo conteúdo do trabalho; a flexibilidade do trabalho e a flexibilidade organizacional, a alteração das características dos espaços de trabalho, entre outros.

Segundo uma a sondagem Europeia, *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health*, em 2013, para os trabalhadores em Portugal, a reorganização do emprego, a insegurança, o número de horas trabalhadas ou a carga de trabalho, são as causas mais comuns de stresse no trabalho, cada uma selecionada por 4 em 10 trabalhadores (41%), quando se solicitou a seleção entre uma lista de seis possíveis causas de stresse relacionado ao trabalho. Isso é seguido de falta de apoio de colegas ou superiores, selecionado por um terço (33%) dos trabalhadores.

Ainda nesta sondagem, 6 em cada 10 trabalhadores em Portugal consideram que os casos de stresse no local de trabalho são muito comuns, ocupando assim o terceiro lugar no ranking europeu. A percentagem de trabalhadores que afirmam que o stresse relacionado com o trabalho é "muito comum" (28%) é quase o dobro da média europeia (16%) (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2013).

É assim verificável que os riscos psicossociais, apesar de não muito abordados, são nos dias de hoje um tema com elevada pertinência e importância, pois como será observável no desenvolver do presente estudo, a exposição a estes riscos poderá ter consequências muitas das vezes mais graves do que a exposição a um risco físico.

2.1 Conceito de riscos psicossociais e fatores de risco psicossociais

O conceito de risco psicossocial é recente, existindo ainda pouco consenso e alguma confusão na sua definição, sendo que este facto é ainda agravado pela confusão com o conceito de stress ocupacional (Coelho, 2009). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 1984) os riscos psicossociais representam um conjunto de perceções e experiências do trabalhador e englobam muitos aspetos.

A OMS (1981) refere que os fatores psicossociais no trabalho podem ser definidos como os fatores que influenciando a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo, advêm da psicologia do indivíduo, da estrutura e da função da organização do trabalho. Estes fatores são suscetíveis de influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2010). Incluem aspetos sociais, tais como as formas de interação no seio dos grupos. Incluem aspetos culturais, tais como os métodos tradicionais de resolução de conflitos, e aspetos psicológicos, tais como as atitudes, as crenças e os traços de personalidade (Coelho, 2009).

Para a OIT (1986) os fatores psicossociais no trabalho subsistem interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho, por um lado, e as capacidades, as necessidades, os costumes, a cultura e as condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho, por outro lado.

A AESST (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2009) define os riscos psicossociais como aspetos relativos ao desenho do trabalho, à organização e gestão do trabalho bem como aos seus contextos sociais e ambientais que têm potencial de causar dano físico, social ou psicológico ao trabalhador.

Segundo Neto et al. (2014), os fatores de risco psicossociais representam a probabilidade de ocorrerem efeitos negativos para a saúde mental, física e social, gerados por condições de emprego, fatores organizacionais e relacionais que podem

interagir com o funcionamento mental e bem-estar psicossocial das/os trabalhadoras/es.

Nesta diversidade de definições podemos encontrar dois conceitos comuns que sobressaem: interação social e organização do trabalho. Sendo o trabalho uma atividade essencialmente humana, obriga a que o homem esteja em constante interação com o ambiente físico - interação física - ou com outras pessoas - interação social (Coelho, 2010). Assim, para Coelho (2010) a interação psicossocial envolve as interações sociais (o indivíduo em relação com outros indivíduos) e o termo psicossocial refere-se à relação existente entre a abordagem psicológica e a abordagem social para a compreensão do indivíduo no trabalho. Falamos de risco psicossocial quando estas interações sociais são negativas.

Miles e Perreault, (1976) e Izquierdo (2006), referem que quando as condições de trabalho não são adequadas, os riscos psicossociais são potenciados e podem ocorrer alterações nas relações sociais de trabalho. Estes podem ser causados por uma variedade de fatores que serão estudados na presente dissertação. Alguns podem ser intuitivos e outros podem exigir uma boa análise para serem identificados como fatores causais. Como consequência, não existem habitualmente soluções rápidas e normalmente é necessário um processo de gestão contínuo. Para que este seja eficaz, é importante entender os fatores causais mais importantes antes de selecionar as soluções (Leka, et al., 2008). Segundo Cox (1993, citado por Leka *et al.*, 2008), estes riscos podem relacionar-se com: o conteúdo do trabalho, a carga e ritmo do trabalho, o horário de trabalho, o controlo, o ambiente e equipamentos, cultura e função organizacional, relações interpessoais no trabalho. Para além destes fatores, tem-se assistido à emergência de fatores relacionados com: novas formas de contratação e insegurança laboral, intensificação do trabalho e fortes exigências emocionais no trabalho (AESST, 2007; Gil-Monte, 2009; Gil-Monte, 2012).

A OMS (1984) reconheceu que a saúde é o bem-estar físico, social e mental e não apenas a ausência da doença (Coelho, 2008). A abertura para a avaliação dos riscos psicossociais no trabalho surgiu com a Diretiva-Quadro de Segurança e Saúde no Trabalho nº89/391/CE que estipulou que o empregador deve garantir a saúde e segurança dos

trabalhadores em todos os locais de trabalho, mencionando que esta obrigação abrangia todos os aspetos relacionados com o trabalho (Coelho, 2008).

Segundo Coelho (2008) a avaliação dos riscos consiste no processo orientado a estimar a magnitude dos riscos que não tenham sido possíveis de evitar, obtendo a informação necessária para que o empregador esteja em condições de tomar uma decisão apropriada sobre a necessidade de adotar medidas preventivas e, neste caso, sobre o tipo de medidas que devem ser adotadas (Coelho, 2008).

De acordo com Costa, et al. (2013) a avaliação de riscos psicossociais no trabalho ou a identificação de fatores de risco psicossocial pode ser feita através de: observação direta no processo de trabalho; entrevistas individuais ou em grupo; questionários de autoinformação; *check-lists* ou listas de verificação (análise das condições de trabalho, relações de trabalho, avaliação de conteúdos); e recolha de dados da organização (acidentes de trabalho, horas de trabalho, níveis de absentismo).

Também de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2013) a identificação dos riscos psicossociais pode ser feita através *check-lists* e de *focus group*¹, referindo que uma das condições vitais para a identificação dos riscos psicossociais, é incluir sempre os trabalhadores ou os seus representantes na avaliação, e adaptar essa avaliação a cada contexto ou a cada sector.

Coelho (2008) afirma que a avaliação e intervenção em riscos psicossociais, tendo em vista a prevenção, deve seguir as seguintes etapas: identificação dos fatores de risco; escolha da metodologia e as técnicas de investigação a serem utilizadas; planificação dos resultados do trabalho em campo; análise dos resultados e elaboração de um relatório com toda a informação; elaboração e implementação de um programa de intervenção; acompanhamento e controlo das medidas postas em prática.

¹ *Focus Group*, também chamado de Discussão em Grupo, é o tipo de pesquisa que serve para se verificar quais são as reações das pessoas em relação a determinado assunto ou produto.

2.2 Riscos psicossociais no local de trabalho

Os fatores de risco psicossociais no local de trabalho têm demonstrado causar um impacto negativo na saúde física, mental e social dos trabalhadores (Cox, et al., 2010), levando a um aumento da pressão sobre a despesa pública com o incremento dos custos nos cuidados de saúde (Cox, et al., 2010).

A AESST (2007) agrupa os riscos psicossociais em cinco principais áreas, sendo: novas formas de contratos e insegurança no trabalho, mão-de-obra em envelhecimento, intensificação do trabalho, exigências emocionais elevadas no emprego e difícil conciliação entre a vida profissional e familiar. Abordam-se de seguida cada uma destas áreas.

No que diz respeito às novas formas de contrato e insegurança no trabalho, os peritos referem a utilização de contratos precários, esclarecendo que trabalhadores com esses contratos efetuam trabalhos mais perigosos, têm menos formação na área da segurança e saúde e também têm piores condições de trabalho. Os sentimentos de insegurança são resultantes de mercados instáveis e aumento da competitividade e, por conseguinte, maior será o nível de stresse a que os trabalhadores estão sujeitos (AESST, 2007).

Relativamente à mão-de-obra em envelhecimento os investigadores da OSHA (2007), afirmam que os trabalhadores mais idosos são mais vulneráveis às más condições de trabalho e têm mais dificuldade nas novas aprendizagens.

Quanto à intensificação do trabalho, verifica-se que atualmente os trabalhadores estão sujeitos a uma enorme sobrecarga, devido às mudanças nas organizações, às transformações económicas a nível mundial, ao aumento da informação, e ao aumento da competitividade (Boisard, Cartron, Gollac & Valeyre, 2003 cit. In Ferreira, 2015).

No que concerne as exigências emocionais, que estão na base dos riscos psicossociais, os investigadores afirmam que a saúde do trabalhador pode ser afetada devido às elevadas exigências “psicológicas” que são feitas ao trabalhador, que surgem devido ao aumento da intimidação no local de trabalho, da violência e do assédio moral (AESST, 2007).

Quanto à difícil conciliação entre a vida profissional e familiar, esta dificuldade surge do facto dos trabalhadores estarem sujeitos a alguns constrangimentos de tempo, tal como horários atípicos e irregulares (AESST, 2007). O facto do trabalhador não ter tempo para a família ou para realizar tarefas importantes na sua vida pessoal, aumenta o stresse e a irritação emocional. O trabalhador que efetua longos dias de trabalho ou que tem mais do que um emprego, tem dificuldade em estar presente e ativo na sua vida familiar, o que constitui um grave risco psicossocial no trabalho (Camelo, et al., 2008).

O stresse, o *burnout* ou o *mobbing*, são conceitos facilmente encontrados quando abordamos os riscos psicossociais. Não são doenças, mas pode levar a alterações no modo como os trabalhadores pensam, se sentem ou comportam no trabalho. É importante reconhecer estes sinais precocemente, uma vez que, se forem prolongados, podem levar a problemas de saúde físicos ou mentais (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2013; Leka, et al., 2008), sendo que, em casos extremos, a exposição de longa duração a estes riscos ou eventos traumáticos no local de trabalho podem levar a problemas psicológicos e ser condutores de perturbações psiquiátricas (Leka, et al., 2008; Sauter *et al.*, 2002).

O stresse também pode ser visto como um mecanismo que ajuda a enfrentar situações perigosas e predispõe o sujeito a agir, por vezes, de uma maneira rápida e resoluta. Esta é uma reação sadia (inclusive para a própria sobrevivência); porém, quando a exposição ao stress é excessiva e/ou frequente, apesar de estar dependente de características biopsicossociais do sujeito, ela pode produzir manifestações psicológicas de maior gravidade: ansiedade, descompensações, burnout ou depressão (Areosa, et al., 2018).

No stresse 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 (Areosa, et al., 2018).

Lipp (2003) aponta o stresse ocupacional como uma experiência simultaneamente individual e coletiva, associada ao sentimento de hostilidade, tensão, medo, ansiedade, frustração e depressão, desencadeados por stressores localizados no ambiente de trabalho.

O stresse no trabalho também pode ser entendido como uma discrepância entre as percepções e desejos, ao invés de um conflito entre as demandas e as capacidades. Este risco psicossocial afeta os trabalhadores durante o exercício da sua atividade profissional de muitas formas e as suas causas são também diversas. Estas causas podem estar associadas a subsídios do meio físico e do meio ambiente, tais como, *layouts* de escritório, a forma como a organização deve ser gerida, as relações dentro da organização, as relações interpessoais (entre trabalhadores e com as chefias), a própria conceção da tarefa, e até mesmo, os equipamentos de trabalho inadequados (Stranks, 2005 *cit in* Areosa, et al., 2018).

O *burnout* é um processo de resposta ao stresse laboral crónico, em que as principais manifestações são a exaustão emocional e física, o cinismo e a ineficácia profissional, e cujas consequências se refletem negativamente a nível individual, familiar, social e profissional (Ribeiro, 2012).

A síndrome de *burnout* caracteriza-se por um processo de cansaço emocional que leva a uma perda de motivação e que pode prosseguir até sentimentos de intolerância ao trabalho e uma sensação profunda de fracasso (Areosa, 2017). Em situações limite pode até conduzir ao suicídio (Dyrbye *et al.*, 2010; Areosa; Pinto; Rolo, 2017 *cit in* Areosa, 2017).

Conforme refere Areosa (2017), o *burnout* é um problema social grave e deve ser tratado como uma questão de saúde pública. O seu impacto nas sociedades, nas organizações e na vida das organizações e na vida das pessoas é suficientemente perigoso para que esta síndrome seja apenas entendida como fruto de personalidades mais frágeis ou inadaptadas. Esta síndrome, ligada ao universo ocupacional, tem uma relação estreita sobre a forma como o trabalho está organizado, bem como com o tipo de trabalho que é realizado. O *burnout*, nas organizações, expressa-se pelo aumento das taxas de absentismo, o presentismo, a diminuição da produtividade ou o abandono do emprego por parte do trabalhador.

O assédio moral (*mobbing*) compreende toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta especialmente por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, pôr em perigo o emprego desta ou degradar o clima de trabalho (Hirigoyen,

2002). Este fenômeno é caracterizado pela humilhação constante do trabalhador e diz respeito ao modo como é dado. Ao contrário de outras formas, o assédio moral não é necessariamente feito de forma brutal, pode ser dado de maneira discreta e caracteriza-se principalmente pela frequência com que acontece, a intencionalidade e o abuso exercido sobre o assediado, tendo-se o devido cuidado de não confundir-lo com mau humor ou nervosismo, por exemplo, pois se realizado uma só vez, não se constitui como assédio (Heloani, 2004; Garcia; Tolfo, 2011; Soares; Oliveira, 2012; Bobroff; Martins, 2013, cit in Moraes, et al., 2018).

Como é verificável são diversos os riscos psicossociais a que os trabalhadores se encontram expostos no seu local de trabalho, e esta mesma exposição na maioria das vezes, quando não existe uma prevenção precoce, pode originar consequentemente:

- **Consequências físicas e fisiológicas**

Estudos longitudinais e revisões sistemáticas têm indicado que exposição a riscos psicossociais no trabalho estão associados à incidência de doenças cardíacas, inibição do sistema imunitário, lesões musculoesqueléticas, transtornos digestivos e alguns tipos de cancro e de problemas do sistema reprodutor (CARIT & ACT, 2012; AESST, 2013; Gil-Monte, 2009; Kompier & Marcelissen, 1990, citado por Leka *et al.*, 2010; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2010). Além disso, segundo Quick, Horn and Quick (1986, citado por Leka *et al.*, 2010), a exposição a fatores de risco psicossociais está também associada à aceleração do aparecimento da doença e ao agravamento do impacto desta.

- **Consequências Comportamentais**

Segundo Quick, Horn and Quick (1986), tendem a ser os primeiros e mais evidentes sinais de mau estar. Incluem alterações comportamentais como: início/aumento do consumo de álcool, tabaco ou outras drogas; maior isolamento; roer as unhas; tornar-se desastrado ou negligente com a sua aparência ou com o seu trabalho; redução da pontualidade; propensão para acidentes; agressividade/violência (CARIT & ACT, 2012; AESST, 2013; Gil-Monte, 2009; Leka *et al.*, 2003; Quick, Horn and Quick, 1986, citado por Leka *et al.*, 2010).

- **Consequências psicológicas e emocionais**

A exposição a estes fatores pode também estar associado a alterações emocionais como: irritabilidade; ansiedade; mau humor; angústia; isolamento; fadiga; problemas de relacionamento com colegas (CARIT & ACT, 2012; AESST, 2013; Leka *et al.*, 2003). Pode ainda conduzir a problemas familiares, problemas de sono (insónia ou hipersónia), disfunção sexual, esquizofrenia e paranoias, depressão e burnout (CARIT & ACT, 2012; AESST, 2013; Gil-Monte, 2009; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2010).

- **Consequências cognitivas**

Pode-se também verificar alterações cognitivas como: tornar-se incapaz de relaxar e concentrar-se; ter dificuldade em lembrar-se; ter dificuldade em aprender informações novas; ter dificuldade em pensar logicamente e tomar decisões; demonstrar pensamento negativo (CARIT & ACT, 2012; AESST, 2013; Leka *et al.*, 2003); apreciar menos o seu trabalho e sentir-se menos comprometido com ele (Leka, et al., 2003).

2.3 Fatores de risco psicossociais

2.3.1 Definição

Segundo a OIT (2010), os fatores psicossociais têm sido reconhecidos como questões mundiais que afetam todas as profissões e trabalhadores, em todos os países. A maior flexibilidade e precariedade do trabalho, a sua intensificação e relações, em que entram em jogo o assédio e a intimidação, são alguns fatores que favorecem o aparecimento dos transtornos causados pelo stresse no trabalho.

O conceito de fatores de risco psicossociais é também ele relativamente recente e que provavelmente teve origem no último quarto do século passado (Jiménez, 2011). Refere-se a condições presentes em situações laborais relacionadas com a organização do trabalho, a hierarquia, a realização da tarefa e o meio ambiente, que podem favorecer ou prejudicar a atividade laboral, bem como a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores. No primeiro caso, fomentam o desenvolvimento pessoal dos indivíduos, ao passo que, quando são desfavoráveis, prejudicam a sua saúde e bem-estar. Neste caso, falamos de fatores de risco psicossociais, que são fonte de stresse ocupacional e

têm potencial de causar danos psicológicos, físicos ou sociais aos indivíduos (Gil-Monte, 2009, 2012; Jiménez, 2011).

O (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012) define que os fatores de risco psicossociais no trabalho referem-se às condições que estão presentes numa determinada situação de trabalho e estão diretamente relacionados com as condições ambientais, com a organização, procedimentos e métodos de trabalho, com as relações entre os trabalhadores, com o conteúdo do trabalho e as tarefas, e podem afetar a saúde psicológica e fisiológica dos trabalhadores e o seu desempenho no trabalho.

Izquierdo (2012) defende que os fatores de risco psicossociais no trabalho permanecem por longos períodos de tempo, de forma contínua ou intermitente e são numerosos, de natureza diferente e complexa, uma vez que eles não são apenas moldados por diferentes variáveis no ambiente de trabalho, mas também envolve variáveis pessoais do trabalhador, tais como atitudes, motivação, percepções, experiências, formação, competências e recursos pessoais e profissionais. A personalidade e situação de vida influenciam o trabalhador tanto na percepção da realidade como na resposta dada a diferentes situações de trabalho.

Segundo a OIT (2010), os fatores psicossociais têm sido reconhecidos como questões mundiais que afetam todas as profissões e trabalhadores, em todos os países. A maior flexibilidade e precariedade do trabalho, a sua intensificação e relações interpessoais, em que entram em jogo o assédio e a intimidação, são alguns fatores que favorecem o aparecimento dos transtornos causados pelo trabalho.

2.3.2 Principais fatores

Os riscos psicossociais podem ser analisados, do ponto de vista dos fatores que estão na sua origem, a partir das características (variáveis) individuais e das características (variáveis) organizacionais.

Integram-se nos fatores individuais tudo o que constitui características dos indivíduos, resultantes da sua estrutura genética, do seu processo de socialização, e da percepção da sua situação na organização, e que se traduz em aspetos de personalidade e de integração individual na empresa.

Os indivíduos não têm os mesmos recursos face à mesma situação, e conseqüentemente não reagem do mesmo modo a uma mesma situação, verifique-se assim fatores individuais que deverão ser considerados:

- Personalidade;
- Autoestima;
- Expectativas de auto eficiência;
- Robustez de caráter;
- Padrões de comportamento;
- Afetividade negativa;
- Avaliação cognitiva;
- Suporte social;
- Crenças religiosas;
- Competências;
- Variáveis demográficas – idade, sexo;
- Adição ao trabalho.

Os fatores individuais são aqueles mais difíceis de se alterar, não só pela sua origem, como também por razões éticas, pelo respeito por cada indivíduo, e porque é necessário a vontade do próprio para que se trabalhe estes fatores.

A consideração destes fatores constitui aquisição relativamente recente. Durante muito tempo foram os fatores imputáveis ao indivíduo a justificar os riscos, em particular os riscos psicossociais. Hoje em dia assume-se que as condições de trabalho, na sua componente psicossocial, são fundamentais e carecem de ser bem geridas para prevenir situações de doença e de acidentes profissionais. Nas situações de trabalho os diferentes fatores interagem entre si, não sendo possível dissociar fatores físicos e psicossociais. Procuramos realçar os fatores de natureza psicossocial e com conseqüências de natureza psicossocial, sem esquecer a interação com outros fatores.

Nos fatores organizacionais que criam riscos psicossociais podemos salientar: o clima organizacional; a motivação e satisfação no trabalho; o sistema de relações; os conteúdos de trabalho; os ritmos e cargas de trabalho; os tempos de trabalho; os modelos de gestão.

Existem múltiplas enumerações de fatores organizacionais de riscos psicossociais. De modo a permitir uma visão de conjunto, apresenta-se um conjunto de fatores significativos:

❖ **Conteúdo do trabalho**

Refere-se à falta de ciclos de trabalho curtos, ao facto do trabalho ser fragmentado, automático ou sem sentido (Eurofound & EU-OSHA, 2014; Gil-Monte, 2009, 2012; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010) e/ou ao sub/sobre aproveitamento das competências do trabalhador (i.e. as competências e capacidades do trabalhador não correspondem à profissão/tarefas atribuídas) (AESST, 2013; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010). A falta de variedade e complexidade das tarefas e consequente monotonia ou repetibilidade destas pode, igualmente, ser fonte de sofrimento no trabalho, na medida em que, na realização de trabalhos que envolvem múltiplas tarefas, o empregado tem maiores oportunidades de utilizar as suas habilidades e competências (Eurofound & EU-OSHA, 2014; Gil-Monte, 2009, 2012; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010; Shouteten & Witte, 1999, citado por Silva & Ferreira, 2013).

Diz ainda respeito à elevada incerteza e contínua exposição a pessoas através do trabalho (Gil-Monte, 2009; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010). Tomando como exemplo a profissão de professor, é exigido aos docentes que se relacionem com alunos, pais ou responsáveis, colegas e equipa técnica, relacionamentos esses que, em muitas ocasiões, podem ser ou tornar-se na organização, desenvolvimento da carreira e interação trabalho-casa.

Por fim, segundo Costa e Santos (2013), o afastamento entre trabalho prescrito e trabalho real pode também ser fonte de sofrimento no trabalho. A diferença entre trabalho prescrito e real implica a diferença entre: o que está planeado em termos de trabalho e o que realmente o trabalhador executa, fruto dos constrangimentos concretos e situacionais vividos na realidade da sua atuação. Tal pode levar a que o que se identifica ao nível da tarefa, e do que é suposto fazer, não coincida com os problemas realmente vividos pelo trabalhador, descurando dessa forma aquilo que de facto é o sofrimento que a sua atividade, o seu trabalho, lhe causam (Costa, et al., 2013).

❖ Carga de trabalho

Está relacionado com a incapacidade de lidar com as exigências da profissão, ou seja, se uma pessoa sentir que as exigências do trabalho são excessivas e que não consegue lidar com elas, tais exigências podem provocar stresse. O oposto também pode acontecer, sendo que a falta de exigências suficientes também pode ser um problema. Relaciona-se, ainda, com elevados níveis de pressão emocional e carga mental, bem como a contínua existência de prazos difíceis de cumprir (AESST, 2013; Eurofound & EUOSHA, 2014; Gil-Monte, 2009; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010).

❖ Horário de trabalho

As questões relacionadas com o horário de trabalho (como o trabalho por turnos, turnos noturnos, trabalho aos domingos, horários de trabalho rígidos e inflexíveis, horas imprevisíveis e horas longas ou que não permitam a socialização) são vistos como pouco compatíveis com a preservação do bem-estar e influenciam a disponibilidade temporal e emocional para as relações da esfera pessoal e familiar (Costa & Santos, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; Gil-Monte, 2012; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010).

