



ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE COIMBRA
INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA

**FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO EM TRABALHADORES DA
INDÚSTRIA TÊXTIL**

CLÁUDIA FILIPA SOUSA GONÇALVES

LÚCIA SIMÕES COSTA

Instituto Politécnico de Coimbra, ESTESC- Coimbra Health School,

Mestrado em Segurança e Saúde do Trabalho

Coimbra 2015

ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE COIMBRA
INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA

**FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO EM TRABALHADORES DA
INDÚSTRIA TÊXTIL**

CLÁUDIA FILIPA SOUSA GONÇALVES

LÚCIA SIMÕES COSTA

Instituto Politécnico de Coimbra, ESTESC- Coimbra Health School,

Mestrado em Segurança e Saúde do Trabalho

(esta versão inclui as críticas e sugestões feitas pelo júri)

Coimbra 2015

A comercialização deste documento, tanto de forma impressa como de forma eletrónica é expressamente proibida. A sua reprodução total ou parcial apenas é permitida para fins académicos e científicos, desde que figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

Agradecimentos

À Professora Lúcia Simões Costa pelo apoio, orientação, pelos ensinamentos, pela paciência, dedicação e compreensão.

À Margarida Oliveira pela cooperação e pela amizade que surgiu durante estes meses.

À D. Lurdes Mendes e a todos os trabalhadores da fábrica que participaram neste estudo, sem eles nada disto seria possível.

Aos meus pais agradeço tudo, a força que me deram, a calma, a tolerância nos dias mais difíceis. A preocupação, o carinho, os ensinamentos; o valor do trabalho e de que com esforço, coragem e humildade conseguimos tudo.

À minha família pelo apoio, e aos meus amigos, pela ajuda, preocupação, por compreenderem as minha ausências e pela paciência que tiveram durante estes meses.

Resumo

Os riscos psicossociais são considerados emergentes, e definem-se como sendo riscos com consequências nefastas para a saúde dos trabalhadores. É indiscutível a sua importância, e são originados pelas condições de trabalho e por aspetos organizacionais e relacionais. Como profissionais de saúde ocupacional, tendo em vista o aperfeiçoamento da gestão deste risco nas organizações e fundamentalmente a melhoria da saúde, segurança e bem-estar do trabalhador e no sentido de conhecer melhor a sua origem e não somente as suas consequências, pretendemos com este estudo identificar e avaliar os fatores psicossociais de risco. Estes podem ser agrupados em seis dimensões: intensidade e tempo de trabalho, exigências emocionais, falta de autonomia, relações sociais, conflitos de valores e insegurança no trabalho. Para a identificação utilizámos um questionário realizado por nós, e por isso, numa fase posterior à realização de recolha de dados, verificámos a fiabilidade do mesmo, que se revelou satisfatória. Assim, neste estudo, realizado a profissionais da indústria têxtil, verificámos que estes estão mais expostos a constrangimentos ao nível de ritmo e organização do trabalho, a falta de comunicação e a insegurança na situação de trabalho.

Palavras-chave: Identificação, Fatores Psicossociais de Risco, Têxtil

Abstract

Psychosocial risks are considered emerging risks, and are defined as risks with harmful consequences for the health of workers. Its importance is undeniable, and they are originated by working conditions and organizational and relational aspects. As professionals of occupational health, in a view to improve the management of this risk in organizations and ultimately to improve safety and health at work and to better know their origin and not only its consequences, we intend, with this study, to identify and evaluate the psychosocial risk factors. These can be grouped into six dimensions: intensity and time of work, emotional demands, lack of autonomy, social relations at work, ethical conflicts and job insecurity. To identify them we used a questionnaire applied by us, and, because of that, at a later stage of the realization of data collection, we found the reliability of it, which proved satisfactory. So, in this study, accomplished to professionals of the textile industry, we found that they are more exposed to constraints in terms of rhythm and organization of work, lack of communication and insecurity in the work situation.

Keywords: Identification, Psychosocial Risk Factors, Textile

Índice

| | |
|---|----|
| Introdução..... | 1 |
| Enquadramento Teórico..... | 5 |
| 1. Riscos Psicossociais no Trabalho..... | 7 |
| 1.1. Risco Psicossocial – <i>que definição?</i> | 9 |
| 1.2. Os Fatores Psicossociais de Risco..... | 10 |
| 2. As consequências do risco psicossocial e como prevenir essas consequências | 16 |
| Estudo Empírico | 19 |
| 3. Objetivos do Estudo..... | 21 |
| 4. Metodologia de investigação..... | 22 |
| 4.1. Tipo de estudo e procedimentos de recolha de dados..... | 22 |
| 4.2. Tratamento Estatístico dos Dados..... | 22 |
| 4.2. População e amostra | 23 |
| 4.3. Instrumento..... | 23 |
| 5. Apresentação dos resultados..... | 25 |
| 5.1. Caracterização da amostra | 25 |
| 5.2. Qualidades psicométricas: avaliação da fiabilidade..... | 26 |
| 5.3. Identificação dos fatores psicossociais de risco | 32 |
| 6. Discussão dos resultados..... | 41 |
| Conclusões..... | 48 |
| Referências bibliográficas | 50 |

Índice de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1 <i>Caracterização da amostra</i> | 25 |
| Tabela 2 <i>Itens invertidos em cada um dos fatores do questionário</i> | 27 |
| Tabela 3 <i>Valores de Alpha de Cronbach para cada fator</i> | 28 |
| Tabela 4 <i>Valores do Alpha de Cronbach e correlações item/fator</i> | 28 |
| Tabela 5 <i>Valores do Alpha de Cronbach e correlações item/fator – intensidade e tempo de trabalho</i> | 29 |
| Tabela 6 <i>Valores do Alpha de Cronbach e correlações item/fator - autonomia</i> | 30 |
| Tabela 7 <i>Valores do Alpha de Cronbach e correlações item/fator - insegurança no trabalho</i> ... | 31 |
| Tabela 8 <i>Resultados médios para cada fator</i> | 32 |
| Tabela 9 <i>Valores médios para os itens da dimensão intensidade e tempo de trabalho</i> | 32 |
| Tabela 10 <i>Valores médios para os itens da dimensão exigências emocionais e autonomia</i> | 33 |
| Tabela 11 <i>Valores médios para os itens da dimensão relações sociais</i> | 34 |
| Tabela 12 <i>Valores médios para os itens da dimensão conflitos de valores e insegurança no trabalho</i> | 35 |
| Tabela 13 <i>Comparação de médias - Género</i> | 36 |
| Tabela 14 <i>Comparação de médias - Idade</i> | 37 |
| Tabela 15 <i>Valores médios para o indicador Saúde</i> | 38 |
| Tabela 16 <i>Valores médios para o indicador Saúde - Género</i> | 38 |
| Tabela 17 <i>Valores médios para o indicador Saúde - Idade</i> | 39 |

Introdução

O trabalho, ou exercício profissional, constitui para o ser humano uma fonte de crescimento pessoal e é, por isso, essencial à sua existência. Não só permite a sua sobrevivência, pois é necessário para a realização das necessidades que advêm da existência do ser humano, mas também intervém e possibilita a realização pessoal (Carvalho, 2010; Martin, 2002). Mas, se por um lado, é sinónimo de algo saudável, por outro, constitui um meio onde a exposição a diferentes constrangimentos pode originar problemas para a saúde e segurança dos trabalhadores.

Ao longo dos tempos temos assistido a profundas mudanças no mundo do trabalho, associadas a fatores como a globalização, as novas tecnologias, o melhoramento de algumas ciências que promovem a computorização, ao aparecimento de novos equipamentos e de novas formas de organização do trabalho. A competição entre empresas e organizações faz aumentar as exigências ao nível organizacional, o que se traduz, também, num aumento de exigências pessoais para os trabalhadores (Carvalho, 2010; Carvalho, 2011; Rosário, 2013). Estas mudanças, no mundo laboral, com novas políticas de gestão contribuem, ainda, para o desenvolvimento de atitudes pouco éticas tanto por parte de gestores como por parte de colegas, dificultando a vida aos trabalhadores.

Com estas alterações surgem, então, novos riscos ou riscos que, já existiam, mas estão a mudar (EU-OSHA, 2007). Os riscos psicossociais são, por conseguinte, tidos como riscos emergentes e que ultimamente têm usufruído de especial atenção por parte da comunidade científica e acerca deles muitas investigações têm sido realizadas. Uma incidem na origem destes riscos, outras nas suas consequências, sendo que muita controvérsia tem surgido, tanto pela explicação do risco em si, como pela definição de conceitos a ele associados. Ora, apesar dos estudos sobre este assunto pode-se dizer que ainda são conceitos cuja compreensão não é cabal.

Organizações como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a OMS (Organização Mundial de Saúde), no entanto, já tentaram elucidar esta questão dos riscos psicossociais tentando estabelecer a definição deste risco. Os riscos psicossociais estão, relacionados com a interação entre as condições de trabalho, ao nível organizacional, exigências ao trabalhador e a sua capacidade para lidar com essas exigências. (Coelho, 2009; Leka & Jain, 2010). Para Gollac e Bodier (2011) os riscos psicossociais surgem no trabalho em situações sociais e psíquicas e têm consequências para a saúde, ou seja, um risco para a saúde é psicossocial se a sua

origem for psicossocial. Desta forma, na definição de risco psicossocial temos, por um lado, a sua origem psicossocial e, por outro lado, as consequências psicossociais (Costa & Santos, 2013). Os estudos que se incidem nas consequências tendem a relacionar e até a assemelhar a noção de risco psicossocial com a de *stress* ocupacional, o tema mais referenciado no que diz respeito a estes riscos (Esteves, 2013).

Para a saúde ocupacional estudar a origem e as consequências dos riscos psicossociais é importante, mas numa perspectiva de prevenção para técnicos de segurança e saúde no trabalho é fundamental encontrar/ identificar a origem deste risco, ou seja, os fatores psicossociais de risco. Fatores que, juntamente com a probabilidade de ocorrência de dano e exposição do trabalhador constituem um risco, neste caso psicossocial. Alguns autores mencionam as alterações nos locais de trabalho, as pressões no trabalho, as expectativas do trabalhador e as relações e comportamentos como principais fatores que podem constituir risco, neste domínio. (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, 2011).

Segundo Gollac e Bodier (2011) existem seis dimensões onde se podem agrupar os fatores psicossociais de risco, são elas: a intensidade do trabalho e o tempo de trabalho; as exigências emocionais; a falta/insuficiência de autonomia; as relações sociais; os conflitos de valores e a insegurança na situação de trabalho. O fator intensidade e tempo de trabalho inclui as complicações de ritmo de trabalho, as exigências no cumprimento de objetivos, por vezes vagos, duração e tempo de trabalho, a conciliação do trabalho com a vida pessoal, etc. Nas exigências emocionais englobam-se, entre outros, as relações com público. A falta/insuficiência de autonomia inclui possibilidade de tomar decisões, de ter autonomia nas tarefas e objetivos a cumprir. As relações sociais incluem as relações com colegas, superiores, a violência física ou não física. Os conflitos de valor implicam os conflitos éticos, situações em o trabalhador tem de fazer algo contra a sua vontade. A insegurança na situação de trabalho diz respeito à segurança no emprego, no salário e na carreira (Gollac & Bodier, 2011).

Em todas as investigações existe uma conclusão assegurada de que os riscos psicossociais prejudicam a saúde e bem-estar dos trabalhadores. A promoção da saúde e não, simplesmente, o tratamento da doença, é de extrema importância e a prevenção de riscos inerentes ao trabalho é um direito que todos os trabalhadores devem usufruir (Decreto-lei, 102/2009). A política de segurança e saúde no trabalho tem vindo a focar-se nesta atitude preventiva numa perspectiva de melhorar a saúde

dos trabalhadores (Carvalho, 2011), e cada vez mais, se centra na melhoria das condições de trabalho e da atividade profissional. É importante referir que, inevitavelmente, as consequências do risco psicossocial surgem, muitas vezes de forma negativa tanto para a saúde dos trabalhadores, como para as empresas e organizações, na medida em que afetam a produtividade, visto que o desempenho dos trabalhadores diminui, a comunicação e relações sociais se agravam e isso resulta em custos diretos e/ou indiretos para as organizações (Coelho 2010).

A tendência das investigações e estudos, como já reportámos, é incidir e dar ênfase às consequências, principalmente psicossociais, como o *stress* ocupacional, o *burnout*, as depressões e deterioração da saúde mental e social, esquecendo ou menosprezando, até, a origem do risco psicossocial, tema que pretendemos desenvolver neste estudo. Assim, o estudo que desenvolvemos teve como objetivo identificar e avaliar os fatores psicossociais de risco em trabalhadores da indústria têxtil e analisar as propriedades psicométricas de um instrumento de avaliação desses fatores.

Relativamente à estrutura, o presente trabalho desenvolve-se em duas partes fundamentais. Na primeira parte fazemos o enquadramento teórico, centrado na compreensão do risco psicossocial, onde se apresentam as possíveis razões do aumento dos riscos psicossociais no que diz respeito às mudanças ocorridas no ambiente laboral e na sociedade, conceitos relativos à definição e prevenção dos riscos psicossociais e também os fatores e consequências destes riscos.

Na segunda parte, apresentamos o estudo empírico. Definimos a metodologia, utilizada, os objetivos e finalidade do estudo, bem como, a descrição dos participantes e a apresentação do instrumento utilizado. Apresentamos de seguida os resultados do estudo, ao nível das características psicométricas, nomeadamente, da fiabilidade, do instrumento utilizado e da identificação dos fatores psicossociais de risco na população estudada. Na discussão procede-se à análise dos resultados obtidos.

Por fim elaboramos as principais conclusões, e as limitações do estudo realizado e são, também, apresentadas algumas sugestões para desenvolvimento de futuros estudos no âmbito da temática abordada.

Enquadramento Teórico

1. Riscos Psicossociais no Trabalho

Estabelecer e atingir objetivos será sempre importante e é a forma como o ser humano rege a sua vida. É importante concretizar tarefas e cumprir metas no sentido de conquistar a satisfação pessoal. O trabalho é um conjunto de atividades realizadas, que se gere por normas, para produzir um determinado objetivo. Embora, a sua definição não seja consensual, é um elemento essencial para a vida do ser humano. Ao trabalho concede-se, primeiramente, a importância de transformar o mundo, de o tornar habitável e de produzir riqueza. Com o trabalho, o ser humano adquire consciência de si e do seu valor. Concede ao ser humano a possibilidade de criar, de produzir e, assim, desenvolver as suas capacidades e concretizar os seus sonhos. Mas, se por um lado, pode ser sinónimo de saúde, bem-estar e satisfação, por outro lado, pode gerar doença, isto é, originar problemas para a sua saúde e segurança (Brulin et al., 1998; Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000; Williams, Barefoot & Schneiderman, 2003).

Ora, assumindo a importância da saúde, e, sendo esta mais do que um estado um processo que se vai construindo com equilíbrio inconstante, é indiscutível a responsabilidade de se reconhecer a globalidade dos riscos na saúde ocupacional.

Pela inovação da tecnologia, novos processos e métodos de trabalho, assim como, pelas alterações na organização e no meio laboral, novos riscos têm surgido. De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2010) um risco emergente é definido como “um risco novo e que está a mudar”. Em suma, o risco é considerado novo quando não era conhecido anteriormente e é causado por novos processos, novas tecnologias, novos tipos de local de trabalho ou pelas transformações sociais ou organizativas, ou, ainda, quando uma questão há muito existente é agora considerada como um risco, ou quando, devido a novos conhecimentos científicos, um problema antigo é identificado como um risco. O risco aumenta, quando o número de perigos que contribuem para o risco aumenta, assim como a probabilidade de exposição aos perigos e os efeitos dos perigos sobre a saúde dos trabalhadores se agravam, também (EU-OSHA, 2007).

