



Inês Alexandra  
Santos Correia

## **Riscos Psicossociais nos Técnicos de Segurança e Saúde no Trabalho**

### **Júri**

*Presidente: Prof.<sup>a</sup> Doutora Olga Maria  
Figueiredo Costa, ESTS/IPS*

*Orientador: Prof.<sup>a</sup> Doutora Liliana Alexandra de  
Pinto Ferreira Pitacho, ESCE/IPS*

*Vogal: Prof.<sup>a</sup> Doutora Daniela Rossana de  
Almeida Santos Lima, ESCE/IPS*

Novembro 2023

## Agradecimentos

Este ano para a realização da dissertação, foi um longo período de altos e baixos em que pensei muitas vezes em desistir de continuar a fazer este trabalho, foi um período de muito esforço e de tentar conciliar trabalho com estudo, por isso, quero agradecer aos meus avós por nunca terem desistido de acreditar em mim e continuarem a dar forças para continuar com este projeto. Quero agradecer a todos os amigos que de alguma forma contribuíram para este projeto e também deixar um agradecimento a professora Liliana Pitacho por me ter acompanhado durante este trabalho.

A todos uma muito obrigada!!

## Resumo

Os fatores de risco psicossociais são considerados entre os riscos significativos no local de trabalho. Embora as melhores práticas de saúde e segurança ocupacional continuem a evoluir, os acidentes e problemas de saúde no local de trabalho continuam a ser um grande problema para a administração e os funcionários (Bac & Ekmekci, 2021).

Esta dissertação foi realizada para a obtenção do grau de mestre em segurança e higiene no trabalho pelo Instituto Politécnico de Setúbal e tem como principal objetivo o estudo dos riscos profissionais tal como as suas consequências, nos Técnicos Superiores de Segurança e Saúde no Trabalho foram também inseridas as variáveis do burnout e da intenção de saída.

Foi utilizado um questionário COPSOQ em que também foram inseridas perguntas relativas ao burnout (OLBI) e da intenção de saída (escala da intenção de saída). Este questionário foi colocado da plataforma Google Forms para ser mais fácil de chegar aos Técnicos Superiores de Segurança e Saúde no Trabalho.

Foram obtidas 35 respostas, em que a maior parte das pessoas que responderam ao questionário são do sexo feminino e trabalham no sector secundário, também a maior parte das pessoas que responderam ao questionário estão a trabalhar a pouco tempo na área o que também pode influenciar os resultados.

Os resultados obtidos demonstram que os riscos psicossociais estão associados tanto ao burnout como intenção de saída, são demonstrados quais os riscos psicossociais que estão associados a cada um deles. É demonstrado neste estudo que o burnout tem uma relação significativa positiva com a intenção de saída dos trabalhadores.

No final deste estudo é apresentado sugestões de melhorias perante as limitações que foram encontradas ao longo deste trabalho.

Palavras-Chave: Riscos psicossociais, burnout, intenção de saída, técnicos de segurança e saúde no trabalho.

## Abstract

Psychosocial risk factors are considered among the significant risks in the workplace. Although occupational health and safety best practices continue to evolve, workplace accidents and health problems continue to be a major problem for management and employees (Bac & Ekmekci, 2021).

This dissertation was carried out to obtain a master's degree in safety and hygiene at work from the Polytechnic Institute of Setúbal and its main objective is to study professional risks and their consequences. the burnout and exit intention variables.

A COPSOQ questionnaire was used in which questions related to burnout (OLBI) and exit intention (exit intention scale) were also inserted. This questionnaire was posted on the Google Forms platform to make it easier to reach Senior Occupational Health and Safety Technicians. 35 responses were obtained, with the majority of people who responded to the questionnaire being female and working in the secondary sector, also most of the people who responded to the questionnaire have been working in the area for a short time, which can also influence the results.

The results obtained demonstrate that psychosocial risks are associated with both burnout and intention to leave, and the psychosocial risks that are associated with each of them are demonstrated. It is demonstrated in this study that burnout has a significant positive relationship with workers' intention to leave.

At the end of this study, suggestions for improvements are presented in view of the limitations that were found throughout this work.

Keywords: Psychosocial risks, burnout, intention to leave, Occupational health and safety technicians.

## Índice

<b>Introdução.....</b>	<b>6</b>
<b>1 - Enquadramento Teórico.....</b>	<b>8</b>
1.1 - Os riscos psicossociais .....	8
1.2 – Burnout .....	10
1.3 - Intenção de Saída .....	12
<b>2- Metodologia .....</b>	<b>15</b>
2.1 Design do Estudo.....	15
2.2 – Amostra.....	15
2.3 - Instrumentos .....	16
2.3.1 - COPSOQ .....	16
2.3.2 - Inventário Oldenburg Burnout – OLBI .....	17
2.3.4- Escala de intenção de saída .....	18
<b>3- Resultados.....</b>	<b>19</b>
3.1 –Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo.....	19
3.2 – Estudo Correlacional das Variáveis em Estudo .....	23
3.3 - Teste de Hipóteses.....	25
<b>4- Discussão dos resultados .....</b>	<b>28</b>
<b>5- Conclusões.....</b>	<b>30</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>31</b>

ANEXO I - Teste T-student Variáveis burnout

ANEXO II - Teste T-Student variável intenção de saída

ANEXO III - Estatística amostra da variável dos riscos psicossociais

ANEXO IV - Teste T-student para os riscos psicossociais

ANEXO V - Valores de referência para os riscos psicossociais a nível nacional.

ANEXO VI - Teste de T-Student com a variável exigências quantitativas com o valor de teste de referência nacional

## **Introdução**

De acordo com as definições legais, o Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho é o profissional que organiza, desenvolve, coordena e controla as atividades de prevenção e de proteção contra os riscos profissionais no contexto dos serviços de segurança e saúde do trabalho (ACT, 2022). Em Portugal, esta atividade profissional surgiu com o Decreto-Lei nº 110/2000, de 30 de junho, que criou as condições de acesso e exercício desta profissão, e também normas específicas para a homologação dos respetivos cursos de formação profissional. Atualmente, este diploma encontra-se revogado pela Lei nº42/2012, de 28 de agosto (Ramos, 2022).

Tal como os restantes trabalhadores, os Técnicos Superiores de Segurança e Higiene no Trabalho também estão expostos a alguns riscos nomeadamente aos riscos psicossociais. Pois, segundo Ramalho e colaboradores (2017) os TSSST estão expostos a riscos psicossociais associados as condições e características do trabalho, tal como ritmo de trabalho intenso.

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão (OSHA, 2022). Os riscos psicossociais no trabalho são configurados como situações negativas da interação entre as características do trabalho e as características dos trabalhadores, emoldurada pelo contexto social, podem ensejar diversos agravos à saúde física e mental dos trabalhadores. Uma das grandes consequências dos riscos psicossociais é o burnout, sendo este um dos parâmetros avaliados nesta dissertação (Rodrigues, 2019).

O burnout tornou-se uma preocupação global, e o stress relacionado ao trabalho é um grande desafio para o desempenho das organizações e para a saúde de seus trabalhadores. Os níveis de burnout variam dependendo do país, ocupação e características individuais, entre as quais o sexo é um dos fatores mais importantes. O Burnout pode afetar qualquer trabalhador, com consequências não só ao nível da saúde, segurança e bem-estar, mas também na produtividade, qualidade do serviço e relação custo-efetividade para a organização (Sinval et al, 2019).

Uma outra variável que está a ser avaliada é a intenção de saída. Esta variável surge no interesse de saber se existe ligação entre os trabalhadores quererem sair da empresa e existir burnout ou os riscos psicossociais já associados ao trabalhador.

Os técnicos de segurança no trabalho têm como principal missão da sua função, de acordo com o decreto-lei 42/2012 de 28 de agosto, “profissional que organiza, desenvolve, coordena e controla as atividades de prevenção de proteção contra riscos profissionais”, como tal, decidiu-se tomar esta função como uma função não só técnica, mas sim de cuidado com o outro. Os estudos têm demonstrado que as profissões associadas ao cuidado (saúde, educação) apresentam elevados riscos provenientes de fatores psicossociais, de acordo com Araújo e colaboradores (2016), p.8 “o estudo revelou riscos psicossociais relacionados ao trabalho das equipas de saúde da família, como: falta de preparação e capacitação; sobrecarga de papéis; longas horas de trabalho e recursos materiais insuficientes”. Posto isto, o objetivo do presente estudo é realizar uma análise descritiva dos riscos psicossociais em evidência na profissão de técnico de saúde e segurança no trabalho, bem como as suas consequências sobre a sintomatologia de burnout e intenção de saída da organização entre estes profissionais.

Ou seja, esta investigação é orientada pela seguinte pergunta de investigação “Quais os fatores de risco psicossocial que mais se evidenciam na função de técnico de saúde e segurança no trabalho e, que efeitos têm estes fatores nos níveis de burnout e intenções de saída apresentados por estes profissionais?”

## **1 - Enquadramento Teórico**

O presente enquadramento teórico tem como objetivo apresentar os principais constructos presentes nesta dissertação bem como apresentar as hipóteses de investigação fundamentadas teoricamente.