❖ Autonomia

O trabalhador pode ser influenciado pelo nível de controlo que possui sobre a carga e o ritmo de trabalho, assim como sobre outros fatores de risco (AESST, 2013; Gil-Monte, 2012; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010). Por exemplo, quando um trabalhador tem controlo e influência sobre o modo como planeia e realiza o seu trabalho, isso ajuda-o a lidar com os desafios que se lhe apresentam. Mas, por outro lado, se não tem o controlo que se espera, se são outras pessoas a determinar o ritmo ou a forma como trabalha, então isto pode levar a sentimentos de stresse (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2013). A falta de flexibilidade nos requisitos e exigências do trabalho (AESST, 2013), bem como a baixa participação na tomada de decisão (Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010), são fatores de risco psicossociais e estes podem impedir que o trabalhador desenvolva e utilize novas competências (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2013). Concluindo, a autonomia e controle na tomada de decisões e na utilização das próprias

competências e criatividade, desperta o sentimento de que o indivíduo é pessoalmente responsável pelas consequências do trabalho que executa, o que resultará num maior grau de satisfação com o trabalho e compromisso com a organização (Silva, et al., 2013).

❖ **Participação e supervisão**

Relaciona-se com baixos níveis de apoio e estímulo para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal (AESST, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010). Por exemplo, o apoio e feedback positivos (quer por parte de colegas, quer por superiores; quer apoio social, quer apoio direto à profissão) podem ajudar as pessoas a superar as dificuldades (pois, assim, têm maior probabilidade de serem capazes de lidar com elevados níveis de pressão e exigência) e predizem a satisfação com o trabalho (AESST, 2013; Silva & Ferreira, 2013).

Está também relacionado com a má comunicação, a falta de definição ou acordo dos objetivos organizacionais (Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010), variáveis estruturais (tamanho e diferenciação das unidades, centralização, formalização), estrutura hierárquica, estilo de liderança (Gil-Monte, 2012) e a falta de reconhecimento no trabalho (Costa & Santos, 2013; EU-OSHA, 2014a).

Exemplificando, uma das características centrais do bem-estar no trabalho é o respeito dos superiores à liberdade de expressão dos empregados, isto é, o facto de os superiores permitirem que os empregados expressem seus pontos de vista sem temer represálias (Walton, 1973, citado por Silva & Ferreira, 2013).

❖ **Relações e apoio social**

Embora as diferenças de opinião sejam normais num ambiente de trabalho, os relacionamentos no trabalho podem provocar pressão psicológica quando os trabalhadores sofrem discriminação, possuem más relações com os superiores/colegas e/ou enfrentam conflitos interpessoais e/ou falta de apoio social (AESST, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; Gil-Monte, 2009, 2012; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010). Uma supervisão inadequada, incompreensiva ou insuportável também pode ser fonte de pressão psicológica no local de trabalho (Leka, et al., 2003).

Outro fator que pode ocorrer num local de trabalho e provocar esta pressão é o *mobbing* (Carvalho, 2010; Costa & Santos, 2013; AESST, 2013; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008;

Leka *et al.*, 2010), que diz respeito a um comportamento despropositado e repetido, dirigido a um trabalhador ou grupo de trabalhadores, com o objetivo de constranger, vitimizar, humilhar, prejudicar ou ameaçar as pessoas visadas, podendo ser realizado por um ou mais colegas ou membros do público com quem tais pessoas lidam durante o seu trabalho (Carvalho, 2010; Costa & Santos, 2013; AESST, 2013). O *mobbing* pode envolver violência (física, verbal ou psicológica), intimidação, ou assédio sexual, bem como atos mais subtis como isolamento físico ou social (AESST, 2013; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010), a supervisão excessiva, as críticas infundadas, o empobrecimento de tarefas, a sonegação de informações e perseguições no trabalho (Costa, et al., 2013). O objetivo destas condutas é o de tornar a vida de uma pessoa insuportável, provocando um desgaste constante e degradando o clima de trabalho, o que pode levar ao afastamento da vítima da comunidade de trabalho e, conseqüentemente, colocar em perigo o seu emprego (Carvalho, 2010).

❖ **Desempenho**

Muitas vezes quando existe uma falta de clareza sobre os diferentes papéis e responsabilidades que os trabalhadores têm, ou quando esses papéis e responsabilidades resultam em conflito, podem surgir, no trabalhador, frustrações a nível psicológico (AESST, 2013; Gil-Monte, 2009, 2012; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010). Por exemplo, pode ser solicitado a uma pessoa que realize tarefas que não considera como fazendo parte da sua função (ou que considera como pertencendo à função de outra pessoa), ou que julga que, por vezes, entram em conflito com colegas, superiores ou outras pessoas (como clientes). Poderá também surgir que um trabalhador sinta que o seu papel é incompatível com as suas competências e capacidades, ou seja, quando lhe atribuem papéis que estão além das suas capacidades, ou lhe é solicitado que assuma responsabilidades que considera humilhantes ou que não apresentam desafios (AESST, 2013).

❖ **Interesse pelo trabalhador/compensação**

O desenvolvimento da carreira pode ser uma fonte de afetação psicológica quando existe estagnação da carreira e incerteza, quando o trabalhador é subpromovido ou sobrepromovido, ou quando a remuneração é baixa (Gil-Monte, 2012; Leka *et al.*, 2003;

Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010). No que diz respeito à remuneração, por exemplo, uma compensação financeira justa e adequada, que permita ao trabalhador manter um padrão de vida apropriado, é uma das características fundamentais responsáveis pelo bem-estar no trabalho (Silva, et al., 2013). Finalmente, a existência de insegurança laboral e de baixo valor social para trabalhar podem, também, ser fatores de risco psicossociais para os trabalhadores (Gil-Monte, 2012; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010).

❖ **Suporte Social - (Interação trabalho-casa)**

O trabalhador pode enfrentar exigências laborais e familiares conflituosas, podendo ser um desafio conseguir conciliá-las, o que pode levar a conflitos de tempo, compromisso e apoio (CARIT & ACT, 2012; AESST, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; GilMonte, 2009, 2012; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010). Pode ainda enfrentar um baixo apoio em casa e problemas de dupla carreira (AESST, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010).

A vida fora do trabalho é importante não apenas por causa dos relacionamentos que aí se constroem, mas também devido às oportunidades necessárias para desligar e relaxar dos desafios do trabalho. Portanto, torna-se importante conseguir um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida familiar e pessoal (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2013).

❖ **Exigências Psicológicas**

As perturbações psicológicas, que os trabalhadores apresentam, advêm muitas das vezes de fortes exigências emocionais no trabalho (CARIT & ACT, 2012; AESST, 2007; Gil-Monte, 2009, 2012), acompanhadas pelo aumento do assédio moral e violência, (AESST, 2007; Gil-Monte, 2009, 2012).

2.3.3 Consequências dos riscos psicossociais

De acordo com a Agência Europeia (2007), entre os principais riscos profissionais nos próximos anos para mais de 190 milhões de trabalhadores em 27 países europeus, será precisamente os fatores psicossociais que podem levar a problemas de saúde, como

depressão, stresse, ansiedade, problemas de sono, entre outros. Existem fatores que contribuem para acentuar estas doenças, tais como a insegurança do emprego, o sentimento de insegurança, horários irregulares, intensificando o ritmo de trabalho, o aumento da complexidade das tarefas, o envelhecimento da força de trabalho e lidar com pessoas, especialmente no setor dos serviços (AESST, 2007).

Quando as condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio, o trabalho cria sentimentos de superioridade e confiança em si próprio, aumenta a motivação, a capacidade de trabalho, a satisfação no trabalho e melhora a saúde. Se, pelo contrário, houver desequilíbrio, os efeitos podem ser diversos. Partindo da insatisfação no trabalho, podem surgir efeitos psicológicos, reações de comportamento, consequências psicofisiológicas e, até mesmo, incidentes e acidentes de trabalho. É este conjunto de efeitos psicológicos, alterações de comportamento e consequências psicofisiológicas que se denomina estado de stresse.

Apresentam-se assim, as principais consequências que podem advir da exposição a riscos psicossociais:

❖ **Consequências psicológicas**

Os fatores psicossociais nocivos ao longo do tempo, pode originar uma diminuição das defesas psíquicas do trabalhador, provocando alterações emocionais como: irritabilidade; ansiedade; mau humor; angústia; isolamento; fadiga; problemas de relacionamento com colegas (CARIT & ACT, 2012; AESST, 2013; Leka *et al.*, 2003). Favorecendo assim, o aparecimento de transtornos emocionais tais como sentimentos de insegurança, ansiedade, medo, fobias, apatia, depressão, etc. Além disso, estas alterações podem ser acompanhadas de perturbações das funções cognitivas como a atenção, a memória, o pensamento, a concentração, etc.

❖ **Reações de comportamento**

As reações de comportamento afetam tanto a vida pessoal e familiar, como a vida social e profissional do trabalhador, repercutindo na eficiência das organizações. A Organização Internacional do Trabalho (2014) classifica os transtornos do comportamento em:

- **Comportamentos ativos:** reclamações, greves, enfrentamentos com chefes e superiores hierárquicos, atrasos, etc.
- **Comportamentos passivos:** resignação, indiferença pela qualidade do trabalho, absentismo, falta de participação, não ter vontade de estar com outras pessoas, sentir-se agoniado, infeliz, não conseguir dormir bem, abusar da comida, do álcool ou o tabaco, etc.

❖ **Consequências psicofisiológicas**

Foi demonstrado que existe uma relação entre os fatores psicossociais e uma série de transtornos funcionais físicos e estados psicológicos extremos. O aparecimento de um ou outro transtorno depende da sensibilidade de cada pessoa, já que este tipo de alterações costuma afetar a parte mais débil de cada indivíduo.

Como já tinha sido abordado anteriormente, estudos longitudinais e revisões sistemáticas têm indicado que o stresse provocado pelo trabalho está associado à incidência de doenças cardíacas, inibição do sistema imunitário, lesões musculoesqueléticas, transtornos digestivos e alguns tipos de cancro e de problemas do sistema reprodutor (CARIT & ACT, 2012; AESST, 2013; Gil-Monte, 2009; Kompier & Marcelissen, 1990, citado por Leka *et al.*, 2010; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2010). Além disso, segundo Quick, Horn and Quick (1986, citado por Leka *et al.*, 2010), a exposição a fatores de risco psicossociais está associada à aceleração do aparecimento da doença e ao agravamento do impacto desta.

❖ **Incidentes e acidentes de trabalho**

É também verificável, como consequência da exposição a estes riscos, alterações cognitivas tais como: tornar-se incapaz de relaxar e concentrar-se ou ter dificuldade em pensar logicamente (CARIT & ACT, 2012; AESST, 2013; Leka *et al.*, 2003), apreciando menos o seu trabalho e sentindo-se menos comprometido com ele (Leka, et al., 2003). Estas condições podem gerar no trabalhador distrações, comportamentos inseguros, falta de vontade, desleixo, que pode resultar em incidentes ou acidentes.

2.3.4 Avaliação dos fatores de risco psicossociais

Foi definida a avaliação do risco no trabalho como o processo destinado a avaliar a magnitude desses riscos que não podem ser evitados, obtendo-se as informações necessárias para que o empregador seja capaz de agir de forma adequada sobre as medidas preventivas a serem tomadas (Surgeon, 2000). Portanto, a avaliação de risco psicossocial inclui a identificação do risco, a descrição e a avaliação e classificação deste, devem *a posteriori* criarem-se propostas de medidas de prevenção, de modo a eliminar ou reduzir os riscos psicossociais. O tempo para a aplicação destas medidas deverá ser definido consoante o nível de risco a que o trabalhador se encontra exposto.

Assim, a avaliação de riscos psicossociais **engloba quatro passos** (adaptado de Rodrigues, et al., 2013):

I. Identificação dos fatores de risco psicossociais no trabalho

Descrição dos elementos, condições e processos de trabalho e a(s) atividade(s) desempenhada(s) pelo trabalhador, com ênfase nos possíveis riscos psicossociais daí advindos. Exige rigor na enumeração e caracterização dos fatores de risco psicossociais e requer, para além da observação, a descrição e interpretação do contexto do trabalho que poderá ocasionar efeitos negativos na saúde do trabalhador.

II. Identificação dos trabalhadores expostos

Nesta etapa dever-se-á identificar os trabalhadores expostos aos fatores de risco psicossociais, de que forma a exposição ocorre (ex. frequência e intensidade da exposição, entre outros), e proceder-se à quantificação dos efeitos na saúde (sintomas e danos).

III. Estimativa dos riscos psicossociais

Após a recolha da informação referida, dever-se-á estimar a “probabilidade de exposição” (quantas vezes a exposição pode ocorrer):

- Probabilidade de exposição ao fator de risco psicossocial profissional:
 - **Adequado:** Não há exposição ao fator de risco;
 - **Melhorável:** Rara exposição ao fator de risco;
 - **Risco elevado:** Exposição frequente ao fator de risco;

- **Risco muito elevado:** Exposição muito frequente ao fator de risco.

IV. Valoração dos riscos psicossociais

Esta etapa permite estimar a magnitude e aceitabilidade dos riscos psicossociais, de forma a obter indicações sobre a necessidade de medidas de intervenção na perspetiva de monitorização ou controlo dos fatores de risco. Para tal, deve cruzar-se a probabilidade de ocorrência da exposição ao fator de risco com a gravidade do efeito no trabalhador. O resultado desta análise determina um “nível de risco”, o que permite priorizar/hierarquizar as medidas corretivas a implementar (Rodrigues, et al., 2013).

3 Enquadramento Legal

Em Portugal, as primeiras preocupações com a temática de SST surgiram após o ano de 1852, numa altura em que as obras públicas de estradas, portos e caminhos-de-ferro estavam no seu auge. No entanto, só a 27 de agosto de 1855 é promulgado um decreto que procurou regulamentar a atividade industrial no que refere à Higiene, Segurança e Salubridade, nomeadamente decretando o licenciamento dos estabelecimentos que conferissem perigosidade para a saúde das populações circundantes. Note-se que estas questões ganharam mais relevância em 1867 após a aprovação e publicação do primeiro código civil português (Cosme, 2006).

Em 1895, é publicada legislação relativa à segurança no trabalho na área da construção civil e, mais tarde, em 1922, é aprovado um novo Regulamento de Higiene, Segurança e Salubridade com disposições gerais e específicas para as indústrias insalubres, perigosas ou tóxicas (Cosme, 2006).

No âmbito das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho, foi publicada a Lei de 1942 em 27 de julho de 1936, sendo a primeira a abordar estas questões (Pereira, 2012).

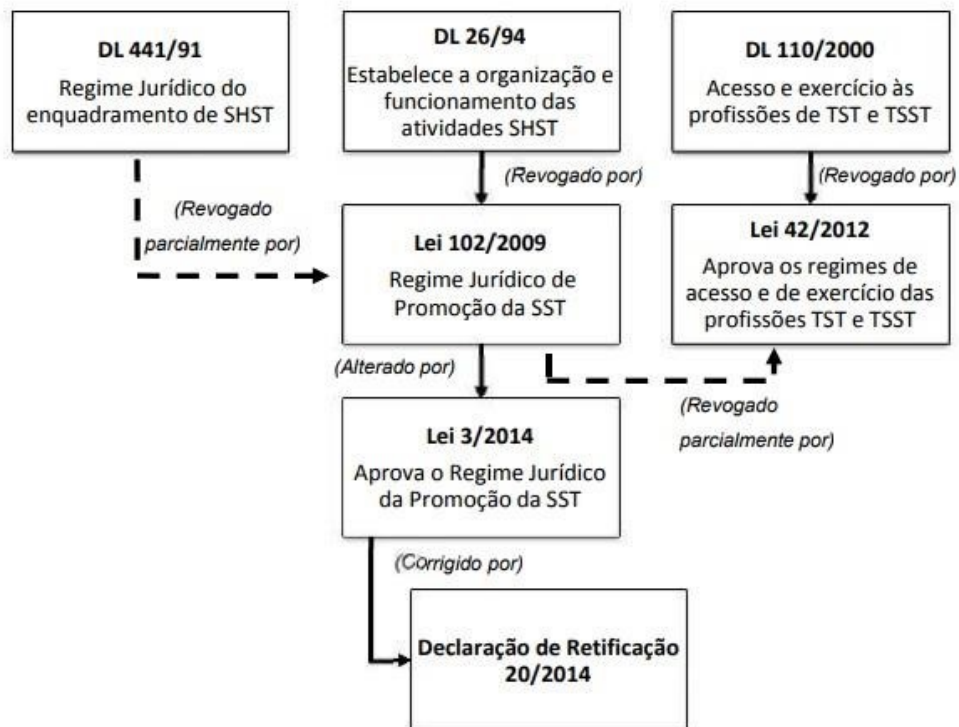
O primeiro regime jurídico geral de SST, que transpôs internamente a Diretiva Comunitária 89/391/CEE, surgiu em 1991 e, apesar da Constituição da República Portuguesa ter sido publicada em 1976, só na terceira revisão, efetuada em 1992, é referido na alínea c) do ponto 1 do art.º 59 “*que todos os trabalhadores têm direito à prestação do trabalho em condições de Higiene e Segurança*” (Pereira, 2012).

Desde aí, outras regulamentações adjacentes surgiram, das quais se destacam o Decreto-Lei nº 26/94, de 1 de fevereiro, que veio estabelecer o regime de organização e funcionamento das atividades de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, e o Decreto-Lei nº 110/2000, de 30 de junho, que estabeleceu as condições de acesso e exercício das profissões de Técnico e de Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho, bem como as normas específicas para a homologação dos cursos de formação profissional. Estes diplomas foram preeminentes para que a SST fosse incorporada no contexto organizacional, pois contribuíram para a definição de um quadro referencial na organização dos serviços de SST e no seu exercício profissional.

A consolidação do regime jurídico de SST em Portugal foi plenamente alcançada com a aprovação do Código do Trabalho, inicialmente em 2003 e, mais recentemente, em 2009. Este último, a Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, remete, através do seu artigo 284º, para legislação específica a regulamentação da prevenção e da reparação em matéria SST, ou seja, a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro (Regime Jurídico de Promoção de SST, revoga parcialmente o Decreto-Lei nº 441/91, de 14 de novembro), e a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro (Regime de Reparação de AT e DP). A Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, congrega num só documento toda a legislação que até à data estava dispersa, como afirma (Neto, 2011).

De seguida, apresenta-se esquematicamente o contexto legal atual relativamente ao regime jurídico de SST e os regimes de acesso à profissão, partindo das três disposições legais iniciais:

Figura 1- Esquema do quadro legislativo nacional atual.



Fonte: Ramalho, 2016

É assim verificável a existência leis que atestam a segurança e saúde dos trabalhadores no seu meio laboral, porém os riscos psicossociais são uma temática ainda pouco definida e explorada em termos de legislação, sendo que não há nenhuma que especifique este tema e que assegure a segurança dos trabalhadores nesta área. Verifica-se apenas referência a estes riscos no Decreto-Lei n. 102/2009, de 10 de setembro, onde está descrito no Artigo 15.º do capítulo II - *Obrigações gerais do empregador e do trabalhador*:

“d) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;”

“e) 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.”

Na abordagem teórica ao tema apresentam-se várias consequências comprovadas que podem advir de uma exposição a este tipo de riscos e como tal considera-se emergente a atribuição da devida atenção ao tema, para que seja criada uma legislação objetiva e concreta que possa ser aplicada em casos futuros.

4 Metodologia

Este estudo procura saber quais os principais fatores de riscos psicossociais a que trabalhadores de uma empresa de construção civil se encontram sujeitos, e como tal, foi necessário criar uma metodologia de estudo para se chegar aos resultados obtidos.

O capítulo da metodologia é um processo lógico que explicita as diversas fases do processo de investigação para chegar ao conhecimento ou à demonstração da verdade.

Os elementos constituintes são:

- Justificação do estudo;
- Delineamento da investigação (classificação da investigação em termos quantitativos, método e técnicas);
- Procedimentos;
- Pergunta de partida, objetivos gerais e específicos;
- Modelo de análise (base teórica que irá convergir na identificação de conceitos – indicadores – variáveis);
- Apresentação do instrumento, variáveis e verificação da consistência;
- Estratégia de tratamento de dados (apresentação do software a utilizar para tratamento de dados e previsão sobre o modelo estatístico para o tratamento dos dados).

4.1 Justificação do Estudo

Com o decorrer das diversas iniciativas, anteriormente referidas, relacionadas com o tema dos riscos psicossociais, com especial destaque para a campanha do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, da OIT, que teve como tema “Stresse no Trabalho: Um Desafio Coletivo”, relativa ao ano de 2016, apercebendo-se da pertinência e

importância do tema, bem como considerando as exigências legais atualmente em vigor, o Departamento de Segurança da empresa definiu como objetivo, para o biênio 2018-2019, integrar na sua gestão de riscos, a gestão dos riscos psicossociais.

Para tal, definiu uma linha de ação conforme a seguir se apresenta:

1. Sensibilizar todos os colaboradores para os riscos psicossociais, com a elaboração e afixação de um Poster nos diversos estaleiros e centros produtivos da empresa;
2. Criação de procedimento e ferramentas de identificação e avaliação de riscos psicossociais;
3. Reunião com todos os técnicos de segurança da empresa, para discussão e aprofundamento de conhecimentos sobre este tema;
4. Realização de uma campanha de avaliação de riscos psicossociais a todos os colaboradores da empresa;
5. Identificação de possíveis medidas a desenvolver para a redução destes riscos;
6. Propor à administração as medidas identificadas e integrá-las na gestão de riscos;
7. Acompanhar a implementação das medidas aprovadas e efetuar nova avaliação no próximo ano.

A escolha deste tema teve por base a motivação de pessoal de se considerar que é de grande importância a abordagem deste tema e o intuito de passar ao público em geral a realidade que existe no setor da construção civil e obras públicas. No ponto de vista de investigação a forte motivação de perceber com maior objetividade quais os fatores que contribuem para esta “realidade”.

A seleção da área de investigação teve por base a atividade laboral do autor da presente dissertação, enquanto responsável pelo departamento de segurança no trabalho, ser a construção civil a sua área de aplicação e pelo valor acrescentado que este estudo irá trazer para a empresa, unindo a investigação académica às necessidades da empresa. Reforçando também o facto de ser evidente que os trabalhadores desta área se

encontram expostos a variados riscos diariamente, sendo esta a atividade laboral que apresenta um maior índice de acidentes de trabalho e onde os trabalhadores se deparam constantemente com novos cenários, utilizando os mais variados equipamentos e maquinarias.

Geralmente são observáveis e contabilizados os riscos físicos a que os trabalhadores estão expostos, mas não os riscos psicológicos, que podem trazer consequências tão ou mais graves, sendo principalmente por esta “mentalidade social” de desvalorização da vertente psicológica e pelo conhecimento adquirido dentro da área, que se decidiu que o estudo desta temática seria uma mais-valia, pretendendo-se identificar os potenciais “causadores” do mau estar psicológico dos trabalhadores.

4.2 Delineamento da investigação

Considerando que se pretende estudar um contexto real, optou-se pelo método de estudo de caso (Yin, 2001). Este permite uma análise detalhada do fenómeno inserido no seu contexto real, pois só assim é possível compreender a relação e influência do contexto no fenómeno e vice-versa, transmitindo uma ideia holística e integrada da problemática em estudo (Hartley, 2004).

Apresenta-se como características deste método, segundo (Benbasat, et al., 1987):

- Fenómeno examinado em seu contexto natural;
- Dados recolhidos em múltiplas fontes;
- Sem utilização de controlo ou manipulação;
- Foco num evento contemporâneo;
- Resultados dependem fortemente da capacidade de integração do investigador.