As exigências no local de trabalho têm vindo a intensificar-se, não só pela evolução das tecnologias e novos processos de produção, mas, também, pela qualidade e multiplicidade que o mercado de trabalho e a economia impõem, através da competição, que é cada vez maior entre empresas e organizações. O aumento dos riscos psicossociais deve-se, essencialmente, a estas alterações no local de trabalho.

Segundo Coelho (2009), essas mudanças estão particularmente relacionadas com as alterações socioeconômicas, o novo paradigma tecnológico e alteração da natureza e do conteúdo do trabalho, as novas formas de organização do conteúdo do trabalho, as alterações do espaço de trabalho e as alterações do significado do trabalho e dos valores laborais.

As alterações socioeconômicas relacionam-se com a globalização, tanto de tecnologia e conhecimento, como de padrões de consumo, de cultura, das percepções, consciência, situações que, de certa forma, parecem alterar a percepção do significado de trabalho e do valor que cada um lhe coloca. Simultaneamente, a globalização, exerce sobre as empresas e, conseqüentemente, sobre os trabalhadores maior competitividade, maior pressão, que, obviamente, desencadeia alterações significativas nas condições de trabalho (Coelho, 2009).

No que diz respeito ao novo paradigma tecnológico e alteração da natureza, são transformações introduzidas pela tecnologia, que levam, portanto, à alteração do conteúdo do trabalho. Ora, a mecanização, assim como robotização da produção industrial levou a novas exigências no que diz respeito ao sistema de trabalho, ou seja, existe uma maior incidência na relação entre os trabalhadores e os computadores/máquinas e/ou também com as pessoas. Para além de serem exigidas competências científicas e tecnológicas é, também, exigida uma enorme capacidade de relação social (Coelho, 2009; Rantanen, 1995). O meio laboral evoluiu de forma que a organização tradicional, com as tarefas manuais, em linha e a tomada de decisão centralizada (Costa & Santos, 2013), desse lugar a uma organização dinâmica, muito mais exigente e facilmente adaptável.

Esta última reflexão remete-nos, também, para um outro ponto que é a nova forma de organização no trabalho. Ora, devido à necessidade de uma organização adaptável e flexível para os processos laborais, novas formas de organização têm de surgir, como nos horários, que se tornam não só alargados mas intensivos, com o aparecimento de trabalho noturno ou por turnos, isto é, situações que aumentam a intensidade e tempo de trabalho, e depois também a insegurança na situação de trabalho, com as formas de contrato atípicas (Gorz, 1997).

Todas estas alterações, no conteúdo do trabalho, na organização laboral implicam, entre outros, maior ritmo de trabalho, maior esforço mental, sobrecarga de trabalho, e maior concentração, o que conduz, também, a novas formas de gestão que se afastam dos valores do trabalho (Costa & Santos, 2013).

São inúmeras as razões, relacionadas com a evolução da forma de trabalho, que contribuem para que, hoje em dia, se coloque menos ênfase no trabalho físico e mais nas exigências psicossociais. Estas, juntamente com as exigências na vida social, contribuem para o aparecimento ou aumento de riscos, um deles o risco psicossocial (EU-OSHA, 2007; Houtman, 2007).

É certo que estas alterações no mundo laboral estão relacionadas com o aparecimento e aumento do risco psicossocial e têm despertado o interesse em estudos e investigações, mas esta não é uma temática propriamente nova, não contrapondo, os fatores que lhe dão origem já existem há muitos anos, obviamente que a perceção do risco ajudou a que este se tornasse emergente (EU-OSHA, 2007).

1.1. Risco Psicossocial – que definição?

O conceito de risco psicossocial, ou seja, a definição do que são, afinal, estes riscos torna-se uma questão essencial para o estudo desta temática. Não é fácil estabelecer esta definição, tendo em conta que diferentes áreas designam o risco de diferentes maneiras. Ou seja, as definições de risco psicossocial são muitas e não são consensuais (Costa & Santos, 2013; Esteves, 2013; Rosário, 2013). Este termo é, analisado de várias maneiras conduzindo a diferentes definições e conceitos que muitas vezes o associam ao conceito de *stress* (Coelho, 2009).

Segundo a OMS, os fatores de risco psicossociais no trabalho referem-se aos fatores que influenciando a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo resultam da psicologia do indivíduo, da estrutura e da função da organização do trabalho. Incluem aspetos sociais, tais como as formas de interação no seio dos grupos, aspetos culturais, tais como os métodos tradicionais de resolução de conflitos, e aspetos psicológicos, tais como atitudes, crenças e traços de personalidade.

A OIT (OIT, 1984) descreve que os fatores psicossociais no trabalho consistem em interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho, por um lado, e as capacidades, necessidades, cultura e condições de vida do trabalhador fora do trabalho, por outro lado, estes fatores são suscetíveis de influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho.

Os autores Cox & Cox (1993) definem os riscos psicossociais e organizacionais como sendo os que resultam das interações do conteúdo, da organização do trabalho, dos

sistemas de gestão e das condições ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores por outro lado, mais uma vez se considera que tais interações podem gerar riscos para a saúde dos trabalhadores através das suas percepções e experiências.

Cox & Griffiths (1995) referem que os riscos psicossociais são todos os aspetos da organização e gestão do trabalho e dos contextos social, do ambiente de trabalho ou da própria atividade que têm potencial para causar danos físicos ou psicológicos na saúde dos trabalhadores.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2007) define esses riscos como sendo os aspetos à organização e gestão do trabalho, assim como, aos contextos sociais e ambientais, que têm o potencial para causar dano psicológico, social ou físico.

De uma forma geral, o que se pode entender através destas definições, é que o risco psicossocial pressupõe sempre uma relação entre a origem psicossocial, associada à organização/ gestão do trabalho, às condições, às relações sociais, e as suas consequências na saúde dos trabalhadores.

Seguindo esta lógica, é importante mencionar outra definição, para os autores Gollac & Bodier (2011) os riscos psicossociais são os riscos para a saúde criados pelo trabalho através de mecanismos sociais e psíquicos, ou seja, o que faz com que um risco para a saúde no trabalho seja psicossocial, não é a sua manifestação, mas sim a sua origem, logo, os riscos psicossociais podem ser definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais.

1.2. Os Fatores Psicossociais de Risco

A consequência do risco é a problemática que, em diversos estudos acerca dos riscos psicossociais, mais tem sido abordada. No entanto, é fundamental perceber que a noção de risco psicossocial não é sinónima da de *stress*, e que estes riscos não podem ser confundidos ou definidos pelas consequências a que dão origem (Costa & Santos, 2013). Achamos essencial considerar a origem deste risco, refletindo sobre quais são os fatores psicossociais de risco que se podem considerar num quadro referencial de fatores organizacionais, relacionais e de condições de trabalho.

Podemos considerar que a maioria dos autores centra a origem dos riscos psicossociais em quatro principais fontes de tensão, existentes no local de trabalho: as alterações nos locais de trabalho, as pressões no trabalho, as expectativas do trabalhador e as relações e comportamentos. As alterações nos locais de trabalho provocam tensão em função de: os trabalhadores estarem muitas vezes expostos a alterações na organização do trabalho, mudança de tipo de gestão, evoluções no trabalho. As pressões no trabalho estão relacionadas com a carga de trabalho, as ordens contraditórias, o cumprimento de metas e objetivos em pouco espaço de tempo e com poucos meios e com o ter de atuar em situações de urgência. As expectativas do trabalhador são visíveis através da perspectiva de aumento de salário, da progressão no trabalho, de não ser reconhecido, de não se sentir preenchido a nível emocional com o trabalho que faz e pelos problemas na conciliação entre vida pessoal e profissional. Por fim, as relações e comportamentos geram tensões em função da falta de ajuda entre colegas, da falta de diálogo entre o trabalhador e a gestão, da competição entre colegas e pelos sentimentos de desigualdade no acolhimento entre colegas por parte da gestão de topo (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, 2011).

Todas estas fontes de tensão, como se pode verificar, estão relacionadas com as alterações no ambiente laboral que se têm vindo a verificar nos últimos anos. Apesar de, como já foi referido, estes fatores psicossociais de risco já existirem há muito tempo, a alteração da perceção dos mesmos ajudou a tornarem-se emergentes.

Existem várias propostas que representam os fatores psicossociais de risco, mas nesta investigação adotamos a recomendação de Gollac e Bodier (2011), na medida em que o que está em causa em termos delimitadores e definidores não é o risco mas sim os fatores.

De acordo com Gollac e Bodier (2011) os fatores psicossociais de risco no trabalho, podem, então, ser agrupados em seis categorias ou dimensões: a intensidade do trabalho e o tempo de trabalho; as exigências emocionais; a falta/insuficiência de autonomia; a má qualidade das relações sociais no trabalho; os conflitos de valores e a insegurança na situação de trabalho.

O fator *intensidade e tempo de trabalho* inclui, por um lado, a sujeição a constrangimentos de ritmo e a objetivos irrealistas e vagos e a interrupção de atividade, entre outros. Por outro lado, a duração e organização do tempo de trabalho,

como sejam, por exemplo, número de horas; o trabalho noturno e por turnos e a conciliação trabalho/vida fora do trabalho.

A intensidade de trabalho, ou carga de trabalho, é um dos primeiros aspetos a ser estudado, tendo em conta a sua consequência na saúde dos trabalhadores (Leka & Jain, 2010). Decorre de existirem demasiadas tarefas em tempo insuficiente e à dificuldade de realizar esse trabalho principalmente quando são exigidas certas competências e capacidades ao trabalhador (Gibson, Ivancevich et al. 2003).

Se por um lado a intensidade de trabalho dificulta a sua concretização por outro lado temos os horários, o tempo de trabalho, como sejam o trabalho por turno, o trabalho noturno que refletem um afastamento dos padrões de vida, ditos normais, da maioria dos adultos. Esta situação é tida como uma dificuldade e é facilmente explicada através do ciclo ou ritmo circadiano, como sabemos o ritmo biológico dos seres humanos é regulado por uma serie de agentes, um deles e mais importante, neste caso, a luz do sol. É certo que todos os organismos, sendo diferentes, se adotam a situações diferentes, o que não deixa de evidenciar a importância deste fator.

No que diz respeito à conciliação trabalho/ vida fora do trabalho, potenciais conflitos surgem quando os indivíduos têm pouco tempo e mesmo energia para realizar tarefas ao nível familiar. Deixam de conseguir investir na vida familiar, nas relações sociais fora do trabalho e também nas atividades que suscitam bem-estar, como hobbies, por exemplo.

O fator *exigências emocionais* inclui, entre outros, a relação com o público, o contacto com o sofrimento e o medo (de acidentes, por exemplo) (Gollac & Bodier, 2011). Estão, na maioria das situações, associadas à prestação de serviços, mas podem encontrar-se noutras áreas de atividade. Estas exigências, causam dor, sofrimento e normalmente estão diretamente relacionadas com indivíduos que lidam diariamente com o sofrimento/ doença por parte do público. Às exigências causadas pelo trabalho emocional podem ser associadas as exigências causadas pela necessidade de fazer face ao medo tanto de acidentes, de doenças, como de falhar, entre outros (Gollac & Bodier, 2011).

A *autonomia* inclui, entre outros, a autonomia na tarefa, a previsibilidade do trabalho, a monotonia e o tédio (Gollac & Bodier, 2011). A importância deste fator reside, principalmente, na circunstância de um determinado grau de autonomia na atividade de trabalho, promover a capacidade de o trabalhador tomar decisões contribuindo para

que se sinta útil, responsável, sendo, também, uma forma de dar sentido ao trabalho que executa (Hennington, 2008; Rodrigues, Alvaro & Rondina, 2006).

Este fator relaciona-se, portanto, com o grau de participação dos trabalhadores na tomada de decisão sobre questões que afetam o seu trabalho (Leka & Jain, 2010). Ou seja, a pouca participação do trabalhador nas decisões mais importantes sobre o seu trabalho pode constituir um risco, sendo certo que nem sempre se pode fazer esta associação pois, terá de se ter em conta a percepção de autonomia por parte dos trabalhadores. Ora, muitos trabalhadores apreciam essa consideração, mas outros nem tanto, é por isso, que, quando se avalia este fator, se deve ter em conta também essa percepção individual.

O fator *relações sociais no trabalho* abrange, entre outros, as relações com os colegas, as relações com a hierarquia, o apoio técnico recebido dos superiores; as relações humanas, o reconhecimento por parte dos clientes e do público, a valorização social da profissão e a violência interna (discriminações, assédio moral e assédio sexual) (Gollac & Bodier, 2011).

A importância da interação e comunicação no trabalho, entre trabalhadores, está documentada (Camelo & Angerami, 2008). As relações no trabalho estão diretamente ligadas à adaptação e reconhecimento do indivíduo por parte dos seus colegas de trabalho, e da comunicação existente entre os mesmos (Cunha et al., 2007). A sua inexistência pode dar origem a que os trabalhadores se sintam angustiados e frustrados no local de trabalho (Spindola & Santos, 2004).

Existem diversos tipos de relações no trabalho: com colegas da mesma ou de diferente categoria profissional e com os superiores/ hierarquia. Fracas relações com os colegas de trabalho estão associadas a sentimentos de baixa confiança e autoestima. E, são as relações mais importantes para o ambiente no local de trabalho na medida em que devem promover a cooperação, a integração num coletivo, a participação, etc. (Ramos, 2001). As relações com os superiores/ hierarquia são outro fator potencial de risco, na medida em que devem promover o apoio técnico recebido dos superiores, as relações humanas, a apreciação do trabalho pela hierarquia, entre outros.

Outras formas de relacionamento mais abstratas, são: remuneração, perspectivas de carreira, adequação à tarefa, às competências e às características pessoais, procedimentos de avaliação do trabalho, atenção dada ao bem-estar dos trabalhadores. Devem ser tomadas em consideração as formas de violência dentro da

empresa: injúrias e ultrajes, agressões, cortes e ferimentos, assédio sexual, assédio moral, discriminação. Formas de reconhecimento (ou falta dele) pelos clientes ou público.

Nesta dimensão é importante mencionar aspetos relevantes sobre a violência e o assédio moral e sexual. A violência no ambiente laboral é uma situação que, obviamente, preocupa tantos os próprios trabalhadores, como algumas organizações ligadas à promoção de saúde ocupacional e alguns investigadores (EU-OSHA, 2010; Rosário, 2013). O termo violência no trabalho é definido pela Comissão Europeia como “qualquer incidente onde o profissional é ameaçado, abusado ou agredido em circunstâncias relacionadas com o seu trabalho, incluindo deslocações de e para o trabalho, que comprometem explícita ou implicitamente a sua segurança, bem-estar ou saúde” (EU-OSHA, 2007). A OMS diz que violência no trabalho é “o uso intencional do poder, real ou em ameaça, contra outra pessoa ou contra um grupo, em circunstâncias relacionadas com o trabalho, que resulte ou tem um elevado grau de probabilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, mau desenvolvimento ou privação” (EU-OSHA, 2007).