### **1.1 - Os riscos psicossociais**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu fatores psicossociais (riscos) como “interações entre o ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e capacidades, necessidades, cultura, considerações pessoais extratrabalho dos trabalhadores que podem, por meio de perceções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho”.

Os fatores de risco psicossociais são considerados entre os riscos significativos no local de trabalho. Embora as melhores práticas de saúde e segurança ocupacional continuem a evoluir, os acidentes e problemas de saúde no local de trabalho continuam a ser um grande problema para a administração e os funcionários. Apesar da evolução no que respeita às práticas de saúde e segurança ocupacional nas organizações, os acidentes e problemas de saúde no local de trabalho continuam a ser um grande problema para a gestão e trabalhadores. Além disso, os riscos psicossociais têm sido considerados um dos tipos de risco mais significativo no contexto laboral (Bac & Ekmekci, 2021). Os fatores de risco psicossociais incluem: fatores individuais decorrentes do funcionário, conflitos (confusão, erro, esquecimento), problemas familiares, problemas ocupacionais, dificuldades económicas, insegurança, comunicação social negativa no local de trabalho, rumores, conflitos com outros funcionários. Ignorar a avaliação e gestão dos riscos psicossociais pode causar uma diminuição no desempenho do funcionário, má disciplina de trabalho, relacionamentos pessoais prejudiciais, bem como problemas de saúde mental e física (Bac & Ekmekci, 2021).

A exposição dos trabalhadores a ambientes psicossociais precários influencia não só a saúde mental dos trabalhadores, mas também a sua saúde física. Novos riscos psicossociais associados ao mundo do trabalho do futuro (Indústria 4.0) estarão relacionados ao stress de ter que estar conectado e disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. Esse trabalho baseado em computador também levará a um aumento de distúrbios físicos. O stress ocupacional tem vindo a ser relacionado a outros novos riscos psicossociais que incluem insegurança no trabalho, procura de trabalho, sobrecarga de trabalho ou pressão de tempo, falta de autonomia e discriminação (Aldasoro & Cantonnet, 2021).

As mudanças no futuro do trabalho originam um aumento de novos riscos de origem psicossocial (Koppenborg et al., 2017; Stacey et al., 2018; Stamatogianni et al., 2019). Da mesma forma, o aumento dos riscos psicossociais tem um impacto negativo não só na saúde mental dos trabalhadores, mas também na sua saúde física (Bronkhorst, 2015; Fernandes & Pereira, 2016). É de grande importância realizar avaliações de risco de perigos psicossociais de forma sistemática e abrangente. As condições fundamentais de trabalho que potencialmente contribuam para o desgaste devem ser avaliadas, independentemente da capacidade de alterá-las imediatamente. O objetivo das avaliações de risco é identificar questões de trabalho que são potencialmente prejudiciais à saúde e lidar com elas (Wischnitzki et al, 2020).

Os riscos psicossociais relacionados ao trabalho são reconhecidos como uma das principais preocupações a serem abordadas na vida profissional moderna em todo o mundo. Referem-se a condições de trabalho desfavoráveis na forma como o trabalho é organizado e gerido (por exemplo: elevada carga de trabalho, longas jornadas de trabalho, falta de autonomia e apoio no trabalho, assédio e assédio moral no trabalho) (Jain et al, 2022).

A exposição a fatores de risco psicossocial em ambientes laborais é cada vez mais experienciada pelos trabalhadores, face à pressão em responder às exigências laborais, aos recursos pessoais disponíveis e ao contexto global vivenciado e em constante mutação. Tornando urgente o diagnóstico e intervenção psicossocial, de forma sistémica, sistemática e fundamentada, por forma à promoção de ambientes de trabalho saudáveis, inclusivos e sustentáveis. A utilização de metodologias de gestão de riscos psicossociais que possam ser integradas nas práticas torna-se uma mais-valia quer para as organizações quer para os trabalhadores, potenciando as intervenções e o seu impacto. A utilização de referenciais normativos internacionais permite a fundamentação e o desenho de sistemas de gestão de riscos psicossociais de forma integrada e alinhada com os sistemas de gestão. Permitindo o recurso a um léxico conhecido, aliado a uma abordagem já testada e implementadas noutras áreas, como sejam a gestão da qualidade (ISO 9001; ISO 17025) ou a gestão de sistemas integrados de saúde e segurança (ISO45001, ISO 45003), (Sociedade Portuguesa da Saúde, 2022).

Várias ferramentas foram desenvolvidas para avaliar a perceção dos funcionários sobre perigos e riscos psicossociais no local de trabalho. Os questionários Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ I) e (COPSOQ II) são os mais amplamente utilizados e foram traduzidos para vários idiomas (Bac & Ekmekci, 2021). O COPSOQ I é um questionário desenvolvido em 1997 para as necessidades dos trabalhadores profissionais dinamarqueses, que

consiste em perguntas padronizadas que cobrem uma ampla gama de fatores psicossociais (Bac & Ekmekci, 2021). O COPSOQ I inclui muitas das principais dimensões das sete teorias da psicologia da saúde ocupacional, mas devido à falta de fatores importantes relacionados ao trabalho, como recompensa, justiça, confiança e discriminação, o COPSOQ II foi desenvolvido (Bac & Ekmekci, 2021). O COPSOQ II busca abordar a incerteza e a amplitude dos fatores psicossociais por meio da aplicação de uma abordagem multidimensional com uma ampla gama de aspectos (Bac & Ekmekci, 2021). O COPSOQ II é um questionário composto por 41 escalas e 127 itens em 7 domínios (Bac & Ekmekci, 2021). Os sete domínios são os seguintes: a) demandas no trabalho, b) organização do trabalho e conteúdos do trabalho, c) relações interpessoais e liderança, d) trabalho e interface individual, e) valores no local de trabalho, f) saúde e bem-estar. Burr et al. (2010) indicou que um número significativo de fatores de risco psicossociais para a saúde mental não foram incluídos na carga de trabalho atual e modelos de desequilíbrio esforço-recompensa (Bac & Ekmekci, 2021). Haratau et al. (2012), enfatizaram que o objetivo do uso do Questionário COPSOQ era facilitar a avaliação rápida e regular do ambiente psicológico de trabalho sem a necessidade de um computador ou outra tecnologia (Bac & Ekmekci, 2021). Eles recomendaram que todas as três versões do questionário de Copenhague são úteis para avaliar fatores psicossociais relacionados ao trabalho (Bac & Ekmekci, 2021).

## 1.2 – Burnout

As organizações de trabalho e as relações de trabalho em todo o mundo estão a passar por mudanças significativas, com impacto na vida e na saúde dos trabalhadores, uma vez que as exigências da vida profissional moderna estão a aumentar a pressão a níveis nunca vistos (Sinval, et al., 2019).

A síndrome de burnout tem vindo a ser alvo de uma crescente atenção por parte dos investigadores: alguns associam-no ao stress profissional, enquanto outros o definem como resultado a essa mesma exposição. Mas, burnout não é o mesmo que stress, depressão, tédio ou aborrecimento, assim como também não se identifica com os “life events”, crise de meia-idade ou insatisfação profissional ainda que esteja numa íntima relação com esta última (Loureiro, 2008).

O Burnout pode afetar qualquer trabalhador, com consequências não só ao nível da saúde, segurança e bem-estar, mas também na produtividade, qualidade do serviço e relação custo-efetividade para a organização (Sinval et al, 2019). As consequências desta síndrome vão evidenciar-se principalmente a três níveis organizacional, individual e sócio relacional. A nível

organizacional, este fenómeno traduz-se em elevados custos para a organização pelo aumento do número de horas extraordinárias e pelos períodos de trabalho improdutivo originado pelos sucessivos períodos de absentismo (Loureiro et al, 2008). Ou seja, o Burnout tem um impacto profundo na saúde dos trabalhadores, na sua capacidade futura para o trabalho e no local de trabalho, uma vez que diminui a produtividade. Causa alta rotatividade de pessoal, perda de motivação, aumento do absentismo e impactos na família do trabalhador e, em última análise, o sistema de saúde (Calitz, 2022).

Os níveis de burnout variam dependendo do país, ocupação e características individuais, entre as quais o sexo é um dos fatores mais importantes (Sinval et al, 2019). Dados sobre burnout em diferentes países apontam alta prevalência dessa condição. Por exemplo, em uma pesquisa de 2018 no Reino Unido realizada pelo Virgin Group, na qual os trabalhadores foram solicitados a avaliar a si mesmos, 51% dos entrevistados indicaram que sofriam de esgotamento. Além disso, em uma pesquisa online de 2020, 76% dos trabalhadores americanos relataram que sofrem de esgotamento profissional. Um estudo recente realizado pela McKinsey nos Estados Unidos da América (EUA), que comparou a taxa de esgotamento para diferentes sexos, indicou que mais mulheres do que homens sofriam de esgotamento (41% em comparação com 35%) com a percentagem de mulheres que sofrem de esgotamento aumentando de forma constante. Em 2020, 32% das mulheres e em 2021, 42% das mulheres sofreram de esgotamento. A pesquisa indicou, ainda, que um terço dessas mulheres pensou em pedir demissão.

