

José Rebelo dos Santos e Maria Amélia Marques (coordenadores)

**DESAFIOS PARA A GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS NO SÉC. XXI:
TENDÊNCIAS, ESTRATÉGIAS E
PRÁTICAS – VI CONFERÊNCIA de
INVESTIGAÇÃO E INTERVENÇÃO EM
RECURSOS HUMANOS**

**(18 e 19 de fevereiro de 2016, atas da conferência, Setúbal,
ESCE/IPS)**

Editor: Instituto Politécnico de Setúbal

ISBN 978-989-99598-0-4

Setúbal, dezembro de 2016

Índice

OS DESAFIOS DO SIADAP: DEFINIR, DESAFIAR, MONITORIZAR, CAPACITAR, FORMAR, RESPONSABILIZAR, AVALIAR E MOTIVAR	
Filipa Matias Magalhães e Maria Leitão Pereira	3
QUEM É QUEM NA GESTÃO DAS IPSS'S DO CONCELHO DE FELGUEIRAS	
Marta Ferreira Vidal e José António Oliveira	9
DIVULGACIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL SOBRE PRÁCTICAS LABORALES POR LAS EMPRESAS DEL SECTOR FINANCIERO DEL IBEX35	
Dolores Gallardo-Vázquez e Raúl Reyes-Márquez	21
PORQUE TEM A FUNÇÃO PÚBLICA UM REGIME DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISTINTO DO EXISTENTE NO SECTOR PRIVADO?	
Filipa Matias Magalhães	34
O PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO NA PERSPETIVA DOS TRABALHADORES – O CASO DE UMA EMPRESA DO SETOR AUTOMÓVEL	
Patrícia Pires e José Rebelo dos Santos	38
LE@DER 3.0 ACADEMY	
Simonetta Manzini, Ana Barroca e Catarina Neto	54
FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO	
Sérgio Gonçalves e Anabela Correia	63
CARATERIZAÇÃO DO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO – UM ESTUDO EM SEIS EMPRESAS	
Maria de Fátima Fernandes e José Rebelo dos Santos	73
BURNOUT: UM ESTUDO EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE	
Rebecca Demarchi dos Santos e Anabela Correia	91
OS NOVOS DESAFIOS DA COMUNICAÇÃO NA SUSTENTABILIDADE E NA RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA DAS ORGANIZAÇÕES	
Nelsón António Martins Gonçalves Marujo e Sandra Miranda	102
PAPÉIS PROFISSIONAIS DOS GESTORES DE RECURSOS HUMANOS: UMA REFLEXÃO A PARTIR DE TESTEMUNHOS ESCRITOS	
António José de Almeida	116
A MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
Maria Leitão Pereira	124
PARTICIPAÇÃO CÍVICA: CONTRIBUTO PARA A VALIDAÇÃO DE UMA ESCALA E ANÁLISE ENTRE GERAÇÕES (BABY BOOMERS, GENERATION X & MILLENNIALS)	
Liliana Faria, Belén Rando, Ivo Dias, Áures Rodrigues e Francisco Cesário	131

FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Sérgio Gonçalves
sergio.assuncao.goncalves@gmail.com
Instituto Politécnico de Setúbal

Anabela Correia
anabela.correia@esce.iips.pt
Instituto Politécnico de Setúbal & GOVCOOP

Resumo

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são uma das grandes ameaças contemporâneas para a saúde e segurança dos trabalhadores. Este estudo tem como objetivo analisar a perceção dos trabalhadores, de uma empresa prestadora de serviços de segurança privada, sobre os riscos psicossociais relacionados com o trabalho. A amostra é constituída por 85 Operadores de Central de Segurança. Para avaliar os riscos psicossociais utilizou-se o Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ (Kristensen et al., 2005). Verificamos que estes trabalhadores se encontram numa situação de moderada a baixa exposição a riscos psicossociais. Constatou-se ainda a existência de relações e diferenças estatisticamente significativas entre alguns dos riscos psicossociais e algumas das variáveis demográficas e profissionais. Os resultados obtidos são discutidos no contexto da saúde e bem-estar destes profissionais.

Palavras-chave: Riscos psicossociais, Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ, condições de trabalho.

Introdução

O mundo do trabalho está a passar por transformações que implicam novos desafios em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores. Estas transformações levam ao surgimento de riscos psicossociais. Esses riscos, que estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, bem como com o seu contexto económico e social, suscitam um maior nível de stress e podem originar uma grave deterioração da saúde mental e física. Em 2005, mais de 20% dos trabalhadores dos 25 Estados-Membros da União Europeia acreditavam que a sua saúde estava em risco devido ao stress relacionado com o trabalho. Em 2002, o seu custo económico anual na União Europeia foi estimado em 20 000 milhões de euros (EU-OSHA, 2007). Os fatores psicossociais são as características da organização do trabalho que estão relacionados com vários problemas de saúde (Font et al., 2011).