Verificamos, por conseguinte, que a violência pode ter diversas formas de expressão, violência psicológica e violência física, e conduz a consequências nefastas para a saúde das vítimas. O assédio moral, enquanto forma de violência não física, em contexto de trabalho é um assunto difícil de tratar, particularmente porque falamos de uma origem e consequência que é pouco visível, e, muitas vezes, o que não se consegue ver, não se consegue explicar. Inclusivamente, até na nomenclatura, gera diferentes opiniões entre autores, que chamam por vezes a este género de violência não sexual de assédio moral ou assédio psicológico, e ainda de mobbing (Carvalho, 2010). Carvalho (2010) explica que é importante distinguir o assédio moral de outros comportamentos e atitudes que se adotam nas organizações e que têm como objetivo o aumento da produtividade e qualidade do serviço. O assédio moral, e os comportamentos que dele advêm, têm o objetivo premeditado de perturbar as pessoas e destruir os seus sentimentos, sem deixar qualquer rasto a não ser a deterioração psicológica da vítima. Segundo Leymann (1996) a possível existência de problemas a nível psicológico, psicossomático e social do indivíduo ocorre devido à comunicação perniciosa que lhe é dirigida de forma sistemática, e que o fragiliza, ao longo do tempo. O assédio sexual manifesta-se tanto da forma física como psicológica, tem o intuito de violar o indivíduo e afetá-lo ao nível da sua dignidade através de

comportamentos de carácter sexual. Ora, estas condutas, digamos que repugnáveis, criam um ambiente intimidativo e humilhante para a vítima.

Os *conflitos de valores* são vistos nos conflitos éticos, ou seja quando os profissionais têm de agir, porque lhes é imposto ou solicitado, contra os seus valores profissionais, sociais ou pessoais (Gollac & Bodier, 2011).

A *insegurança na situação de trabalho* diz respeito à segurança no emprego, no salário e na carreira; à sustentabilidade do trabalho e às mudanças (Gollac & Bodier, 2011). A segurança ou insegurança no emprego estão, muitas vezes, associadas à situação económica tanto do país onde está inserida a organização como da própria organização em si. No que diz respeito à falta de expectativa no desenvolvimento da carreira, esta, pode ser uma fonte de tensão, particularmente se as organizações e o próprio indivíduo lhe derem valor e enfatiza a relação entre o desenvolvimento da carreira e a competência ou o mérito (Leka & Jain, 2010).

2. As consequências do risco psicossocial e como prevenir essas consequências

Entendemos, neste estudo, que é importante dar ênfase aos fatores psicossociais de risco, mas as consequências que deles advêm são também fulcrais para percebermos a importante influência que têm ao nível da saúde e bem-estar dos trabalhadores. São cada vez maiores as evidências que demonstram que num ambiente laboral passível de ter fatores psicossociais de risco provoca direta ou indiretamente mal-estar na saúde dos trabalhadores.

Os estudos analisados relacionam problemas mentais, sociais e também físicos a este risco. A degradação da saúde dos trabalhadores pode começar apenas num destes parâmetros e estender-se aos outros. Como sabemos, estes três componentes da saúde nunca deixam de estar associados, até por via da definição de saúde, segundo a OMS: “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afeções e enfermidades”. Desde problemas como a fadiga, a depressão às doenças músculo-esqueléticas, são imensas as consequências na saúde (Leka & Jain, 2010).

Alguns estudos relacionam as condições de trabalho com um impacto negativo sobre os aspetos afetivos e cognitivos, tais como ansiedade, depressão, angústia, desgaste, tomada de decisão, e atenção (Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000).

As várias investigações e estudos feitos sobre risco psicossocial associam o *burnout* a uma origem ou a um processo ao qual corresponde uma consequência física, mental e social (Deery, Walsh & Guest, 2011; Salanova & Llorens, 2011). Como já foi referido, as alterações no local de trabalho apresentam, cada vez mais, desafios aos trabalhadores. Exigências que, muitas vezes, os mesmos não conseguem acompanhar o que aumenta a frustração e diminui a autoestima. Esta falta de motivação associada à desvalorização do próprio trabalho de falta de realização pessoal, resulta num cansaço emocional, baixa capacidade em suportar a pressão, e, conseqüentemente, o esgotamento. A todas estas alterações e a este processo crescente de desorientação profissional e desgaste emocional dá-se o nome de *burnout* (Coelho, 2009). Para Coelho (2010) o *burnout* distingue-se do *stress* essencialmente devido ao efeito que os dois exercem no trabalhador. Por um lado, o *stress* causa uma hiperatividade emocional uma complicação exagerada, esgotamento e falta de energia sobretudo física, por outro lado, o *burnout* surge com uma falta de complicação, desgaste emocional, perda de energia, de ideias, etc.

Existem outros problemas de cariz psicológico associados ao risco psicossocial, como a depressão, ansiedade, fadiga, sendo uma das principais causas de incapacidade, alguns estudos sustentam que os profissionais associam muitas vezes problemas relacionados com o *stress* e depressão à exposição de risco psicossocial no local de trabalho (Leka & Jain, 2010). Os trabalhadores da indústria têxtil relacionam estes problemas à intensidade e ritmo de trabalho, ao trabalho noturno e por turnos, à falta de autonomia, falta de reconhecimento, entre outros (Barreto 2000).

Outra consequência da exposição ao risco psicossocial é a adoção de comportamentos menos saudáveis que prejudicam o indivíduo, a inatividade física, o isolamento, incisão de relações sociais e familiares, o aumento de consumo de drogas, álcool, tabaco. Há evidências de que os trabalhadores expostos a condições de trabalho mais pobres e onde existem mais conflitos tendem a desenvolver estes comportamentos, que depois se refletem, também, em problemas psicológicos e físicos. (Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000; Leka & Jain, 2010)

Em termos de consequências físicas, são as doenças músculo-esqueléticas, os distúrbios gastrointestinais e as doenças cardíacas que mais se têm relacionado à falta de condições no trabalho, entre outras, ou seja, à exposição ao risco psicossocial (Brulin et al., 1998; Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000; Williams, Barefoot & Schneiderman, 2003). Destacam-se, também, sintomas como as dores de cabeça ou enxaqueca e a hipertensão, entre outras doenças, como a obesidade, tuberculose, diabetes, etc. Uma variedade enorme de patologias tem sido associada a situações de tensão que ocorrem em ambiente laboral (Leka & Jain, 2010). Note-se que, quase todas as patologias estudadas e que se associaram ao risco psicossocial têm sempre na sua raiz uma fonte de *stress*, por outras palavras, qualquer coisa que origina uma tensão e é essa tensão que desenvolve sintomas e até mesmo doenças.

Ora, o risco psicossocial origina, realmente, numerosos efeitos na saúde dos trabalhadores, mas, por vezes, estende-se a propósitos organizacionais. Os comportamentos menos adequados, que são adotados pelos trabalhadores, provocam degradação nas relações, conflitos, falta de comunicação, que originam absentismo, desmotivação para laborar, diminuição do desempenho e da produtividade, ou seja, consequências nefastas para qualquer empresa (Leka & Jain, 2010; Rosário, 2013).

Assumindo a importância que o trabalho tem na vida do ser humano, sabendo que é uma parte essencial e que faz parte da sua identidade pessoal, é necessário promover ambientes laborais saudáveis, e diminuir as consequências que deles advêm. Na

saúde ocupacional existem duas formas de abordar o conceito de prevenção, por um lado temos a, tradicional, prevenção de riscos, que ocorre em sequência da lógica mais obsoleta de prevenção da doença, e, por outro lado, temos a promoção da saúde, numa lógica de melhorar aspectos importantes do ambiente laboral (Coelho, 2009).

No que concerne à prevenção, a própria definição de saúde ocupacional acompanha a ideia de que não só é preciso prevenir os riscos, mas, também, promover a saúde do trabalhador, uma vez que, o essencial, isto é, o objetivo principal da saúde ocupacional é o de promover o bem-estar dos trabalhadores, a nível físico, mental e social (Coelho, 2009). A perspectiva de promoção da saúde, e não apenas prevenir os riscos, assenta numa lógica de melhorar as condições de trabalho, promover aspectos da organização que tenham como propósito de que o trabalhador é fundamental numa organização e para o sucesso da mesma. É cada vez mais importante que as organizações tenham em consideração que um trabalhador saudável efetua as suas atividades de forma mais responsável e empenhada e isso resulta numa maior produtividade para a empresa. É essencial reter que na saúde ocupacional deve-se prevenir os riscos e promover a saúde.

No que diz respeito à prevenção do risco psicossocial, sabemos que raramente é abordado numa avaliação de risco. E, muitas vezes, quando os profissionais da saúde ocupacional procuram prevenir este risco tendem a fazê-lo através de questões sobre *stress* ocupacional cujas respostas em nada, ou quase nada ajudam na prevenção do risco e promoção da saúde. Esta situação pode ocorrer porque realmente através dos artigos científicos que temos estudado, e como já foi introduzido anteriormente neste estudo, as pesquisas incidem principalmente sobre o tipo de riscos psicossociais, as tensões que provocam e as suas consequências, uma abordagem que se verifica mais acentuada naquilo que são os efeitos do risco e o próprio risco do que na sua origem. Os fatores relacionados com as condições de trabalho, as relações sociais, as exigências, isto é, com a origem psicossocial do risco são menos desenvolvidos. Para além disso, os estudos focam-se maioritariamente nas consequências ao nível da saúde mental e social dos trabalhadores, isto é, numa lógica de que o risco é psicossocial pelas consequências psicossociais que acarretam. A verdade é que, apesar de, inegavelmente, ser importante estudar as consequências de um risco, para a prevenção do mesmo e para a promoção da saúde é necessário saber a sua origem.

Estudo Empírico

3. Objetivos do Estudo

É importante identificar e analisar todos os fatores de risco associados aos locais de trabalho, afinal a saúde e segurança dos trabalhadores é sempre o mais importante, não só pelos direitos que lhes são atribuídos, mas também, e se quisermos, numa perspectiva mais competitiva assumida pela exigência da qualidade e sobretudo quantidade que as empresas impõem, numa forma de melhorar e aumentar a produtividade das empresas.

No que diz respeito aos riscos psicossociais, estes têm fatores de risco que conduzem a consequências nefastas para a saúde dos trabalhadores. Para se poder prevenir todas estas situações é relevante salientar que o mais importante investigar são as origens destes fatores de risco, tantos nas relações do trabalho, na organização, exigências emocionais, etc.

Todas estas considerações foram tidas em causa aquando da decisão de realizar esta investigação. Queremos, realmente, identificar estes fatores psicossociais de risco, aqueles que, principalmente, são mais perceptíveis aos trabalhadores, e, também, criar instrumentos que ajudem os Técnicos de Segurança e Saúde no Trabalho a incluírem estas questões nas avaliações de risco que regularmente realizam.

O reconhecimento deste risco e também a verificação do melhor método de estudo e de que forma a sua intervenção é mais eficaz é, sem dúvida, um enorme desafio, mas é necessário estudar, analisar e ponderar várias hipóteses e situações tendo em vista o aperfeiçoamento da gestão do mesmo nas organizações e fundamentalmente a melhoria da saúde, segurança e bem-estar do trabalhador.

O objetivo geral deste estudo é, então, identificar e avaliar os fatores psicossociais de risco nos trabalhadores da indústria têxtil. Pretendemos, ainda, contribuir para a validação de um instrumento de avaliação de fatores psicossociais de risco no ambiente laboral avaliando as suas propriedades psicométricas; verificar as diferenças na exposição aos fatores de risco de acordo com algumas variáveis sociodemográficas dos trabalhadores e analisar a influência que a exposição a esses fatores tem na saúde dos trabalhadores.

4. Metodologia de investigação

4.1. Tipo de estudo e procedimentos de recolha de dados

Este estudo é de tipo descritivo, transversal.

O estudo foi realizado em trabalhadores de uma fábrica de indústria têxtil, na zona centro, durante o mês de janeiro de 2015. Os 44 participantes que constituem a amostra desenvolvem a sua atividade, maioritariamente, na produção dos tecidos.

O instrumento utilizado foi preenchido pelos próprios trabalhadores e entregue por nós, com auxílio de uma funcionária, através de envelopes individuais, para que os trabalhadores, no fim do preenchimento, pudessem selar o envelope e sentirem-se mais seguros com a privacidade do mesmo.

É um estudo meramente académico, não apresentando quaisquer interesses monetários.

4.2. Tratamento Estatístico dos Dados

O tratamento estatístico dos dados foi realizado com recurso ao software SPSS Statistics versão 19 para Windows.

Para caracterizar a amostra, foi realizada uma análise descritiva dos dados, recorrendo a medidas de tendência central e de dispersão, como a frequência, a média e o desvio-padrão.

A avaliação da influência das características sociodemográficas relativamente à exposição e às condições de trabalho foi realizada recorrendo a testes de comparação de médias.

Para avaliar a natureza da associação entre perceção relativa à exposição às condições de trabalho e os problemas de saúde foi utilizado o coeficiente de correlação de Pearson e para aferir a consistência interna entre os itens do questionário, foi avaliada a sua fiabilidade através do *Alpha* de Cronbach.

4.2. População e amostra

Entende-se por população “um conjunto de todos os sujeitos ou outros elementos de um grupo bem definido tendo em comum uma a várias características semelhantes e sobre o qual assenta a investigação” (Fortin 2000).

Não sendo possível estudar a totalidade da população, recorreremos a um tipo de amostragem não probabilístico e a uma técnica de amostragem acidental ou por conveniência para selecionar os sujeitos a estudar.

4.3. Instrumento

Para este estudo usámos um questionário que já foi utilizado numa fase inicial num artigo científico: *Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Um Estudo em Profissionais do Setor da Saúde*, para identificação de fatores psicossociais de risco. Esse questionário foi elaborado com base nos indicadores sugeridos por Gollac e Bodier (2011) para cada uma das categorias de fatores psicossociais de risco. Antes da sua aplicação na investigação daquele artigo, foi sujeito a um teste de compreensão por parte de quatro profissionais para perceber se este se encontrava perceptível, bem estruturado e adaptado aos serviços e categorias profissionais em estudo. Foram dadas algumas sugestões de melhoramento que depois de analisadas foram integradas de acordo com os objetivos do instrumento. O questionário final foi constituído por 51 questões organizadas segundo os principais fatores psicossociais destacados anteriormente, dirigidas principalmente aos profissionais de saúde.

Numa perspetiva de melhorar esse questionário e de o tornar geral, ou seja, dirigido a qualquer profissional, em conjunto com outra aluna de mestrado que também utilizou este questionário no seu estudo, fizemos uma revisão do mesmo, tendo em conta os resultados do artigo e na ótica também de melhorar a perceptibilidade do mesmo alterámos algumas questões. No fim elaborámos um teste de compreensibilidade com vários profissionais de diferentes áreas tendo em vista o melhoramento do mesmo.

O questionário final, a qual demos o nome de PsicoQuest, mantém-se estruturado consoante os indicadores de Gollac e Bodier (2011) e é constituído por 55 questões. A primeira parte é constituída por questões relacionadas com as características sociodemográficas dos trabalhadores (Q. 1 a Q. 16), De seguida são expostos os indicadores de acordo com os fatores: *Intensidade de Trabalho e Tempo de Trabalho*

(Q. 17 a Q. 27), *Exigências Emocionais* (Q. 28 a Q. 32), *Autonomia no Trabalho* (Q. 33 a Q. 38), *Relações Sociais no Trabalho* (Q. 39 a Q. 45), *Conflito de Valores* (Q. 46 a Q.48), *Insegurança no Trabalho* (Q. 49 a Q. 53). A última parte é constituída por questões sobre problemas de saúde relacionados com o trabalho (Q. 54 e Q.55).

Adotamos a escala de Likert para todas as questões, uma vez que é o ideal, quando se pretende realizar estudos psicométricos (Clark & Watson, 1995). Portanto para cada uma das perguntas os trabalhadores tinham as seguintes opções: Nunca; Quase Nunca; Às vezes; Quase Sempre; Sempre e Não Aplicável.

Para calcularmos as médias de cada um dos fatores assumindo o valor 1 como ausência de risco e o valor 5 como situação de risco procedemos à recodificação dos itens, de cada dimensão, que se interpretavam em sentido oposto.