O Burnout não é um síndrome repentino, muitas vezes é um processo lento no qual o trabalhador se sente cada vez mais exausto, responsável por uma alta carga de trabalho, culpado por estar menos tempo com a família e desligando-se de todas as outras atividades. Pode muitas vezes perder de vista o sentido da vida (Calitz, 2022).

Exposto isto e, compreendendo os efeitos da exposição aos riscos psicossociais propõe-se que a exposição elevada a fatores de risco psicossocial esteja relacionada com a vivência ou experiência de burnout pelos profissionais. Colocando-se assim, a primeira hipótese de investigação do presente estudo:

H1 – Existe relação positiva entre os riscos psicossociais e o burnout.

Ao experimentar o stress decorrente do trabalho, o indivíduo precisa desenvolver mecanismos de enfrentamento que lhe permitam continuar em atividade. Todavia, caso a exposição aos fatores stressantes persista, essas estratégias acabam por ser insuficientes e as condições de trabalho tornam-se frustrantes e desgastantes. Isso produz uma tensão emocional severa, que associada ao stress ocupacional crónico, desencadeia um conjunto de sinais e

sintomas, físicos e psíquicos. É o que se chama de Síndrome do Esgotamento Profissional ou síndrome de Burnout (Dias et al, 2013).

### 1.3 - Intenção de Saída

A intenção de saída voluntária dos trabalhadores não é um tema recente. Em 1985 já a temática merecia destaque na *Academy of Management Review* que publicou a primeira meta-análise do tema elaborada por Cottom e Tuttle (1985). Contudo, devido ao seu impacto nas dinâmicas e sustentabilidade organizacional, este continua a ser um tema de grande relevância académica e prática, na medida em que continua a reunir a preocupação e o interesse de investigadores, gestores e executivos (Lee et al., 2018). Uma das definições mais consensuais de intenção de saída foi apresentada por Tett e Meyer (1993) que descrevem o constructo como afirmam uma vontade consciente e deliberada de sair da organização. A relevância deste constructo advém sobretudo do facto de ser o melhor preditor da saída voluntária real dos trabalhadores, ou seja, a intenção de saída é a melhor forma de estimar a probabilidade de saída efetiva de um trabalhador da organização. Adicionalmente, a intenção de saída dos trabalhadores deverá ser encarada como um sintoma de algo menos positivo que ocorre na organização e, conhecer os fatores que explicam a intenção de saída dos colaboradores é conhecer os fatores que conduzem á saída voluntária dos trabalhadores (Griffeth, et al., 2000).

O interesse de investigadores e gestores pela intenção de saída voluntária dos trabalhadores deve-se aos custos que a saída efetiva que acarreta para a organização, que se estimam elevados (Peyne, 2001). A substituição de um colaborador que sai voluntariamente de uma organização pode consistir num custo superior a 200% do seu salário anual. Além destes custos diretos, podem ser verificados também custos indiretos, como por exemplo a desmoralização da força de trabalho que não raras as vezes tem um efeito bola de neve levando a uma série de consecutivas saídas da organização (Lee et al., 2018). Ainda, nos custos indiretos pode ser considerada a lentificação dos processos, ou seja, perante uma elevada rotatividade de trabalhadores os processos de trabalho podem tornar-se mais lentos em resposta ás mudanças e adaptações sucessivas, para além da perda de know-how (Rubenstein, et al., 2017).

Neste sentido, uma das maiores preocupações tem sido perceber que antecedentes, sejam eles cognitivos individuais, organizacionais, ocupacionais ou contextuais, podem explicar a intenção de saída dos trabalhadores (Kim, 2015). Nesta procura pelos fatores que estão na base da intenção de saída dos trabalhadores destacam-se alguns pela sua presença e consistência da literatura, por exemplo a satisfação com o trabalho (Lee & Mitchell, 1994) e o comprometimento (Price & Mueller, 1986) foram provavelmente dos primeiros antecedentes

empíricos da intenção de saída voluntária dos colaboradores e aqueles que mais consenso têm reunido até à data. Price (1977) também apontou como antecedentes ou preditores da intenção de saída a remuneração dos trabalhadores e o significado do trabalho. As práticas organizacionais e de recursos humanos (Schmidt, et al., 2018), como por exemplo a práticas de recrutamento e seleção, acolhimento e compensação também têm surgido na literatura como preditores da intenção de saída voluntária. A procura por preditores de intenção de saída tem-se estendido a outras variáveis e são inúmeros os estudos que continuam a abordar esta temática. Mais recentemente também o investimento das organizações no desenvolvimento dos colaboradores demonstrou ter impacto na intenção de saída dos colaboradores (Martini, et al., 2023). Em estudos também recentes a liderança (Romão, et al., 2022), o stress relacionado com o trabalho, o suporte social e a autonomia (Li, et al., 2022) demonstraram predizer a intenção de saída dos colaboradores. Também recentemente, as condições de trabalho (Prajith & Vigi, 2023), o clima de segurança psicossocial e o mobbing são apontados como bons preditores da intenção de saída voluntária dos trabalhadores.

Perante a lista extensa dos fatores apresentados a sua natureza, propõe-se que os fatores de risco psicossocial no trabalho possam ser estudados enquanto preditores na intenção de saída, na medida em que quanto maior for o nível de exposição dos trabalhadores aos fatores de risco psicossocial, maior a probabilidade destes demonstrarem intenção de sair da organização. Coloca-se assim, a segunda hipótese de investigação do presente estudo:

H2: Existe relação significativa positiva entre os riscos psicossociais e a intenção de saída dos trabalhadores.

Para além dos vários fatores já apontados anteriormente como possíveis antecedentes da intenção de saída dos colaboradores, estudos recentes têm apontado o burnout como um potencial promotor da intenção de saída os colaboradores. O burnout deve ser visto como um estado emocional negativo que afeta negativamente a força de trabalho com consequências para as suas atitudes e comportamentos (Weigl, et al., 2016). Para Prajith e Vigi (2023) há relação entre o burnout e as diversas formas de afastamento do trabalho, seja intenção de saída, saída voluntária, presentismo ou absentismo. Henkens e Leenders (2010) afirmam que os trabalhadores que sofrem de burnout têm uma maior predisposição para sair da organização, mas caso permaneçam, diminuem a sua produtividade. Mais recentemente (Gracia-Carmona, et al., 2019), numa meta-análise sobre o burnout em professores os autores que a correlação entre burnout e intenção de saída é significativa, existe uma maior tendência os profissionais que sofrem de burnout para quererem sair das organizações. Mais recentemente, num estudo datado de 2023, com profissionais de saúde (Prajith & Vigi, 2023) verificaram que o Burnout

tem um efeito direto significativo na intenção de saída dos profissionais, apontando a teoria da troca social como uma possível explicação. Os autores demonstram que no seu estudo as dimensões que mais prediziam a intenção de saída eram as duas dimensões negativas do Burnout, ou seja, a exaustão emocional e a despersonalização. Coloca-se, então em evidência a segunda hipótese de investigação:

H3: Existe relação significativa positiva entre o burnout e a intenção de saída dos trabalhadores.

Posto isto, e atendendo às três hipóteses colocadas até agora e à relação de dependência esperada entre todas as variáveis em estudo, será difícil encontrar uma relação simples e linear. Logo, propõe-se que os fatores de risco psicossocial tenham efeito direto na intenção de saída dos trabalhadores e também no burnout. Contudo, o efeito sobre a intenção de saída dos trabalhadores poderá ser ampliado na medida em que níveis dos indicadores de despersonalização e exaustão emocional do burnout sejam maiores. Ou seja, propõe-se a quarta hipótese de investigação:

H4: O Burnout medeia a relação entre os riscos psicossociais e a intenção de saída dos trabalhadores.

## 2- Metodologia

### 2.1 Design do Estudo

Relativamente à metodologia utilizada, esta foi desenhada para responder aos objetivos propostos. Ou seja, avaliar os fatores de risco psicossociais presentes nos técnicos de segurança e saúde no trabalho como também verificar as interações que existem entre os riscos psicossociais, o burnout e a intenção de saída dos trabalhadores das suas empresas.

Trata-se de um estudo não experimental, descritivo e correlacional com o objetivo de adquirir novos conhecimentos sobre os riscos psicossociais nos técnicos de segurança e saúde no trabalho, trata-se também de um estudo transversal de tempo definido pois os inquéritos vão ser distribuídos entre o mês de maio de 2023 e julho de 2023.

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, pois os dados foram recolhidos através da aplicação de questionários. A pesquisa quantitativa adota estratégia sistemática, objetiva e rigorosa para gerar e refinar o conhecimento. A pesquisa quantitativa quantifica relações entre variáveis – a variável independente ou preditiva e a variável dependente ou resultado (Sousa et al, 2007).