Nas últimas décadas temos assistido a transformações profundas no que diz respeito à natureza dos trabalhadores, do trabalho, das condições de trabalho e da vida profissional, devido a fatores como a globalização, a economia de mercado livre, as novas tecnologias de informação, a crise económica e subsequente recessão (EU-OSHA, 2007). O ambiente de trabalho e da organização e a gestão do trabalho são fatores de risco psicossociais que se forem mal geridos, terão consequências negativas para a saúde dos trabalhadores como o stress no trabalho, burnout e mobbing. Izquierdo (2012) refere que os riscos psicossociais representam mais de um terço dos acidentes e

doenças relacionadas ao trabalho e que 17% das baixas por doença estão ligadas a estas patologias. Também se observou que 30% dos trabalhadores europeus sofrem de stress relacionado com o trabalho, muitas vezes sob o amplo diagnóstico de stress ocupacional, mas também contemplando burnout e mobbing. Ainda assim, os dados europeus confirmam que 9% dos trabalhadores têm sido afetados por mobbing, 20% sofrem de burnout e 22% têm algum tipo de stress no trabalho. As organizações para se manterem competitivas e sobreviverem num mercado global, podem expor os profissionais a situações desgastantes, como a urgência de maior produtividade associada à redução de trabalhadores, à pressão do tempo, ao aumento quer da complexidade das tarefas, quer de expectativas irrealizáveis e das relações laborais, podendo gerar tensão, fadiga e esgotamento profissional, assumindo-se como fatores psicossociais responsáveis por situações de stress ocupacional (Font et al., 2011).

Os dez principais riscos psicossociais emergentes podem agrupar-se nas cinco áreas seguintes: novas formas de contratos de trabalho e insegurança no emprego; a mão-de-obra em envelhecimento; intensificação do trabalho; exigências emocionais elevadas no trabalho; difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada. Os problemas profissionais podem repercutir-se na vida privada das pessoas. O trabalho incerto e ocasional, os grandes volumes de trabalho e os horários de trabalho variáveis e imprevisíveis, sobretudo quando o trabalhador não tem qualquer possibilidade de os ajustar às suas necessidades pessoais, podem originar um conflito entre as exigências profissionais e a vida privada. O resultado é uma difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada, que afeta negativamente o bem-estar do trabalhador (EU-OSHA, 2007).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2011) o objetivo da Segurança e Saúde no Trabalho consiste em melhorar as condições e o ambiente de trabalho. A saúde no trabalho abrange a promoção e a manutenção do mais alto grau de saúde física e mental e de bem-estar social dos trabalhadores em todas as profissões. Neste contexto, a antecipação, a identificação, a avaliação e o controlo de riscos com origem no local de trabalho, ou daí decorrentes, que possam deteriorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, são os princípios fundamentais do processo de avaliação e de gestão de riscos profissionais. O possível impacto nas comunidades envolventes e no meio ambiente deve ser igualmente tomado em consideração.

Com este estudo pretende-se analisar a perceção dos trabalhadores, de uma empresa prestadora de serviços de segurança privada, em Portugal, face aos riscos psicossociais. Para além disso, pretende-se analisar a relação dos factores de risco psicossociais com os factores demográficos (idade, habilitações académicas, estado civil, género) e profissionais (tipo de vínculo contratual, antiguidade na empresa, horas diárias de trabalho). Consideramos que este estudo contribuirá para dar a conhecer à empresa prestadora de serviços de segurança privada e às restantes empresas do setor, os riscos psicossociais aos quais os trabalhadores estão expostos, dando-lhe a possibilidade de atuar para eliminar ou reduzir os riscos.

Método

Amostra

A organização que vai ser objeto de estudo é uma empresa do sector da segurança privada, mais concretamente da área da vigilância humana e segurança eletrónica. Esta empresa tem duas Centrais de Segurança em Portugal, nas quais exercem funções 85 Operadores de Central, dispersos por várias áreas geográficas (Porto, Lisboa, Setúbal e Algarve). Destes trabalhadores a exercer funções na empresa, obtivemos uma taxa de resposta de 94%, que corresponde a 80 respondentes, que constituem a amostra do nosso estudo. Os respondentes são na sua maioria masculinos (81,8%). A grande maioria situa-se na faixa etária dos 30 aos 39 anos (55%). Relativamente à variável estado civil 43,8% são casados ou vivem em união de facto. No que respeita às habilitações literárias 60% concluiu o ensino secundário. Quanto à antiguidade na organização verificámos que a grande maioria encontra-se na organização há mais de 9 anos, com uma representatividade de 40%. Finalmente no que concerne ao número de horas que trabalha por dia, verificámos que 52,5% trabalha de 8-12 horas diariamente.