5. Apresentação dos resultados

5.1. Caracterização da amostra

Participaram neste estudo 44 indivíduos; 29 do sexo feminino e 14 do sexo masculino, sendo que um dos indivíduos não identificou o género. Na Tabela 1 que se segue, é apresentada a caracterização da amostra, com os indicadores mais importantes.

Tabela 1 *Caracterização da amostra*

| Componentes | | Frequência | % |
|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|----------|
| Idade | 20-30 | 4 | 9,1% |
| | 31-40 | 5 | 11,4% |
| | 41-50 | 15 | 34,1% |
| | 51-60 | 15 | 34,1% |
| | 61-70 | 3 | 6,8% |
| | Não respondem | 2 | 4,5% |
| | Total | 44 | 100% |
| Estado Civil | Solteiro | 7 | 15,9% |
| | Casado/Uniao de Facto | 30 | 68,2% |
| | Viúvo | 5 | 11,4% |
| | Divorciado/Sepa rado de Facto | 2 | 4,5% |
| | Total | 44 | 100% |
| Nº de Filhos | 0 filhos | 9 | 20,5% |
| | 1-2 filhos | 34 | 77,3% |
| | 3-4 filhos | 1 | 2,3% |
| | Total | 44 | 100% |
| Habilitações Literárias | 1ºciclo (4ºano) | 5 | 11,4% |
| | 2º ciclo (6ºano) | 10 | 22,7% |
| | 3ºciclo (9ºano) | 12 | 27,3% |
| | Ensino Secundário | 13 | 29,5% |
| | Bacharelato e/ou Licenciatura | 2 | 4,5% |
| | Não respondem | 2 | 4,5% |
| | Total | 44 | 100% |

Como se pode verificar a maioria dos indivíduos tem mais de 41 anos (75%), e, no geral, são casados (68,2%). Têm entre 1 a 2 filhos (77,3%) e grande parte (29,5%) estudou até o Ensino Secundário, embora 11,4% dos inquiridos apenas concluíram o 1º ciclo (4ºano). No que diz respeito aos horários de trabalho, 41,5 % dos indivíduos cumpre horário normal, e 53,7% efetua horário por turnos fixos. A maior parte dos indivíduos inquiridos não efetua trabalho noturno. Na situação de trabalho, 50% dos trabalhadores tem contrato por tempo indeterminado e 34,1% tem contrato a termo

certo/a prazo, os restantes têm contrato a termo incerto e estão em situação de recibos verdes.

5.2. Qualidades psicométricas: avaliação da fiabilidade

A fiabilidade pode ser avaliada através da análise da consistência interna. Existem diferentes métodos que nos fornecem estimativas do grau de consistência de uma medida mas evidenciamos o índice de Cronbach sobre o qual assenta a confiança da maioria dos investigadores. Este avalia a consistência com que um determinado conjunto de itens de medida estima um determinado constructo ou dimensão latente (Kline, 1986; Schweigert, 1994). Assim, o *Alpha* de Cronbach é uma proposta de estimativa de consistência interna a partir das variâncias dos itens e dos totais do teste por sujeito. Avalia a fiabilidade, e representa um coeficiente de correlação ao quadrado que mede a homogeneidade das perguntas correlacionando as médias de todas as respostas aos itens, com o resultado global para estimar a consistência, variando entre 0 e 1 (Marôco & Garcia-Marques, 2006). De um modo geral, um instrumento ou teste é classificado como tendo fiabilidade apropriada quando o α é pelo menos 0.70 (Nunally, 1978), embora existam autores que sugerem como aceitáveis valores superiores a 0,60 (Marôco & Garcia-Marques, 2006; Peterson, 1994).

A elevada consistência indica que os itens que compõem as diferentes dimensões de uma medida estão fortemente correlacionados, apesar das dimensões em si, estabelecerem uma relação inferior àquela que é observada entre os itens que as compõem. De qualquer modo, é preciso saber que o valor de alpha é afetado não apenas pela correlação entre as respostas obtidas, mas também pelo número de questões feitas e por redundância. Questionários muito longos aumentam o valor de alfa, sem que isso signifique aumento de confiabilidade. Valores muito altos de alfa também podem estar a indicar redundância, isto é, a existência de questões praticamente iguais, verbalizadas de forma diferente (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

Para a realização desta análise procedeu-se previamente à inversão dos valores da escala de Likert para os itens expostos na Tabela 2, pois são os itens cujo conteúdo assume um sentido oposto aos restantes itens.

Tabela 2 *Itens invertidos em cada um dos fatores do questionário*

| Fatores |
|---|
| Intensidade e Tempo de Trabalho |
| Necessidade de trabalhar acompanhado no desempenho das tarefas |
| Conciliação do trabalho com a vida pessoal |
| As ordens/instruções que recebe são claras/objetivas |
| A interrupção é vantajosa para o trabalho |
| Exigências Emocionais |
| Capacidade para enfrentar as tensões geradas |
| Autonomia |
| Interrupção do trabalho |
| Possibilidade de definir os objetivos de trabalho |
| Autonomia para alterar as tarefas |
| Alteração da ordem das tarefas |
| Alteração do tipo de tarefas |
| Alteração dos horários |
| Satisfação com o trabalho |
| Relações Sociais |
| Pode discutir as dificuldades com colegas de trabalho da mesma categoria profissional |
| Pode discutir as dificuldades com colegas de trabalho de diferente categoria profissional |
| Pode discutir as dificuldades com os superiores hierárquicos |
| Trabalhadores sob ordem ou responsabilidade |
| Considera que o trabalho é reconhecido/apreciado |
| O trabalho é reconhecido/apreciado pelos superiores |
| O trabalho é reconhecido/apreciado pelos colegas |
| O trabalho é reconhecido/apreciado pelas pessoas a quem é prestado o serviço |
| O trabalho é reconhecido/apreciado pela sociedade |
| Conflitos de Valores |
| Para executar o trabalho com qualidade dispõe de informações claras e suficientes |
| Para executar o trabalho com qualidade dispõe de recursos humanos suficientes |
| Para executar o trabalho com qualidade dispõe de recursos materiais suficientes |
| Para executar o trabalho com qualidade dispõe de recursos materiais adequados |
| Para executar o trabalho com qualidade dispõe de formação suficiente |
| Para executar o trabalho com qualidade dispõe de formação adequada |
| Para executar o trabalho com qualidade dispõe de cooperação/ajuda dos superiores |
| Para executar o trabalho com qualidade dispõe de cooperação/ajuda dos colegas |
| Insegurança na Situação de Trabalho |
| Possibilidade/oportunidade de progressão na carreira |
| As mudanças foram vantajosas |

Os valores de alpha para cada dimensão analisada estão expostos na Tabela 3.

Tabela 3 Valores de Alpha de Cronbach para cada fator

| Fatores | Alpha |
|---------------------------------|-------|
| Intensidade e Tempo de Trabalho | ,278 |
| Exigências Emocionais | ,840 |
| Autonomia | ,258 |
| Relações Sociais | ,831 |
| Conflitos de Valor | ,780 |
| Insegurança no Trabalho | ,116 |

Pela análise da Tabela 3 é possível verificar que existem três dimensões que apresentam um bom nível de consistência interna (acima de 0,70), *Exigências Emocionais*, $\alpha=0,840$, *Relações Sociais*, $\alpha=0,831$ e *Conflitos de Valor*, $\alpha=0,780$. Os valores para cada item são apresentados na seguinte tabela.

Tabela 4 Valores do Alpha de Cronbach e correlações item/fator

| Fatores | Correlação Item/Fator | Alpha total sem o item | Alpha |
|---|-----------------------|------------------------|-------------|
| Exigências Emocionais | | | ,840 |
| Experimenta momentos de tensão no seu relacionamento com terceiros? (público, clientes, alunos, pacientes, etc.) | ,827 | ,811 | |
| Esses momentos de tensão relacionam-se com: | | | |
| As dificuldades/ sofrimento de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | ,720 | ,810 | |
| As necessidades/ queixas de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | ,949 | ,789 | |
| As crenças/ cultura de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | ,212 | ,844 | |
| A idade de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | ,626 | ,823 | |
| Outro? | -,131 | ,865 | |
| Considera ter capacidades para enfrentar as tensões geradas? | ,313 | ,849 | |
| O medo de ocorrência de acidentes e doenças profissionais afeta o seu trabalho? | ,738 | ,808 | |
| Considera que no seu trabalho está exposto por parte de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.) a: | | | |
| Agressão verbal | ,799 | ,803 | |
| Agressão física | ,000 | ,846 | |
| Assédio sexual | ,000 | ,846 | |
| Intimidação | ,795 | ,803 | |
| Discriminação (sexual, nacionalidade, idade, etc.) | ,156 | ,845 | |
| Intimidação | ,795 | ,803 | |
| Relações Sociais | | | ,831 |
| Se encontrar alguma dificuldade no trabalho pode discuti-la com: | | | |
| Colegas de trabalho da mesma categoria profissional | ,618 | ,808 | |
| Colegas de trabalho de categoria profissional diferente | ,563 | ,813 | |
| Com os seus superiores hierárquicos | ,853 | ,786 | |
| Tem trabalhadores sob sua ordem ou responsabilidade? | ,449 | ,828 | |
| Já foi sujeito a conduta inconveniente por parte de colegas ou superiores, nomeadamente a: | | | |
| Agressão verbal | ,171 | ,835 | |
| Agressão física | ,000 | ,835 | |
| Assédio sexual | ,000 | ,835 | |
| Intimidação | ,000 | ,835 | |

| | | | |
|---|-------|------|-------------|
| Discriminação (sexual, nacionalidade, idade, etc.) | ,000 | ,835 | |
| Tem conhecimento de situações de condutas inconvenientes (violência física, verbal, assédio, intimidação) relativamente aos seus colegas de trabalho? | -,314 | ,862 | |
| Considera que o seu trabalho é reconhecido/apreciado? Por quem? | ,889 | ,791 | |
| Pelos superiores? | ,928 | ,783 | |
| Pelos colegas? | ,668 | ,810 | |
| Pelas pessoas a quem a presta o serviço? | ,729 | ,798 | |
| Pela sociedade? | ,481 | ,819 | |
| Conflitos de Valor | | | ,780 |
| Considera que para realizar o seu trabalho tem de ir contra: | | | |
| Os seus valores profissionais? | ,025 | ,799 | |
| Os seus valores sociais? | -,062 | ,808 | |
| Os seus valores pessoais? | -,050 | ,807 | |
| Considera que no seu trabalho realiza tarefas desnecessárias? | ,211 | ,785 | |
| Para executar com qualidade o seu trabalho considera ter: | | | |
| Informações claras e suficientes? | ,648 | ,742 | |
| Recursos humanos suficientes? | ,683 | ,733 | |
| Recursos materiais suficientes? | ,694 | ,732 | |
| Recursos materiais adequados? | ,660 | ,742 | |
| Formação suficiente? | ,527 | ,752 | |
| Formação adequada? | ,500 | ,755 | |
| Cooperação/ajuda dos superiores hierárquicos? | ,724 | ,729 | |
| Cooperação/ajuda dos colegas? | ,473 | ,759 | |

As restantes dimensões apresentam valores baixos de consistência interna como é o caso da *Intensidade e Tempo de Trabalho*, $\alpha=0,278$, *Autonomia*, $\alpha=0,258$, e *Insegurança no Trabalho*, $\alpha=0,116$.

Para percebermos a correlação entre cada um dos itens destas dimensões com valores mais baixos, apresentamos as tabelas que se seguem.

Tabela 5 Valores do Alpha de Cronbach e correlações item/fator – intensidade e tempo de trabalho

| Fatores | Correlação Item/Fator | Alpha total sem o item | Alpha |
|--|-----------------------|------------------------|-------------|
| Intensidade e Tempo de Trabalho | | | ,278 |
| Necessita de trabalhar acompanhado no desempenho das suas tarefas? | -,013 | ,306 | |
| Necessita de realizar horas extraordinárias para concluir as suas tarefas? | ,033 | ,277 | |
| Para completar o seu trabalho necessita de levar tarefas para realizar em casa? | ,000 | ,279 | |
| Consegue conciliar o seu trabalho com a sua vida pessoal? | -,140 | ,326 | |
| Tem dificuldade em atingir os objetivos diários durante o seu horário de trabalho? | ,079 | ,265 | |
| Necessita fazer o seu trabalho de forma rápida para atingir os objetivos? | -,202 | ,365 | |
| As ordens/instruções que recebe, para realizar o seu trabalho, são claras/objetivas? | ,229 | ,207 | |
| Tem de substituir outros colegas na ausência destes? | ,437 | ,133 | |
| Costuma interromper a tarefa que está a fazer para começar outra não planeada? | ,489 | ,238 | |

| | | |
|--|-------|------|
| Em caso afirmativo, essa interrupção: | | |
| Perturba o trabalho? | ,353 | ,167 |
| Faz parte do trabalho? | -,243 | ,388 |
| É vantajosa para o trabalho? | ,090 | ,262 |
| Considera que uma falha no seu trabalho pode levar a: | | |
| Consequências para a qualidade do serviço que efetua? | -,052 | ,319 |
| Custos significativos para a organização onde trabalha (escola, empresa, município, etc.)? | ,314 | ,158 |
| Consequências para a sua segurança e saúde? | ,117 | ,255 |
| Consequências para terceiros? (colegas, público, etc.) | ,132 | ,248 |
| Sanções (diminuição da avaliação de desempenho e eventual procedimento disciplinar, etc.) | ,160 | ,241 |

Pela observação da Tabela 5 temos que, os valores de alfa poderiam ser alterados para um valor mais elevado, nesta situação, retirando os itens: *Faz parte do trabalho e Necessita fazer o seu trabalho de forma rápida para atingir os objetivos*. Ainda assim o valor obtido não alterava o valor da consistência. O mesmo acontece para a *Autonomia*, retirando o item: *Necessita de justificar essa interrupção*, o valor de alfa aumenta mas isso não se traduz numa boa consistência (acima de 0,70), como se verifica na Tabela 6.

Tabela 6 Valores do Alpha de Cronbach e correlações item/fator - autonomia

| Fatores | Correlação Item/Fator | Alpha total sem o item | Alpha |
|---|-----------------------|------------------------|-------------|
| Autonomia | | | ,258 |
| Pode interromper o seu trabalho quando quer? | ,423 | ,120 | |
| Em caso afirmativo, | | | |
| Necessita de ser substituído? | -,226 | ,425 | |
| Necessita de justificar essa interrupção? | -,242 | ,449 | |
| Tem a possibilidade de definir os objetivos do seu trabalho? | ,029 | ,274 | |
| Considera ter autonomia, no seu posto de trabalho, para alterar as tarefas a desempenhar? | ,534 | ,002 | |
| Em caso afirmativo, essa alteração é efetuada em termos de: | | | |
| Ordem das tarefas | ,423 | ,056 | |
| Tipo de tarefas | ,347 | ,149 | |
| Nos horários | ,438 | ,058 | |
| Considera que realiza tarefas repetitivas? | -,500 | ,484 | |
| De uma forma geral, sente-se satisfeito com o seu trabalho? | ,474 | ,049 | |

No que diz respeito à dimensão *Insegurança na situação de Trabalho*, e se tivermos em conta a sugestão de alguns autores (acima de 0,60), os valores de alfa podem ser alterados para um valor mais elevado e com consistência interna caso se elimine o item: *Foram vantajosas/positivas para si*.