### 2.2 – Amostra

A amostra é constituída por 35 participantes em que a maior parte (62,9%) é do sexo feminino. A maioria dos participantes (n=23) exerce as suas funções no setor secundário, ou seja, Indústria transformadora, produção e distribuição de energia e, construção. Para além dos participantes nacionais, verificam-se ainda a participação de 6 participantes oriundos de outros países de língua oficial portuguesa, pelo que não se procedeu a sua exclusão, nomeadamente, participantes provenientes do Brasil (n=4), Cabo verde (n=1) e, Moçambique (n=1). Atendendo agora às habilitações dos participantes, verifica-se que na sua maioria (n=28) são Técnicos Superiores de Segurança e Saúde no Trabalho enquanto os restantes (n=6) são Técnicos de Segurança e Saúde no Trabalho.

Por fim, também se apurou a antiguidade dos participantes nas suas atuais funções, tendo-se verificado que 37.14% exercem as suas funções como técnicos nos últimos 2 a 5 anos, 25.71% seguidos exerce funções à menos de 2 anos.

## 2.3 - Instrumentos

O instrumento elaborado para a recolha de dados nesta investigação é composto por 4 dimensões: dados sociodemográficos e profissionais, questionário de riscos psicossociais (COPSOQ II - versão longa), questionário de burnout (OLBI) e ainda a escala de intenção de saída.

Para que este questionário chegasse ao maior número de técnicos foi passado para a plataforma Google forms e posteriormente as respostas obtidas vão ser passadas para o programa SPSS para uma melhor análise dos mesmos.

### 2.3.1 - COPSOQ

O COPSOQ foi desenvolvido e validado por Kristensen e Borg (2000) com a colaboração do Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen. Segundo Kistensen et al. (2005), o COPSOQ “destina-se a cobrir as necessidades gerais envolvidas na abrangência do conceito de “stress no trabalho”. É baseado no modelo de exigência e controlo, que tenta explicar o stress como consequência das elevadas exigências no trabalho e de um apoio social.” À semelhança da escala original, a versão portuguesa do COPSOQ está disponível em três versões: curta, média e longa. Uma vez que a versão longa se assume com a ferramenta mais adequada para utilização em saúde ocupacional, por apresentar uma identificação mais completa de dimensões psicossociais, não sendo excessivamente longa, esta foi a versão utilizada na população ativa portuguesa para obtenção de valores de referência. Todos os itens das três versões são avaliados numa escala tipo Likert de 5 pontos (1 - Nunca/quase nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4 – Frequentemente e 5- Sempre ou 1 – Nada/quase nada, 2- Um pouco, 3- Moderadamente, 4-Muito e 5 – Extremamente) (Silva et al, 2011). Os itens que não são medidos nesta escala de Likert foram retirados do estudo.

A versão utilizada foi a versão longa, constituída por 128 perguntas (41 dimensões) e que normalmente é utilizada para fins de investigação. Foi também calculado os valores de alpha cronbach para saber quais as escalas (riscos psicossociais) que teriam confiabilidade alta para se poder usar no resto do estudo.

No que concerne à fiabilidade interna das subescalas dos riscos psicossociais apresentam um alpha de Cronbach apresentado na tabela 1.

Tabela 1. - Valores de alpha de Cronbach par as subescalas de riscos psicossociais

Variável	Alpha de Cronbach
Exigências quantitativas	.673
Exigências cognitivas	.696
Exigências emocionais	.445
Exigências de esconder as emoções	.452
Influência no Trabalho	.542
Possibilidade de Desenvolvimento	.748
Previsibilidade do Trabalho	-1.554
Transparência dos Papéis Laborais	.234
Reconhecimento	.795
Conflito de Papéis Laborais	.839
Apoio Social Chefias	.050
Comunidade Social	.537
Qualidade de Liderança	.813

O índice  $\alpha$  estima quão uniformemente os itens contribuem para a soma não ponderada do instrumento, variando numa escala de 0 a 1. De um modo geral, um instrumento ou teste é classificado como tendo fiabilidade apropriada quando o  $\alpha$  é pelo menos 0.70. Contudo, em alguns cenários de investigação das ciências sociais, um  $\alpha$  de 0.60 é considerado aceitável desde que os resultados obtidos com esse instrumento sejam interpretados com precaução e tenham em conta o contexto de computação do índice (Marroco, 2006).

Portanto, as escalas que foram retiradas do estudo (por terem um alpha reduzido) foram: as exigências emocionais, as exigências de esconder emoções, a previsibilidade do trabalho, a transparência do papel laboral e por fim o apoio social das chefias.

### 2.3.2 - Inventário Oldenburg Burnout – OLBI

Foi originalmente desenvolvido por Demerouti e Nachreiner (Sin val et al, 2019). O OLBI desenvolvido originalmente em alemão, mensura o Burnout com duas dimensões: Exaustão e Despersonalização (Schuster et al, 2016). O OLBI foi estruturado a partir de duas subescalas, com 8 questões para mensurar a exaustão, e outras 8 questões para mensurar a despersonalização; sendo que quatro questões de cada dimensão foram formuladas no sentido positivo e outras quatro no sentido negativo. A escala utiliza a estrutura do tipo likert para

respostas, variando de 1 a 4, sendo 1 discordo plenamente e 4 concordo plenamente (Schuster et al, 2018).

O OLBI foi formulado para refletir a conceituação de Burnout sem restrição às profissões, com perguntas que se aplicam a qualquer grupo ocupacional (Schuster et al, 2018). OLBI abrange aspetos cognitivos, físicos e afetivos da exaustão, o que pode facilitar o uso do instrumento com trabalhadores de diferentes tipos de atividade (Sinval et al., 2019).

No OLBI, a exaustão é definida como uma consequência da intensa pressão, afetiva e física, isto é, como uma consequência de longo prazo a certas exigências desfavoráveis de trabalho. A dimensão despersonalização refere-se a distanciar-se do objeto e conteúdo do trabalho, particularmente com respeito à identificação com o trabalho e vontade de continuar na mesma profissão (Schuster et al., 2018).

Este questionário foi traduzido e validado para vários países, mas para Portugal não foi encontrado a sua validação. No presente estudo, a nível estatístico os dados dos testes de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2 (105) = 208.326$ ;  $p=.001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = .667$ ) asseguram a boa adequação dos dados ao modelo em análise. Adicionalmente, verifica-se que apresenta uma variância explicada de 46.9% e, no que concerne à fiabilidade interna apresenta uma alpha de Cronbach na despersonalização de .795 e na exaustão .761 relativamente ao burnout total temos o valor de alpha de Cronbach de .841.

#### *2.3.4- Escala de intenção de saída*

A escala de intenções de saída organizacional foi desenvolvida e adaptada para a população portuguesa por Bártolo-Ribeiro (2018) e, teve por base o modelo de turnover desenvolvido por Mobley e a sua equipa em 1978. Apesar da sua versão inicial ser composta por 8 itens, atualmente a versão utilizada da escala conta com um total de 6 itens. Os itens devem ser respondidos através de uma escala tipo Likert de 5 pontos (“Não se aplica rigorosamente nada a mim” = 1; “Aplica-se totalmente a mim”= 5). Esta escala apresenta a necessidade de calcular o score médio da escala e inverter o item 1 e 6, os scores elevados desta escala indicam índices elevados de intenções de saída (Bártolo-Ribeiro, 2018). No presente estudo, a nível estatístico, os dados dos testes de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2 (15) = 146.289$ ;  $p=.001$ ) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = .851$ ) asseguram a boa adequação dos dados ao modelo em análise. Adicionalmente, verifica-se que apresenta uma variância explicada de 72.61% e, no que concerne à fiabilidade interna apresenta uma alpha de Cronbach de .922.

### 3- Resultados

A análise de dados foi estruturada em três pontos distintos por forma a dar resposta à questão de investigação e objetivos específicos colocados à priori, nomeadamente, Análise descritiva das variáveis em estudo, análise correlacional das variáveis e teste de hipóteses.

#### 3.1 –Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Para uma melhor análise dos resultados obtidos de seguida é apresentado na tabela 1 com a estatística descritiva das variáveis em estudo.

*Tabela 1. - Estatística descritiva das variáveis em estudo (média, desvio-padrão)*

	N	Média	Erro Padrão	Desvio-Padrão
		M	EP	DP
Ex. Quant	34	3.0882	.14313	.83458
Ex. Cog	34	4.0980	.12471	.72720
Inf. Trab	34	3.1029	.10481	.62004
Pos. Des.	34	3.6397	.12674	.73904
Conf. PL	35	3.5643	.13878	.82101
Com. Soc.	35	1.2095	.04943	.29245
Quad. Lid.	35	1.4857	.07146	.42274
Reconh.	35	3.571	.16305	.96460

Sendo que todas as subescalas acima representadas variam os seus valores entre 1 e 5 o seu ponto médio será 3. De forma intuitiva todos os valores médios, com exceção das três últimas subescalas, parecem estar próximas do ponto médio.

Recorreu-se ao teste de T-student para comparar a média dos participantes com o ponto médio das escalas em que a variável é medida. Iniciou-se o estudo pela variável Burnout atendendo às suas duas dimensões (Anexo I). Relativamente à dimensão despersonalização obteve-se o seguinte resultado:  $t(34)=-1.601$ ;  $p=.119$ , ou seja, os valor médio de despersonalização ( $M=2.81$ ) encontra-se na média da escala. O mesmo resultado foi obtido para dimensão exaustão emocional ( $M=3.13$ ) através do teste de comparação ( $t(34)=1.147$ ;  $p=.259$ ). Também para a variável intenção de saída (Anexo II) obteve-se um resultado de T-Student não significativo ( $t(34)=-.330$ ;  $p=.744$ ), ou seja, também as intenções de saída dos técnicos e

técnicos superiores de saúde e segurança no trabalho ( $M=2.9$ ) se encontram no ponto médio da escala.