Este é um estudo não-experimental de carácter exploratório (Sampieri, et al., 2006), pretendendo aceder às perceções de trabalhadores da construção civil sobre os fatores de riscos psicossociais a que estão expostos no seu trabalho.

Enquadra-se num estudo exploratório pois é o tipo de pesquisa particularmente útil quando se tem uma noção vaga do problema de pesquisa. Por isso, é apropriado para inícios de investigação, quando a familiaridade, o conhecimento e a compreensão dos

objetos de pesquisa, por parte do pesquisador são geralmente, poucos ou inexistentes (Mattar, et al., 2014).

Poderemos afirmar que será seguido o modelo de pesquisa quantitativa, em que o objetivo é obter como resultado índices numéricos que apontam preferências, comportamentos e outras ações dos indivíduos que pertencem a determinado grupo ou sociedade. Este tipo de pesquisa é objetivo, pois segue modelos padronizados de investigação, como os questionários com resposta de múltipla escolha, que será o utilizado na presente investigação.

4.3 Procedimentos

Primeiramente realizou-se um pedido de autorização à administração da empresa para a realização da investigação e da aplicação dos questionários aos colaboradores da mesma.

Após obtenção da autorização, e com a colaboração deste, distribuíram-se os questionários pelos trabalhadores. Esta distribuição foi realizada através de dois meios: via correio eletrónico e em formato papel. Estes dois meios foram necessários uma vez que nem todos os colaboradores da empresa dispõem de correio eletrónico.

Os questionários, em formato papel, foram distribuídos e recolhidos pelo autor da presente dissertação contando com a ajuda crucial dos técnicos de segurança e saúde no trabalho da empresa. Em suporte informático, foi criado o questionário no Google e divulgado via correio eletrónico. Para posterior tratamento dos dados, também os questionários recolhidos em papel foram inseridos no questionário online.

O questionário contém uma pequena explicação do método utilizado assim como do modo de preenchimento. A recolha de dados deve garantir os mais importantes critérios que são o anonimato e a confidencialidade dos dados recolhidos. Entende-se este requisito como um preceito legal, mas sobretudo como um direito moral de todas as pessoas.

A aplicação dos questionários decorreu nos meses de abril e maio de 2018.

4.4 Pergunta de partida

Toda a investigação deve resultar numa resposta precisa, suscitada por uma questão precisa. A investigação é assim a procura de uma resposta a um dado problema. O problema deve ser levantado como uma proposição interrogativa, é uma dificuldade teórica ou prática, para a qual se deve encontrar solução (Soares, 2003). Assim sendo, nesta investigação considera-se necessário estabelecer uma questão de partida, a qual se pretende ver solucionada:

- Quais são e em que medida é que os riscos psicossociais afetam a segurança e a saúde dos trabalhadores de uma empresa do setor da construção civil?

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo Geral

O principal objetivo do presente estudo será de avaliar a exposição de trabalhadores aos riscos psicossociais, em trabalhadores de uma empresa do setor da construção, integrando a análise e avaliação destes riscos, no processo de gestão de riscos da empresa.

4.5.2 Objetivos específicos

Utilizando uma metodologia agregada de avaliação pretende-se:

- Analisar e avaliar os fatores de risco psicossociais dos trabalhadores da empresa, através de um instrumento direcionado para a avaliação;
- Elaborar proposta de intervenção para redução dos níveis de risco, com o objetivo de os tornar aceitáveis, tendo em conta os padrões definidos pela empresa;
- Implementar um plano de intervenção, que permita a redução dos níveis de risco psicossociais;
- Definir medidas de monitorização e controlo, que garanta a integração dos riscos no processo de gestão.

Para concretizar os objetivos e considerando a abordagem quantitativa deste estudo optou-se pela utilização do Método de Avaliação de Fatores Psicossociais (FPSICO). O principal objetivo deste método é o de proporcionar uma ferramenta para a identificação e avaliação de fatores risco psicossociais. O método fornece assim informação para o diagnóstico psicossocial numa empresa ou zonas parciais da mesma (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012).

4.6 Procedimentos metodológicos

O Método FPSICO foi desenvolvido pelo Instituto Nacional de Segurança e Higiene no Trabalho de Espanha (INSHT) com o intuito de favorecer a identificação de fatores de risco psicossociais, incluindo características sociodemográficas das pessoas e dos postos de trabalho em estudo. (Neto, et al., 2014)

Permite obter resultados dos trabalhadores de forma individual e coletiva, mas a utilização individual é desencorajada, tanto pela natureza interna da utilização do presente método como pela informação que se procura (Neto, et al., 2014). Por estes motivos, neste projeto, os resultados obtidos serão analisados de forma coletiva, garantindo-se também o anonimato dos respondentes.

Este método também serve um intuito evolutivo, criando condições para monitorizações continuadas, o que será útil para a identificação de necessidades de mudanças na organização e na otimização dos recursos humanos e do seu bem-estar (Neto, et al., 2014).

Este método é composto por quatro instrumentos, uma ficha de caracterização das condições prévias, uma ficha de possíveis indicadores de efeitos na organização, um questionário para recolha das perceções e características das/os trabalhadoras/es e fichas para a planificação de ações preventivas.

Neste estudo, apenas foi aplicado o questionário individual a partir da definição de fatores psicossociais, que apresenta questões relativas às condições presentes no trabalho, à organização e ao conteúdo do trabalho, que podem afetar tanto o progresso do trabalho como a saúde dos trabalhadores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene

en el Trabajo, 2012). Para complementar esta escala, é utilizado, juntamente, um questionário para a obtenção de dados sociodemográficos e socioprofissionais dos trabalhadores, como referido no ponto 5.1.

Segundo o INSHT (2012) é importante destacar as cinco possibilidades de aplicação deste método de avaliação de fatores de risco psicossociais:

- I. **Para a avaliação de situações específicas:** a aplicação o método em dado momento pode ser referido como uma "tomada de consciência" desse dado momento. Os resultados mostram que magnitude e que características apresentam determinados fatores psicossociais em um determinado grupo, permitindo diagnosticar condições.
- II. **Para localizar fontes de problemas:** dada a existência de um problema e, a fim de estabelecer possíveis soluções, o método identifica algumas das áreas de onde é originário esse problema e, assim, orienta possíveis ações a implementar.
- III. **Para projetar alterações (de conteúdo, magnitude e direção) e priorizar ações de intervenção:** Face a realização de algumas mudanças na organização para a resolução de um problema. Os resultados obtidos após a aplicação de método, podem orientar tanto para estabelecer que tipo ação deve ser levada a cabo, como para determinar intensidade ou urgência da aplicação desta ação ou ainda para indicar qual a área onde se deverá intervir (ex: departamento de contabilidade). Além disso, os resultados obtidos, a partir da aplicação deste método, podem proporcionar uma orientação para priorizar algumas ações de intervenção sobre outras.
- IV. **Para a comparação de um grupo** em dois momentos distintos ou **entre diferentes grupos**, pois os resultados deste método são padronizados, dados de uma aplicação a um determinado grupo podem ser comparados com dados recolhidos num outro grupo ou no mesmo grupo, mas em momentos diferentes. Isto irá permitir, por uma parte, avaliar a evolução das condições psicossociais de trabalho ao longo do tempo ou avaliar o impacto de algumas alterações e, por outro, respeitar as diferenças que existem a este nível entre os diferentes grupos.

- V. Para tomar consciência da situação:** o uso do método pode contribuir para a propagação de novas perspectivas sobre a organização do trabalho e para enriquecer o debate dentro da empresa. Conceitos e pontos de vista divergentes, muitas das vezes em algumas empresas, podem ser a fonte de alguns problemas.

O questionário do Método FPSICO contempla 44 questões, algumas delas com vários itens, perfazendo assim um total de 89 questões. Este dá-nos a informação acerca de 9 fatores, nomeadamente:

1. Tempo de trabalho (TT);
2. Carga de Trabalho (CT);
3. Exigências Psicológicas (DP);
4. Autonomia (AU);
5. Conteúdo do trabalho (VC);
6. Supervisão/Participação (PS);
7. Desempenho (DR);
8. Interesse pelo trabalhador/compensação (ITC);
9. Relações e apoio/suporte social (RAS).

É observável que os fatores de risco socioprofissionais acima apresentados, são suscetíveis de serem estudados através da aplicação do questionário FPSICO. Estes, encontram-se devidamente definidos e explicitados, no ponto 2.3.2-Principais fatores.

Este questionário tem por base várias escalas de seguida explicadas. Primeiramente, e abordando o questionário relativo aos dados sociodemográficos e socioprofissionais dos trabalhadores, temos a escala numérica, em que os inquiridos terão de atribuir a uma dada questão um valor entre 0 a 10. Neste caso será utilizada para dar a conhecer o nível de cansaço dos trabalhadores antes e depois de um dia de trabalho (Cação, 2011).

A maioria das questões apresentadas no FPSICO tem por base a Escala Likert (1932).

Esta é uma escala de resposta psicométrica² utilizada na maioria das vezes em pesquisas de opinião. Ao contrário das perguntas sim/não, a escala de Likert permite-nos medir as atitudes e conhecer o grau de conformidade dos inquiridos (Llauradó, 2015).

Segundo Llauradó (2015) podemos usá-lo para medir diferentes atitudes e comportamentos de um inquirido, contudo neste caso específico pretende-se medir:

- A frequência com que determinado acontecimento é realizado;
- O nível de participação em determinada atividade/decisão;
- A avaliação de chefias, grau de formação proporcionado.

É apresentado um conjunto de dimensões de atitudes para os quais os inquiridos têm de indicar o grau de concordância com a afirmação, assinalando uma das posições numa escala de 4, em raras exceções 5, para o caso de estudo.

Esta escala apresenta algumas **vantagens** como:

- Do ponto de vista do desenho do questionário, é uma escala fácil de se construir;
- Do ponto de vista do inquirido, oferece a possibilidade da intensidade da sua opinião em perguntas complexas.

Por outro lado, existem algumas **desvantagens** associadas, como:

- A falta de aprofundamento qualitativo, na maioria das vezes como são feitas várias perguntas que levam o inquirido a concordar e/ou discordar, não se pergunta o motivo que o levou a discordar ou concordar com aquelas afirmações;
- É difícil trabalhar com respostas neutras, como: "não concordo nem discordo".

Têm-se ainda neste questionário, em raras exceções, a utilização da escala de escolha múltipla, em que o inquirido deverá escolher uma entre várias hipóteses apresentadas.

4.6.1 Aplicação do Método

Como foi referido anteriormente o principal objetivo do método FPSICO é o de proporcionar uma ferramenta para a identificação e avaliação de fatores risco

² A psicometria é um ramo da estatística que estuda fenómenos psicológicos

psicossociais, fornecendo informação para o diagnóstico psicossocial de uma empresa ou zonas parciais da mesma (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012).

Abaixo apresenta-se uma tabela onde é possível observar a relação entre os fatores de risco psicossociais e os respetivos itens presentes no questionário, permitindo também a realização do estudo da vida social dos trabalhadores e das exigências psicológicas, veja-se:

Tabela 1-Relação de fatores de risco psicossociais avaliados pelo FPSICO

Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.
Tempo de Trabalho	
• Trabalho aos sábados	1
• Trabalho aos domingos e dias festivos	2
• Tempo de descanso semanal	5
• Conciliar vida profissional e vida social	6
Autonomia	
• Autonomia temporal	3
- Possibilidade de resolver assuntos pessoais	7
- Distribuição de pausas regulamentares	8
- Realização de pausas não regulamentares	9
- Gestão do ritmo de trabalho	
• Autonomia nas decisões	
- Atividades e tarefas	10a
- Distribuição de tarefas	10b
- Distribuição do espaço de trabalho	10c
- Métodos, procedimentos e protocolos	10d
- Quantidade de trabalho	10e
- Qualidade do trabalho	10f
- Resolução de problemas	10g
- Distribuição de horários de trabalho alternados	10h

Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.
Carga de Trabalho	
<ul style="list-style-type: none"> • Pressão de tempo - Tempo atribuído à tarefa - Tempo de trabalho com rapidez - Aceleração do ritmo de trabalho • Esforço na atenção - Tempo de atenção - Intensidade da atenção - Atenção sobre diversas tarefas - Interrupções - Efeitos das interrupções - Previsibilidade das tarefas • Quantidade e dificuldade da tarefa - Quantidade de trabalho - Dificuldade do trabalho - Necessidade de auxílio - Trabalho fora do horário regular 	<p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>27</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>32</p> <p>26</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>4</p>
Exigências psicológicas	
<ul style="list-style-type: none"> • Exigências cognitivas - Capacidades necessárias • Exigências emocionais - Requisitos ao lidar diretamente com pessoas - Esconder as emoções perante os superiores - Exposição a situações com impacto emocional - Conceder respostas emocionais 	<p>33a -33e</p> <p>33f</p> <p>34</p> <p>35</p> <p>36</p>
Variedade/conteúdo	
<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho monótono • Sentido do trabalho • Contributo do trabalho • Reconhecimento do trabalho 	<p>37</p> <p>38</p> <p>39</p> <p>40</p>
Participação/ Supervisão	
<ul style="list-style-type: none"> • Grau de participação • Controlo exercido pelo superior hierárquico 	<p>11</p> <p>12</p>

Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.
Interesse pelo trabalhador/ compensação	
• Informação proporcionada ao trabalhador	13
• Possibilidade de desenvolvimento profissional	41
• Valorização da formação	42
• Equilíbrio entre esforço e recompensas	43
• Satisfação com o salário	44
Desempenho	
• Ambiguidade do papel	14
• Conflito de papel	15a - 15d
• Sobrecarga do papel	15e
Relações de Apoio/Suporte Social	
• Apoio social instrumental de diferentes fontes	16
• Qualidade das relações	17
• Exposição a conflitos interpessoais	18a
• Exposição a situações de violência	18b - 18d
• Gestão pela instituição das situações de conflito	19
• Exposição a discriminação	20

Tradução de: INSHT 2012, Notas Técnicas de Prevención 926: Factores psicossociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, pp.3.

4.6.2 Interpretação de resultados do método FPSICO

Para determinar o nível de risco da empresa, que é o objetivo final da ferramenta, a pontuação de cada trabalhador em cada fator é transformada num percentil, para posteriormente se contabilizar a percentagem de trabalhadores que se situam em cada uma das categorias estabelecidas segundo do critério da Tabela 5 (Muñiz, 2005; Prieto, et al., 2000). Em função das percentagens de trabalhadores em cada categoria, deve-se verificar a existência ou não de exposição aos fatores de risco psicossociais em estudo.

Tabela 2-Critérios para avaliar a probabilidade de risco

Percentil Obtido	Probabilidade de risco
Percentil \geq P85	Muito elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Melhorável
Percentil $<$ P65	Adequado

O nível de exposição mede a frequência de exposição ao risco, para um risco concreto, o nível de exposição pode-se estimar em função dos tempos de permanência nas áreas de trabalho (Mendonça, 2013), como se pode observar na tabela a abaixo indicada:

Tabela 3-Determinação do nível de exposição

Nível de Exposição	Significado
Muito elevada	Várias vezes durante a jornada laboral com tempo prolongado
Elevada	Várias vezes durante a jornada de trabalho, se bem que com tempos curtos
Melhorável	Algumas vezes durante a jornada de trabalho e com um período curto de tempo
Adequada	Irregularmente

4.6.3 Estratégia de tratamento de dados

Pretendendo tirar partido das potencialidades, das diferentes ferramentas de análise de dados, que mais se adequavam às necessidades do presente trabalho, optou-se por utilizar a aplicação FPSICO versão 4.0, o Microsoft Excel e o IBM SPSS, versão 24.

O programa informático Microsoft Excel foi utilizado para a criação de tabelas e gráficos que facilitam a apresentação de resultados. A aplicação FPSICO é a ferramenta que realiza o diagnóstico psicossocial da empresa, com base nos questionários aplicados e foi aqui utilizada com este fim diagnóstico. Por fim, utilizou-se o software SPSS para realizar a análise de variância (ANOVA) dos dados obtidos.

4.7 Validação de procedimentos

O Teste ANOVA é utilizado para a verificação da validade das hipóteses apresentadas. Recorre-se a este teste estatístico, pois realiza a análise de variância e compara médias de diferentes populações, para verificar se essas populações possuem médias iguais ou não, permitindo que vários grupos sejam comparados. A escolha, teve em conta a necessidade de, em alguns casos, ser necessário a comparação de mais do que duas médias num grupo (por exemplo: a variável independente “departamento” foi dividida em 9 grupos distintos a ser comparados). É também importante frisar, que na aplicação deste teste considerou-se que:

Se $p < 0.05$, rejeitamos a hipótese de igualdade das médias.

Foram realizados os seguintes testes estatísticos ANOVA de relação entre os fatores de risco psicossociais e as variáveis independentes "Sexo", "Doença ou Lesão", "Número Médio de Horas Diárias de Trabalho" e "Departamento".

A apresentação dos valores obtidos neste teste encontra-se no anexo II do presente documento, sendo que p surge como “p” ANOVA.

Para verificar a consistência interna da escala, recorre-se ao coeficiente α ou alpha de Cronbach, que foi apresentado por Lee J. Cronbach, (1951), como uma forma de estimar a fiabilidade de um questionário aplicado numa pesquisa. Neste método, para cada um dos fatores, bem como para a escala global, existe um coeficiente α ou alpha de Cronbach, que é indicador da fiabilidade na consistência interna deste instrumento. Os critérios para interpretação destes valores estão definidos do seguinte modo (Muñiz, 2005, Prieto e Muñiz, 2000):

- Superior a 0,9 – consistência muito boa;
- Entre 0,8 e 0,9 – consistência boa;
- Entre 0,7 e 0,8 – consistência razoável;
- Entre 0,6 e 0,7 – consistência fraca;
- Inferior a 0,6 – consistência inadmissível.

No caso de estudo, para a escala no seu global, o coeficiente α de Cronbach é de **0,854** ($n = 196$), o que indica uma excelente fiabilidade, sendo que o método tem estabelecido um $\alpha = 0.895$ ($n = 1108$) não existe uma discrepância significativa. (Muñiz, 2005 ou Prieto

e Muñiz, 2000). É também possível verificar o coeficiente, do método, para cada um dos fatores, como se apresenta na seguinte tabela:

Tabela 4-Coeficiente de fiabilidade de alpha de Cronbach para cada um dos fatores do FPSICO

Fatores do FPSICO	n	alpha de Cronbach do método (Muñiz 2005)	alpha de Cronbach do estudo
Tempo de Trabalho	1660	0,697	0,855
Autonomia	1455	0,865	0,850
Carga de Trabalho	1593	0,733	0,853
Exigências psicológicas	1465	0,737	0,852
Conteúdo de Trabalho	1539	0,705	0,854
Participação/Supervisão	1549	0,732	0,852
Interesse pelo trabalhador/ compensação	1556	0,844	0,855
Desempenho	1582	0,842	0,854
Relações de apoio/suporte social	1520	0,716	0,854

Fonte: Questionários aplicados, maio de 2018

É observável, que em todos os fatores, o valor do coeficiente de fiabilidade encontra-se com uma boa consistência.

4.8 Caracterização do Contexto Institucional onde decorreu a investigação

O projeto será desenvolvido numa empresa portuguesa que exerce a sua principal atividade no setor da construção civil e obras públicas, sediada em Oeiras, cuja fundação da empresa remonta à década de 70. O crescimento da empresa é acompanhado pela expansão geográfica, iniciando-se nessa mesma década a atividade nos Açores e na Madeira. Atualmente desenvolve também atividades em Angola, Marrocos, Cabo Verde e Equador.

As atividades desenvolvidas pela empresa abrangem praticamente todos os domínios das Obras Públicas e diferentes áreas de negócios, nomeadamente:

→ **Engenharia e construção:**

- Vias de comunicação terrestres (auto-estradas, estradas, vias ferroviárias e aeroportos);
- Obras de arte (túneis, viadutos, pontes, etc...);
- Obras marítimas e portuárias;

- Obras hidráulicas;
- Construção civil;
- Requalificação urbana;
- Infraestruturas desportivas.

→ **Indústria:**

- Exploração de pedreiras;
- Produção e comercialização de agregados, misturas betuminosas e betão hidráulico.

→ **Imobiliário**

- Promoção imobiliária.

A empresa, em Portugal Continental, exerce as suas atividades em diversos locais do território nacional sendo constituída por uma média de 500 trabalhadores, distribuídos de acordo com os seus principais centros de produção localizados, nos distritos de Beja, Coimbra, Évora, Faro, Lisboa, Santarém, Setúbal e Viseu.

5 Apresentação e descrição dos resultados

Este capítulo encontra-se organizado em três partes. Na primeira parte procede-se à caracterização da amostra para se determinar a distribuição dos trabalhadores em função dos dados sociodemográficos e socioprofissionais. Na segunda parte são identificados quais os principais fatores de risco psicossociais e por fim, na terceira parte, é realizada a caracterização dos riscos psicossociais analisando a sua relação com as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais.

5.1 Caracterização da amostra

A amostra é constituída por 196 trabalhadores da empresa de construção em estudo, sendo que o pedido de preenchimento do questionário foi requerido aos 485 funcionários que trabalham na empresa em Portugal Continental, obtendo-se assim uma taxa de resposta de cerca de 40%. Para a caracterização desta amostra, descrevem-

se as características: sexo, idade, número médio de horas de trabalho diárias, departamento afeto e o nível de cansaço antes e depois da atividade laboral.

Na empresa em estudo, à qual estão vinculados os indivíduos que compõem a amostra, o número de trabalhadores do sexo masculino é muito superior ao número de trabalhadores do sexo feminino, verificando-se que os indivíduos do sexo masculino representam 86,2% (n=169) da amostra e que o valor para o sexo feminino é bastante inferior, representando apenas 13,8% (n=27) (Gráfico 1).

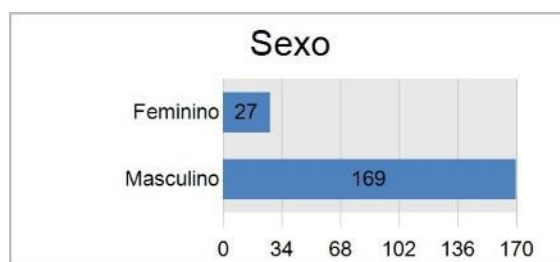


Gráfico 1-Distribuição dos trabalhadores em função do sexo

Relativamente ao sexo dos trabalhadores, a nossa amostra tem correspondência com o panorama da construção civil, pois este setor de atividade caracteriza-se por empregar um número muito elevado de trabalhadores do sexo masculino (Romcy, 2013).

Relativamente à idade, existe nesta amostra predominância do grupo etário entre os 35 e 44 anos, representando 48,35 % dos trabalhadores. O grupo etário com menor representação é o dos trabalhadores com mais de 65 anos, com cerca de 1 % (Tabela 5).

Tabela 5-Distribuição dos trabalhadores em função do grupo etário

Faixa Etária	n	Percentagem (%)
16-24 anos	4	2,04
25-34 anos	18	9,18
35-44 anos	83	42,35
45-54 anos	53	27,04
55-64 anos	36	18,37
Mais de 65 anos	2	1,02
Total	196	100

Fonte: Questionários aplicados, maio de 2018

A idade mínima dos trabalhadores é de 21 anos e a máxima de 65 anos, sendo que a média de idades na empresa se situa nos 44,96 anos. Para o sexo masculino a média resultante é de 45,98 anos, enquanto para o sexo feminino esta se situa nos 36,63 anos.

Na Tabela 6 encontra-se um resumo da distribuição das idades na amostra para cada sexo e na totalidade da amostra.