Tabela 7 Valores do Alpha de Cronbach e correlações item/fator - insegurança no trabalho

| Fatores | Correlação Item/Fator | Alpha total sem o item | Alpha |
|---|-----------------------|------------------------|-------------|
| Insegurança na situação de Trabalho | | | ,116 |
| Relativamente ao seu trabalho sente: | | | |
| Receio de desemprego? | ,672 | -,602a | |
| Receio de não ter rendimentos suficientes para a sua vida pessoal? | ,838 | -1,010a | |
| Considera ter possibilidade/oportunidade de progredir na carreira? | -,122 | ,176 | |
| Considera que corre o risco de perder o seu posto de trabalho? | ,584 | -,231a | |
| Durante o último ano no seu trabalho esteve sujeito: | | | |
| A uma mudança de local de trabalho dentro da organização, mantendo as funções que anteriormente desempenhava? | ,348 | -,041a | |
| A uma mudança de local de trabalho e de funções dentro da organização? | -,156 | ,280 | |
| A mudança de local de trabalho para um local diferente do qual reside? | ,000 | ,118 | |
| Caso tenha ocorrido alguma das referidas mudanças, considera que: | | | |
| Foram vantajosas/positivas para si. | -,704 | ,671 | |
| Foram desvantajosas/negativas para si. | ,310 | ,050 | |

Relativamente às dimensões que apresentavam um valor de alfa com boa consistência interna (acima de 0,70), verificámos que, no caso das *Exigências Emocionais*, obteríamos um valor mais elevado caso fosse retirado o item: *Outro*, referente à questão: *Esses momentos de tensão relacionam-se com*. O valor de alfa passaria de 0,840 para 0,856. Já nas *Relações Sociais* eliminado o item: *Tem conhecimento de situações de condutas inconvenientes (violência física, verbal, assédio, intimidação) relativamente aos seus colegas de trabalho*, obteríamos um valor de alfa de 0,862 em vez de 0,831. Respeitante à dimensão *Conflitos de Valor*, o valor de alfa podia ser alterado caso se eliminasse o item: *Os seus valores sociais*. Neste caso o valor passaria de 0,780 para 0,808.

A decisão de manter os valores de alfa deveu-se às diferenças de valor, neste caso, não serem de monta e à adequação destes itens aos fatores onde estão incluídos e aos outros itens que os compõem. Ou seja, optámos aqui em prejuízo de um valor estatístico mais favorável pela adequação em termos de conteúdo e de significado face ao objetivo da análise.

5.3. Identificação dos fatores psicossociais de risco

Questionaram-se os trabalhadores relativamente a um conjunto de indicadores divididos por seis dimensões de fatores de risco psicossocial: *intensidade e tempo de trabalho, exigências emocionais, autonomia, relações sociais, conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho*.

Na Tabela 8 apresentam-se os resultados dos valores, em média, referentes a cada uma das dimensões dos fatores psicossociais de risco, para valores em que 1 representa “nunca”, 2 “quase nunca”, 3 “às vezes”, 4 “quase sempre” e 5 “sempre”.

Tabela 8 Resultados médios para cada fator

| Fatores | N | Média | Desvio Padrão |
|--|----|-------|---------------|
| Intensidade e Tempo de Trabalho | 44 | 2,36 | ,48 |
| Exigências Emocionais | 44 | 2,01 | ,80 |
| Autonomia | 44 | 3,13 | ,49 |
| Relações Sociais | 44 | 2,38 | ,57 |
| Conflitos de Valores | 44 | 2,32 | ,70 |
| Insegurança no Trabalho | 42 | 2,74 | ,82 |

Analisando a Tabela 8, no que diz respeito às questões sobre *intensidade e tempo de trabalho* os trabalhadores responderam em média “quase nunca” (M=2,36), nas *exigências emocionais* (M=2,01), também, assim como nas *relações sociais* (M=2,38) e *conflitos de valores* (M=2,32). Já as restantes dimensões, *autonomia* e *insegurança na situação de trabalho*, os valores aproximam-se da resposta “às vezes”.

Nas tabelas que se seguem apresentamos os resultados dos itens, para cada dimensão. Iniciamos com a dimensão *intensidade e tempo de trabalho*.

Tabela 9 Valores médios para os itens da dimensão *intensidade e tempo de trabalho*

| Intensidade e Tempo de Trabalho | N | Média | Desvio Padrão |
|--|----|-------|---------------|
| Necessita de trabalhar acompanhado no desempenho das suas tarefas? | 38 | 2,13 | 1,27 |
| Necessita de realizar horas extraordinárias para concluir as suas tarefas? | 36 | 1,22 | 0,54 |
| Para completar o seu trabalho necessita de levar tarefas para realizar em casa? | 37 | 1,00 | 0,00 |
| Consegue conciliar o seu trabalho com a sua vida pessoal? | 43 | 1,81 | 1,22 |
| Tem dificuldade em atingir os objetivos diários durante o seu horário de trabalho? | 39 | 2,00 | 1,05 |
| Necessita fazer o seu trabalho de forma rápida para atingir os objetivos? | 41 | 2,54 | 1,14 |
| As ordens/instruções que recebe, para realizar o seu trabalho, são claras/objetivas? | 44 | 2,02 | 1,13 |
| Tem de substituir outros colegas na ausência destes? | 42 | 3,29 | 1,21 |

| | | | |
|--|----|------|------|
| Costuma interromper a tarefa que está a fazer para começar outra não planeada? | 40 | 2,80 | 0,68 |
| Em caso afirmativo, essa interrupção: | | | |
| Perturba o trabalho? | 27 | 3,11 | 1,21 |
| Faz parte do trabalho? | 29 | 3,59 | 1,15 |
| É vantajosa para o trabalho? | 20 | 2,50 | 1,27 |
| Considera que uma falha no seu trabalho pode levar a: | | | |
| Consequências para a qualidade do serviço que efetua? | 40 | 3,30 | 1,28 |
| Custos significativos para a organização onde trabalha (escola, empresa, município, etc.)? | 29 | 3,00 | 1,51 |
| Consequências para a sua segurança e saúde? | 28 | 2,18 | 1,21 |
| Consequências para terceiros? (colegas, público, etc.) | 30 | 2,47 | 1,25 |
| Sanções (diminuição da avaliação de desempenho e eventual procedimento disciplinar, etc.) | 27 | 1,78 | 0,97 |

Em relação a valores mais altos, observa-se que estes profissionais fazem interrupções mas estas fazem parte do trabalho (M=3,59), necessitam realizar o seu trabalho de forma rápida (M=2,54) e têm de substituir colegas na ausência destes (M=3,29).

Tabela 10 *Valores médios para os itens da dimensão exigências emocionais e autonomia*

| Exigências Emocionais | N | Média | Desvio Padrão |
|---|----------|--------------|----------------------|
| Experimenta momentos de tensão no seu relacionamento com terceiros? (público, clientes, alunos, pacientes, etc.) | 28 | 2,54 | 1,07 |
| Esses momentos de tensão relacionam-se com: | | | |
| As dificuldades/ sofrimento de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | 25 | 2,12 | 1,13 |
| As necessidades/ queixas de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | 23 | 1,91 | 1,04 |
| As crenças/ cultura de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | 23 | 1,65 | ,93 |
| A idade de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | 22 | 1,59 | ,90 |
| Outro? | 14 | 2,43 | 1,651 |
| Considera ter capacidades para enfrentar as tensões geradas? | 34 | 2,24 | 1,20 |
| O medo de ocorrência de acidentes e doenças profissionais afeta o seu trabalho? | 41 | 2,44 | 1,32 |
| Considera que no seu trabalho está exposto por parte de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.) a: | | | |
| Agressão verbal | 33 | 2,18 | 1,04 |
| Agressão física | 29 | 1,17 | 0,53 |
| Assédio sexual | 29 | 1,03 | 0,18 |
| Intimidação | 29 | 1,52 | 0,911 |
| Discriminação (sexual, nacionalidade, idade, etc.) | 27 | 1,30 | 0,66 |
| Autonomia | N | Média | Desvio Padrão |
| Pode interromper o seu trabalho quando quer? | 38 | 3,29 | 1,33 |
| Em caso afirmativo, | | | |
| Necessita de ser substituído? | 38 | 3,13 | 1,56 |
| Necessita de justificar essa interrupção? | 39 | 3,82 | 1,55 |
| Tem a possibilidade de definir os objetivos do seu trabalho? | 38 | 2,68 | 1,416 |

| | | | |
|---|----|------|------|
| Considera ter autonomia, no seu posto de trabalho, para alterar as tarefas a desempenhar? | 41 | 2,98 | 1,36 |
| Em caso afirmativo, essa alteração é efetuada em termos de: | | | |
| Ordem das tarefas | 25 | 2,60 | 1,29 |
| Tipo de tarefas | 18 | 3,06 | 1,30 |
| Nos horários | 16 | 3,69 | 1,44 |
| Considera que realiza tarefas repetitivas? | 38 | 4,08 | 1,02 |
| De uma forma geral, sente-se satisfeito com o seu trabalho? | 42 | 2,26 | 1,06 |

Através da Tabela 10 observa-se que os trabalhadores experienciam momentos de tensão com terceiros ($M=2,54$) e têm alguma capacidade para enfrentar as tensões geradas ($M=2,24$). Existe algum medo de ocorrência de acidentes e doenças profissionais ($M=2,44$). Os indivíduos não podem interromper o trabalho quando querem ($M=3,29$). Têm pouca possibilidade de definir os seus objetivos ($M=2,68$) e consideram ter pouca autonomia para alterar as tarefas que desempenham ($M=2,98$). Estes profissionais consideram, ainda, realizar tarefas repetitivas ($M=4,08$).

Tabela 11 *Valores médios para os itens da dimensão relações sociais*

| Relações Sociais | N | Média | Desvio Padrão |
|---|----------|--------------|----------------------|
| Se encontrar alguma dificuldade no trabalho pode discuti-la com: | | | |
| Colegas de trabalho da mesma categoria profissional | 41 | 2,27 | 1,20 |
| Colegas de trabalho de categoria profissional diferente | 26 | 3,50 | 1,42 |
| Com os seus superiores hierárquicos | 40 | 2,00 | 1,24 |
| Tem trabalhadores sob sua ordem ou responsabilidade? | 27 | 4,44 | 1,05 |
| Já foi sujeito a conduta inconveniente por parte de colegas ou superiores, nomeadamente a: | | | |
| Agressão verbal | 35 | 1,97 | 1,07 |
| Agressão física | 29 | 1,07 | ,37 |
| Assédio sexual | 29 | 1,00 | ,00 |
| Intimidação | 30 | 1,20 | ,55 |
| Discriminação (sexual, nacionalidade, idade, etc.) | 29 | 1,10 | ,40 |
| Tem conhecimento de situações de condutas inconvenientes (violência física, verbal, assédio, intimidação) relativamente aos seus colegas de trabalho? | 32 | 1,91 | 0,92 |
| Considera que o seu trabalho é reconhecido/apreciado? | 40 | 3,03 | 1,09 |
| Por quem? | | | |
| Pelos superiores? | 35 | 2,89 | 1,25 |
| Pelos colegas? | 33 | 3,06 | 1,05 |
| Pelas pessoas a quem a presta o serviço? | 28 | 3,18 | 1,21 |
| Pela sociedade? | 21 | 3,57 | 1,32 |

Através de Tabela 11 verifica-se que os trabalhadores consideram que discutem menos vezes problemas no trabalho com colegas de categoria profissional diferente ($M=3,50$) do que com colegas da mesma categoria ($M=2,27$) e superiores hierárquicos

(M=2,00). No que diz respeito ao reconhecimento o valor, em média, obtido foi de 3,03, ou seja, os profissionais sentem-se pouco reconhecidos, e são, na maioria das vezes, mais reconhecidos pelos superiores (M=2,89). Na Tabela 12 verificam-se valores baixos para as questões de valores profissionais (M=1,84), sociais (M=1,82) e pessoais (M=2,03), ainda assim têm recursos humanos insuficientes (M=2,63) e poucos recursos materiais insuficientes (M=2,56) para realizar o seu trabalho com qualidade. No que diz respeito a *insegurança na situação de trabalho* observam-se valores elevados no receio de desemprego (M=3,21) e de não ter rendimentos (M=3,62). Os indivíduos afirmam não ter possibilidade de progredir na carreira (M=3,83).

Tabela 12 *Valores médios para os itens da dimensão conflitos de valores e insegurança no trabalho*

| Conflitos de Valores | N | Média | Desvio Padrão |
|---|----------|--------------|----------------------|
| Considera que para realizar o seu trabalho tem de ir contra: | | | |
| Os seus valores profissionais? | 31 | 1,84 | 1,03 |
| Os seus valores sociais? | 28 | 1,82 | 1,21 |
| Os seus valores pessoais? | 33 | 2,03 | 1,33 |
| Considera que no seu trabalho realiza tarefas desnecessárias? | 38 | 2,39 | 1,02 |
| Para executar com qualidade o seu trabalho considera ter: | | | |
| Informações claras e suficientes? | 43 | 2,33 | 1,06 |
| Recursos humanos suficientes? | 38 | 2,63 | 1,26 |
| Recursos materiais suficientes? | 36 | 2,56 | 1,22 |
| Recursos materiais adequados? | 35 | 2,34 | 1,18 |
| Formação suficiente? | 39 | 2,38 | 1,26 |
| Formação adequada? | 36 | 2,42 | 1,31 |
| Cooperação/ajuda dos superiores hierárquicos? | 38 | 2,50 | 1,22 |
| Cooperação/ajuda dos colegas? | 36 | 2,50 | 1,25 |
| Insegurança no Trabalho | N | Média | Desvio Padrão |
| Relativamente ao seu trabalho sente: | | | |
| Receio de desemprego? | 38 | 3,21 | 1,27 |
| Receio de não ter rendimentos suficientes para a sua vida pessoal? | 42 | 3,62 | 1,14 |
| Considera ter possibilidade/oportunidade de progredir na carreira? | 36 | 3,83 | 1,32 |
| Considera que corre o risco de perder o seu posto de trabalho? | 35 | 2,43 | 1,19 |
| Durante o último ano no seu trabalho esteve sujeito: | | | |
| A uma mudança de local de trabalho dentro da organização, mantendo as funções que anteriormente desempenhava? | 28 | 1,36 | ,91 |
| A uma mudança de local de trabalho e de funções dentro da organização? | 30 | 1,53 | 1,04 |
| A mudança de local de trabalho para um local diferente do qual reside? | 27 | 1,07 | ,26 |
| Caso tenha ocorrido alguma das referidas mudanças, considera que: | | | |
| Foram vantajosas/positivas para si. | 11 | 3,27 | 1,79 |

Correlacionámos os fatores psicossociais de risco entre si, e verificámos resultados significativos entre a *intensidade e tempo de trabalho* e as *exigências emocionais* ($r=0,366$ e $p=0,015$), *exigências emocionais* e *insegurança na situação de trabalho* ($r=0,477$ e $p=0,001$), *autonomia* e *relações sociais* ($r=0,367$ e $p=0,014$), *autonomia* e *conflitos de valores* ($r=0,315$ e $p=0,037$), *relações sociais* e *conflitos de valores* ($r=0,406$ e $p=0,006$).

Um dos objetivos deste estudo era verificar se os fatores psicossociais de risco variavam consoante algumas variáveis. Para tal correlacionámos algumas variáveis, caracterizadoras da amostra: género, idade, habilitações literárias e antiguidade na profissão, com as dimensões de fatores psicossociais de risco, mas os resultados obtidos, não foram estatisticamente significativos em nenhuma delas.

Embora não havendo resultados significativos podem ser verificadas algumas diferenças entre as médias relativas ao sexo masculino e feminino. Para verificarmos essa diferença organizámos a tabela que se segue.