No que concerne a dimensão dos riscos psicossociais comparou-se os resultados com o ponto médio da escala, mas também como valor médio para a população portuguesa (tabela 3). Relativamente às exigências quantitativas ( $M=3.09$ ) verificou-se que as mesmas se encontram no ponto médio da escala ( $t(33)=.616$ ;  $p=.271$ ). Contudo, relativamente à comparação com o valor médio para a população portuguesa ( $M=2.48$ ) verificou-se que a amostra apresenta valores significativamente superiores ( $t(33)=4.250$ ;  $p<.001$ ). No caso das exigências cognitivas ( $M=4.09$ ) o valor encontra-se significativamente acima do ponto médio da escala ( $t(33)=8.804$ ;  $p<.001$ ), por outro lado relativamente à comparação com ponto médio da população portuguesa ( $M=3.74$ ) verifica-se que a amostra demonstra um risco de exigência cognitiva significativamente superior ao da população portuguesa ( $t(34)= 2.470$ ;  $p=.019$ ). Para a influência no trabalho ( $M=3.10$ ), verificou-se que a média da amostra se encontra igual ao ponto médio da escala ( $t(33)=1.011$ ;  $p=.160$ ), relativamente ao ponto médio da população portuguesa ( $M=2.83$ ) a amostra encontra-se significativamente acima do ponto médio da mesma ( $t(33)=2.680$ ;  $p=.011$ ). Relativamente a possibilidade de desenvolvimento ( $M=3.64$ ), a amostra encontra-se significativamente acima do ponto médio ( $t(33)=5.047$ ;  $p<.001$ ), relativamente à média portuguesa ( $M=3.85$ ) neste caso este valor não é significativo devido ao valor de  $p$  ( $t(33)=-1.659$ ;  $p=.107$ ). Relativamente ao reconhecimento ( $M=3.06$ ) encontra-se no ponto médio da escala ( $t(34)=.350$ ;  $p=.364$ ) na comparação com a média da população portuguesa ( $M=3.71$ ) este encontra-se no ponto médio da mesma ( $t(34)=-4.004$ ;  $p<.001$ ). Para os conflitos de papéis laborais ( $M=3.56$ ) este encontra-se significativamente acima do valor médio da escala ( $t(34)=4.066$ ;  $p<.001$ ), por outro lado relativamente ao valor médio da população portuguesa ( $M=2.94$ ) este encontra-se acima da mesma ( $t(34)=4.499$ ;  $p<.001$ ). Por fim na comunidade social ( $M=1.21$ ) encontra-se abaixo do ponto médio da escala ( $t(34)=-36.220$ ;  $p<.001$ ) relativamente ao valor médio da população portuguesa ( $M=3.97$ ) encontra-se significativamente abaixo da mesma ( $t(34)=-36.220$ ;  $p<.001$ ) (Anexo III e IV).

Tabela 3. - Comparação das médias das variáveis em estudo com as médias da população portuguesa

	t	gl	Sig
	2 extremidades		
Ex. Quant	4.250	33	<0.01
Ex. Cog	2.470	34	.019
Inf. Trab	2.680	33	.011
Pos. Des.	-1.659	33	.107
Conf. PL	4.499	34	<0.001
Com. Soc.	-55.84	34	<0.001
Quad. Lid.	-28.05	34	<0.001
Prev. Trab	2.471	34	.019
Trans Pap lab	-7.295	34	<0.001
Reconh.	-4.004	34	<0.001

Foram também realizados testes não paramétricos, devido à dimensão da amostra, para comparar as várias variáveis em estudo pelas dimensões sociodemográficas (tabela 4).

Tabela 4. – Estatística Descritiva das subescalas riscos psicossociais por categoria sociodemográfica.

		Exigências Quantitativas		Exigências Cognitivas		Influência no trabalho		Poss. Desenvol.		Reconheci mento		Conflito Papéis lab.		Comunida de social		Qualidade de lid.	
		M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Género	Feminino	3.02	.90	3.94	.67	3.13	.58	3.65	.85	3.32	.93	3.74	.84	1.27	.32	1.56	.38
	Masculino	3.19	.73	4.36	.76	3.06	.64	3.62	.55	2.62	.88	3.27	.73	1.10	.21	1.36	.48
Setor de atividade	Primário	3.38	1.59	4.00	1.41	3.00	.35	4.13	1.24	2.88	.18	3.38	.18	1.00	.00	1.00	.00
	Secundário	3.09	.86	4.17	.73	3.18	.59	3.73	.65	3.21	.91	3.62	.87	1.20	.28	1.51	.42
	Terciário	3.03	.71	3.97	.66	2.95	.64	3.35	.82	2.75	1.14	3.47	.83	1.27	.34	1.53	.42
Habilitação	TSSST	3.10	.81	4.01	.70	2.99	.52	3.51	.74	3.04	1.03	3.53	.85	1.23	.30	1.50	.40
	TSST	3.15	1.11	4.53	.87	3.54	.77	4.08	.56	3.29	.66	3.88	.67	1.17	.28	1.50	.55
Tempo que exerce a função	< 2 anos	2.86	1.09	3.89	.99	3.17	.65	3.94	.76	3.00	1.05	3.69	.77	1.26	.36	1.41	.40
	2 a 5 anos	3.17	.66	3.97	.63	3.06	.53	3.38	.81	3.12	1.08	3.54	.85	1.21	.22	1.62	.36
	5 a 10 anos	3.81	.24	4.42	.32	3.06	.52	3.92	.14	3.50	1.24	3.50	1.34	1.33	.47	1.33	.47
	10 a 15 anos	2.00	.	5.00	.	3.75	.	4.25	.	3.00	.	3.75	.	1.00	.	2.00	.
	> 15 anos	3.04	.89	4.28	.71	2.96	.77	3.39	.59	2.89	.63	3.57	.75	1.14	.26	1.43	.53
	Não exerce	2.50	.	4.33	.	3.50	.	4.50	.	2.25	.	2.75	.	1.00	.	1.00	.

TSSST – Técnico Superior de Segurança e Saúde no Trabalho

TSST – Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho

Para o teste comparativo recorreu-se ao teste de Wilcoxon-Mann-Whitney (para variáveis com duas categorias, género e habilitação) e o teste de Kruskal-Wallis (para as

variáveis com 3 ou mais categorias). A tabela 5 resume as decisões de acordo com a significância do teste para os fatores de risco psicossocial em estudo. Verificou-se, então, que na maioria dos fatores a sua distribuição é independentemente da variável sociodemográfica (reteve-se a hipótese nula), ou seja, as médias não são influenciadas pelo género, sector de atividade, habilitação ou experiência dos profissionais. Exceção feita aos fatores de exigências cognitivas e reconhecimento. Na subescala das exigências cognitivas verificamos que o sexo masculino é mais propenso às exigências cognitivas (M=4.36) do que o sexo feminino (M=3.94) por outro lado no reconhecimento, o sexo feminino (M=3.32) tem o seu trabalho mais reconhecido do que o sexo masculino (M=2.62).

*Tabela 5. - Resultados dos Testes não paramétricos para as subescalas dos riscos psicossociais.*

	Exigências Quantitativas	Exigências cognitivas	Influência no trabalho	Poss. Desenvol.	Reconheci mento	Conflito papéis lab.	Comunida de social	Qualidade de lid.
	Decisão	Decisão	Decisão	Decisão	Decisão	Decisão	Decisão	Decisão
Género	Reter	Rejeitar	Reter	Reter	Rejeitar	Reter	Reter	Reter
Sector de atividade	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter
Habilitação	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter
Tempo que exerce a função	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter	Reter

Adicionalmente, foram também efetuados testes não paramétricos (Wilcoxon-mann-Whitney e Kruskal-Wallis) para as dimensões de burnout e para a intenção de saída (tabela 6 e 7). Os dados permitem verificar que as variáveis sociodemográficas não influenciam a experiência ou vivência das dimensões de burnout ou de intenção de saída. Contudo, é possível verificar que, ainda que não seja uma diferença significativa, o sexo feminino apresenta maiores níveis de intenção de saída que o género masculino. Os profissionais com carreiras entre os 5 e os 10 anos tendem a apresentar valores mais elevados de despersonalização, exaustão e também são os segundos com maiores níveis de intenção de saída. Verifica-se também, que ainda que não seja uma diferença significativa, os técnicos superiores de saúde e segurança no trabalho apresentam níveis mais elevados nas três variáveis que os técnicos de saúde e segurança no trabalho.