Tabela 6-Distribuição dos trabalhadores em função das idades mínima e máxima

Indivíduos	Idade		Média	Desvio Padrão
	Min.	Max.		
Sexo Feminino	24	56	36,63	6,09
Sexo Masculino	21	65	45,98	9,81
Amostra Geral	21	65	44,96	9,72

Fonte: Questionários aplicados, maio de 2018

Quanto à distribuição da amostra por departamentos (Tabela 7), veja-se que cerca de 26,53% pertence à Produção, sendo o departamento que apresenta o maior número de trabalhadores na empresa e na amostra. Segue-se o departamento das Pedreiras com uma percentagem de 14,29% e a Gestão de manutenção com 10,20%.

Tabela 7-Distribuição dos trabalhadores em função do departamento

Departamento	n	Percentagem (%)
Administração/Direção geral	1	0,51
Contabilidade e Finanças	8	4,08
Estudos e Propostas	12	6,12
Gestão administrativa central	1	0,51
Gestão de equipamento	17	8,67
Gestão de manutenção	20	10,20
Gestão de Património	0	0,00
Gestão de Sistemas	14	7,14
Recursos Humanos	3	1,53
Serviços Jurídicos	5	2,55
Aprovisionamento	5	2,55
Produção	52	26,53
Betão	17	8,67
Indústria	10	5,10
Misturas Betuminosas	3	1,53
Pedreiras	28	14,29
Total	196	100

Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2018

Por uma questão de simplificação do estudo, optou-se por agregar alguns departamentos, nomeadamente a Direção Geral com a Produção, a Contabilidade e

Finanças com a Gestão Administrativa Central e a Gestão da manutenção com a Gestão do Equipamento. O diretor geral tem um grande foco nas obras da empresa e, portanto, na produção. A Contabilidade e Finanças com a Gestão Administrativa Central, por uma questão de tipologia de trabalho que desempenham e partilha do espaço físico. A Gestão da manutenção com a Gestão do Equipamento, pois têm a mesma chefia e o trabalho é sempre em torno dos equipamentos/máquinas da empresa.

Apresenta-se no Gráfico 2, a distribuição da amostra por departamento onde se representa, os departamentos agregados.

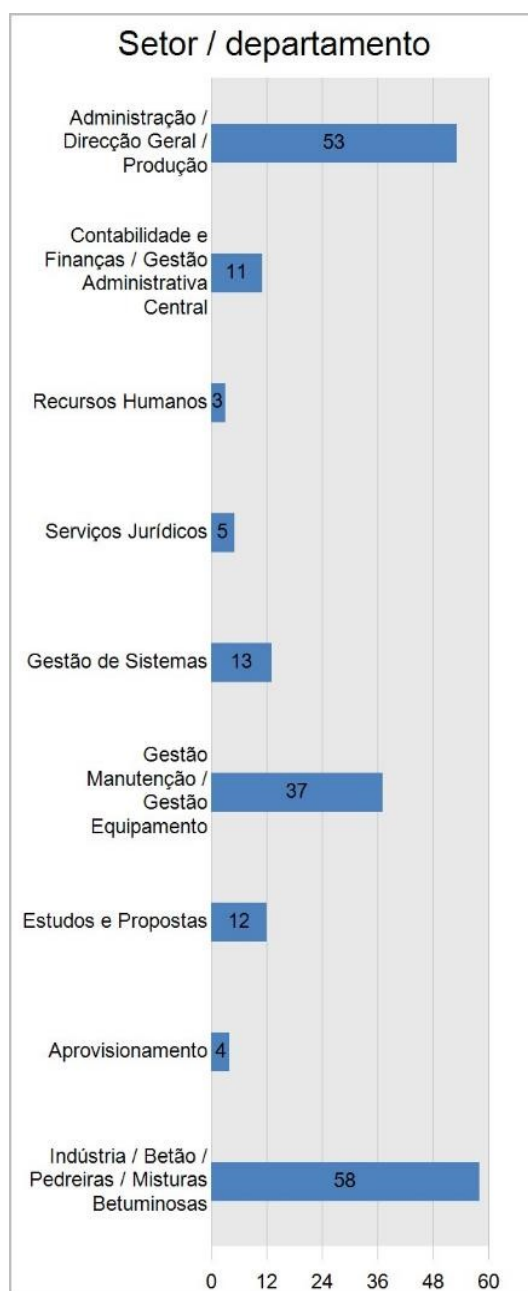


Gráfico 2-Distribuição dos trabalhadores por departamento

De notar que, na amostra recolhida, a maioria dos trabalhadores que pertencem aos departamentos de Produção, Indústria, Betão, Pedreiras e Misturas Betuminosas, gestão da manutenção e gestão de equipamento, realizam atividades operacionais, enquadrando-se nas categorias profissionais de serventes, pedreiros, encarregados, condutores-manobradores, motoristas, operadores, mecânicos e serralheiros.

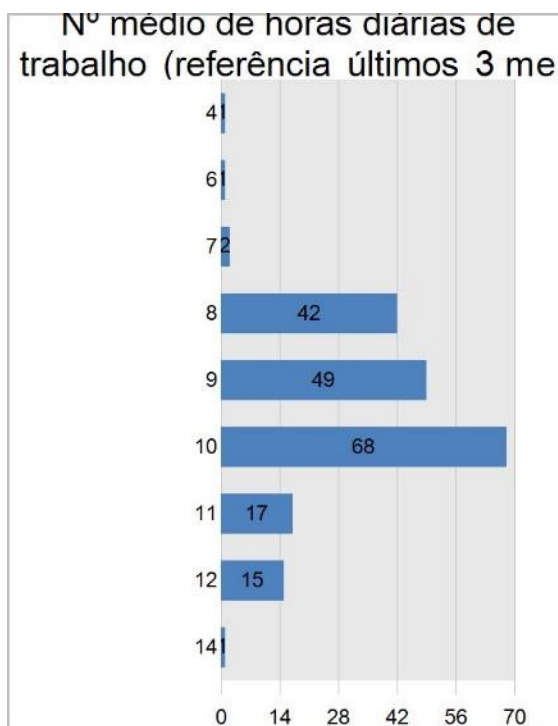
Quanto à distribuição dos trabalhadores em função das horas diárias de trabalho, constata-se que mais de metade dos trabalhadores laboram 9 a 10 horas diárias, representando 59,69% da amostra (Tabela 8). Estes dados encontram correspondência com o que sucede no setor da construção, pois a maioria dos trabalhadores trabalha mais de 8 horas, uma vez que estes sofrem cada vez mais a pressão para a flexibilidade, e com medo do desemprego trabalham cada vez mais horas (Borges, et al., 2004).

Tabela 8-Distribuição de trabalhadores em função das horas diárias de trabalho

Horas diárias de trabalho	n	Percentagem (%)
4 horas	1	0,51
6 horas	1	0,51
7 horas	2	1,02
8 horas	42	21,43
9 horas	49	25,00
10 horas	68	34,69
11 horas	17	8,67
12 horas	15	7,65
14 horas	2	1,02
Total	196	100

Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2018

Gráfico 3-Distribuição de trabalhadores em função das horas diárias de trabalho



Retira-se da Tabela 9, no que se refere à distribuição de trabalhadores em função do cansaço antes da jornada de trabalho, classificada numa escala de 0 a 10 (0 representa nada cansado e 10 exausto), a maioria dos trabalhadores, encontra-se abaixo do nível 5, representando 72,45% da amostra. Quanto ao nível de cansaço depois da jornada de trabalho a maior percentagem, 70,41%, encontra-se acima do nível 5 traduzindo-se num nível de cansaço elevado no fim da sua atividade laboral.

É conhecido que a maioria dos trabalhadores exerce a atividade laboral por mais de 8h, sugerindo assim que este facto poderá justificar os resultados obtidos relativamente ao nível de cansaço após jornada de trabalho.

Tabela 9-Distribuição de trabalhadores em função do cansaço antes e depois da jornada de trabalho

Nível de cansaço antes de iniciar a jornada de trabalho	n	Percentagem (%)	Nível de cansaço depois da jornada de trabalho	n	Percentagem (%)
0	34	17,35	0	0	0,00
1	22	11,22	1	0	0,00
2	35	17,86	2	18	9,18
3	37	18,88	3	4	2,04

Nível de cansaço antes de iniciar a jornada de trabalho	n	Percentagem (%)	Nível de cansaço depois da jornada de trabalho	n	Percentagem (%)
4	14	7,14	4	8	4,08
5	27	13,78	5	28	14,29
6	9	4,59	6	28	14,29
7	7	3,57	7	32	16,33
8	11	5,61	8	46	23,47
9	0	0,00	9	13	6,63
10	0	0,00	10	19	9,69
Total	196	100,00	Total	196	100,00

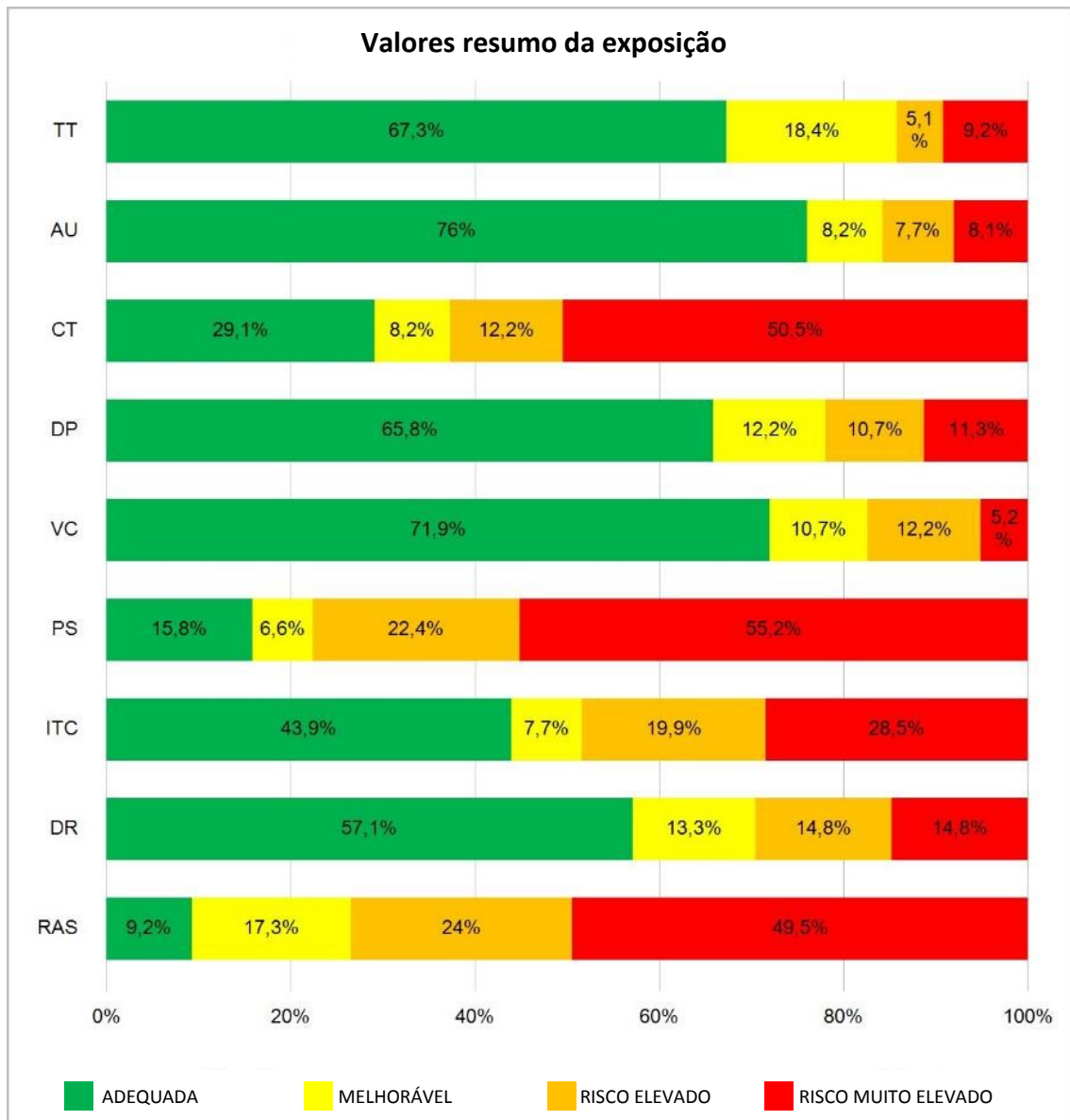
Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2018

5.2 Análise dos fatores de risco psicossociais

De acordo com Rodrigues et al., (2013), um dos passos da avaliação de riscos psicossociais é a estimativa destes riscos, sendo que após a recolha da informação, dever-se-á estimar a “probabilidade de exposição”, que pode ser: adequada (irregularmente), melhorável (algumas vezes durante a jornada de trabalho e com um período curto de tempo), risco elevado (várias vezes durante a jornada de trabalho, se bem que com tempos curtos) e risco muito elevado (várias vezes durante a jornada laboral com tempo prolongado), como já foi apresentado acima no ponto 2.3.4.

Como tal após a recolha da informação, observa-se no gráfico 4, a estimativa da “probabilidade de exposição” para o total da amostra, de modo a que se consiga dar resposta a um dos principais objetivos gerais deste estudo - Avaliar a exposição de trabalhadores aos riscos psicossociais, em trabalhadores de uma empresa do setor da construção.

Gráfico 4-Resumo da exposição para cada um dos nove fatores analisados pelo método FPSICO 4.0.



(Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2017)

É notório, que nos fatores Carga de Trabalho, Supervisão/Participação e Relações de Apoio/Suporte Social, existe um elevado risco de exposição na perceção dos trabalhadores, sendo que a amostra se distribui maioritariamente no “risco muito elevado” com percentagens de 51 %, 55% e 50% respetivamente, percecionando-se que os trabalhadores se encontram várias vezes durante a jornada laboral com tempo prolongado expostos a estes fatores de risco.

Os fatores aqui identificados estão relacionados com: a incapacidade de lidar com as exigências da profissão, ou seja, se uma pessoa sentir que as exigências do trabalho são excessivas e que não consegue lidar com elas, tais exigências podem provocar stress, relativamente à Carga de Trabalho (AESST, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; Gil-Monte, 2009; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010), baixos níveis de apoio e estímulo para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal, relativamente à Supervisão/Participação (Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010) e relativamente às Relações de Apoio/Suporte Social os relacionamentos no trabalho que podem provocar pressão psicológica quando os trabalhadores sofrem discriminação, possuem más relações com os superiores/colegas e/ou enfrentam conflitos interpessoais e/ou falta de apoio social (AESST, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; GilMonte, 2009, 2012; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010).

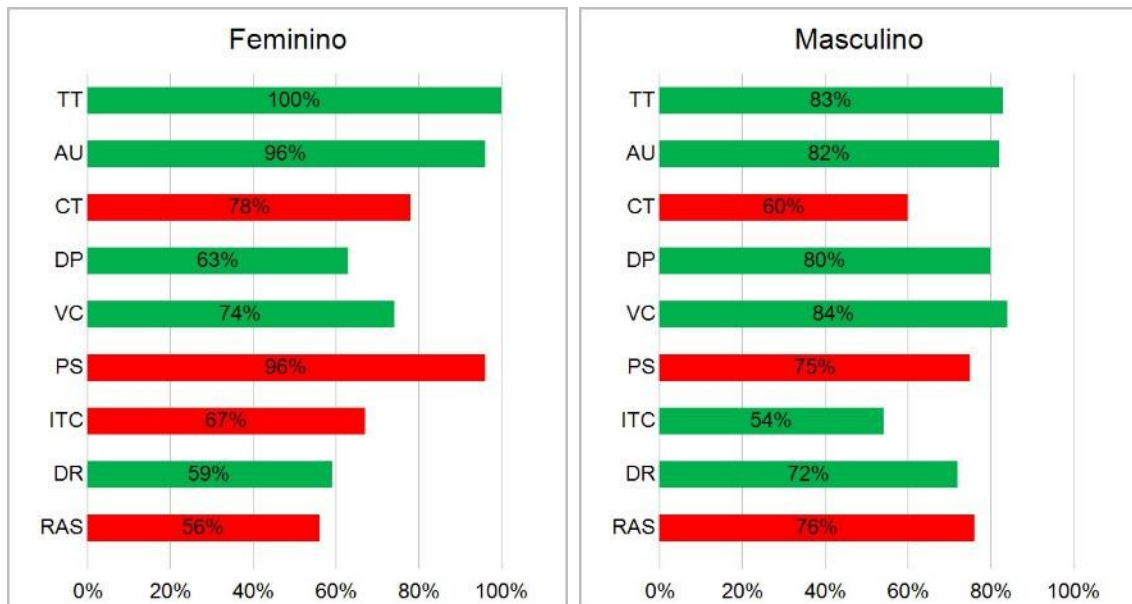
5.3 Relação entre as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais e os fatores de risco psicossociais identificados

Este ponto tem como objetivo relacionar as variáveis sociodemográficas estabelecidas com os fatores de risco psicossociais. Iremos verificar se existe influência na perceção dos riscos psicossociais com as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais: sexo, número médio de horas diárias de trabalho, departamento, padecer de doença/lesão, facilidade em dormir, cansaço antes e depois de uma jornada de trabalho.

5.3.1 Variável sociodemográfica - Sexo

O Gráfico 5 representa o resumo da exposição aos 9 fatores de risco psicossociais em estudo analisados pelo método FPSICO, para a variável independente Sexo, apresentando-se o resultado da soma das situações Adequadas com as Melhoráveis e as situações de Risco Elevado com as de Risco Muito Elevado.

Gráfico 5-Análise da exposição aos fatores de risco psicossociais relativamente ao sexo



Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2018, output FPSICO 4.0

Nos fatores Tempo de Trabalho, Autonomia e Relações de Apoio e Suporte os indivíduos do sexo masculino percebem estar mais expostos aos riscos psicossociais, pois apresentam valores mais elevados. No caso do sexo feminino, percebem estar mais expostas aos riscos psicossociais nos fatores Carga de Trabalho, Participação e Supervisão, Interesse e Compensação pelo Trabalhador e Desempenho, pois apresentam valores mais elevados do que o sexo masculino.

Foi aqui utilizado o teste ANOVA para a verificação da validade das hipóteses apresentadas. Recorreu-se a este teste estatístico pois, realiza a análise de variância e compara médias de diferentes populações, para verificar se essas populações possuem médias iguais ou não, permitindo que vários grupos sejam comparados.

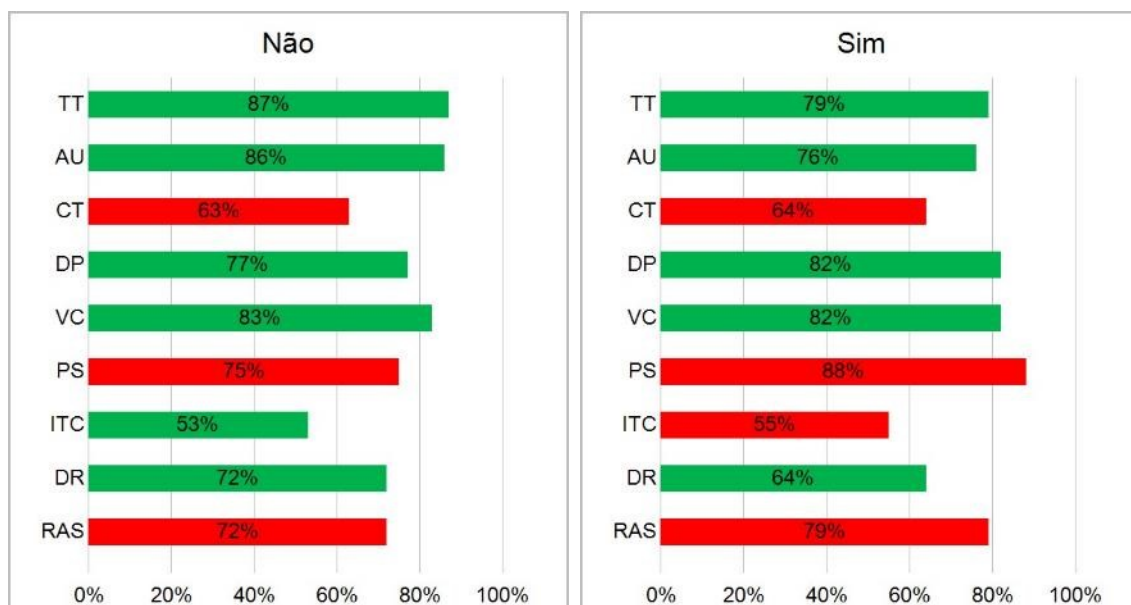
Analisando-se os fatores de risco psicossociais em função do sexo dos trabalhadores, através do teste ANOVA a um fator, os resultados sugerem-nos diferenças estatisticamente significativas nos fatores Autonomia, Carga de Trabalho, Participação/Supervisão e Interesse pelo Trabalhador / Compensação. Estes fatores estão relacionados com: O trabalhador pode ser influenciado pelo nível de controlo que possui sobre a carga e o ritmo de trabalho, assim como sobre outros fatores de risco, relativamente à autonomia (AESST, 2013; Gil-Monte, 2012; Leka et al., 2003; Leka et al.,

2008; Leka et al., 2010), com a incapacidade de lidar com as exigências da profissão, ou seja, se uma pessoa sentir que as exigências do trabalho são excessivas e que não consegue lidar com elas, tais exigências podem provocar stresse, relativamente à Carga de Trabalho (AESST, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; Gil-Monte, 2009; Leka et al., 2008; Leka et al., 2010) e com os baixos níveis de apoio e estímulo para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal, relativamente à Supervisão/Participação (Leka et al., 2003; Leka et al., 2008; Leka et al., 2010).

5.3.2 Variável sociodemográfica - Doença ou Lesão

O Gráfico 6 representa o resumo da exposição aos 9 fatores de risco psicossociais em estudo analisados pelo método FPSICO, para a variável independente Padece de Alguma Doença ou Lesão, apresentando-se o resultado da soma das situações Adequadas com as Melhoráveis e as situações de Risco Elevado com as de Risco Muito Elevado.

Gráfico 6-Análise da exposição aos fatores de risco psicossociais relativamente a ter alguma doença ou lesão



Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2018, output FPSICO 4.0

Na análise da exposição aos fatores de risco psicossociais, podemos verificar que não existe uma diferença estatística relevante entre indivíduos que sofrem de doença ou lesão, na ocasião da realização dos questionários.

Foi aqui utilizado o teste ANOVA para a verificação da validade das hipóteses apresentadas. Recorreu-se a este teste estatístico pois, realiza a análise de variância e compara médias de diferentes populações, para verificar se essas populações possuem médias iguais ou não, permitindo que vários grupos sejam comparados.

Analisando-se os fatores de risco psicossociais em função dos trabalhadores sofrerem doenças ou lesões, através do teste ANOVA a um fator, os resultados sugerem-nos que não existem diferenças estatisticamente significativas nos dois grupos em comparação.

5.3.3 Variável socioprofissional - Número Médio de Horas Diárias de Trabalho

Neste estudo, a amostra apenas apresentou 1 resultado por variável 4, 6, 7 e 14 horas diárias de trabalho, tendo em conta a reduzida representação que têm na amostra global obtida, estes resultados não foram considerados.

Na Tabela 10 apresenta-se o mapa resumo da exposição aos 9 fatores de risco psicossociais em estudo analisados pelo método FPSICO, para a variável independente Nº Médio de Horas Diárias de Trabalho (onde se excluiu os resultados para 4, 6, 7 e 14 horas), apresentando-se o resultado da soma das situações Adequadas com as Melhoráveis e as situações de Risco Elevado com as de Risco Muito Elevado.