Tabela 13 *Comparação de médias - Género*

| Fatores | Feminino | Masculino |
|--|----------|-----------|
| Intensidade e Tempo de Trabalho | 2,35 | 2,37 |
| Exigências Emocionais | 2,09 | 1,88 |
| Autonomia | 3,17 | 3,00 |
| Relações Sociais | 2,39 | 2,28 |
| Conflitos de Valores | 2,17 | 2,54 |
| Insegurança no Trabalho | 2,76 | 2,75 |

No que diz respeito às diferenças entre género, em termos de valores apresentados, estas são mais evidentes nas dimensões: *exigências emocionais* e *conflitos de valores*. Nas dimensões *exigências emocionais*, apesar da diferença, em média, mulheres e homens respondem “quase nunca” ($M=2,09$ e $M=1,88$, respetivamente) e esta é a dimensão com valores mais baixos, isto é, com menos risco. Sendo que nos *conflitos de valores*, as mulheres respondem em média, “quase nunca” e são os homens que respondem em média, “às vezes”. Para valores mais elevados verificamos que mulheres e homens sentem mais constrangimentos na falta de autonomia ($M=3,17$ e $M=3,00$, respetivamente).

Analisámos, também, a variável *idade*. Podemos verificar os resultados na tabela seguinte.

Tabela 14 *Comparação de médias - Idade*

| Fatores | N | Média | Desvio Padrão |
|---------------------------------|----|-------|---------------|
| 20-30 | | | |
| Intensidade e Tempo de Trabalho | 4 | 2,48 | ,24 |
| Exigências Emocionais | 4 | 2,02 | ,55 |
| Autonomia | 4 | 3,61 | ,25 |
| Relações Sociais | 4 | 2,47 | ,76 |
| Conflitos de Valores | 4 | 2,58 | ,20 |
| Insegurança no Trabalho | 4 | 2,61 | ,15 |
| 31-40 | | | |
| Intensidade e Tempo de Trabalho | 5 | 2,35 | ,07 |
| Exigências Emocionais | 5 | 2,13 | ,70 |
| Autonomia | 5 | 2,95 | ,39 |
| Relações Sociais | 5 | 1,84 | ,51 |
| Conflitos de Valores | 5 | 1,74 | ,65 |
| Insegurança no Trabalho | 5 | 3,01 | 1,32 |
| 41-50 | | | |
| Intensidade e Tempo de Trabalho | 15 | 2,55 | ,51 |
| Exigências Emocionais | 15 | 2,27 | 1,09 |
| Autonomia | 15 | 3,19 | ,46 |
| Relações Sociais | 15 | 2,66 | ,45 |
| Conflitos de Valores | 13 | 2,55 | ,56 |
| Insegurança no Trabalho | 15 | 2,82 | ,70 |
| 51-60 | | | |
| Intensidade e Tempo de Trabalho | 15 | 2,20 | ,51 |
| Exigências Emocionais | 15 | 1,86 | ,56 |
| Autonomia | 15 | 3,16 | ,52 |
| Relações Sociais | 15 | 2,35 | ,54 |
| Conflitos de Valores | 15 | 2,31 | ,80 |
| Insegurança no Trabalho | 15 | 2,63 | ,84 |
| 61-70 | | | |
| Intensidade e Tempo de Trabalho | 3 | 2,21 | ,56 |
| Exigências Emocionais | 3 | 1,66 | ,57 |
| Autonomia | 3 | 2,88 | ,19 |
| Relações Sociais | 3 | 2,26 | ,56 |
| Conflitos de Valores | 3 | 2,10 | ,74 |
| Insegurança no Trabalho | 3 | 3,09 | 1,08 |

Pela observação da Tabela 14 verificamos que em todas as idades obtivemos valores mais elevados para a *autonomia* e a *insegurança na situação de trabalho*.

Tínhamos, também, como objetivo perceber qual a influência que os fatores psicossociais de risco têm na saúde, questionando alguns sintomas relacionados com

o risco psicossocial. Na Tabela 15, podemos verificar a média de respostas dos sintomas questionados.

Tabela 15 *Valores médios para o indicador Saúde*

| Indicador | N | Média | Desvio Padrão |
|--|----------|--------------|----------------------|
| Saúde | 44 | 2,84 | 0,92 |
| Com que frequência no último mês sentiu: | | | |
| Dores de cabeça | 42 | 2,81 | 0,91 |
| Dores nas costas | 42 | 3,21 | 1,15 |
| Dores musculares | 43 | 3,07 | 0,98 |
| Dores nas articulações | 43 | 3,14 | 1,01 |
| Problemas gástricos (dores de estômago, azia, náuseas, etc.) | 36 | 2,42 | 1,18 |
| Ansiedade | 40 | 2,58 | 1,23 |
| Tristeza | 40 | 2,38 | 1,29 |
| Perturbações de sono | 39 | 2,77 | 1,26 |

São as dores nas articulações (M=3,14) e as dores de costas (M=3,21) os problemas que, em média, os indivíduos mais sofrem. A tristeza é menos assinalada, com uma média de 2,38 isto é, os indivíduos responderam, em média, “quase nunca”.

Correlacionámos este indicador com os fatores psicossociais de risco em estudo e verificámos correlação entre a saúde e as exigências emocionais ($r=0,458$ e $p=0,002$).

Comparando as médias para a variável género, verificámos os resultados descritos na Tabela 16.

Tabela 16 *Valores médios para o indicador Saúde - Género*

| Saúde | N | Média | Desvio Padrão |
|--|----------|--------------|----------------------|
| Feminino | | | |
| Dores de cabeça | 27 | 3,07 | ,78 |
| Dores nas costas | 28 | 3,39 | 1,10 |
| Dores musculares | 29 | 3,24 | ,87 |
| Dores nas articulações | 29 | 3,31 | ,89 |
| Problemas gástricos (dores de estômago, azia, náuseas, etc.) | 23 | 2,57 | 1,16 |
| Ansiedade | 27 | 2,85 | 1,29 |
| Tristeza | 26 | 2,62 | 1,35 |
| Perturbações de sono | 26 | 2,88 | 1,33 |
| Masculino | | | |
| Dores de cabeça | 14 | 2,43 | ,93 |
| Dores nas costas | 13 | 3,00 | 1,15 |
| Dores musculares | 13 | 2,85 | 1,06 |
| Dores nas articulações | 13 | 2,92 | 1,11 |
| Problemas gástricos (dores de estômago, azia, náuseas, etc.) | 12 | 2,25 | 1,21 |

| | | | |
|----------------------|----|------|------|
| Ansiedade | 12 | 2,08 | ,90 |
| Tristeza | 13 | 2,00 | 1,08 |
| Perturbações de sono | 12 | 2,67 | 1,07 |

Observando a Tabela 16 verificamos que mulheres (M=3,39) e homens (M=3,00) referem as dores nas costas como sintoma com maior ocorrência. Como sintoma menos assinalado, para as mulheres são os problemas gástricos (M=2,57) e para os homens é a tristeza (M=2,00). Em cada sintoma, os valores são mais elevados nas mulheres do que nos homens. No geral, verificamos que mulheres e homens responderam, em média, “às vezes”, com uma ligeira diferença nos valores, sendo que nas mulheres (M=3,02) é mais elevado que nos homens (M=2,61).

No que diz respeito à idade obtivemos os resultados apresentados da Tabela 17.

Tabela 17 *Valores médios para o indicador Saúde - Idade*

| Saúde | N | Média | Desvio Padrão |
|--|----|-------|---------------|
| 20-30 | | | |
| Dores de cabeça | 4 | 2,75 | ,50 |
| Dores nas costas | 4 | 3,25 | ,50 |
| Dores musculares | 4 | 3,00 | ,00 |
| Dores nas articulações | 4 | 2,75 | ,50 |
| Problemas gástricos (dores de estômago, azia, náuseas, etc.) | 4 | 2,75 | ,50 |
| Ansiedade | 4 | 2,75 | 1,25 |
| Tristeza | 4 | 2,75 | 1,25 |
| Perturbações de sono | 4 | 2,75 | 1,25 |
| 31-40 | | | |
| Dores de cabeça | 5 | 2,40 | 1,67 |
| Dores nas costas | 5 | 2,40 | 1,67 |
| Dores musculares | 5 | 2,60 | 1,67 |
| Dores nas articulações | 5 | 2,20 | 1,30 |
| Problemas gástricos (dores de estômago, azia, náuseas, etc.) | 5 | 2,00 | 1,73 |
| Ansiedade | 5 | 1,60 | ,89 |
| Tristeza | 5 | 1,40 | ,89 |
| Perturbações de sono | 4 | 2,00 | 1,15 |
| 41-50 | | | |
| Dores de cabeça | 15 | 3,13 | ,91 |
| Dores nas costas | 14 | 3,50 | 1,16 |
| Dores musculares | 14 | 3,43 | ,85 |
| Dores nas articulações | 14 | 3,21 | ,97 |
| Problemas gástricos (dores de estômago, azia, náuseas, etc.) | 11 | 2,18 | 1,25 |
| Ansiedade | 12 | 2,83 | 1,64 |
| Tristeza | 12 | 2,83 | 1,46 |
| Perturbações de sono | 12 | 2,92 | 1,44 |
| 51-60 | | | |
| Dores de cabeça | 14 | 2,64 | ,74 |

| | | | |
|--|----|------|------|
| Dores nas costas | 14 | 3,07 | 1,07 |
| Dores musculares | 15 | 2,87 | ,91 |
| Dores nas articulações | 15 | 3,27 | ,96 |
| Problemas gástricos (dores de estômago, azia, náuseas, etc.) | 12 | 2,83 | 1,03 |
| Ansiedade | 14 | 2,64 | ,63 |
| Tristeza | 14 | 2,50 | 1,22 |
| Perturbações de sono | 14 | 2,93 | 1,07 |
| 61-70 | | | |
| Dores de cabeça | 2 | 2,50 | ,70 |
| Dores nas costas | 3 | 3,33 | 1,15 |
| Dores musculares | 3 | 2,67 | ,57 |
| Dores nas articulações | 3 | 3,67 | ,57 |
| Problemas gástricos (dores de estômago, azia, náuseas, etc.) | 2 | 2,00 | 1,41 |
| Ansiedade | 3 | 3,00 | 2,00 |
| Tristeza | 3 | 2,00 | 1,00 |
| Perturbações de sono | 3 | 2,33 | 1,15 |

Os sintomas mais assinalados para os indivíduos com idade compreendida entre os 20 e os 30 anos são as dores nas costas ($M=3,25$), entre os 31 e os 40 anos são as dores musculares ($M=2,60$), entre os 41 e os 50 anos dores nas costas ($M=3,50$), entre os 51 e os 60 anos dores nas articulações ($M=3,27$) e entre os 61 e os 70 anos dores nas articulações ($M=3,67$). No geral os sintomas menos assinalados são a tristeza e a ansiedade.

6. Discussão dos resultados

Através deste estudo, pretendíamos identificar e avaliar os fatores psicossociais de risco nos trabalhadores da indústria têxtil. Os 44 trabalhadores estudados são, maioritariamente, do sexo feminino, com idade compreendida entre os 41 e os 60 anos. São, na sua maioria, casados e têm entre um e dois filhos e grande parte estudou até ao ensino secundário. Em relação à situação de trabalho, a maioria efetua horário por turnos fixos, não efetua trabalho noturno e tem contrato por tempo indeterminado.

É importante referir, antes de analisar os resultados para os fatores psicossociais de risco que, verificámos que entre estes fatores existem correlações, todas elas positivas, mas com valores baixos, ou seja, correlações moderadas.¹ A *intensidade e tempo de trabalho* aumenta quando aumentam as *exigências emocionais*. As *exigências emocionais* aumentam, também, quando aumenta a *insegurança na situação de trabalho*. A *autonomia* aumenta quando aumentam as *relações sociais* e os *conflitos de valores*. As *relações sociais* aumentam quando aumentam os *conflitos de valores*.

Verificámos que para a *intensidade e tempo de trabalho*, os trabalhadores têm mais constrangimentos ao nível do ritmo e organização do trabalho do que da duração do mesmo. Para desempenharem as suas funções não precisam de trabalhar acompanhados e conseguem concluir as tarefas durante o horário laboral, não precisam de levar trabalho para casa nem realizar horas extraordinárias, e, também, não têm dificuldade em conciliar o seu trabalho com a vida pessoal. É um resultado positivo, visto que, alguns conflitos na conciliação do trabalho com a vida pessoal podem surgir a nível familiar e afetar estes profissionais. O ritmo e intensidade de trabalho comprovam-se com o facto de estes profissionais afirmarem que necessitam de trabalhar de forma rápida e substituir colegas. Têm consciência das consequências dos erros que cometem, nomeadamente para a qualidade do serviço e custos para a organização, o que promove, também, o ritmo de trabalho.

No que diz respeito às relações com o público, exposição a dor, sofrimento, isto é, para as *exigências emocionais*, verifica-se, neste estudo, que os profissionais experienciam alguns momentos de tensão no relacionamento com terceiros, apesar de

1 De acordo com Marôco (2011) considera-se que as correlações são: a) fracas quando o valor absoluto de r ($|r|$) é inferior a 0,25, b) moderada para $0,25 \leq |r| < 0,5$; c) fortes para $0,5 \leq |r| < 0,75$ e d) muito fortes se $|r| \geq 0,75$.

neste ambiente laboral, de indústria têxtil, ser raro a comunicação entre estes profissionais e o público. No entanto, estes profissionais consideram ter capacidade para enfrentar as tensões quando as mesmas acontecem. Demonstram ter algum receio de ocorrência de acidentes ou doenças profissionais, o que pode significar que a tensão gerada por este medo prejudica estes trabalhadores, não só na sua saúde mas também no desempenho no seu local de trabalho. Verificámos, anteriormente, que quando aumenta a *intensidade e tempo de trabalho* aumentam as *exigências emocionais*, o medo de ocorrência de acidentes e doenças profissionais pode ocorrer e aumentar quando aumentam as exigências no ritmo de trabalho. Não se verifica exposição significativa a agressão verbal, física, assédio sexual, intimidação ou discriminação por parte do público, embora, estas condutas possam acontecer.

No que diz respeito à *autonomia*, situações como a previsibilidade do trabalho, autonomia nas tarefas, satisfação no trabalho, monotonia, tédio, estão incluídas nesta dimensão. No ambiente laboral da indústria têxtil, os profissionais dispõem, normalmente, de uma exigência maior ao nível da organização dos objetivos, quer em termos de ordem de tarefas, quer em termos de horários. Verifica-se que, no geral, não consideram ter autonomia para alterar as suas tarefas e quando podem fazê-lo raramente é em termos de tipo de tarefas ou nos horários. Não podem interromper o seu trabalho quando querem, precisam de ser substituídos e têm de justificar essa interrupção. Na *autonomia*, normalmente, afigura-se que a sua importância reside no facto de que aumentando a capacidade de tomar decisões por parte do trabalhador, este irá sentir-se mais útil e responsável, isto é, tem participação ativa naquilo que faz (Hennington 2008; Rodrigues, Álvaro & Rondina 2006). Contudo, para algumas pessoas ter mais, ou uma completa autonomia, traz mais dificuldade à realização do trabalho, o que pressupõe que em termos de exposição a este fator psicossocial, é importante ter em consideração a perceção do trabalhador face à autonomia que detém. Os resultados obtidos revelam, ainda, que estes profissionais, no geral, sentem-se, minimamente, satisfeitos com o seu trabalho. A insatisfação no local de trabalho é importante ser questionada, uma vez que, a sua existência pode constituir uma frustração para o trabalhador e conduzir a comportamentos de revolta com consequências para o trabalhador, para a família e, até, para a organização e ambiente laboral. Estes profissionais consideram, ainda, que realizam tarefas repetitivas, o que comprova, mais uma vez, a intensidade de trabalho. Para além disto, realizar tarefas repetitivas pode provocar tédio no indivíduo e indica, por vezes, que existe uma certa monotonia no local de trabalho.