Tabela 6. - Médias das subescalas do burnout e intenção de saída por variável sociodemográfica

		Despersonaliz ação		Exaustão		Intenção de Saída	
		M	DP	M	DP	M	DP
.Género	Feminino	2.81	.74	3.12	.68	3.02	1.21
	Masculino	2.82	.64	3.13	.60	2.79	1.22
Setor de atividade	Primário	2.50	.71	3.69	.44	1.92	.12
	Secundário	2.78	.72	3.02	.72	3.03	1.30
	Terciário	2.94	.68	3.26	.39	2.92	1.00
Habilitação	TSSST	2.92	.58	3.25	.48	3.02	1.20
	TSST	2.29	1.03	2.56	1.06	2.72	1.25
Tempo que exerce a função	< 2 anos	2.59	.59	3.21	.74	2.78	1.46
	2 a 5 anos	2.85	.58	3.15	.42	2.77	1.07
	5 a 10 anos	3.14	.69	3.31	.58	3.33	1.25
	10 a 15 anos	1.29	.	2.13	.	2.83	.
	> 15 anos	3.06	.86	3.04	.93	3.40	1.21

Tabela 7. - Resultados testes não paramétricos para as subescalas do burnout e intenção de saída.

	Despersonalização	Exaustão	Intenção de Saída
	Decisão	Decisão	Decisão
<b>Género</b>	Reter	Reter	Reter
<b>Sector de atividade</b>	Reter	Reter	Reter
<b>Habilitação</b>	Reter	Reter	Reter
<b>Tempo que exerce a função</b>	Reter	Reter	Reter

### 3.2 – Estudo Correlacional das Variáveis em Estudo

A associação entre duas variáveis quantitativas é preferencialmente expressa por um coeficiente de correlação, por exemplo, através do coeficiente de correlação de Pearson, também designado por “coeficiente de correlação produto-momento” ou simplesmente por “ $\rho$  de Pearson”, o qual varia entre -1 e +1 e não depende da unidade de medida das variáveis, o que facilita a sua interpretação. O valor zero indica a inexistência de uma relação linear entre as duas variáveis, sendo de salientar que quanto mais próximo de 1 for o valor absoluto deste coeficiente mais forte é a relação linear entre as duas variáveis. O sinal indica o sentido da relação entre as duas variáveis (um sinal positivo indica que as duas variáveis variam no mesmo

sentido, enquanto um sinal negativo indica que as variáveis variam em sentido inverso) e o valor deste coeficiente indica a magnitude/ intensidade da relação linear entre as variáveis (Sousa, 2019).

Tabela 8. - Teste de correlações entre as variáveis em estudo  
(coeficiente de correlação de Pearson)

		E. Quant	E. Cog	Inf. Trab	Poss. Desenv	Reconhec imento	Conf. Pap. Lab	Com. social	Qual. Lid.	Intenção de Saída
<b>Burnout</b>	Correlação de Pearson	.286	.103	-.769**	-.541**	-.509**	-.659**	.357*	-.473**	.575**
<b>Intenção de saída</b>	Correlação de Pearson	.255	.433**	-.586**	-.590**	-.276	-.471**	.401*	-.251	1

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

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

Podemos verificar que o burnout tem correlação negativa significativa com a influência no trabalho ( $r=-.769$ ;  $p<0.001$ ), com a possibilidade de desenvolvimento ( $r=-.541$ ;  $p<0.001$ ), com o reconhecimento ( $r=-.509$ ;  $p<0.001$ ), com o conflito de papéis laborais ( $r=-.659$ ;  $p<0.001$ ), com a qualidade de liderança ( $r=-.473$ ;  $p<0.001$ ). E, ainda, uma correlação significativa positiva com a comunidade social no trabalho ( $r=.357$ ;  $p<0.05$ ) e com a intenção de saída ( $r=.575$   $p<0.001$ ). Isto significa que quanto menor for a influência no trabalho, a possibilidade de desenvolvimento, reconhecimento, conflitos de papéis laborais e qualidade de liderança maior será a propensão para o desenvolvimento de burnout nos trabalhadores. E quanto maior for os níveis de burnout maior será probabilidade do trabalhador sair da organização.

Para a intenção de saída verifica-se uma correlação positiva significativa com as exigências cognitivas ( $r=.433$ ;  $p<0.001$ ) e com a comunidade social ( $r=.401$ ;  $p<0.001$ ). Por outro lado, verifica-se uma correlação negativa significativa com a influência no trabalho ( $r=-.586$ ;  $p<0.001$ ), com a possibilidade de desenvolvimento ( $r=-.590$ ;  $p<0.001$ ) e, com o conflito de papéis laborais ( $r=-.471$ ;  $p<0.001$ ). O que significa que quanto maior são as exigências cognitivas e os conflitos de papéis laborais e quanto menor é a influência no trabalho, possibilidade de desenvolvimento, reconhecimento, maior é a possibilidade de o trabalhador querer sair da empresa onde está a trabalhar. Em seguida foram os testes de hipótese onde já só serão usadas as subescalas que foram mencionadas como tendo correlações significativas.

### 3.3 - Teste de Hipóteses

Para o estudo das hipóteses, foi realizado testes de regressão linear múltiplas pelo método stepwise que consiste numa escolha das variáveis preditivas, segundo Américo e colaboradores (2017) este método é escolhido para estudos descritivos em que o objetivo é apenas descrever relacionamentos pouco conhecidos entre as variáveis, neste método apenas são incorporadas variáveis que contribuem de forma significativa no ajuste do modelo de regressão. A contribuição de cada variável é estabelecida contrastando, a partir das correlações parciais, a hipótese de independência entre essa variável e a variável dependente.

Para a H1 (Existe relação positiva entre os riscos psicossociais e o burnout) foi realizado o teste de regressão linear múltipla para se verificar se os riscos psicossociais predizem o burnout (tabela 9).

Foram inseridas as subescalas que obtiveram uma correlação significativa com o burnout e verificou-se que algumas foram eliminadas pelo próprio teste tendo ficado apenas as subescalas da influência no trabalho e os conflitos dos papéis laborais. Verificou-se que a influência no trabalho e os conflitos de papéis laborais predizem o burnout em 62.3%. Logo, H1 é parcialmente verdadeira, pois como foi referido anteriormente algumas das dimensões de riscos psicossociais em estudo foram eliminadas á priori pelo teste correlacional e outras ao longo deste teste.

*Tabela 9. – Regressão linear múltipla (método stepwise) para H1*

<b>Variáveis Preditoras</b>	<b>Variável Critério</b>	<b>Z</b>	<b>R2a</b>	<b>Sig</b>
<b>Influência no trabalho</b>		42.406	.564	< .001
<b>Conflitos de papéis laborais</b>	Burnout	27.406	.623	< .001

Para testar H2 (Existe relação significativa positiva entre os riscos psicossociais e a intenção de saída dos trabalhadores), utilizou-se, tal como anteriormente, o teste de regressão linear múltipla através do método setpwise, no qual se testou as subescalas dos riscos psicossociais que obtiveram correlação significativa com a intenção de saída (tabela 10).

Tabela 10. – Regressão linear múltipla (método stepwise) para H2

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R <sup>2</sup> a	Sig	Teste Durbin-Watson
<b>Possibilidade de desenvolvimento</b>		16.785	.337	< .001	
<b>Exigências cognitivas</b>	Intenção de saída	15.274	.479	< .001	
<b>Comunidade social</b>		13.791	.553	< .001	2.147

Através desta regressão linear verificou-se, então, que, tal como aconteceu no teste anterior também algumas subescalas foram eliminadas pelo teste e apenas a possibilidade de desenvolvimento, as exigências cognitivas e a comunidade social entram para este teste. Estas três subescalas predizem a intenção de saída em 55.3%. Pode-se afirmar que H2 é parcialmente verdadeira.

Também para testar a H3 (Existe relação significativa positiva entre o burnout e a intenção de saída dos trabalhadores) foi realizado um teste de regressão linear, mas agora simples, onde se verificou que existe uma relação significativa e que o burnout prediz a intenção de saída em 31%. Pode-se afirmar que H3 é verdadeira.

Tabela 11. – Regressão Linear Simples para H3

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R <sup>2</sup> a	Sig
<b>Burnout</b>	Intenção de saída	16.290	.310	<0.01

Comprovado o efeito de alguns fatores de risco psicossocial na intenção de saída (possibilidades de desenvolvimento, exigências cognitivas e comunidade social) através da aceitação parcial da hipótese 2 e bem como o efeito do burnout na intenção de saída dos profissionais de saúde e segurança no trabalho através da aceitação da hipótese 3, encontram-se reunidas as condições para testar a hipótese 4 (O burnout media a relação entre os riscos psicossociais e a intenção). Para este teste realizou-se, mais uma vez uma regressão linear múltipla com recurso ao método stepwise com os seguintes níveis de significância,  $\alpha=.05$  para o valor “Entry” e  $\alpha=.10$  para “Removal”, tendo-se considerado também uma probabilidade de erro tipo I ( $\alpha$ ) de .10 para todas as análises. Introduziu-se na análise, enquanto variáveis independentes os três fatores comprovados anteriormente e o burnout. Os dados excluíram da Instituto Politécnico de Setúbal

análise a variável burnout ( $\beta=.202$ ,  $t=1.504$ ;  $p=.144$ ), pois apesar do efeito deste na intenção de saída, ao ser conjugado com os três fatores anteriores o seu efeito deixa de ser significativo, logo, contrariamente à hipótese colocada o burnout não tem efeito mediador. Considera-se, assim, que H4 é falsa.