Tabela 10-Mapa de riscos psicossociais: N.º Médio Horas Diárias de Trabalho / Fator de Risco

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
8	92,9%	85,7%	59,5%	83,3%	76,2%	81%	50%	73,8%	66,7%
9	93,9%	83,7%	65,3%	81,6%	81,6%	79,6%	53,1%	59,2%	67,3%
10	79,4%	83,8%	57,4%	77,9%	88,2%	76,5%	50%	79,4%	76,5%
11	82,4%	82,4%	58,8%	82,4%	88,2%	64,7%	58,8%	70,6%	82,4%
12	66,7%	80%	93,3%	53,3%	66,7%	73,3%	53,3%	53,3%	86,7%

O Gráfico 7 representa o resumo da exposição aos 9 fatores de risco psicossociais em estudo analisados pelo método FPSICO, para a variável independente Nº Médio de Horas Diárias de Trabalho, apresentando-se o resultado da soma das situações Adequadas com as Melhoráveis e as situações de Risco Elevado com as de Risco Muito Elevado.

Gráfico 7-Análise da exposição aos fatores de risco psicossociais relativamente ao Número Médio de Horas Diárias de Trabalho (8, 9, 10 11 e 12 horas)

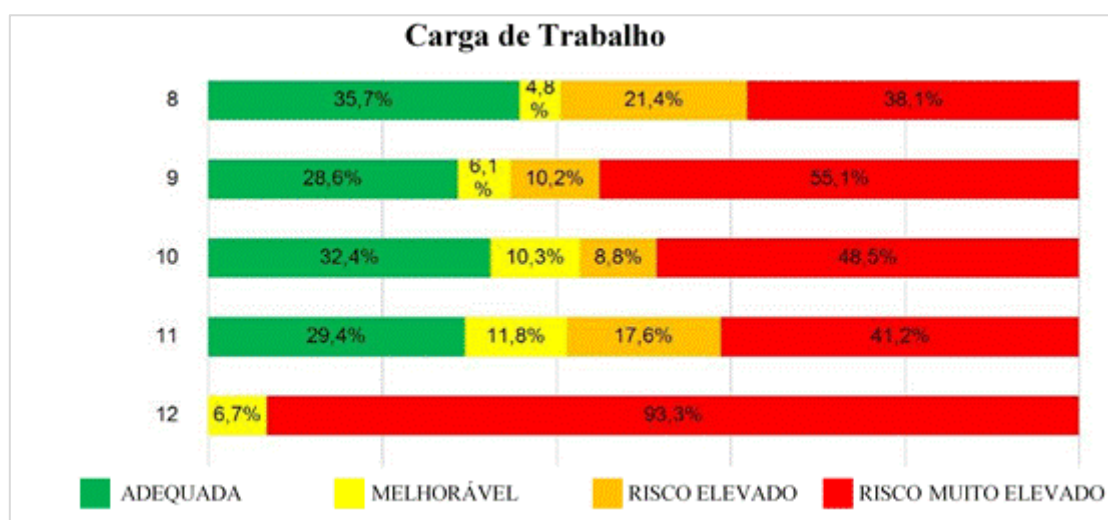


Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2018, output FPSICO 4.0

Retira-se que os fatores de risco psicossocial a que a amostra se encontra mais exposta para as 8, 9, 10 11 e 12 horas diárias de trabalho são os relacionados com a Carga de Trabalho, a Participação/Supervisão e as Relações de Apoio e Suporte Social.

Numa análise mais detalhada, percebe-se que o grupo que trabalha diariamente uma média 12 horas (Gráfico 8) apresenta a maior perceção de exposição aos fatores de risco Carga de trabalho apresentando uma percentagem de 93,3%, destacando-se dos restantes grupos.

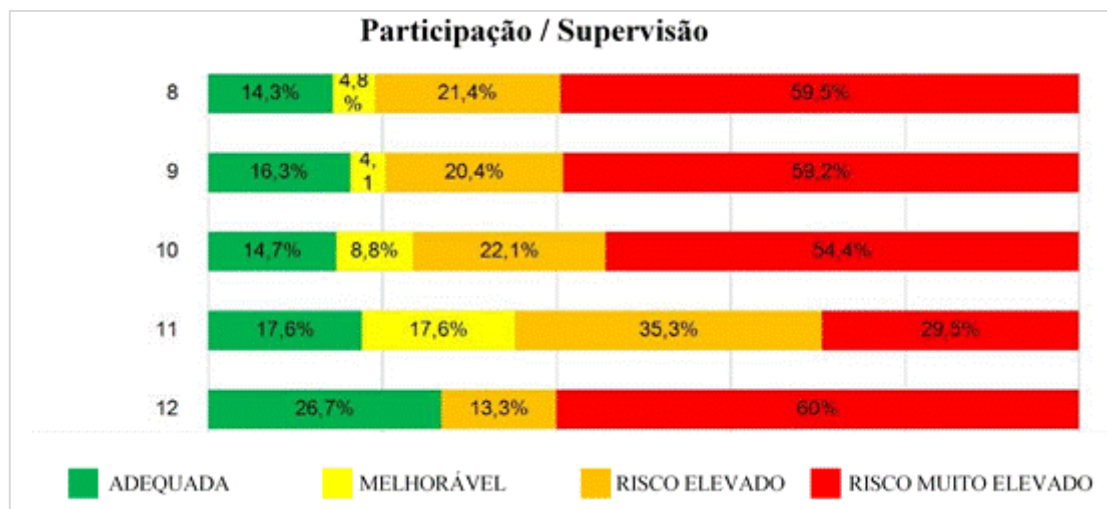
Gráfico 8-Resumo da exposição para o fator de risco Carga de Trabalho, para a variável Número Médio de Horas Diárias de Trabalho



Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2018, output FPSICO 4.0

No que respeita à exposição ao fator de risco Participação/Supervisão, os grupos com maior risco são os que trabalham 8, 9, 10 e 12 horas (Gráfico 9), apresentando percentagem de risco muito elevado de 59,5%, 59,2%, 54,4% e 60% respetivamente.

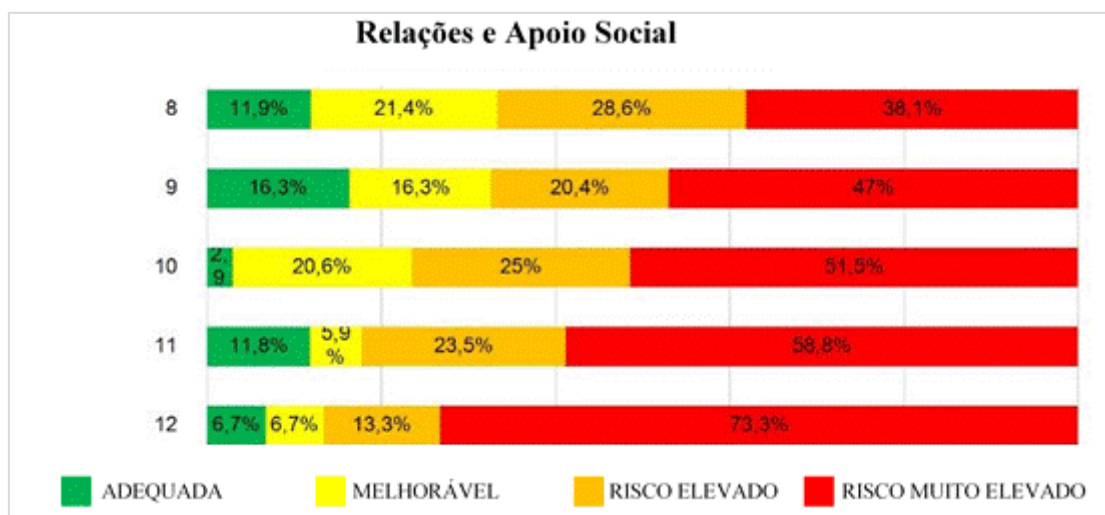
Gráfico 9-Resumo da exposição para o fator de risco Participação / Supervisão, para a variável Número Médio de Horas Diárias de Trabalho



Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2018, output FPSICO 4.0

No que respeita à exposição ao fator de risco Relações de Apoio e Suporte Social, os grupos com maior risco são os que trabalham 9, 10, 11 e 12 horas (Gráfico 10), apresentando percentagem de risco muito elevado de 47%, 51,5%, 58,8% e 73,3% respetivamente.

Gráfico 10-Resumo da exposição para o fator de risco Relações de Apoio e Suporte Social, para a variável Número Médio de Horas Diárias de Trabalho



Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2018, output FPSICO 4.0

Analisando-se os fatores de risco psicossociais em função do número de horas de trabalho diário através da ANOVA a um fator, os dados sugerem-nos diferenças estatisticamente significativas nos fatores Tempo de Trabalho e Carga de Trabalho.

Será bom lembrar que os fatores onde os indivíduos apresentam maior percepção de exposição, estão ligados a questões relacionadas com o tempo de trabalho (trabalho por turnos, turnos noturnos, trabalho aos domingos, horários de trabalho rígidos e inflexíveis, horas imprevisíveis e horas longas ou que não permitam a socialização) são vistos como pouco compatíveis com a preservação do bem-estar e influenciam a disponibilidade temporal e emocional para as relações da esfera pessoal e familiar (Costa & Santos, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; Gil-Monte, 2012; Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010) e a incapacidade de lidar com as exigências da profissão, ou seja, se uma pessoa sentir que as exigências do trabalho são excessivas e que não consegue lidar com elas, tais exigências podem provocar stress (AESST, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; Gil-Monte, 2009; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010).

5.3.4 Variável socioprofissional – Departamento afeto

Como referido acima, por uma questão de simplificação do estudo, optou-se por agregar alguns departamentos, nomeadamente a Direção Geral com a Produção, a Contabilidade e Finanças com a Gestão Administrativa Central e a Gestão da manutenção com a Gestão do Equipamento. O diretor geral tem um grande foco nas obras da empresa e, portanto, na produção. A Contabilidade e Finanças com a Gestão Administrativa Central, por uma questão de tipologia de trabalho que desempenham e partilha do espaço físico. A Gestão da manutenção com a Gestão do Equipamento, pois têm a mesma chefia e o trabalho é sempre em torno dos equipamentos/máquinas da empresa.

Tabela 11 - Número de trabalhadores da amostra agrupados por setor / departamento

Setor / Departamento	Número de trabalhadores agrupados
Administração / Direção Geral / Produção	53
Contabilidade e Finanças / Gestão Administrativa Central	11
Recursos Humanos	3
Serviços Jurídicos	5
Gestão de Sistemas	13
Gestão Manutenção / Gestão Equipamento	37
Estudos e Propostas	12
Aprovisionamento	4
Indústria / Betão / Pedreiras / Misturas Betuminosas	58

Fonte: Questionários Aplicados, maio de 2018

Na Tabela 12 apresenta-se o mapa resumo da exposição aos 9 fatores de risco psicossociais em estudo analisados pelo método FPSICO, para a variável independente Setor / Departamento, apresentando-se o resultado da soma das situações Adequadas com as Melhoráveis e as situações de Risco Elevado com as de Risco Muito Elevado.

Tabela 12-Mapa de riscos psicossociais: Setor-Departamento afeto / Fator de Risco

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Administração / Direção Geral / Produção	90,6%	86,8%	64,2%	79,2%	73,6%	73,6%	64,2%	67,9%	71,7%
Contabilidade e Finanças / Gestão Administrativa Central	100%	100%	72,7%	72,7%	90,9%	72,7%	63,6%	81,8%	81,8%
Recursos Humanos	100%	100%	66,7%	100%	100%	66,7%	100%	100%	66,7%
Serviços Jurídicos	100%	100%	60%	60%	100%	80%	60%	100%	80%
Gestão de Sistemas	100%	100%	76,9%	84,6%	69,2%	84,6%	61,5%	61,5%	53,8%
Gestão Manutenção / Gestão Equipamento	59,5%	81,1%	64,9%	81,1%	86,5%	73%	59,5%	56,8%	86,5%
Estudos e Propostas	91,7%	91,7%	91,7%	66,7%	83,3%	100%	83,3%	58,3%	66,7%
Aprovisionamento	100%	75%	100%	100%	100%	100%	50%	50%	75%
Indústria / Betão / Pedreiras / Misturas Betuminosas	87,9%	74,1%	51,7%	75,9%	86,2%	77,6%	51,7%	81%	77,6%

O Gráfico 11 e o Gráfico 12 representam o resumo da exposição aos 9 fatores de risco psicossociais em estudo analisados pelo método FPSICO, para a variável independente Nº Médio de Horas Diárias de Trabalho, apresentando-se o resultado da soma das situações Adequadas com as Melhoráveis e as situações de Risco Elevado com as de Risco Muito Elevado.

Gráfico 11-Análise da exposição aos fatores de risco psicossociais relativamente ao Setor / Departamento afeto

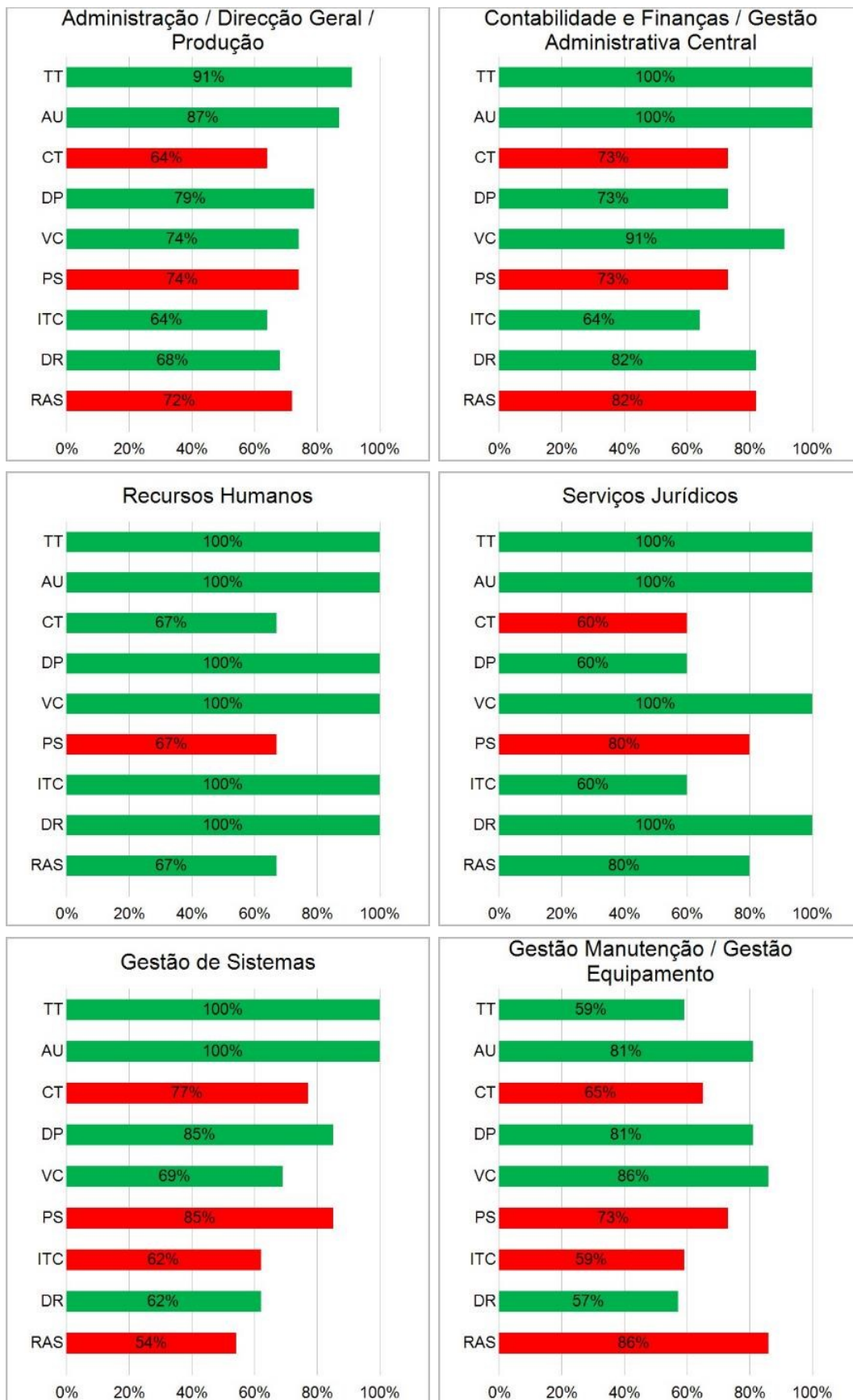


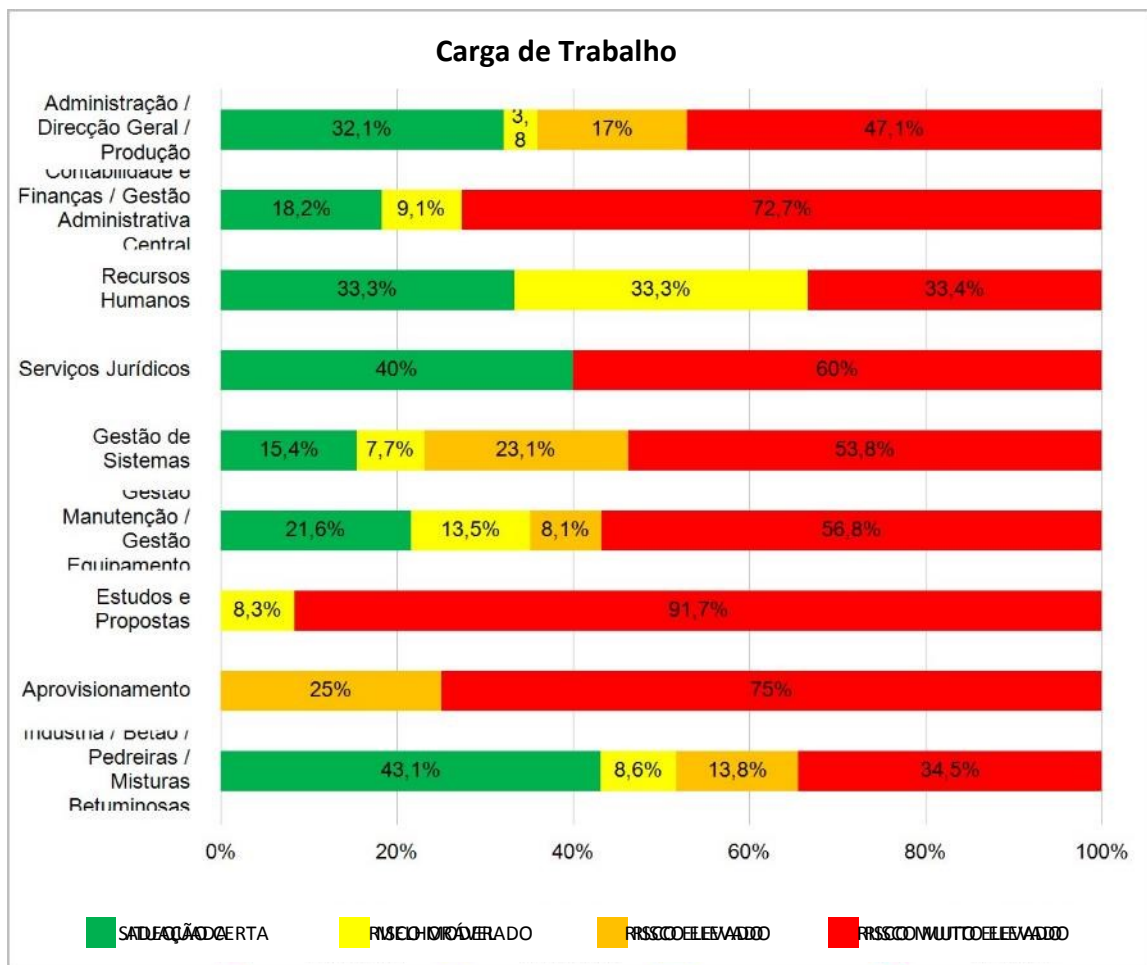
Gráfico 12-Análise da exposição aos fatores de risco psicossociais relativamente ao Setor / Departamento afeto



Verifica-se que, de uma forma geral, quase todos os departamentos têm uma maior perceção de exposição aos fatores de risco Relações de Apoio e Suporte Social, Participação/Supervisão e Carga de Trabalho. Para além destes fatores de risco, os departamentos de Gestão de Sistemas, Gestão da manutenção e Gestão de Equipamento e o de Estudos e Propostas, apresentam também uma maior perceção ao fator de risco Interesse pelo Trabalhador/ Compensação.

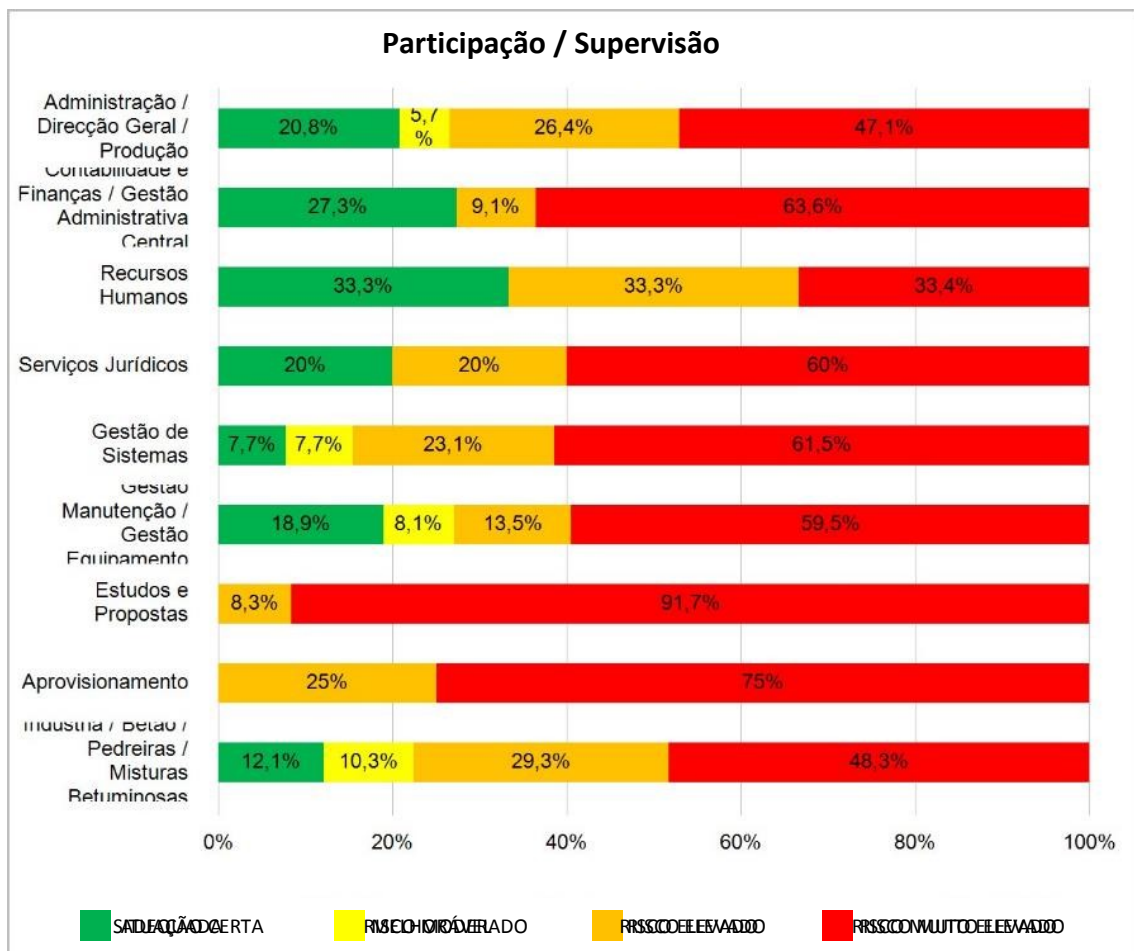
Numa análise mais detalhada, percebe-se que os grupos que trabalham nos departamentos Contabilidade e Finanças / Gestão Administrativa Central, Serviços Jurídicos, Gestão de Sistemas, Gestão da Manutenção / Gestão de Equipamento, Estudos e Propostas e Aprovisionamento, apresentam os maiores valores de exposição ao fator de risco Carga de trabalho (Gráfico 13), apresentando percentagem de risco muito elevado de 72,7%, 60%, 53,8%, 56,8%, 91,7% e 75%, respetivamente.