As relações com os colegas, com a hierarquia, o apoio técnico dado tanto por superiores, como pelos próprios colegas, a violência (discriminação, intimidação, etc.) o reconhecimento por parte de colegas, superiores, sociedade, estão incluídas na dimensão *relações sociais*. Verifica-se, neste estudo, que a comunicação entre profissionais se revela muito positiva, sendo que melhora entre colegas da mesma categoria profissional e com os superiores hierárquicos. É bastante importante que no local de trabalho exista comunicação e cooperação entre colegas, e isso comprova-se através dos resultados de alguns estudos. A sua inexistência pode dar origem a que os trabalhadores se sintam angustiados e frustrados no local de trabalho (Camelo & Angerami 2008; Spindola & Santos 2004). Na indústria têxtil os trabalhadores realizam o seu trabalho de forma individualizada e com dificuldade em comunicar com os outros. É um trabalho exigente que implica a necessidade de concentração dos mesmos, o que pode tornar difícil a discussão de dificuldades. Por outro lado, é estimulado o individualismo e essas situações geram sofrimento psíquico, insegurança e instabilidade (Barreto, 2000). Para além de se verificar que a comunicação se revela suficiente, observa-se, também, que estes profissionais não experienciam condutas inconvenientes por parte de colegas ou superiores, mas consideram que são pouco reconhecidos, em termos do trabalho que fazem. Sentem que são mais reconhecidos pelos superiores do que pela sociedade. Por um lado, é aprazível verificar que a relação com as hierarquias segue uma lógica de reconhecimento e comunicação, por outro lado, a falta de reconhecimento por parte da sociedade pode conduzir ao desinteresse e à sensação de que o trabalho realizado é inútil para a sociedade.

No que diz respeito aos *conflitos de valores*, estes profissionais não têm de agir contra os seus valores profissionais, sociais ou pessoais para realizar o seu trabalho, mas se, por um lado, sentem que não lhes é imposto agirem dessa forma, por outro lado, consideram ter pouca informação, poucos recursos materiais e humanos e pouca formação para realizar com qualidade o seu trabalho. Sabemos que os *conflitos de valores* aumentam quando aumentam as *relações sociais*, comprova-se que a falta de reconhecimento e comunicação promove no trabalhador a sensação de trabalho inútil e que, muitas vezes, fazem contra os seus valores.

Situações como a segurança no emprego, estabilidade no posto de trabalho, salário, carreira, sustentabilidade, estão incluídas na dimensão *insegurança na situação de trabalho* como fatores psicossociais de risco. Os profissionais revelam que sentem receio de desemprego, de não progredir na carreira e que correm o risco de perder o posto de trabalho, esta afirmação pode afetar o seu trabalho trazendo frustração e

insatisfação. Estes receios de não ter sustento para a família, de perder o emprego podem, por vezes, levar os trabalhadores a tolerar os fatores de risco a que estão expostos (Barreto, 2000).

Comparando os resultados obtidos entre mulheres e homens, verificámos que existem poucas diferenças no que diz respeito à perceção que têm destes fatores psicossociais de risco. Tanto homens como mulheres estão sujeitos de igual forma aos constrangimentos de ritmo e organização do trabalho, e conseguem conciliar o trabalho com a vida pessoal. As mulheres têm uma intensidade de trabalho tão elevada como os homens, e são elas, mais que eles, que, ainda hoje, despendem mais tempo no trabalho doméstico não remunerado (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, 2015). Relativamente às *exigências emocionais, autonomia e relações sociais* não se verificam diferenças consideráveis. Existindo ainda a possibilidade de discriminação sexual nos locais de trabalho, que inclusivamente questionámos a estes trabalhadores, é interessante perceber que nestas três dimensões importantes, que ajudam na perceção deste fundamento, tal não se verifica. São os homens que afirmam ter, mais vezes, de agir contra os seus valores. Tanto mulheres como homens se encontram, de igual forma, com insegurança em relação à situação de trabalho. Em algumas situações entende-se que são os homens que têm mais receio de não progredir na carreira, talvez pela ambição que têm e responsabilidade que sentem em alcançar determinados objetivos, o que, curiosamente, não se revela neste estudo a operários têxteis. É interessante, porque se entende que nestes ambientes laborais, e que estes trabalhadores, tanto pelas suas habilitações literárias, como pela própria cultura, sejam os que têm mais preocupações nesta problemática, mas, neste estudo, isso não se verifica. Seja porque os homens estão a mudar essa perceção de que têm de ser o principal responsável pelos rendimentos da família, seja porque nesta fábrica existe uma lógica de igualdade de género, com a qual os trabalhadores se sentem confortáveis.

No que diz respeito à idade, a *autonomia* e a *insegurança na situação de trabalho* são os fatores com valores mais elevados em todos os grupos etários. No entanto, verificamos que são os indivíduos com idade compreendida entre os 41 e os 50 anos que mais constrangimentos têm nos fatores de *intensidade e tempo de trabalho, exigência emocionais e relações sociais*. Os indivíduos com idade compreendida entre os 20 e os 30 anos são os que afirmam ter mais autonomia. Esta situação assume-se interessante uma vez que, teoricamente, são os mais velhos que, pela experiência e anos na organização, tendem a ficar com maior autonomia para definir o seu trabalho,

e os mais novos, pela falta de experiência, são os que menos autonomia dispõem. Neste estudo, verifica-se precisamente o contrário, e podemos explicar esta situação, pelo facto de, eventualmente, os mais velhos serem mais exigentes na percepção que têm de autonomia, e conseqüentemente, os mais novos menos exigente, ou pelo facto de os mais novos terem mais habilitações literárias.

É fundamental avaliar os fatores psicossociais de risco e o impacto que têm no trabalhador. Existe, como já verificámos, relação entre a exposição a estes fatores de risco e a saúde dos trabalhadores. Verificar a influência dos fatores psicossociais de risco na saúde dos trabalhadores era, também, um dos nossos objetivos. No que diz respeito, então, à *saúde* verificámos, no geral, que os trabalhadores afirmam ter alguns problemas a nível de saúde. Em termos de bem-estar físico, esses problemas relacionam-se principalmente com as dores de costas, as dores nas articulações e, também, com algumas perturbações em relação aos problemas musculares. Para sintomas que, de certa forma, caracterizam o bem-estar psicossocial destes trabalhadores, como a depressão, a ansiedade, a tristeza, as perturbações no sono, verificámos valores, que não sendo muito altos, têm importância. Alguns estudos atestam que são os constrangimentos de ritmo de trabalho, os conflitos na conciliação trabalho com vida pessoal, a autonomia, as exigências emocionais, que mais se relacionam com o *stress* ocupacional, com a fadiga e com as alterações de sono (Cabete, 2000; Baltés, Zhdanova & Clark, 2011; Bohle et al., 2011; Brough & O'Driscoll, 2010; Carral, Fasseur & Santiago-Delefosse, 2009; Hämmig & Bauer, 2009; Pisljär, Lippe, & Dulk, 2011; Siegrist et al., 2010).

Verificámos que existe correlação positiva moderada entre a saúde e as *exigências emocionais*, o que significa que este fator tem influência sobre estes problemas de saúde. Embora não seja um fator muito referido nas respostas dos trabalhadores verificámos anteriormente que estes sentem receio de acidentes e doenças profissionais, referimos que este medo/preocupação pode conduzir a problemas de saúde, o que verificamos é precisamente isso. Mas é, também, um facto de que as *exigência emocionais* aumentam quando aumenta a *intensidade e tempo de trabalho* e a *insegurança na situação de trabalho*, portanto, estes dois fatores podem influenciar, também, a saúde dos trabalhadores.

Relacionar os problemas de saúde com os fatores psicossociais de risco é uma realidade que se afigura complexa, pois existem muitos outros elementos no local de trabalho que podem constituir uma causa para estes problemas, no entanto, na indústria têxtil associam-se fatores como as exigências na produtividade, o trabalho

por turnos e noturno, a falta de reconhecimento e comunicação entre colegas a sintomas como, entre outros, insónias, dores de cabeça, dores generalizadas, ansiedade, angústia e desmotivação (Barreto, 2000), que são os que acontecem aos trabalhadores desta indústria.

São as mulheres que sentem mais problemas de saúde em relação aos homens. As mulheres consideram ter mais vezes todos os sintomas questionados. Tanto mulheres como homens sofrem de dores nas costas, elas sofrem menos de problemas gástricos e os homens afirmam ter menos tristeza. Nas idades, verificamos que os indivíduos mais novos têm sintomas mais relacionados com dores nas costas e musculares e que os mais velhos afirmam ter mais dores nas articulações.

Para podermos avaliar os fatores psicossociais de risco, e sendo esta fundamental (Coelho, 2010), com o sentido de encontrar a origem dos riscos psicossociais, elaborámos um instrumento com base nas seis dimensões de fatores psicossociais de risco de Gollac e Bodier (2011). Para aplicarmos com mais confiança este instrumento, tínhamos como objetivo, verificar a sua fiabilidade, isto é, perceber se os itens questionados estão correlacionados entre si.

Verificámos que em termos de consistência interna, calculada através do alfa de Cronbach, existem três dimensões que apresentam valores baixos. São elas a *intensidade e tempo de trabalho* ($\alpha=0,278$) a *autonomia* ($\alpha=0,258$) e a *insegurança na situação de trabalho* ($\alpha=0,116$). Tendo em conta que a fiabilidade avalia “até que ponto um procedimento de medição produz a mesma resposta independentemente da forma e da altura em que é aplicado” (Ferreira & Marques 1998), podemos afirmar que estas questões e da forma como estão estruturadas, podem produzir respostas diferentes. Ainda que seja com uma diferença pouco elevada, retirando alguns itens verificamos que a consistência interna aumenta, no entanto, optámos por não o fazer, uma vez que, dessa forma, poderíamos comprometer os objetivos deste estudo. Um dos itens da dimensão *intensidade e tempo de trabalho*, que aumenta o valor de alpha, *Necessita fazer o seu trabalho de forma rápida para atingir os objetivos*, avalia-se como uma questão, pertinente para a identificação dos fatores psicossociais, uma vez que ajuda a perceber qual a intensidade de trabalho a que os trabalhadores estão expostos. A mesma importância é atribuída aos outros itens, que decidimos manter. Eventualmente, o item da dimensão *insegurança na situação de trabalho*; *Foram vantajosas/positivas para si*, e que, ao ser retirado, aumenta consideravelmente o valor de alpha (de 0,116 para 0,671), pode ser eliminado, uma vez que, o item que lhe

sucedem no questionário; *Foram desvantajosas/negativas para si*, se traduz na mesma resposta, e têm ambos o mesmo objetivo.

Como já referimos, anteriormente, existem questões que, relativamente à escala utilizada, se encontram em sentidos diferentes. Esta poderia ser a razão pela qual existem dimensões com consistência interna mais reduzida e pouco satisfatória, mas, do que observámos, não existe relação entre as dimensões que têm mais questões em sentidos inversos com o valor de alfa mais baixo, isto é, por exemplo, nas *relações sociais* e nos *conflitos de valores*, existem mais itens com sentidos inversos e na *intensidade e tempo de trabalho*, assim como na *insegurança na situação de trabalho*, a maior parte das questões tende a seguir um único sentido. E nas primeiras o alfa é mais alto que nas duas últimas. De qualquer forma pode ser interessante alterar o sentido dessas questões e verificar os resultados.

Interessa referir, também, que a amostra utilizada neste estudo é pequena e, por isso, antes de qualquer alteração ao questionário é necessário aplicá-lo a mais populações e estudar os seus resultados.

Das seis dimensões, três apresentam valores de consistência interna baixos, mas as outras três dimensões, *exigências emocionais* ($\alpha=0,840$), *relações sociais* ($\alpha=0,831$) e *conflitos de valores* ($\alpha=0,780$) apresentam valores bastante satisfatórios.

Conclusões

Identificar a origem do risco psicossocial não é tarefa fácil para os técnicos de segurança e saúde no trabalho, é preciso definir um instrumento que se adeque às exigências e às obrigações da saúde ocupacional. Os fatores psicossociais de risco existem e estão presentes nos ambientes laborais, é preciso ter o conhecimento certo, e, como em todas as outras avaliações de risco, é preciso observar e questionar os trabalhadores.

Neste estudo, segundo os resultados obtidos, temos que os principais fatores de risco são, na *intensidade e tempo de trabalho*, os constrangimentos em termos de ritmo e organização do trabalho, a falta de *autonomia* e a *insegurança na situação de trabalho*. No que diz respeito à *intensidade e tempo de trabalho* verificamos os constrangimentos que se afiguram normais nestes locais de trabalho, este fator está fortemente relacionado com a *falta de autonomia*, uma vez que, o facto de estes profissionais, não poderem fazer pausas com regularidade comprova o ritmo de trabalho neste local. Na *insegurança na situação de trabalho*, mais uma vez, esta é uma situação que se relaciona também com o estado do país e com a percepção que os trabalhadores têm do mesmo, isto é, existe receio de desemprego, visto ser uma realidade para muitos, e receio de falta de rendimentos e de não progressão na carreira, uma vez que, a sociedade está cada vez mais exigente e com mais necessidades.

Por vezes podemos pensar que existem ainda diferenças entre géneros na percepção e na exposição dos fatores psicossociais de risco, mas tal não se verificou neste estudo, assim como diferenças na idade, entre jovens e mais velhos, excetuando a percepção que os indivíduos têm da *autonomia no trabalho*.

Verificámos neste estudo alguns sintomas, como dores nas costas, nas articulações e musculares, que podem ocorrer devido à exposição destes trabalhadores a um ritmo de trabalho elevado e, por exemplo, às tarefas repetitivas. São, ainda, poucos os estudos realizados a profissionais desta área, e, por isso, analisar a exposição a estes fatores psicossociais de risco torna-se num desafio, por vezes, complexo. Mas, neste estudo, contrariando dificuldades, conseguimos inovar e reunir conclusões interessantes para estes trabalhadores.

De acordo com os resultados obtidos, respeitante à fiabilidade, verificámos que das seis dimensões estudadas, três apresentam elevada consistência interna, e isso indica que os itens que compõem estas dimensões estão fortemente correlacionados. As

outras três questões têm valores de consistência interna mais reduzidos, o que poderá estar diretamente relacionado ou não com o facto de as perguntas terem diferentes sentidos em relação à escala adotada no questionário. Existem aspetos a melhorar no instrumento utilizado, o PsicoQuest, mas, é, primeiro, imprescindível aplicar este instrumento a uma amostra maior e verificar posteriormente a necessidade de alteração dos itens do questionário.

Numa perspetiva de melhorar a identificação dos fatores psicossociais de risco achamos interessante aplicar este questionário aos trabalhadores em forma de entrevista e comparar as respostas dadas, de forma a verificar as diferenças e perceber qual das situações favorece a identificação dos fatores psicossociais de risco.