Tabela 12. - Regressão Linear Múltipla (método stepwise) para estudo do efeito dos fatores de risco psicossocial e Burnout e bem-estar na intenção de saída dos colaboradores

Nota: \* $p<.05$

Variáveis Preditores	Variável Critério	Z	R <sup>2</sup> a	$\beta$	t	p- value
Possibilidade de Desenvolvimento				-.770*	-3.961*	< .001
Exigências Cognitivas	Intenção de saída	15.245*	.572	.820*	4.318*	< .001
Comunidade Social				.313*	2.405*	.026

Este resultado significa que independentemente de os profissionais manifestarem sintomatologia ou não de burnout o efeito dos fatores de risco anteriormente nomeados sobre a intenção de saída permanece. Neste sentido, elevada possibilidade de desenvolvimento diminuem a intenção de saída, mas por outro lado, elevadas exigências cognitivas e elevada comunidade social potenciam as intenções de saída dos técnicos superiores e técnicos de saúde e segurança no trabalho. Sendo esta última relação entre variáveis a mais controversa à literatura, uma vez que a comunidade social significa uma boa relação de camaradagem e potencialmente boas relações interpessoais.

#### 4- Discussão dos resultados

Este estudo teve como objetivo responder à seguinte questão “Quais os fatores de riscos psicossociais que mais se evidenciam na função de técnico de saúde e segurança no trabalho e, que efeitos têm estes fatores nos níveis de burnout e intenções de saída apresentados por estes profissionais?”.

Este estudo permitiu perceber que das subescalas avaliadas as exigências cognitivas é a subescala dos riscos psicossociais com a média mais elevada ( $M=4.09$ ) para os profissionais da área de saúde e segurança no trabalho, o que revela que a função de técnico de segurança é uma função que exige muito a nível cognitivo. Destacando-se não só o valor elevado como pelo facto de estar acima da média portuguesa ( $M=3.74$ ). As exigências quantitativas ( $M=3.09$ ) revelaram estar acima da média portuguesa, o que também aconteceu com a influência no trabalho ( $M=3.10$ ). A possibilidade de desenvolvimento ( $M=3.64$ ) encontra-se acima do ponto médio da escala e por fim os conflitos de papéis laborais ( $M=3.56$ ) revelaram estar acima tanto do ponto médio da escala como da média portuguesa. Com estes resultados verificamos que os técnicos de segurança exercem funções em que as exigências quantitativas são maiores do que a média da população portuguesa, o que também acontece com a influência no trabalho, verificou-se também que na função de técnico de segurança e saúde no trabalho a possibilidade de desenvolvimento também está acima do ponto médio da escala, ou seja, este também é um ponto negativo nesta função. De realçar os conflitos de papéis laborais que está tanto acima do ponto médio da escala como também da média portuguesa, o que revela que este é um dos riscos psicossociais

A presente investigação permitiu, ainda, corroborar (apesar de apenas parcialmente) que o risco psicossocial tem uma relação significativa positiva tanto com o burnout como com a intenção de saída. Os riscos psicossociais constituem, atualmente, um dos maiores riscos para a saúde física e mental dos trabalhadores e para o bom funcionamento das organizações. Os riscos psicossociais traduzem-se num conjunto de consequências nefastas quer para o trabalhador quer para o empregador e as organizações (Ordem dos Psicólogos, 2014). Este facto torna-se de grande relevância para os profissionais da área de saúde e segurança no trabalho devido aos níveis elevados de determinados fatores e ao facto dos mesmo terem a sua responsabilidade a saúde e segurança dos demais profissionais nas organizações.

Ao nível das consequências organizacionais, de realçar que também foi corroborado a existência da relação positiva entre o burnout e a intenção de saída, sendo que de uma forma direta o burnout prediz a intenção de saída dos profissionais. Além disso, os próprios riscos

psicossociais podem prever a intenção de saída de uma forma direta, para além da saúde dos profissionais de saúde e segurança no trabalho, os riscos acarretam de forma indireta consequências para a saúde dos restantes profissionais, mas também para a saúde financeira organizacional, atendendo aos elevados custos que representam as saídas voluntária de colaboradores.

A última hipótese de investigação foi considerada falsa, ou seja, o burnout não medeia a relação entre os riscos e a intenção de saída. Isto não significa que a vivência de burnout não conduza à saída da organização. Significa que independentemente do estado de saúde mental dos trabalhadores, as exposições aos riscos psicossociais têm um peso elevado na decisão de permanecer ou sair da organização.

Para reflexão sobre os resultados obtidos apresentados na secção anterior revela-se que o tema dos riscos psicossociais, apesar de já existir um avanço bastante grande das empresas no sentido de dar importância a este tema ainda existe um grande caminho a percorrer. É de destacar que a profissão de Técnicos de Segurança e Saúde no trabalho, como foi corroborado por esta investigação, é uma profissão que também revela uma elevada propensão ao desenvolvimento de riscos psicossociais e como foi já referido anteriormente nesta investigação não pode ser uma profissão “descartada” neste tema.

Esta investigação revelou ter importância em várias vertentes nomeadamente para as empresas, para a importância dada aos técnicos de segurança como também para a psicologia. Na vertente das empresas revelou que é necessário dar mais importância ao tema dos riscos psicossociais porque ao trabalharem este tema nas suas empresas melhoram a qualidade de vida dos seus trabalhadores que acabam por não ter tanto o stress laboral (burnout) como também conseguem manter os trabalhadores nas suas empresas por mais tempo (intenção de saída), por outro lado aumentar a importância das funções dos técnicos de segurança, e por fim na psicologia do trabalho, onde nesta investigação também é apresentado alguns dos factores que explicam o facto de os trabalhadores quererem sair das empresas onde estão a trabalhar (pelas correlações).

No que concerne às limitações é de destacar o facto de obtermos uma dimensão de amostra reduzida e com baixa recetividade dos técnicos para responderem ao questionário, o que leva a não conseguirmos obter uma boa representação de todos os técnicos de segurança. Esta baixa adesão pode também dever-se ao facto de o questionário ser bastante extenso. A limitação da amostra condiciona também a precisão de alguns dos testes utilizados. Uma outra limitação é a distância temporal entre os valores de estudo e os valores da média da população

portuguesa (2000). Este revela ser uma limitação pois, o facto de os valores da média portuguesa terem sido publicados a alguns anos podem já não ser os mais corretos e estamos a comparar com médias que não estão de acordo com a realidade portuguesa atual.

Retirando estas limitações é de reforçar a importância de continuar a estudar este tema, seria relevante conseguir uma amostra maior e abranger tanto técnicos de vários pontos do país como também de várias nacionalidades, seria também interessante não só publicar o inquérito online como também divulgar o mesmo por outros meios.

## **5- Conclusões**

Em conclusão, os riscos psicossociais são um problema cada vez mais presente na vida dos trabalhadores. Comprovou-se pelos resultados obtidos que os riscos psicossociais têm um elevado peso para o aumento do burnout como para o aumento da intenção de saída dos trabalhadores. Isto significa que as empresas terão de melhorar as condições em que os trabalhadores estão a trabalhar, ou seja, aumentar o seu bem-estar na empresa, para que num futuro próximo não haja trabalhadores a quererem sair das suas empresas ou mesmo com diagnóstico de burnout. Como foi referido anteriormente, comprovou-se que este estudo tem elevada importância pois conseguiu-se provar que os técnicos de segurança estão expostos a muitos riscos psicossociais e a importância destes riscos para o bom funcionamento de uma empresa.

Com este trabalho é esperado também que exista uma maior consciencialização para o perigo dos riscos psicossociais e que as empresas comecem a apostar mais neste tema.

Por outro lado, foi evidenciado a importância de estudar a função dos técnicos de segurança ao nível dos riscos psicossociais isto porque como foi verificado ao longo desta investigação que os técnicos de segurança também estão expostos a estes riscos.