Gráfico 13-Resumo da exposição para o fator de risco Carga de Trabalho, para a variável Setor / Departamento



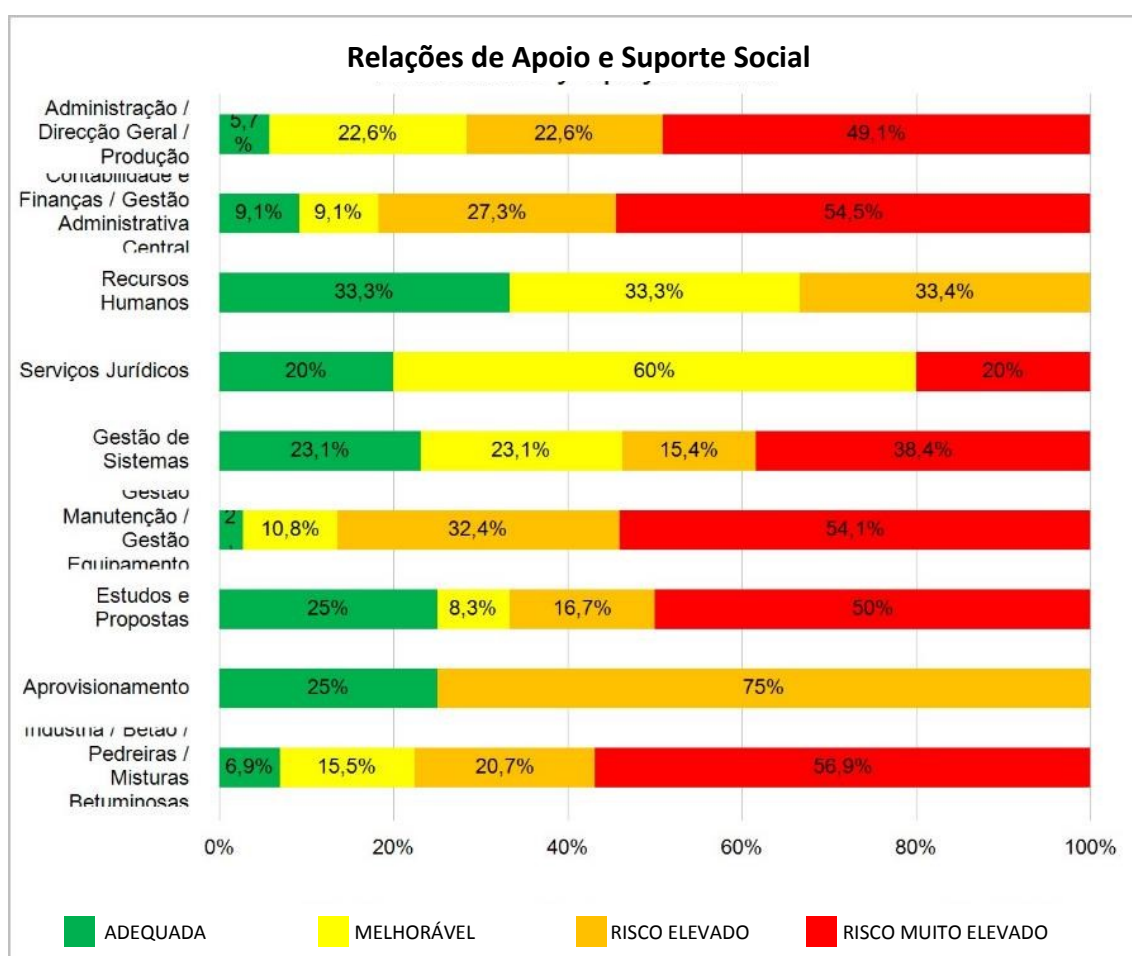
No que respeita à exposição ao fator de risco Participação/Supervisão (Gráfico 14), os grupos com maior risco são os que trabalham nos departamentos Contabilidade e Finanças / Gestão Administrativa Central, Serviços Jurídicos, Gestão de Sistemas, Gestão da Manutenção / Gestão de Equipamento, Estudos e Propostas e Aprovisionamento, apresentando percentagem de risco muito elevado de 63,6%, 60%, 61,5%, 59,5%, 91,7% e 75%, respetivamente.

Gráfico 14-Resumo da exposição para o fator de risco Participação/Supervisão, para a variável Setor / Departamento



No que respeita à exposição ao fator de risco Relações de Apoio e Suporte Social (Gráfico 15), os grupos com maior risco são os que trabalham nos departamentos Produção, Contabilidade e Finanças / Gestão Administrativa Central, Gestão da Manutenção / Gestão de Equipamento, Estudos e Propostas e Indústria / Betão / Pedreiras / Misturas Betuminosas, apresentando percentagem de risco muito elevado de 49,1%, 54,5%, 54,1%, 50,0% e 56,9%, respetivamente.

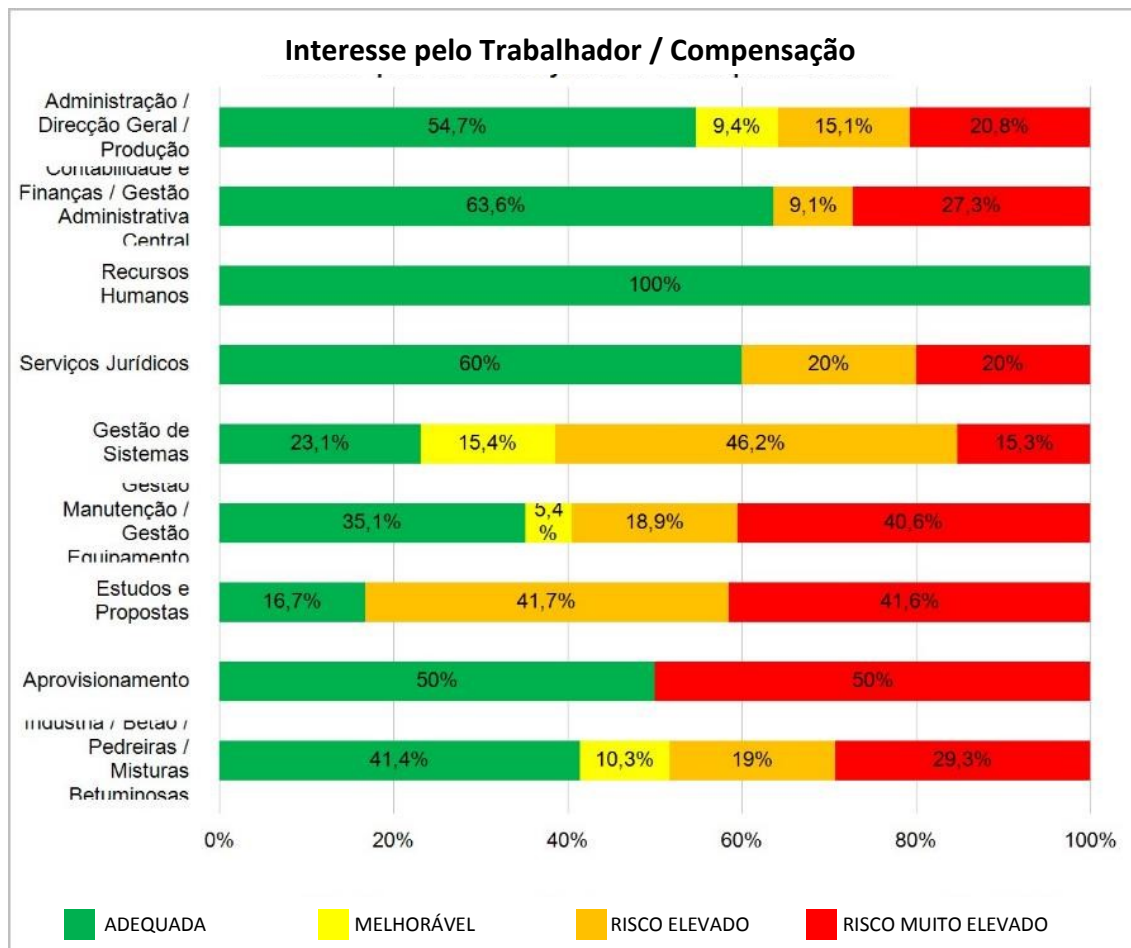
Gráfico 15-Resumo da exposição para o fator de risco Relações de Apoio e Suporte Social, para a variável Setor / Departamento



No que respeita à exposição ao fator de risco Interesse pelo Trabalhador / Compensação (Gráfico 16), os grupos com maior risco são os que trabalham no departamento Aprovisionamento, apresentando percentagem de risco muito elevado de 50,0%, e os grupos que trabalham nos departamentos Gestão de Sistemas, Gestão da Manutenção / Gestão de Equipamento e Estudos e Propostas, apresentando percentagem de risco

muito elevado somada à percentagem de risco elevado de 62,5%, 59,5% e 83,3%, respetivamente.

Gráfico 16-Resumo da exposição para o fator de risco Interesse pelo Trabalhador / Compensação, para a variável Setor / Departamento



Analisando-se os fatores de risco psicossociais em função dos departamentos afetos, através da aplicação da ANOVA a um fator, os dados sugerem-nos diferenças estatisticamente significativas nos fatores Tempo de Trabalho, Autonomia, Carga de Trabalho e Participação / Supervisão. Na comparação entre departamentos, podemos aferir que existe uma variabilidade estatística significativa entre eles, os fatores de risco psicossociais acima indicados.

Estes fatores de riscos deverão estar relacionados com os trabalhadores poderem ser influenciados pelo nível de controlo que possuem sobre a carga e o ritmo de trabalho, assim como sobre outros fatores de risco, relativamente à autonomia (AESST, 2013; Gil-Monte, 2012; Leka et al., 2003; Leka et al., 2008; Leka et al., 2010), com a incapacidade de lidar com as exigências da profissão, ou seja, se uma pessoa sentir que as exigências

do trabalho são excessivas e que não consegue lidar com elas, tais exigências podem provocar stresse, relativamente à Carga de Trabalho (AESST, 2013; Eurofound & EU-OSHA, 2014; Gil-Monte, 2009; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010) e com os baixos níveis de apoio e estímulo para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal, relativamente à Supervisão/Participação (Leka *et al.*, 2003; Leka *et al.*, 2008; Leka *et al.*, 2010).

6 Discussão dos Resultados

O principal objetivo deste estudo foi o de avaliar a exposição de trabalhadores aos riscos psicossociais, em trabalhadores de uma empresa do setor da construção, integrando a análise e avaliação destes riscos, no processo de gestão de riscos da empresa, permitindo assim, a criação de propostas de melhoria que diminuam esta exposição.

Utilizou-se o questionário do método FPSICO para a avaliação dos fatores de risco psicossociais, para a obtenção de dados sociodemográficos e socioprofissionais foram elaboradas um conjunto de questões iniciais.

Verificou-se que na perceção dos trabalhadores existe alguma dificuldade em termos de não dispor de tempo livre para a família e amigos/os. Para além disto, estes laboram mais tempo do que o horário de trabalho estabelecido. O que leva a crer que os trabalhadores poderão estar e realizar horas em excesso e isto pode conduzir a uma incompatibilidade de conciliação da vida profissional e familiar (AESST, 2007).

No que respeita aos principais riscos psicossociais a que os trabalhadores da construção civil se encontram expostos, obtiveram-se: Carga de Trabalho, Supervisão/Participação e Relações de Apoio e Suporte Social, existindo um elevado risco de exposição, sendo que a amostra se distribui maioritariamente no “risco muito elevado”, percecionando-se que os trabalhadores se encontram várias vezes durante a jornada laboral com tempo prolongado expostos a estes fatores de risco. Os fatores de risco que apresentam melhores pontuações a nível de exposição foram: Tempo de Trabalho, Autonomia, Exigências Psicológicas e Variedade e Conteúdo.

Em relação aos fatores sociodemográficos que influenciam os riscos psicossociais, verifica-se que o sexo está estatisticamente relacionado com os riscos psicossociais.

Relativamente ao sexo, verificou-se que os trabalhadores do sexo feminino apresentavam valores de perceção mais elevados do que o masculino. Encontrando-se diferenças significativas nos fatores Autonomia, Carga de Trabalho e Participação/Supervisão.

Relativamente ao segundo fator sociodemográfico analisado, sofrer de doença ou lesão, verifica-se que, na análise da exposição aos fatores de risco psicossociais, não existe uma diferença estatística relevante para esta variável, não se podendo afirmar, neste estudo, que a exposição aos riscos psicossociais é influenciada pela existência ou não de doença ou lesão dos trabalhadores.

Relativamente ao número de horas de trabalho e ao departamento afeto dos colaboradores, estes têm uma relação estatisticamente significativa com a perceção dos mesmos relativamente aos fatores de risco psicossociais.

No que respeita ao número médio de horas de trabalho diária, constata-se que os trabalhadores que laboram uma média 12 horas têm uma maior perceção de que estão expostos a fatores de risco que os restantes, sendo que em particular, apresentam uma grande perceção de exposição ao fator Carga de Trabalho. O grupo de trabalhadores que se enquadram nas restantes categorias (8, 9, 10 e 12 horas) têm a perceção de que estão sujeitos a um elevado risco aos fatores Carga de Trabalho, Participação/Supervisão e Relações de Apoio e Suporte Social. Aplicando-se o teste ANOVA a estes dados socioprofissionais, é sugerido a existência de diferenças estatisticamente significativas nos fatores Tempo de Trabalho e Carga de Trabalho.

Analisando-se o departamento afeto, verifica-se que, de uma forma geral, quase todos os departamentos têm uma maior perceção de exposição aos fatores de risco Relações de Apoio e Suporte Social, Participação/Supervisão e Carga de Trabalho.

Para o presente estudo, verificou-se que os grupos de trabalhadores pertencentes aos departamentos Contabilidade e Finanças, Gestão de Sistemas, Estudos e Propostas e Aprovisionamento, apresentam valores substancialmente maiores nos fatores Participação/Supervisão e Carga de trabalho. Isto poderá estar relacionado com o facto de serem departamentos exigentes no ponto de vista técnico, com prazos reduzidos para execução das suas tarefas e com a necessidade de realização de diversas tarefas ao

mesmo tempo. A reduzida participação na definição das normas e metodologias de execução do trabalho, na reestruturação e organização do departamento, bem como na contratação de novos colaboradores estão na origem da maior exposição ao fator de risco relacionado com a Participação/Supervisão.

Os grupos com maior exposição ao fator de risco Relações de Apoio e Suporte Social, são os que trabalham nos departamentos Produção, Contabilidade e Finanças/Gestão Administrativa Central, Gestão da Manutenção/Gestão de Equipamento, Estudos e Propostas e Indústria/Betão/Pedreiras/Misturas Betuminosas. A existência de situações de conflito pessoal entre trabalhadores e entre departamentos, a falta de apoio entre colegas e das chefias e a falta de políticas ou procedimentos para lidar com situações de conflito ou assédio moral, agravados pela dispersão geográfica normal da natureza da atividade da empresa, estão na origem da elevada exposição ao fator de risco Relações de Apoio e Suporte Social.

Verifica-se também que os departamentos de Gestão de Sistemas, Gestão da manutenção/Gestão de Equipamento e o de Estudos e Propostas, apresentam uma maior exposição ao fator de risco Interesse pelo Trabalhador/ Compensação. O descontentamento com o salário recebido, considerando os deveres e responsabilidade do seu trabalho, as fracas possibilidades de formação e o desconhecimento das possibilidades de progressão na carreira ou de desenvolvimento pessoal, justificam a elevada exposição a este fator de risco.

Em suma, podemos afirmar que existe relação significativa entre as variáveis socioprofissionais (número médio de horas de trabalho e departamento afeto) e a perceção dos fatores de risco psicossociais ligados ao trabalho na construção civil, pelo que:

- O número de horas de trabalho, tem efeito significativo na perceção dos riscos psicossociais no trabalho na construção civil (quanto maior é o número de horas de trabalho maior é a perceção que têm de estar expostos a fatores de risco psicossociais);
- O departamento onde os trabalhadores exercem funções, tem influência significativa na perceção dos riscos psicossociais no trabalho na construção civil.

Dando resposta à pergunta de partida, *quais são os principais fatores de risco psicossociais numa empresa de construção Civil?*, e através dos resultados do presente estudo para a amostra geral, obtivemos na perceção dos trabalhadores como principais fatores de risco psicossociais identificados: a Carga de Trabalho, Participação/Supervisão e Relações de Apoio e Suporte Social.

6.1 Medidas de prevenção

A abordagem da gestão dos riscos profissionais foi inicialmente desenvolvida para reduzir a exposição a riscos de natureza física. Contudo, hoje em dia, cada vez assume mais prioridade, para enfrentar os riscos psicossociais.

Esta abordagem permite ao empregador tomar medidas preventivas e corretivas de forma mais eficaz e possibilita a definição de prioridades de ação que efetivamente assegurem e/ou melhorem a saúde dos trabalhadores e minimizem os riscos psicossociais.

Para prevenir os efeitos da exposição aos fatores de risco psicossociais na saúde dos trabalhadores caberá à gestão da empresa implementar as medidas de prevenção adequadas, sendo que no presente caso, estas foram desenvolvidas de acordo com os resultados obtidos no ponto 5.2-Analise dos fatores de risco psicossociais e estão de acordo com as orientações da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2013).

6.1.1 Ao nível da gestão de topo

É importante que antes da aplicação de medidas organizacionais, ou seja, medidas preventivas que devem ser adotadas/aplicadas diretamente aos trabalhadores, exista um envolvimento e preocupação por parte dos superiores hierárquicos da empresa, em dar os primeiros “passos” no processo de prevenção.

Assim apresentam-se algumas medidas que deverão ser tomadas a este nível:

- Estabelecimento de políticas orientadas para combater os fatores de risco psicossociais, e de criação de um clima saudável na empresa, nomeadamente:

- Políticas de criação de um clima saudável, de equipa, com envolvimento dos trabalhadores e das chefias a todos os níveis;
- Política de combate ao stresse;
- Política de combate ao assédio moral e sexual;
- Envolvimento dos trabalhadores aos vários níveis, nas grandes decisões políticas do negócio da empresa, através da criação de grupos de trabalho;
- Estabelecimento das orientações estratégicas da empresa e divulgação das mesmas a todos os colaboradores;
- Realizar nova avaliação de riscos psicossociais, devendo ser incluídas todas as empresas do grupo.

6.1.2 Ao nível organizacional

Ao nível organizacional apresentam-se medidas transversais à empresa, que irão diminuir a exposição aos fatores de risco psicossociais identificados e proporcionar melhorias, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, tais como:

- Desenvolvimento de um plano de gestão de carreiras, alinhado com o plano de desenvolvimento profissional dos trabalhadores.
- Implementação de um sistema de avaliação de desempenho, com objetivos e metas definidas em conjunto com os trabalhadores;
- Realização de campanhas de desenvolvimento pessoal / profissional com o levantamento das necessidades de formação a todos os departamentos, com elaboração e divulgação do plano de formação e efetiva implementação conforme cronograma estabelecido;
- Formação sobre liderança e gestão do tempo e de prioridades, em todos os centros de produção da empresa, envolvendo todos diretores, gestores e chefias;
- Apresentação da situação financeira da empresa e estabelecimentos de objetivos financeiros a atingir;
- Explorar a possibilidade de disponibilizar consultas de psicologia no trabalho, através da empresa de serviços externos de saúde ou através de parcerias com clínicas de psicologia especializadas;

- Implementação de um programa atividades de grupo e de parcerias estratégicas dispersas por todas as áreas geográficas onde a empresa desenvolva atividade (ginásios, áreas comerciais, instituições culturais, etc.);
- Acompanhamento semanal dos trabalhadores sinistrados por acidente de trabalho ou doença profissional com mais de 15 dias de incapacidade temporária absoluta, por um técnico da área dos recursos humanos ou do departamento de segurança.

6.1.2.1 Ao nível organizacional por fator de risco psicossocial

- **Carga de Trabalho:**
 - Aumentar as oportunidades de desenvolvimento de competências e conhecimentos, alinhado com o levantamento de necessidades de formação;
 - Adaptar a carga de trabalho (física e mental) às capacidades do trabalhador;
 - Atribuição de funções adequadas, às suas competências e categorias profissionais, a todos os trabalhadores que não têm funções atribuídas e àqueles a quem foram atribuídas funções desadequadas às suas competências, alinhado com o plano de avaliação de desempenho e de gestão de carreiras.
- **Participação/Supervisão:**
 - Ministar formação a toda a cadeia hierárquica, sobre liderança e gestão do tempo e de prioridades, orientada para a participação dos trabalhadores, a incorporar no plano de formação anual.
 - Assegurar que a comunicação é aberta e nos dois sentidos, e que os trabalhadores são mantidos informados sobre os desenvolvimentos, particularmente em momentos de mudança a nível da empresa, promovendo a participação dos trabalhadores da definição da estratégia da empresa, bem como dar a conhecer os objetivos empresariais e metas financeiras a atingir.
- **Relações de Apoio e Suporte Social:**

- Contribuir para a criação de um ambiente de trabalho amistoso e de entreajuda, e em períodos de atividade mais intensa assegurar recursos adicionais;
 - Eliminar a concorrência entre os trabalhadores e / ou departamentos, através da incrementação de um maior espírito de equipa e de pertença, com a dinamização de atividades de grupo por centro de produção da empresa, onde deverão ser incluídos todos os departamentos;
 - Definição de procedimentos de atuação em caso de assédio moral ou sexual, implementando a política estabelecida para combate a estes fatores de risco;
 - Integração e apoio social aos trabalhadores sinistrados, com acompanhamento semanal destes trabalhadores, que sofreram acidente de trabalho ou doença profissional com mais de 15 dias de incapacidade temporária absoluta, por um técnico da área dos recursos humanos ou do departamento de segurança;
 - Disponibilizar consultas de psicologia no trabalho, através da empresa de serviços externos de saúde ou através de parcerias com clínicas de psicologia especializadas.
- **Exigências Psicológicas:**
- Reduzir as exigências psicológicas do trabalho, alinhada com a política de combate ao stresse e de combate ao assédio moral e sexual;
 - Ministrando formação, planificar e distribuir o trabalho, de forma que, as tarefas sejam realizadas com tempo e autonomia, no horário normal de trabalho, ministrando formação sobre liderança e gestão do tempo e de prioridades, em todos os centros de produção da empresa.
- **Tempo de Trabalho:**
- Instituir o cumprimento do horário de trabalho, como uma questão fundamental de respeito pelos trabalhadores, de forma a permitir-lhes conciliar a sua vida profissional com a sua vida privada, acompanhada da formação relativa à liderança e gestão do tempo e de prioridades.

➤ **Autonomia:**

- Aumentar o nível de controlo sobre os tempos de trabalho, incorporada no programa de formação relativa à liderança e gestão do tempo e de prioridades;
 - Controlar a quantidade e a qualidade da informação tratada;
 - Adequar os períodos de descanso à tarefa;
 - Instituir a prática de pequenas pausas que permitam momentos de descontração e relacionamento social, como por exemplo a utilização da técnica *pomodoro* (executar 25 min. / pausa 5 min.);
- Introduzir novos modelos de planeamento das tarefas:
 - Mais participação;
 - Mais autonomia;
 - Trabalho em grupo.

➤ **Conteúdo de trabalho:**

- Melhorar a participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas com os conteúdos das tarefas, métodos e horários de trabalho e com as condições de trabalho, que deverá passar por, entre outras, incorporar os resultados das consultas aos trabalhadores nas decisões estratégicas da empresa e nos objetivos dos diversos departamentos.
- Evitar trabalhos monótonos e repetitivos, incorporando esta medida na avaliação e gestão de riscos da empresa;
- Procurar dotar as tarefas de um nível de interesse crescente, alinhada com o plano de desenvolvimento de pessoal / profissional.