Referências bibliográficas

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2007). *Relatório do observatório de risco europeu. Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho*. Retirado de: http://riskobservatory.osha.europa.eu/risks/forecasts/psychosocial_risks. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2010). *Inquérito europeu das empresas de riscos novos e emergentes (ESENER)*. Retirado de http://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf/view. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (2011). *Prévenir les risques psychosociaux*, Fiche Pratique n°10.
- Barreto, M. (2000). *A indústria do vestuário e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras*. Instituto Nacional de Saúde no Trabalho.
- Baltes, B., Zhdanova, L. & Clark, M. (2011). Examining the Relationships Between Personality, Coping Strategies, and Work–Family Conflict. *Journal of Business and Psychology*, 26, 517-530.
- Bohle, P., Willaby, H., Quinlan, M. & McNamara, M. (2011). Flexible work in call centres: Working hours, work-life conflict & health. *Applied Ergonomics*, 42, 219-224.
- Brough, P. & O'Driscoll, M. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress*, 24(3), 280-297.
- Bruhin, C., Gerdle, B., Granlund, B., Hoog, J., Knutson, A. & Sundelin, G. (1998). *Physical and Psychosocial Work-related Risk Factors Associated with Musculoskeletal Symptoms among Home Care Personnel* Scandinavian University Press
- Cabete, D. G. (2000). *Risco, Penosidade e Insalubridade. Uma realidade na profissão de enfermagem*. Lisboa.
- Camelo, S. H. H. & Angerami, E. L. S. (2008). *Riscos Psicossociais do Trabalho que podem levar ao Estresse: Uma revisão da Literatura*. Cienc Cuid Saúde.

- Carral, M., Fasseur, F. & Santiago-Delefosse, M. (2009). «Porosité» entre travail et vie privée, conflits et aménagements : une étude comparative de deux populations de femmes. *Pratiques Psychologiques*, 15, 155-171.
- Carvalho, F. M. S. S. (2011). *Condições de trabalho e saúde, diagnosticar para prevenir. Estudo de uma Indústria Transformadora da Região Centro*. Porto
- Carvalho, G. D. (2010). *Mobbing: Assédio Moral em Contexto de Enfermagem*. Revista investigação em enfermagem.
- Clark, L. A., Watson, D. (1995). *Constructing Validity: Basic Issues in Objective Scale Development*. Psychological Assessment. Vol. 7, No. 3,309-319.
- Coelho. (2009). *Gestão preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia* Porto: Universidade Fernando Pessoa.
- Coelho, J. A. (2010). *Prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.
- Cox, T. & Cox, S. (1993). *Psychosocial and Organizational Hazards at Work*. European Occupational Health Series, 5. Genève: WHO.
- Cox, T. & Griffiths, A. (1995). *The nature and measurement of work stress: theory and practice*. In J. Wilson and N. Corlett (Eds.) *The evaluation of human work: a practical ergonomics methodology*. London: Taylor & Francis.
- Cox, T., Griffiths, A. & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R, & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Decreto-Lei 102/2009. *Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho*. Diário da República, 1ª série, nº 176 de 10 de Setembro : Assembleia Da República, 2009.
- Deery, S., Walsh, J. & Guest, D. (2011). Workplace aggression: the effects of harassment on job burnout and turnover intentions. *Work, Employment and Society*, 25(4), 742-759.
- Esteves, J. (2013). *Avaliação e Diagnóstico dos Riscos Psicossociais uma Loja Hipermercado*. Porto: Faculdade Psicologia e Ciências da Educação.

- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (2010). Workplace violence and harassment: a European Picture. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ferreira, P. L. & Marques, F. B. (1998) *Avaliação Psicométrica e Adaptação Cultural e Linguística de Instrumentos de Medição em Saúde: Princípios Metodológicos Gerais*. Centro de Estudos e Investigação em Saúde da Universidade de Coimbra.
- Fortin, M. (2000). *O processo de investigação: da concepção à realização*. Loures: Lusociência.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., Konopaske, R. (2003). *Organizations: Behaviour Structure Processes*. New York: McGraw-Hill companies.
- Gollac, M. & Bodier M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Relatório do Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail.
- Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid. Editorial Sistema.
- Hämmig, O. & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54, 88-95.
- Henington, É. A. (2008). *Gestão dos processos de trabalho e humanização da saúde: reflexões a partir da ergologia*. Rio de Janeiro : Revista Saúde Pública,
- Houtman, D. (2007). *Work-related stress*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Kline, P. (1986). *A handbook of test construction: introduction to psychometric design*. New York: Methuen & Company.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Geneva: World Health Organization.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European*

Journal of Work And Organizational Psychology, 5(2): 165-184.

Marôco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). *Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?* *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90.

Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics (5ª Ed.)*. Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.

Martin, M. D. S. (2002). *Acidentes de Trabalho nas Instituições de Saúde do Distrito de Bragança e sua Associação com o Absentismo Laboral*. Bragança.

Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory (2nd edition)*. St.Louis: McGraw-Hill

OIT – Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicossociales en el trabajo*. Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT.

Peterson, R. (1994). *A meta-analysis of Cronbach's coeficiente alpha*. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381-391.

Pisljar, T., Lippe, T. & Dulk, L. (2011). *Health among hospital employees in Europe: A cross-national study of the impact of work stress and work control*. *Social Science & Medicine*, 72, 899-906.

Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio. Prevenção do stresse no trabalho*. Lisboa: Editora RH.

Rantanen, J. (1995). *Avances en salud y seguridad en el trabajo. Como continuarlos de ahora en adelante?* *Salud Ocupacional*, XIII, 60.

Rodrigues, P. F., Alvaro, A. L. T. & Rondina, R. (2006). *Sofrimento no Trabalho na Visão de Dejours*. *Revista Científica Eletrónica de Psicologia*.

Rosário, S. K. Á. (2013). *Validação e adaptação linguística e cultural da versão longa do questionário Copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQII) em português*.

Salanova, M. & Llorens, S. (2011). Burnout: un problema psicológico y social. *Riesgo Laboral*, 37, 26-28.

Siegrist, J., Shackelton, R., Link, C., Marceau, L., Knesebeck, O. & McKinlay, J. (2010). Work stress of primary care physicians in the US, UK and German health care systems. *Social Science & Medicine*, 71, 298-304.

- Simões Costa, L., Santos, M. (2013). *Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos*. International Journal on Working Conditions.
- Schweigert, W. (1994). *Research methods and statistics for psychology*. Pacific Grove California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Spindola, T. & Santos, R. S. (2004). *Trabalho versus Vida em Família. Conflito e Culpa no Cotidiano das Trabalhadoras de Enfermagem*. Ciencia e Enfermaria.
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (2015). *Progress of the World's Women 2015-2016, Transforming Economies, Realizing Rights*. Milan.
- Williams, R. B., Barefoot, J. C., Schneiderman, N. (2003). *Psychosocial Risk Factors for Cardiovascular Disease. More Than One Culprit at Work*. American Medical Association.

Anexo

Questionário PsicoQuest

APRESENTAÇÃO E INSTRUÇÕES DE RESPOSTA AO QUESTIONÁRIO

CARO(A) TRABALHADOR(A),

O presente questionário resulta de um estudo académico, que me encontro a realizar no âmbito do Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho, ministrado na Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra, sob orientação da Professora Lúcia Simões.

Neste momento, decorre a fase de recolha de dados, para o referido estudo, cujo objetivo é estudar as condições em que o trabalho é realizado.

Para responder só tem que seguir as orientações e assinalar com um “X” a opção de resposta que mais se adequa à sua realidade profissional.

Se o entender, poderá, sempre, esclarecer o sentido de algumas das suas respostas ou se alguma das questões lhe suscitar dúvidas, agradeço que o refira por escrito no próprio questionário.

Saliento que, todas as respostas são anónimas e os resultados utilizados para o fim acima descrito.

Sendo a sua colaboração e disponibilidade imprescindíveis, espero poder contar com o seu contributo que desde já agradeço.

A aluna,

Claudia Filipa Sousa Gonçalves

QUESTIONÁRIO_2014

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláudia Gonçalves e Maria Oliveira

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DO TRABALHADOR

1. Género: Feminino Masculino
2. Data de Nascimento: ___/___/_____
3. Estado civil: Solteiro Casado/União de facto Viúvo Divorciado/Separado de facto
4. Número de filhos: _____
5. Habilitações literárias: 1º Ciclo - (4º ano) Ensino Secundário
 2º Ciclo - (6º ano) Bacharelato e/ou Licenciatura
 3º Ciclo - (9º ano) Mestrado e/ou Doutoramento
6. Localização geográfica onde trabalha (concelho): _____
7. Profissão: _____
8. Setor profissional: Público Privado Outro, qual: _____
9. Situação profissional: Contrato de trabalho por tempo indeterminado
 Contrato de trabalho a termo certo/ a prazo
 Contrato de trabalho a termo incerto
 Trabalhador independente a recibos verdes
 Outra, qual: _____
10. Antiguidade na instituição: _____
11. Antiguidade na profissão: _____
12. Horário praticado: Horário normal (dois períodos separados por um intervalo)
 Jornada contínua
 Horário por turnos (turno fixo)
 Horário por turnos (turno rotativo)
 Horário flexível
 Isenção de horário
13. Tempo de trabalho: Tempo inteiro N.º de horas/semana: _____
 Tempo parcial N.º de horas/semana: _____
14. Realiza trabalho noturno (22:00 – 07:00): Sim Não
15. Tem outra atividade profissional remunerada: Sim Não
16. Em caso afirmativo, quantas horas por semana: _____

As próximas questões referem-se às condições relacionadas com o seu trabalho. Pense no seu caso e assinale com um "X" a resposta que mais seadequa à sua situação, considerando as seguintes opções:

1-Nunca; 2-Quase nunca; 3-Às vezes; 4-Quase sempre; 5 - Sempre.

Caso considere que a pergunta não se aplica à sua situação responda NA (Não Aplicável).

| | Nunca | Quase Nunca | Às vezes | Quase sempre | Sempre | NA |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 17. Precisa de trabalhar acompanhado no desempenho das suas tarefas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Precisa de realizar horas extraordinárias para concluir as suas tarefas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Para completar o seu trabalho precisa de levar tarefas para realizar em casa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Conseguir conciliar o seu trabalho com a sua vida pessoal? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Tem dificuldade em atingir os objetivos diários durante o seu horário de trabalho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Precisa fazer o seu trabalho de forma rápida para atingir os objetivos? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. As ordens/instruções que recebe, para realizar o seu trabalho, são claras/objetivas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. Tem de substituir outros colegas na ausência destes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Costuma interromper a tarefa que está a fazer para começar outra não planeada? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Em caso afirmativo, essa interrupção: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26.1. Perturba o trabalho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26.2. Faz parte do trabalho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26.3. É vantajosa para o trabalho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. Considera que uma falha no seu trabalho pode levar a: | | | | | | |
| 27.1. Consequências para a qualidade do serviço que efetua? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27.2. Custos significativos para a organização onde trabalha (escola, empresa, município, etc.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27.3. Consequências para a sua segurança e saúde? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27.4. Consequências para terceiros? (colegas, público, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27.5. Sanções (diminuição da avaliação de desempenho e eventual procedimento disciplinar, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. Experimenta momentos de tensão no seu relacionamento com terceiros? (público, clientes, | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

alunos, pacientes, etc.)

| | Nunca | Quase Nunca | Às vezes | Quase sempre | Sempre | NA |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 29. Esses momentos de tensão relacionam-se com: | | | | | | |
| 29.1. As dificuldades/ sofrimento de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29.2. As necessidades/ queixas de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29.3. As crenças/ cultura de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29.4. A idade de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29.5. Outro? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Considera ter capacidades para enfrentar as tensões geradas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. O medo de ocorrência de acidentes e doenças profissionais afeta o seu trabalho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. Considera que no seu trabalho está exposto por parte de terceiros (público, clientes, alunos, pacientes, etc.) a: | | | | | | |
| 32.1. Agressão verbal | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32.2. Agressão física | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32.3. Assédio sexual | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32.4. Intimidação | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32.5. Discriminação (sexual, nacionalidade, idade, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. Pode interromper o seu trabalho quando quer? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. Em caso afirmativo, | | | | | | |
| 34.1. Necessita de ser substituído? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34.2. Necessita de justificar essa interrupção? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. Tem a possibilidade de definir os objetivos do seu trabalho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. Considera ter autonomia, no seu posto de trabalho, para alterar as tarefas a desempenhar? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. Em caso afirmativo, essa alteração é efetuada em termos de: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37.1. Ordem das tarefas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37.2. Tipo de tarefas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37.3. Nos horários | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. Considera que realiza tarefas repetitivas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 39. De uma forma geral, sente-se satisfeito com o seu trabalho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. Se encontrar alguma dificuldade no trabalho pode discuti-la com: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Nunca | Quase Nunca | Às vezes | Quase sempre | Sempre | NA |
| 40.1. Colegas de trabalho da mesma categoria profissional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40.2. Colegas de trabalho de categoria profissional diferente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40.3. Com os seus superiores hierárquicos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41. Tem trabalhadores sob sua ordem ou responsabilidade? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. Já foi sujeito a conduta inconveniente por parte de colegas ou superiores, nomeadamente a: | | | | | | |
| 42.1. Agressão verbal | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42.2. Agressão física | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42.3. Assédio sexual | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42.4. Intimidação | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42.5. Discriminação (sexual, nacionalidade, idade, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. Tem conhecimento de situações de condutas inconvenientes (violência física, verbal, assédio, intimidação) relativamente aos seus colegas de trabalho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. Considera que o seu trabalho é reconhecido/apreciado? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. Por quem? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45.1. Pelos superiores? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45.2. Pelos colegas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45.3. Pelas pessoas a quem a presta o serviço? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45.4. Pela sociedade? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46. Considera que para realizar o seu trabalho tem de ir contra: | | | | | | |
| 46.1. Os seus valores profissionais? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46.2. Os seus valores sociais? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46.3. Os seus valores pessoais? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. Considera que no seu trabalho realiza tarefas desnecessárias? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. Para executar com qualidade o seu trabalho considera ter: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 48.1. Informações claras e suficientes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48.2. Recursos humanos suficientes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48.3. Recursos materiais suficientes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Nunca | Quase Nunca | Às vezes | Quase sempre | Sempre | NA |
| 48.4. Recursos materiais adequados? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48.5. Formação suficiente? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48.6. Formação adequada? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48.7. Cooperação/ajuda dos superiores hierárquicos? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48.8. Cooperação/ajuda dos colegas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. Relativamente ao seu trabalho sente: | | | | | | |
| 49.1. Receio de desemprego? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49.2. Receio de não ter rendimentos suficientes para a sua vida pessoal? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50. Considera ter possibilidade/oportunidade de progredir na carreira? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 51. Considera que corre o risco de perder o seu posto de trabalho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52. Durante o último ano no seu trabalho esteve sujeito: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52.1. A uma mudança de local de trabalho dentro da organização, mantendo as funções que anteriormente desempenhava? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52.2. A uma mudança de local de trabalho e de funções dentro da organização? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52.3. A mudança de local de trabalho para um local diferente do qual reside? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 53. Caso tenha ocorrido alguma das referidas mudanças, considera que: | | | | | | |
| 53.1. Foram vantajosas/positivas para si. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 53.2. Foram desvantajosas/negativas para si. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

As próximas questões referem-se aos problemas de saúde relacionados com o seu trabalho. Pense no seu caso e assinale com um "X" a resposta que mais se adequa à sua situação, considerando as seguintes opções:

1-Nunca; 2-Quase nunca; 3-Às vezes; 4-Quase sempre; 5 - Sempre.

Caso tenha sentido outros problemas de saúde identifique-os e classifique-os quanto à sua frequência.

| | Nunca | Quase Nunca | Às vezes | Quase sempre | Sempre | NA |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 54. Com que frequência no último mês sentiu: | | | | | | |
| 54.1. Dores de cabeça | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54.2. Dores nas costas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54.3. Dores musculares | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54.4. Dores nas articulações | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54.5. Problemas gástricos (dores de estômago, azia, náuseas, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54.6. Ansiedade | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54.7. Tristeza | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54.8. Perturbações de sono | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 55. Se no último mês sentiu outros problemas de saúde identifique quais e a sua frequência: | | | | | | |
| Outro. Qual _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Outro. Qual _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Outro. Qual _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

AGRADECEMOS A SUA PARTICIPAÇÃO!