## Bibliografia

- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2022, novembro 26). *Segurança e saúde no trabalho* <https://act.gov.pt>:
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2022, dezembro 23). *Riscos psicossociais e stress no trabalho*. <https://osha.europa.eu>.
- Aldasoro, J. C. & Cantonnet, M. L. (2021). The management of the new and emerging musculoskeletal and psychosocial risks by EU-28 enterprises. *Journal of Safety Research*, 77, 277-287. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.03.011>
- Araújo, S. & Penaforte, K.L. (2016). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: Perceção dos Profissionais de Enfermagem. *Revista de Enfermagem UFPE Online*, 10 (11), 3831-3839. <http://doi.org/10.5205/reuol.9881-87554-1-EDSM1011201603>.
- Américo, B., & Lacruz, A., (2017). Contexto e desempenho escolar: análise das notas na Prova Brasil das escolas capixabas por meio de regressão linear múltipla. *Revista de Administração Pública*, 51 (5), 854-878. <https://doi.org/10.1590/0034-7612160483>
- Bac, N., & Ekmekci, I. (2021). Avaliação de risco psicossocial usando o questionário COPSOQ II - Um estudo de caso com trabalhadores de manutenção numa usina metalúrgica em Istambul, Turquia. *Revista Heliyon*, 7, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06777>
- Bártolo-Ribeiro, R. (2018). Desenvolvimento e Validação de uma Escala de Intenções de Saída Organizacional. In M. Pereira, I. M. Alberto, J. J. Costa, J. T. Silva, C. P. A. Albuquerque, M. J. S. Santos, M. P. Vilar, & T. M. D. Rebelo. (Eds.), *Diagnóstico e Avaliação Psicológica: Atas do 10º Congresso da AIDAP/AIDEP* (pp. 378-390). ISBN: 978-989-20-9329-1 / 978-989-20-9341-3.
- Calitz, K. (2022). *Burnout no Ambiente de Trabalho*. Obiter.
- Dias, R.P., Pereira, A. et al. (2023). Riscos Psicossociais e stress ocupacional, parceiros numa relação presumida com burnout: um estudo de stressores que envolvem as atividades dos peritos criminais, *Revista brasileira de criminalística*, vol 2(1), 42-50, <https://doi.org/10.15260/rbc.v2i1.49>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>

- Jain, A., D. Torres, L., Teoh, K., & Leka, S. (2022). O impacto da legislação nacional sobre riscos psicossociais nos planos de ação organizacionais, condições psicossociais de trabalho e stress. *revista Ciências sociais e medicina*, ISSN 0277-9536, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>
- Lee, T.W., Hom, P., Eberly, M., & Li, J. (2018). Managing employee retention and turnover with 21<sup>st</sup> century ideas. *Organizational Dynamics*. 47,88-98. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.08.004>
- Loureiro, H., Pereira, A. N., Oliveira, A. P., & Pessoa, A. R. (2008). Burnout no trabalho. *Revista de Enfermagem*, V 2 (7), 33-41
- Mobley, W., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63 (4), 408-414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Marroco, J., Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach ? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de psicologia*, 4(1): 65-90, <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/lp/article/viewFile/763/706>
- Ordem dos Psicólogos. (2014). Intervenção em riscos psicossociais e gestão do stress em contexto laboral e de saúde. Contributo dos Psicólogos. Lisboa, [https://recursos.ordemospsicologos.pt/files/artigos/interv\\_riscos\\_psicossoc.pdf](https://recursos.ordemospsicologos.pt/files/artigos/interv_riscos_psicossoc.pdf)
- Payne, B. K. (2001). Prejudice and perception: the role of automatic and controlled processes in misperceiving a weapon. *Journal of personality and social psychology*, 81(2), 181. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.181>
- Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, Environment and Health*, 31(6), 438-49. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>.
- Ramalho, J. & Costa, L. (2017). Os fatores psicossociais de risco na atividade de técnicos superiores de segurança no trabalho. *Open edition Jornal*, V. 13 (2), <https://doi.org/10.4000/laboreal.359>
- Ramos, M. I. (2022). Os Riscos Psicossociais na atividade de Técnicos de Segurança em Serviços Externos e em Serviços Internos. (Dissertação de mestrado) Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto.

- Rodrigues, C.M. L., & Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19, 571-579. ISSN 1984-6657, <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>
- Sinval, J., Queiros, C., Paisan, S., & Marôco, J. (2019). Adaptação Transcultural do Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) para o Brasil e Portugal. 10, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>
- Sousa, V, D; Driessnack M & Mendes, I. A. C. (2007). Revisão dos desenhos de pesquisas relevantes para a enfermagem. Parte 1: Desenhos de de pesquisa quantitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507, <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Sousa, A., (2009). Coeficiente de correlação de Pearson e correlação de Spearman. O que medem e em que situações devem ser utilizados?. *Correio dos Açores*, 21 de março
- Sociedade Portuguesa da Saúde. (2022). Avaliação e Promoção da Saúde Psicossocial no Trabalho. *Revista Psicologia, Saúde e Doenças*, Vol. 23 (2), 544-550, ISSN 2182-8407, <https://doi.org/10.15309/22psd230225>.
- Schuster, M., Dias, V., & Battistell, L. (2016, 2018). Inventário de Burnout de Oldenburg: A influencia do gênero, ocupação e supervisão. V. 8 (1), RAUnP – ISSN 1984-4204; <https://doi.org/10.21714/raunp.v8i1.718>
- Schuster, M., Dias, V., (2018). Oldenburg Burnout Inventory - validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil. *Temas Livres*, 23 (2), 553-562, <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.27952015>
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A. C., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J. & Nossa, P. (2011). Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Portugal e Países Africanos de Língua oficial Portuguesa. Universidade de Aveiro.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46 (2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Wischnitzki, E., Amler, N., Hiller, J., & Drexler, H. (2020). Gestão do Risco Psicossocial na Profissão Docente - Uma revisão sistémica. *Revista Segurança e Saúde no Trabalho*, 11 (4), 385-396, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.09.007>

ANEXOS

ANEXO I – Teste T-student Variáveis burnout

	t	df	Significância		Diferença média
			Valor de Teste = 3		
			Unilateral p	Bilateral p	
Despersonalização_burnout	-1,601	34	,059	,119	-,18776
exaustão_burnout	1,147	34	,130	,259	,12500
burnout_total	-,213	34	,416	,833	-,02095

Anexo II – Teste T-Student variável intenção de saída

	t	df	Significância		Diferença média	95% Intervalo de Confiança da ... Inferior
			Valor de Teste = 3			
			Unilateral p	Bilateral p		
intensão_de_saída	-,330	34	,372	,744	-,06667	-,4777

ANEXO III - Estatística amostra da variável dos riscos psicossociais

**Estatísticas de uma amostra**

	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
exigencias_quantitativas	34	3,0882	,83458	,14313
exigencias_cognitivas	34	4,0980	,72720	,12471
exigencias_emocionais	35	3,2571	,79247	,13395
exigencias_esconder_emoções	35	3,4286	,62004	,10481
influencia_no_trabalho	34	3,1029	,59390	,10185
possibilidade_desenvolvimento	34	3,6397	,73904	,12674
previsibilidade_trabalho	35	3,4857	,61220	,10348
transparencia_do_papel_laboral	35	3,4000	,64067	,10829
reconhecimento	35	3,0571	,96460	,16305
conflito_papeis_laborais	35	3,5643	,82101	,13878
comunidade_social	35	1,2095	,29245	,04943

ANEXO IV – Teste T-student para os riscos psicossociais

	Valor de Teste = 3				
	t	df	Significância		Diferença média
			Unilateral p	Bilateral p	
exigencias_quantitativas	,616	33	,271	,542	,08824
exigencias_cognitivas	8,804	33	<,001	<,001	1,09804
exigencias_emocionais	1,920	34	,032	,063	,25714
exigencias_esconder_emoções	4,089	34	<,001	<,001	,42857
influencia_no_trabalho	1,011	33	,160	,320	,10294
possibilidade_desenvolvimento	5,047	33	<,001	<,001	,63971
previsibilidade_trabalho	4,694	34	<,001	<,001	,48571
transparencia_do_papel_laboral	3,694	34	<,001	<,001	,40000
reconhecimento	,350	34	,364	,728	,05714
conflito_papeis_laborais	4,066	34	<,001	<,001	,56429
comunidade_social	-36,220	34	<,001	<,001	-1,79048

Subescalas	Itens	$\alpha$	Média	DP
Exigências quantitativas	3	.63	2,48	0,86
Ritmo de trabalho	1	*	3,18	1,00
Exigências cognitivas	3	.60	3,79	0,71
Exigências emocionais	1	*	3,42	1,15
Influência no trabalho	4	.70	2,83	0,89
Possibilidades de desenvolvimento	3	.76	3,85	0,81
Previsibilidade	2	.72	3,23	0,92
Transparência do papel laboral	3	.76	4,19	0,72
Recompensas	3	.82	3,71	0,87
Conflitos laborais	3	.67	2,94	0,69
Apoio social de colegas	3	.71	3,44	0,77
Apoio social de superiores	3	.87	3,13	0,97
Comunidade social no trabalho	3	.85	3,97	0,81
Qualidade da liderança	4	.90	3,49	0,93
Confiança horizontal	3	.29**	2,79	0,64
Confiança vertical	3	.20**	3,60	0,60
Justiça e respeito	3	.79	3,37	0,81
Auto-eficácia	2	.67	3,90	0,67
Significado do trabalho	3	.82	4,03	0,72
Compromisso com o local de trabalho	2	.61	3,40	0,90
Satisfação no trabalho	4	.82	3,37	0,75
Insegurança laboral	1	*	3,13	1,47
Saúde geral	1	*	3,44	0,91
Conflito trabalho-família	3	.86	2,67	1,05
Problemas em dormir	2	.84	2,46	1,05
Burnout	2	.83	2,70	0,97
Stress	2	.73	2,70	0,90
Sintomas depressivos	2	.80	2,35	0,91
Comportamentos ofensivos	4	.78	1,23	0,48

ANEXO VI - Teste de T-Student com a variável exigências quantitativas com o valor de teste de referência nacional

	t	df	Significância		Diferença média
			Unilateral p	Bilateral p	
exigencias_quantitativas	4,250	33	<,001	<,001	,60824