➤ **Desempenho:**

- Fomentar a clareza e a transparência organizativa, definindo postos de trabalho, tarefas e margens de autonomia, de acordo com o plano de gestão de carreiras e o sistema de avaliação de desempenho a implementar.

➤ **Interesse e Compensação pelo Trabalhador:**

- Adotar medidas que garantam que a distribuição do trabalho, bem como as recompensas, promoções e oportunidades de carreira são justas, de

acordo com o plano de gestão de carreiras e plano de avaliação de desempenho;

- Manter dentro dos valores de conforto os fatores ambientais (ruído, iluminação, qualidade do ar, temperatura, iluminação, ruído, etc.), atendendo às avaliações de risco desenvolvidas;
- Proporcionar aos quadros dirigentes e aos trabalhadores formação e sensibilização para as questões relacionadas com a saúde mental, onde deverão ser apresentados os resultados obtidos neste estudo, bem como as medidas propostas a implementar. Esta formação deverá ser enquadrada no plano de formação da empresa.
- Disponibilizar consultas de psicologia no trabalho, através da empresa de serviços externos de saúde ou através de parcerias com clínicas de psicologia especializadas.

No anexo III do presente documento apresenta-se o plano de intervenção com a definição das medidas a implementar pela empresa, com a inclusão dos parâmetros de monitorização e controlo das medidas. Nesse plano podemos verificar que parte das medidas aqui estabelecidas, já se encontram em curso, ou já foram implementadas.

O referido plano, passou a incorporar o programa de gestão de segurança e saúde da empresa, sendo monitorizado anualmente, pelo departamento de segurança e saúde do trabalho em conjunto com a gestão de topo.

7 Conclusões

Este estudo apresenta-se como contributo para uma melhor perceção da temática dos riscos psicossociais, constituindo-se como uma primeira incursão à avaliação e identificação de riscos psicossociais no local de trabalho, no contexto concreto da organização, nomeadamente no contexto de trabalho das empresas do setor da construção civil e obras públicas.

Como foi visível no decorrer do presente estudo começa a surgir a preocupação crescente com a avaliação dos riscos psicossociais nos locais de trabalho. Isto é

observável, por exemplo, pelas ações da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho que tem vindo a desenvolver campanhas de sensibilização (Rodrigues, et al., 2013) e relatórios que apoiam as empresas a desenvolver metodologias eficazes para a avaliação destes riscos ocupacionais (AESST, 2007), além dos riscos físicos, químicos e biológicos tradicionalmente avaliados.

A Diretiva-Quadro de Segurança e Saúde no Trabalho nº89/391/CE estipulou que o empregador deve garantir a saúde e segurança dos trabalhadores em todos os locais de trabalho, mencionando que esta obrigação abrangia todos os aspetos relacionados com o trabalho (Coelho, 2008).

Sabe-se que a primeira fase de qualquer projeto de gestão dos riscos psicossociais deve começar por uma fase de análise do risco seguida por uma fase de valoração do risco antes de partir para o processo de controlo dos riscos (Coelho, 2008).

Para dar início a este estudo foi crucial a definição de uma pergunta de partida que desse seguimento para o desenvolvimento do estudo, assim considerou-se pertinente a questão: “Quais são e em que medida é que os riscos psicossociais afetam a segurança e a saúde dos trabalhadores de uma empresa do setor da construção civil?”.

Estabeleceu-se aqui também, um objetivo geral, sendo: avaliar a exposição de trabalhadores aos riscos psicossociais, em trabalhadores de uma empresa do setor da construção, integrando a análise e avaliação destes riscos, no processo de gestão de riscos da empresa, e vários objetivos específicos, tais como: analisar e avaliar os fatores de risco psicossociais dos trabalhadores da empresa, através de um instrumento direcionado para a avaliação; elaborar proposta de intervenção para redução dos níveis de risco, com o objetivo de os tornar aceitáveis, tendo em conta os padrões definidos pela empresa; implementar um plano de intervenção, que permita a redução dos níveis de risco psicossociais; definir medidas de monitorização e controlo, que garanta a integração dos riscos no processo de gestão da empresa.

Procurando atingir os objetivos propostos, tendo por base a revisão da literatura e respeitando o âmbito deste estudo, foi aplicado o questionário do método FPSICO e o teste ANOVA para validação das hipóteses.

O presente estudo realizou-se numa empresa de construção civil, em que os dados foram recolhidos por toda a empresa em todos os departamentos, obtendo-se uma amostra constituída por 196 trabalhadores.

Estabeleceram-se como hipóteses investigar a relação entre as variáveis independentes (variáveis sociodemográficas; variáveis socioprofissionais) e a variável dependente (perceção dos fatores de risco psicossociais ligados ao trabalho na construção civil).

Considerando os objetivos propostos no início desta investigação, as principais conclusões aferidas são:

- O número de indivíduos do sexo masculino é substancialmente maior que do sexo feminino.
- A maioria dos trabalhadores inicia o dia de trabalho com um cansaço³ de nível 3 e termina o dia com um cansaço no nível 8, ou seja, perto da exaustão.

Estes dados encontram correspondência com o que sucede no setor da construção, pois a maioria dos trabalhadores trabalha mais de 8 horas, uma vez que estes sofrem cada vez mais a pressão para a flexibilidade, e com medo do desemprego trabalham cada vez mais horas (Borges, et al., 2004).

Relativamente aos fatores de maior risco de “exposição muito elevada” obteve-se: Carga de Trabalho, a Participação/Supervisão e as Relações de apoio e Suporte Social. Silva et al. (2012) nos seus estudos nacionais demonstraram valores críticos principalmente no fator das “exigências cognitivas”⁴ (Carga de Trabalho), o que vai de encontro ao com um dos fatores identificado como risco “muito elevado de exposição”, contudo obtiveram-se outros fatores não contemplados por Silva et al. (2012) com valores críticos, o que vem demonstrar que não se podem fazer grandes generalizações.

Os fatores que apresentaram melhores resultados a nível da exposição adequada foram Tempo de Trabalho, Autonomia, Exigências Psicológicas e Variedade e Conteúdo. Estes resultados estão, em parte, de acordo com estudos de Silva et al. (2012) onde obtiveram

³ Considerando a escala do nível de cansaço: de 0 a 10, sendo 0 - nada cansado e 10 - exausto

⁴ Note-se que o estudo de Silva et al. (2012) tem por base a aplicação do método COPSOQ e as subescalas apresentam denominação diferente, contudo é possível estabelecer equivalência com as do método FPSICO, com as devidas cautelas.

melhores pontuações para os fatores: transparência do papel laboral desempenhado (Desempenho), comunidade social no trabalho (Relações de Apoio e Suporte Social), autoeficácia (Autonomia) e significado do trabalho (Conteúdo de Trabalho). Verificando-se a existência de diferenças para os fatores Exigências Psicológicas e Relações de Apoio e Suporte Social, em que no presente estudo o primeiro obteve valores aceitáveis no que respeita à perceção da exposição a este fator de risco, e o segundo apresentou valores muito elevados de exposição ao risco, o que está contrário ao estudo efetuado por Silva, et al. (2012).

Este trabalho contribuiu para a identificação dos principais fatores de risco psicossociais e o grau de exposição a esses mesmos fatores, por parte dos trabalhadores. Contribuiu também para o desenvolvimento de medidas de prevenção que visam a manutenção e a promoção da saúde, da segurança e bem-estar dos trabalhadores, tendo-se definido um plano de ação / plano de acompanhamento de objetivos (Anexo 3) a implementar na empresa, onde se incluíram as medidas aplicar, bem como a forma de as controlar e monitorizar.

Após a implementação das medidas de controlo preconizadas no plano de acompanhamento de objetivos (Anexo 3), deverá ser realizada nova avaliação de riscos psicossociais, para que se consiga perceber qual o impacto das medidas implementadas na redução dos fatores de risco psicossociais na empresa.

8 Bibliografia

AESST. 2007. *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health.* Luxemburgo : Office for Official Publications of the European Communities. 978-92-9191-140-0.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. 2013. *Guia eletrónico para a gestão de riscos psicossociais e de stresse.* [<https://eguides.osha.europa.eu/stress/PT-PT/>] Santiago de Compostela, Espanha : Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. 978-92-9240-097-2.

—. **2009.** *Novos riscos emergentes para segurança e saúde no trabalho.* [http://apesperh.pt/admin/documents/userid7_23_02_2010_Novos%20riscos%20eme

rgentes%20para%20a%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalh
o.pdf] Luxemburgo : Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

Areosa, João e Jorge, Iranise. 2018. Stress e trabalho: percepções de docentes terapeutas ocupacionais do Brasil e Portugal. *International Journal on Working Conditions*. 16.

Areosa, João Paulo. 2017. Burnout - Um processo de desumanização como autodefesa. *Revista Segurança*. julho/agosto, Vol. 239, Burnout.

Arezes, Pedro. 2002. *Percepção do risco de exposição ocupacional ao ruído*. [Tese submetida à Escola de Engenharia da Universidade do Minho para obtenção do grau de Doutor em Engenharia de Produção] s.l. : Escola de Engenharia da Universidade do Minho.

Benbasat, Izak, David, Goldstein e Mea, Melissa. 1987. The Case Research Strategy In Studies Of Information Systems. [Online] Setembro. [Citação: 13 de Novembro de 2008.] <https://wiki.bath.ac.uk/download/attachments/26150518/benbasat87-caseresearch.pdf>.

Bilbao, Jesús Pérez e Cuixart, Clotilde Nogareda. 2012. Factores psicossociais: metodologia de avaliação. *Notas Técnicas de Prevenção*. NTP 926, Vol. 27, Notas Técnicas de Prevenção.

Borges, Hélia e Martins, André. 2004. Migração e sofrimento psíquico do trabalhador na construção civil: uma leitura psicanalítica. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*. 1, Vol. 4.

Cação, Rosário. 2011. Escalas para medição de atitudes. *Slideshare*. [Online]. [Citação: 13 de novembro de 2018.] <https://pt.slideshare.net/rosariocacao/escalas-para-medio-de-atitudes-com-exemplos-prticos-aplicados-educao-e-formao>.

Camelo, Sílvia e Emilia, Angerami. 2008. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciencia Cuidado E Saude*. Vol. 7.

Clara Barros Fonseca, Carlos Canhota, Eugénia Enes da Silva, José Augusto Simões, John Yaphe, Maria Conceição Maia, Maria José Ribas, Miguel Melo, Paulo Jorge Nicola, Raquel Braga, Vítor Ramos. 2008. *Investigação Passo a Passo - Perguntas e Respostas Essenciais para a Investigação Clínica*. 1ª Edição. Lisboa : APMCG.

Cockell, Fernanda Flávia. 2008. *Da enxada à colher de pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil. (Tese de doutoramento).* [https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3320/1858.pdf?sequence=1&isAllowed=y] São Paulo : Engenharia de Produção - Universidade Federal de São Carlos.

Coelho, João Aguiar. 2010. *Prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais.* Lisboa : Placebo Editora. 978-989-8463-16-6.

—. **2009.** *Uma Introdução à Psicologia da Saúde Ocupacional.* Porto : Edições Universidade Fernando Pessoa.

—. **2008.** *Uma introdução à psicologia da saúde ocupacional: prevenção dos riscos psicossociais no trabalho.* Porto : Edições Universidade Fernando Pessoa. 9789896430092.

Cosme, João. 2006. As Preocupações Higio-Sanitárias em Portugal (2ª metade do século XIX e princípio do XX). *Revista da Faculdade de Letras.* III, Vol. 7.

Costa, Lúcia Simões e Santos, Marta. 2013. Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions.* 5.

Cox, T., Leka, S. e Kortum, E. 2010. Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health.* 23, Vol. 3.

Coxand, Tom e Griffiths, Amanda. 2005. *The nature and measurement of work-related stress: theory and practice.* Londres : CRS Press. pp. 553-572.

Dejours, Christophe. 2013. A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise.* 33, Vol. 2, pp. 9-28.

Eurofound & EU-OSHA. 2014. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention.* [https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view] Luxemburgo : Publications Office of the European Union. 978-92-897-1218-7.

Ferreira, Ana Beatriz. 2015. *Saúde no Trabalho: Uma Avaliação de Riscos Psicossociais numa empresa do ramo industrial.*

[<https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/4678/1/19879%20-%20Tese.pdf>] Porto :
Universidade Fernando Pessoa.

Gil-Monte, Pedro R. 2009. *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública.* Madrid : Revista Española de Salud Pública. 2173-9110.

—. **2012.** *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.* Lima : Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica. 1726-4634.

Hartley, Jean. 2004. *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research.* Londres : Sage Publications Ltd. 0-7619-4887-2.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2012. *Factores psicosociales: metodología de evaluación.*
[<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>]. 272-13-015-4.

Izquierdo, Fernando Mansilla. 2012. *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.*
[https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica].

Jiménez, Bernardo Moreno. 2011. *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.* Madrid : Medicina y Seguridad del Trabajo. 1989-7790.

Leka, Stavroula e Kortum, Evelyn. 2008. A European Framework to Address Psychosocial Hazards. Vol. 50.

Leka, Stavroula, Griffiths, Armanda e Cox, Tom. 2003. *Work organization and stress.* Nottingham : Organização Mundial de Saúde. 92-4-159047-5.

Lipp, M. 2003. *Mecanismos neuropsicofísicos do stress: teoria e aplicações clínica.* [Documento] São Paulo : Casa do Psicólogo.

Llauradó, Oriol. 2015. Escala de Likert: O qué é e como utilizá-la. *Netquest.* [Online] 23 de janeiro. [Citação: 13 de novembro de 2018.]
[https://www.netquest.com/blog/br/escala-likert.](https://www.netquest.com/blog/br/escala-likert)

Mattar, Fauze, Oliveira, Braulio e Motta, Sergio. 2014. *Pesquisa de marketing: Metodologia, planejamento, execução e análise.* s.l. : Elsevier Academic14. 853525871X.

Mendonça, Ana Lisa. 2013. *Métodos de avaliação de riscos: Contributo para a sua aplicação no setor da construção civil.* [https://sapiencia.ualg.pt/bitstream/10400.1/3670/1/Relat%C3%B3rio_Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20%20Riscos.pdf] Faro : Universidade do Algarve. Faculdade de Ciências e Tecnologia.

Morais, Aline, Ferraz, Deise e Areosa, João. 2018. Relações de trabalho na dinâmica do capitalismo contemporâneo: uma antecâmara para o suicídio? *Revista TMQ – Techniques, Methodologies and Quality.* Número especial, Segurança e Saúde no Trabalho.

Muñiz, José. 2005. Classical Test Models. s.l. : Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science, outubro.

Neto, Hernâni Veloso. 2011. *Segurança e saúde no trabalho em Portugal: um lugar na história e a história de um lugar.* [http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2_HVN_71.90.pdf] Porto : RICOT-Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho.

Neto, Hernâni, Areosa, João e Arezes, Pedro. 2014. *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho.* Porto : Civeri Publishing. 978-989-97762-9-6.

Organização Internacional do Trabalho. 2010. *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work.* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_123653.pdf] Geneva : International Labour Organization. 978-92-2-123343-5.

—. **1984.** *Psychosocial factors at work: Recognition and control.* Geneva : International Labour Office. 92-2-105411-X.

—. **2010.** Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. *Organização internacional do Trabalho.* [Online] Abril. [Citação: 12 de novembro de 2018.] https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf. 978-989-8076-53-3.

—. **2016.** World Day for Safety and Health at Work 2016 - Workplace Stress: a collective challenge. *Organização Internacional do Trabalho*. [Online] Organização Internacional do Trabalho. [Citação: 10 de 01 de 2017.] http://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_535003/lang--en/index.htm.

Pereira, Eduarda. 2012. *Uma visão prática sobre a obrigação de segurança e saúde no trabalho: da protecção à prevenção*. [https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/20825/1/Eduarda%20Maria%20Ara%C3%BAjo%20Pereira.pdf] Braga : Universidade do Minho, Escola de Direito.

Prieto, Gerardo e Muñiz, José. 2000. Un modelo para evaluar la calidad de los tests utilizados en España. *Papeles del Psicólogo*. 77.

Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. 2001-2011. Minitério Público. *PDGL - Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa*. [Online] Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. [Citação: 11 de janeiro de 2017.] http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_main.php.

Rodrigues, Alice, et al. 2013. *Documento de referência: Atuação dos Industriais no âmbito do SIR (Segurança e Saúde do Trabalho)*. [https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-so/documento_atuacao-dos-industriais-no-ambito-do-sir-pdf.aspx] s.l. : Autoridade para as Condições de Trabalho & Direção-Geral de Saúde.

Romcy, Daniela. 2013. *Fala que nem homem: Gênero poder e honra em um canteiro de obras*. [Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais)] Santa Maria : Universidade Federal de Santa Maria.

Sampieri, Roberto, Collado, Carlos e Lucio, Pilar. 2006. *Metodologia de pesquisa*.

Sennett, R. 2001. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa : Terramar.

Silva, C., et al. 2012. *Questionnaire COPSOQ: Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. s.l. : Universidade de Aveiro.

Silva, Cleide e Ferreira, Maria. 2013. Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Jul/Set, Vol. 29.

Yin, Robert. 2001. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre : Bookman. 85-7307-852-9.

9 Anexos

Anexo 1 - Questionário FPSICO

Anexo 2 - Resultados teste estatísticos ANOVA

Anexo 3 – Plano de acompanhamento de objetivos

Anexo 1 - Questionário FPSICO

QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DE FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL 1

As escalas aplicadas no presente questionário tiveram por base o FPSICO, que é um questionário de identificação de fatores de riscos psicossociais desenvolvido pelo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de Espanha.

De seguida, apresenta-se um conjunto de afirmações sobre as quais vai ter de expressar, ou uma resposta única relativamente à situação a que se adequa o seu caso, ou um conjunto de afirmações sobre as quais vai ter de expressar o grau de frequência que sucedem consigo. Para responder às questões de grau de frequência, assinale com uma cruz o número que corresponde ao seu caso.

Este questionário é de natureza confidencial. O tratamento será efetuado de uma forma agregada, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu anonimato é respeitado.

BLOCO A - DADOS SOCIOPROFISSIONAIS

1. Sexo: _____

2. Idade: _____

3. Setor / departamento:

- | | | | |
|---|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Administração / Direcção Geral | <input type="checkbox"/> Gestão Administrativa Central | <input type="checkbox"/> Gestão Equipamento | <input type="checkbox"/> Indústria |
| <input type="checkbox"/> Contabilidade e Finanças | <input type="checkbox"/> Serviços Jurídicos | <input type="checkbox"/> Estudos e Propostas | <input type="checkbox"/> Betão |
| <input type="checkbox"/> Recursos Humanos | <input type="checkbox"/> Gestão Sistemas | <input type="checkbox"/> Produção | <input type="checkbox"/> Pedreiras |
| <input type="checkbox"/> Gestão Património | <input type="checkbox"/> Gestão Manutenção | <input type="checkbox"/> Aprovisionamento | <input type="checkbox"/> Misturas Betuminosas |

4. N.º médio de horas diárias de trabalho (referência últimos 3 meses): _____

5. Faz turnos? Não Sim Tipo de turnos efetuado? _____

6. Padece de alguma doença ou lesão?

Não Sim Qual(is)? _____

7. Tem problemas em dormir?

Não Sim Porquê? _____

8. Indique o nível geral de cansaço que costuma sentir antes de uma jornada/dia de trabalho:

Sinalize a sua resposta com uma cruz na escala apresentada. Tenha presente que 0 representa nada cansado e 10 extremamente cansado:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Indique o nível geral de cansaço que costuma sentir depois de uma jornada/dia de trabalho:

Sinalize a sua resposta com uma cruz na escala apresentada. Tenha presente que 0 representa nada cansado e 10 extremamente cansado:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DE FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL 2

BLOCO B – ESCALAS DO FPSICO

Nos itens apresentados a seguir, sinalize a sua resposta com uma cruz (X), atendendo à escala de classificação apresentada

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Com frequência; 3- Às vezes; 4 – Nunca ou quase nunca				
Itens	1	2	3	4
1. Trabalha aos sábados?				
2. Trabalha aos domingos e feriados?				
3. Tem a possibilidade de ter dias ou horas livres para resolver assuntos pessoais?				
4. Com que frequência tem que trabalhar mais tempo do que o horário normal (fazer horas extras ou levar trabalho para casa)?				

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Com frequência; 3- Às vezes; 4 – Nunca ou quase nunca				
5. Dispõe de pelo menos 48 horas consecutivas de descanso semanal?				
6. O seu horário laboral permite que tenha tempo livre para a família e amigos/os?				
7. Pode decidir quando realizar as pausas previstas por lei (refeições)?				
8. Durante a jornada de trabalho e fora das pausas previstas na lei, pode parar o seu trabalho e fazer uma pausa quando precisa?				
9. Pode marcar o seu próprio ritmo de trabalho ao longo do dia de trabalho?				

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Com frequência; 3- Às vezes; 4 – Nunca ou quase nunca				
10. No seu trabalho, pode tomar decisões relativas:	1	2	3	4
a. Ao que deve fazer (atividades e tarefas).				
b. À distribuição das tarefas ao longo do dia de trabalho.				
c. À distribuição do ambiente direto do seu local de trabalho (espaço, móveis, objetos, etc.).				
d. Como tem de fazer o seu trabalho (método, protocolos, procedimentos, etc.).				
e. À quantidade de trabalho que tem de fazer.				
f. À qualidade do trabalho que realiza.				
g. À resolução de situações anormais ou incidências que ocorrem no seu trabalho.				
h. À distribuição dos turnos rotativos (se não fizer turnos, não responda).				

QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DE FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL 4

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Com frequência; 3- Às vezes; 4 – Nunca ou quase nunca				
15. Assinale com que frequência acontecem as seguintes situações no seu trabalho:	1	2	3	4
a. Atribuem-lhe tarefas que não pode realizar por não terem recursos humanos ou materiais.				
b. Para executar algumas tarefas tem que ignorar os métodos estabelecidos.				

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Com frequência; 3- Às vezes; 4 – Nunca ou quase nunca				
c. Exigem-lhe tomar decisões ou realizar coisas com as quais não concorda (conflito moral, legal, emocional, etc.).				
d. Recebe instruções contraditórias (uns mandam uma coisa, outros outra).				
e. Exigem-lhe responsabilidades ou tarefas que não entram nas suas funções e que deveriam ser realizadas por outras pessoas.				

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Com frequência; 3- Às vezes; 4 – Nunca ou quase nunca; 5 – Não tenho ou não existem outras pessoas					
16. Tem que realizar um trabalho delicado ou complicado e deseja ajuda ou apoio, pode contar com:	1	2	3	4	5
a. Suas/Seus chefes.					
b. Suas/Seus companheiras/os.					
c. Suas/Seus subordinadas/os.					
d. Outras pessoas que trabalham na empresa.					

Escala de avaliação: 1 – Boas; 2- Regulares; 3- Más; 4 – Não tenho companheiras/os				
Item	1	2	3	4
17. Como considera que são as relações com as pessoas com que tem de trabalhar.				

Escala de avaliação: 1 – Não existem; 2 – Raras vezes; 3- Com frequência; 4- Constantemente				
18. Com que frequência acontecem no seu trabalho:	1	2	3	4
a. Conflitos interpessoais (conflitos entre pessoas no local de trabalho).				
b. Situações de violência física.				
c. Situações de violência psicológica (ameaças, insultos, retiradas de atribuições).				
d. Situações de assédio sexual.				

QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DE FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL 5

19. Na sua empresa, face a situações de conflito entre trabalhadoras/es: (escolher apenas uma opção)	
1. Deixa-se que sejam as/os pessoas implicadas/os a resolver o problema.	
2. Pede-se às chefias que tratem de encontrar uma solução para o problema.	
3. Existe um procedimento formal de atuação definido.	
4. Não sei.	

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Acontece muitas vezes; 3- Algumas/Poucas vezes; 4 – Nunca ou muito raramente				
Itens	1	2	3	4
20. No seu ambiente de trabalho, sente-se discriminado? (por razões de idade, sexo, religião, raça, etc.)				
21. Ao longo da jornada de trabalho, quanto tempo deve manter uma exclusiva atenção no seu trabalho?				
22. Em geral, como considera a atenção que deve manter para realizar o seu trabalho?				
23. O tempo que dispõe para realizar o seu trabalho é suficiente e adequado?				
24. A execução da sua tarefa exige-lhe que trabalhe com rapidez?				
25. Com que frequência tem que acelerar o ritmo de trabalho?				
26. Em geral, a quantidade de trabalho que tem é excessiva?				
27. Tem de atender a várias tarefas ao mesmo tempo?				
28. O trabalho que realiza é difícil e complicado?				
29. No seu trabalho tem de realizar tarefas muito difíceis que necessite de pedir conselhos ou ajuda a alguém?				
30. No seu trabalho tem que interromper a tarefa que está a fazer para realizar outra não prevista?				
31. Caso existam interrupções, estas alteram seriamente a execução do seu trabalho?				
32. A quantidade de trabalho que tem costuma ser irregular e imprevisível?				

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Com frequência; 3- Às vezes; 4 – Nunca ou quase nunca				
Itens	1	2	3	4
33. Em que medida o seu trabalho exige:				
a. Aprender coisas novas ou métodos novos.				
b. Adaptação a novas situações.				
c. Tomar iniciativas.				
d. Ter boa memória.				
e. Ser criativo.				
f. Tratar diretamente com pessoas que não estão empregadas na organização (clientes, utentes, etc.).				

QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DE FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL 6

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Com frequência; 3- Às vezes; 4 – Nunca ou quase nunca; 5 – Não tenho ou não trato					
	1	2	3	4	5
34. No seu trabalho, com que frequência tem que ocultar as suas emoções e sentimentos face:					
a. Suas/Seus chefes.					
b. Suas/Seus subordinadas/os.					
c. Suas/Seus companheiras/os.					
d. Às pessoas que não trabalham na empresa (clientes, utentes, etc.).					

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Com frequência; 3- Às vezes; 4 – Nunca ou quase nunca				
Itens	1	2	3	4
35. No seu trabalho, está exposto a situações que o podem afetar emocionalmente?				
36. No seu trabalho, com que frequência se espera que dê uma resposta aos problemas emocionais e pessoais dos clientes (ou utentes, público, etc.)?				
37. O trabalho que realiza é rotineiro (repetitivo)?				

38. Em geral, considera que as tarefas que realiza têm sentido? (escolher apenas uma opção)	
1. Muito.	
2. Bastante.	
3. Pouco.	
4. Nada.	

39. Como contribui o seu trabalho para o todo da organização? (escolher apenas uma opção)	
1. Não é muito importante.	
2. É importante.	
3. É muito importante.	
4. Não sei	

Anexo 2 - Resultados teste estatísticos ANOVA

Tabela 13-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Sexo"

Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.	Sig.	Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.	Sig.
Tempo de Trabalho			Variedade/conteúdo		
- Trabalho aos sábados	1	0,000	- Trabalho monótono	37	0,155
- Trabalho aos domingos e dias festivos	2	0,072	- Sentido do trabalho	38	0,635
- Tempo de descanso semanal	5	0,172	- Contributo do trabalho	39	0,372
- Conciliar vida profissional e vida social	6	0,065		40a	0,003
Autonomia			- Reconhecimento do trabalho	40b	0,193
• Autonomia temporal				40c	0,195
- Possibilidade de resolver assuntos pessoais	3	0,061		40d	0,176
- Distribuição de pausas regulamentares	7	0,615	Participação/ Supervisão		
- Realização de pausas não regulamentares	8	0,209		11a	0,840
- Gestão do ritmo de trabalho	9	0,616		11b	0,973
• Autonomia nas decisões				11c	0,202
- Atividades e tarefas	10a	0,060	- Grau de participação	11d	0,068
- Distribuição de tarefas	10b	0,023		11e	0,598
- Distribuição do espaço de trabalho	10c	0,024		11f	0,300
- Métodos, procedimentos e protocolos	10d	0,019		11g	0,044
- Quantidade de trabalho	10e	0,020		12a	0,001
- Qualidade do trabalho	10f	0,838	- Controlo exercido pelo superior hierárquico	12b	0,000
- Resolução de problemas	10g	0,764		12c	0,000
- Distribuição de horários de trabalho	10h	0,034		12d	0,000
Carga de Trabalho			Interesse pelo trabalhador/ compensação		
• Pressão de tempo				13a	0,917
- Tempo atribuído à tarefa	23	0,000	- Informação proporcionada ao trabalhador	13b	0,001
- Tempo de trabalho com rapidez	24	0,447		13c	0,005
- Aceleração do ritmo de trabalho	25	0,816		13d	0,904
• Esforço na atenção			- Possibilidade de desenvolvimento profissional	41	0,070
- Tempo de atenção	21	0,358	- Valorização da formação	42	0,021
- Intensidade da atenção	22	0,593	- Equilíbrio entre esforço e recompensas	43	0,097
- Atenção sobre diversas tarefas	27	0,015	- Satisfação com o salário	44	0,687
- Interrupções	30	0,008	Desempenho		
- Efeitos das interrupções	31	0,006		14a	0,417
- Previsibilidade das tarefas	32	0,018	- Ambiguidade do papel	14b	0,107
• Quantidade e dificuldade da tarefa				14c	0,208
- Quantidade de trabalho	26	0,972		14d	0,967
- Dificuldade do trabalho	28	0,938		14e	0,325
- Necessidade de auxílio	29	0,407		14f	0,279
- Trabalho fora do horário regular	4	0,038		15a	0,992
Exigências psicológicas			- Conflito de papel	15b	0,385
• Exigências cognitivas				15c	0,206
	33a	0,273		15d	0,811
	33b	0,483	- Sobrecarga do papel	15e	0,399
- Capacidades necessárias	33c	0,479	Relações de Apoio/ Suporte Social		
	33d	0,223		16a	0,989
	33e	0,408	- Apoio social instrumental de diferentes fontes	16b	0,380
• Exigências emocionais				16c	0,196
- Requisitos ao lidar diretamente com pessoas	33f	0,008		16d	0,570
	34a	0,309	- Qualidade das relações	17	0,179
	34b	0,627		18a	0,477
- Esconder as emoções perante os superiores	34c	0,088	- Exposição a conflitos interpessoais	18b	0,006
	34d	0,001		18c	0,171
- Exposição a situações com impacto	35	0,266	- Exposição a situações de violência	18d	0,000
- Conceder respostas emocionais	36	0,477	- Gestão pela instituição das situações de	19	0,293
			- Exposição a discriminação	20	0,176

Tabela 14-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Doença ou Lesão"

Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.	Sig.
Tempo de Trabalho		
- Trabalho aos sábados	1	0,633
- Trabalho aos domingos e dias festivos	2	0,573
- Tempo de descanso semanal	5	0,388
- Conciliar vida profissional e vida social	6	0,422
Autonomia		
• Autonomia temporal		
- Possibilidade de resolver assuntos pessoais	3	0,958
- Distribuição de pausas regulamentares	7	0,338
- Realização de pausas não regulamentares	8	0,626
- Gestão do ritmo de trabalho	9	0,025
• Autonomia nas decisões		
- Atividades e tarefas	10a	0,174
- Distribuição de tarefas	10b	0,267
- Distribuição do espaço de trabalho	10c	0,075
- Métodos, procedimentos e protocolos	10d	0,786
- Quantidade de trabalho	10e	0,331
- Qualidade do trabalho	10f	0,022
- Resolução de problemas	10g	0,142
- Distribuição de horários de trabalho alternados	10h	0,590
Carga de Trabalho		
• Pressão de tempo		
- Tempo atribuído à tarefa	23	0,448
- Tempo de trabalho com rapidez	24	0,054
- Aceleração do ritmo de trabalho	25	0,013
• Esforço na atenção		
- Tempo de atenção	21	0,946
- Intensidade da atenção	22	0,364
- Atenção sobre diversas tarefas	27	0,367
- Interrupções	30	0,145
- Efeitos das interrupções	31	0,694
- Previsibilidade das tarefas	32	0,689
• Quantidade e dificuldade da tarefa		
- Quantidade de trabalho	26	0,201
- Dificuldade do trabalho	28	0,510
- Necessidade de auxílio	29	0,705
- Trabalho fora do horário regular	4	0,922
Exigências psicológicas		
• Exigências cognitivas		
	33a	0,685
	33b	0,876
- Capacidades necessárias	33c	0,175
	33d	0,251
	33e	0,234
• Exigências emocionais		
- Requisitos ao lidar diretamente com pessoas	33f	0,340
	34a	0,603
	34b	0,187
- Esconder as emoções perante os superiores	34c	0,522
	34d	0,771
- Exposição a situações com impacto emocional	35	0,604
- Conceder respostas emocionais	36	0,677

Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.	Sig.
Variedade/conteúdo		
- Trabalho monótono	37	0,814
- Sentido do trabalho	38	0,773
- Contributo do trabalho	39	0,470
	40a	0,769
- Reconhecimento do trabalho	40b	0,597
	40c	0,390
	40d	0,772
Participação/ Supervisão		
	11a	0,269
	11b	0,112
	11c	0,718
- Grau de participação	11d	0,230
	11e	0,877
	11f	0,516
	11g	0,199
	12a	0,690
- Controlo exercido pelo superior hierárquico	12b	0,352
	12c	0,071
	12d	0,555
Interesse pelo trabalhador/ compensação		
	13a	0,567
- Informação proporcionada ao trabalhador	13b	0,221
	13c	0,410
	13d	0,372
- Possibilidade de desenvolvimento profissional	41	0,183
- Valorização da formação	42	0,210
- Equilíbrio entre esforço e recompensas	43	0,554
- Satisfação com o salário	44	0,530
Desempenho		
	14a	0,694
	14b	0,869
- Ambiguidade do papel	14c	0,938
	14d	0,550
	14e	0,811
	14f	0,179
	15a	0,956
- Conflito de papel	15b	0,544
	15c	0,316
	15d	0,285
- Sobrecarga do papel	15e	0,365
Relações de Apoio/ Suporte Social		
	16a	0,939
- Apoio social instrumental de diferentes fontes	16b	0,460
	16c	0,385
	16d	0,169
- Qualidade das relações	17	0,991
	18a	0,758
- Exposição a conflitos interpessoais	18b	0,315
	18c	0,181
- Exposição a situações de violência	18d	0,572
- Gestão pela instituição das situações de conflito	19	0,334
- Exposição a discriminação	20	0,739

Tabela 15-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Número Médio de Horas Diárias de Trabalho"

Fatores de Risco Psicossociais	Item	Sig.
Tempo de Trabalho		
- Trabalho aos sábados	1	0,016
- Trabalho aos domingos e dias festivos	2	0,108
- Tempo de descanso semanal	5	0,087
- Conciliar vida profissional e vida social	6	0,009
Autonomia		
• Autonomia temporal		
- Possibilidade de resolver assuntos pessoais	3	0,008
- Distribuição de pausas regulamentares	7	0,474
- Realização de pausas não regulamentares	8	0,231
- Gestão do ritmo de trabalho	9	0,121
• Autonomia nas decisões		
- Atividades e tarefas	10a	0,793
- Distribuição de tarefas	10b	0,312
- Distribuição do espaço de trabalho	10c	0,385
- Métodos, procedimentos e protocolos	10d	0,511
- Quantidade de trabalho	10e	0,693
- Qualidade do trabalho	10f	0,515
- Resolução de problemas	10g	0,362
- Distribuição de horários de trabalho alternados	10h	0,078
Carga de Trabalho		
• Pressão de tempo		
- Tempo atribuído à tarefa	23	0,134
- Tempo de trabalho com rapidez	24	0,011
- Aceleração do ritmo de trabalho	25	0,024
• Esforço na atenção		
- Tempo de atenção	21	0,448
- Intensidade da atenção	22	0,153
- Atenção sobre diversas tarefas	27	0,006
- Interrupções	30	0,063
- Efeitos das interrupções	31	0,003
- Previsibilidade das tarefas	32	0,018
• Quantidade e dificuldade da tarefa		
- Quantidade de trabalho	26	0,071
- Dificuldade do trabalho	28	0,010
- Necessidade de auxílio	29	0,001
- Trabalho fora do horário regular	4	0,000
Exigências psicológicas		
• Exigências cognitivas		
	33a	0,083
	33b	0,005
- Capacidades necessárias	33c	0,361
	33d	0,623
	33e	0,163
• Exigências emocionais		
- Requisitos ao lidar diretamente com pessoas	33f	0,622
	34a	0,966
	34b	0,675
- Esconder as emoções perante os superiores	34c	0,209
	34d	0,932
- Exposição a situações com impacto emocional	35	0,002
- Conceder respostas emocionais	36	0,093








Fatores de Risco Psicossociais	Item	Sig.
Variedade/conteúdo		
- Trabalho monótono	37	0,004
- Sentido do trabalho	38	0,271
- Contributo do trabalho	39	0,570
	40a	0,122
	40b	0,863
- Reconhecimento do trabalho	40c	0,042
	40d	0,858
Participação/ Supervisão		
	11a	0,743
	11b	0,958
	11c	0,442
- Grau de participação	11d	0,769
	11e	0,130
	11f	0,117
	11g	0,360
	12a	0,011
- Controlo exercido pelo superior hierárquico	12b	0,014
	12c	0,336
	12d	0,164
Interesse pelo trabalhador/ compensação		
	13a	0,227
- Informação proporcionada ao trabalhador	13b	0,063
	13c	0,009
	13d	0,878
- Possibilidade de desenvolvimento profissional	41	0,091
- Valorização da formação	42	0,496
- Equilíbrio entre esforço e recompensas	43	0,680
- Satisfação com o salário	44	0,791
Desempenho		
	14a	0,370
	14b	0,340
	14c	0,645
- Ambiguidade do papel	14d	0,508
	14e	0,717
	14f	0,270
	15a	0,015
- Conflito de papel	15b	0,071
	15c	0,362
	15d	0,008
- Sobrecarga do papel	15e	0,030
Relações de Apoio/ Suporte Social		
	16a	0,310
- Apoio social instrumental de diferentes fontes	16b	0,426
	16c	0,863
	16d	0,878
- Qualidade das relações	17	0,006
	18a	0,008
- Exposição a conflitos interpessoais	18b	0,299
	18c	0,133
- Exposição a situações de violência	18d	0,364
- Gestão pela instituição das situações de conflito	19	0,055
- Exposição a discriminação	20	0,766



Tabela 16-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Departamento"

Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.	Sig.	Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.	Sig.
Tempo de Trabalho			Variedade/conteúdo		
- Trabalho aos sábados	1	0,000	- Trabalho monótono	37	0,000
- Trabalho aos domingos e dias festivos	2	0,010	- Sentido do trabalho	38	0,889
- Tempo de descanso semanal	5	0,000	- Contributo do trabalho	39	0,073
- Conciliar vida profissional e vida social	6	0,003		40a	0,789
Autonomia				40b	0,849
• Autonomia temporal			- Reconhecimento do trabalho	40c	0,226
- Possibilidade de resolver assuntos pessoais	3	0,270		40d	0,008
- Distribuição de pausas regulamentares	7	0,037	Participação/ Supervisão		
- Realização de pausas não regulamentares	8	0,000		11a	0,125
- Gestão do ritmo de trabalho	9	0,023		11b	0,012
• Autonomia nas decisões				11c	0,234
- Atividades e tarefas	10a	0,013		11d	0,199
- Distribuição de tarefas	10b	0,007	- Grau de participação	11e	0,502
- Distribuição do espaço de trabalho	10c	0,017		11f	0,746
- Métodos, procedimentos e protocolos	10d	0,004		11g	0,006
- Quantidade de trabalho	10e	0,013		12a	0,014
- Qualidade do trabalho	10f	0,009	- Controlo exercido pelo superior hierárquico	12b	0,026
- Resolução de problemas	10g	0,032		12c	0,001
- Distribuição de horários de trabalho alternados	10h	0,382		12d	0,004
Carga de Trabalho			Interesse pelo trabalhador/ compensação		
• Pressão de tempo				13a	0,078
- Tempo atribuído à tarefa	23	0,001	- Informação proporcionada ao trabalhador	13b	0,121
- Tempo de trabalho com rapidez	24	0,401		13c	0,083
- Aceleração do ritmo de trabalho	25	0,364		13d	0,822
• Esforço na atenção			- Possibilidade de desenvolvimento profissional	41	0,200
- Tempo de atenção	21	0,612	- Valorização da formação	42	0,053
- Intensidade da atenção	22	0,163	- Equilíbrio entre esforço e recompensas	43	0,021
- Atenção sobre diversas tarefas	27	0,003	- Satisfação com o salário	44	0,002
- Interrupções	30	0,004	Desempenho		
- Efeitos das interrupções	31	0,011		14a	0,429
- Previsibilidade das tarefas	32	0,030	- Ambiguidade do papel	14b	0,659
• Quantidade e dificuldade da tarefa				14c	0,501
- Quantidade de trabalho	26	0,042		14d	0,198
- Dificuldade do trabalho	28	0,070		14e	0,455
- Necessidade de auxílio	29	0,160		14f	0,245
- Trabalho fora do horário regular	4	0,930		15a	0,006
Exigências psicológicas			- Conflito de papel	15b	0,000
• Exigências cognitivas				15c	0,526
	33a	0,106		15d	0,018
	33b	0,028	- Sobrecarga do papel	15e	0,778
- Capacidades necessárias	33c	0,039	Relações de Apoio/ Suporte Social		
	33d	0,220		16a	0,255
	33e	0,260	- Apoio social instrumental de diferentes fontes	16b	0,418
• Exigências emocionais				16c	0,384
- Requisitos ao lidar diretamente com pessoas	33f	0,000		16d	0,519
	34a	0,766	- Qualidade das relações	17	0,045
	34b	0,575		18a	0,564
- Esconder as emoções perante os superiores	34c	0,684	- Exposição a conflitos interpessoais	18b	0,419
	34d	0,212		18c	0,221
- Exposição a situações com impacto emocional	35	0,932	- Exposição a situações de violência	18d	0,070
- Conceder respostas emocionais	36	0,371	- Gestão pela instituição das situações de conflito	19	0,125
			- Exposição a discriminação	20	0,200

Anexo 3 – Plano de acompanhamento de objetivos

Objetivos	Fatores em que atua	Medidas preventivas	Prazo	Responsável	KPI	Observações
Redução da exposição aos riscos psicossociais	Tempo de trabalho Carga de Trabalho Exigências Psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> Elaboração e implementação de política de criação de um clima saudável e de equipa 	Junho 2019	Administração Diretor de Recursos Humanos		Em elaboração
	Autonomia Conteúdo do trabalho Participação/Supervisão	<ul style="list-style-type: none"> Elaboração e implementação de política de combate ao stresse 	Dezembro 2018	Administração Diretor de Recursos Humanos		Publicada
	Desempenho Interesse pelo trabalhador/compensação Relações e apoio/suporte social	<ul style="list-style-type: none"> Elaboração e implementação de política de combate ao assédio moral e sexual 	Dezembro 2018	Administração Diretor de Recursos Humanos		Publicada
Redução da exposição aos riscos psicossociais	Participação/Supervisão Interesse pelo trabalhador/compensação	<ul style="list-style-type: none"> Criação de grupos de trabalho para envolvimento dos trabalhadores nas grandes decisões políticas do negócio da empresa 	Junho 2018	Administração		Implementada
Redução da exposição aos riscos psicossociais		<ul style="list-style-type: none"> Estabelecimento das orientações estratégicas da empresa e divulgação das mesmas a todos os colaboradores 	Junho 2019	Administração Diretores e gestores de departamentos		Em curso Apresentação dos resultados à administração
Revisão pela Gestão Avaliação de ciclo	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Realizar nova avaliação de riscos psicossociais, devendo ser incluídas todas as empresas do grupo 	Junho 2020	Administração Departamento de Segurança		Aguarda implementação de medidas definidas
Redução da exposição aos riscos psicossociais Transparência e clarificação de carreiras	Carga de Trabalho Conteúdo do trabalho Desempenho Interesse pelo trabalhador/compensação	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento de um plano de gestão de carreiras, alinhado com o plano de desenvolvimento profissional dos trabalhadores 	Junho 2020	Direção de recursos humanos		Contratação de especialista. Fase de desenvolvimento

Objetivos	Fatores em que atua	Medidas preventivas	Prazo	Responsável	KPI	Observações
Redução da exposição aos riscos psicossociais Clarificar o desempenho dos trabalhadores	Carga de Trabalho Exigências Psicológicas Desempenho Interesse pelo trabalhador/compensação	<ul style="list-style-type: none"> Implementação de um sistema de avaliação de desempenho, com objetivos e metas definidas em conjunto com os trabalhadores 	Fevereiro 2020	Direção de recursos humanos		Contratação de especialista. Fase de desenvolvimento
Redução da exposição aos riscos psicossociais Desenvolvimento de competências	Tempo de trabalho Carga de Trabalho Exigências Psicológicas Autonomia Participação/Supervisão Interesse pelo trabalhador/compensação	<ul style="list-style-type: none"> Levantamento das necessidades de formação a todos os departamentos 	Janeiro 2019	Direção de recursos humanos		Efetuada
		<ul style="list-style-type: none"> Elaboração e divulgação do plano de formação 	Março 2019	Direção de recursos humanos		Em elaboração
		<ul style="list-style-type: none"> Implementação do plano de formação 	Dezembro 2019	Direção de recursos humanos		
		<ul style="list-style-type: none"> Formação sobre liderança e gestão do tempo e de prioridades às chefias 	Outubro 2019	Direção de recursos humanos		Primeira sessão realizada
Redução da exposição aos riscos psicossociais Envolvimento dos trabalhadores	Conteúdo do trabalho Participação/Supervisão	<ul style="list-style-type: none"> Apresentação da situação financeira da empresa e estabelecimentos de objetivos financeiros a atingir 	Fevereiro 2019	Administração		Realizado Envio do orçamento anual
Redução da exposição aos riscos psicossociais Responsabilidade social	Relações e apoio/suporte social Interesse pelo trabalhador/compensação	<ul style="list-style-type: none"> Explorar a possibilidade de disponibilizar consultas de psicologia no trabalho, através da empresa de serviços externos de saúde ou através de parcerias com clínicas de psicologia especializadas 	Junho 2019	Direção de recursos humanos Departamento de segurança		

Objetivos	Fatores em que atua	Medidas preventivas	Prazo	Responsável	KPI	Observações
Redução da exposição aos riscos psicossociais Responsabilidade social Promoção satisfação do trabalhador	Autonomia Relações e apoio/suporte social	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento de programa atividades de grupo e de parcerias estratégicas dispersas por todas as áreas geográficas onde a empresa desenvolva atividade (ginásios, áreas comerciais, instituições culturais, etc.) 	Setembro 2019	Direção de recursos humanos Gestão administrativa		Estabelecidas algumas parcerias
Responsabilidade social	Relações e apoio/suporte social	<ul style="list-style-type: none"> Acompanhamento dos trabalhadores sinistrados por acidente de trabalho ou doença profissional com mais de 15 dias de incapacidade temporária absoluta 	Dezembro 2018	Direção de recursos humanos Departamento de segurança		Implementado

Legenda:



- Não iniciado;



- Fase inicial;



- Fase final de implementação / conclusão;



- Implementado / concluído.