Instrumento

O instrumento utilizado para determinação dos factores de risco psicossociais foi o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), versão média (Kristensen et al., 2005) adaptado por Silva et al. (2012) a Portugal e aos países africanos de língua oficial portuguesa. O questionário é composto por 76 questões que permitem obter 28 subescalas. De modo a verificar a consistência interna das escalas utilizadas (COPSOQ) calculou-se o *Coefficiente Alpha de Cronbach* obtendo-se o valor de $\alpha=0,84$. No quadro I apresentamos os *coeficientes* encontrados no nosso estudo para as diferentes escalas,

assim como, para comparação, os coeficientes encontrados para a população portuguesa.

Quadro 1. Coeficientes Alfa de Cronbach do estudo e amostra portuguesa

Subescalas	Coeficientes Alfas de Cronbach	
	Estudo	Amostra portuguesa
Exigências quantitativas	0,57	0,63
Ritmo de trabalho*	*	*
Exigências cognitivas	0,51	0,60
Exigências emocionais*	*	*
Influência no trabalho	0,73	0,70
Possibilidade de desenvolvimento	0,75	0,76
Previsibilidade	0,76	0,72
Transparência do papel laboral	0,72	0,76
Recompensas	0,78	0,82
Conflitos laborais	0,75	0,67
Apoio social dos colegas	0,65	0,71
Apoio social dos superiores	0,85	0,87
Comunidade social no trabalho	0,84	0,85
Qualidade da liderança	0,88	0,90
Confiança horizontal	0,34	0,29
Confiança vertical	0,27	0,20
Justiça e respeito	0,78	0,79
Auto-eficácia	0,32	0,67
Significado do trabalho	0,83	0,82
Compromisso face ao local de trabalho	0,71	0,61
Satisfação no trabalho	0,77	0,82
Insegurança laboral*	*	*
Saúde geral*	*	*
Conflito trabalho/família	0,81	0,86
Problemas em dormir	0,80	0,84
Burnout	0,82	0,83
Stress	0,86	0,73
Sintomas depressivos	0,87	0,80
Comportamentos ofensivos	0,90	0,78

*Não é possível calcular o Alfa de Cronbach uma vez que a subescala é constituída por apenas um item

Constatamos que praticamente todas as escalas apresentam valores superiores a 0,60, à exceção das escalas exigências quantitativas, exigências cognitivas, apoio social dos

colegas, confiança horizontal, confiança vertical e auto-eficácia, não sendo os valores satisfatórios. No estudo aplicado à população portuguesa, por Silva et al., (2012), no qual foi utilizada a versão portuguesa do COPSOQ, as subescalas confiança horizontal e confiança vertical, também apresentam valores abaixo dos 0,60 nas subescalas exigências quantitativas, exigências cognitivas e auto-eficácia os valores estão muito próximos dos 0,60, sendo contudo valores mais elevados do que os apresentados no presente estudo. O *Coeficiente Alfa de Cronbach*, poderia ser aumentado se, à semelhança de outros estudos, agrupássemos as subescalas, pois as subescalas que apresentam valores mais baixos seriam absorvidas nas dimensões criadas. Não o fizemos para manter a estrutura fiel ao estudo aplicado à população portuguesa por Silva et al. (2012). Podemos considerar que os valores por nós obtidos para a consistência interna, são na sua maioria semelhantes aos encontrados por Silva et al. (2012), à exceção dos já referidos, podendo considerá-los aceitáveis, mas não ideais.

Procedimento

Os questionários foram entregues pelo autor do estudo. Para garantir a confidencialidade das respostas, anexou-se a cada questionário um envelope, tendo sido solicitado que colocassem os questionários nos mesmos após preenchimento, fechados e depositados em caixas deixadas para o efeito. A aplicação do instrumento de recolha de dados decorreu de setembro a outubro de 2015.

Resultados

Análise dos riscos psicossociais

Nos quadros 2 e 3 apresentamos as médias e os desvios-padrão das dimensões da COPSOQ. De acordo com Silva et al. (2012), podemos situar a média obtida em determinado fator em tercis, ou seja, a divisão da amplitude da cotação dos itens (1 a 5), de cada subescala, em três partes iguais, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66. Esta divisão tripartida assume uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, nomeadamente: verde (situação favorável para a saúde), amarelo (situação intermédia) e vermelho (risco para a saúde).

No quadro 2, assinalamos as subescalas em que o valor mais alto corresponde ao valor que representa maior exposição aos riscos psicossociais, sendo que o ponto de corte para a presença de valores críticos, situa-se nos 3,66 e o ponto de corte para os melhores

valores, situa-se nos 2,33. As subescalas com melhores pontuações foram: as exigências quantitativas (2,59), os sintomas depressivos (2,24) e os comportamentos ofensivos (1,44). As subescalas exigências cognitivas (3,87) e insegurança laboral (3,77) apresentam valores críticos. Podemos verificar através dos resultados obtidos, que nas subescalas exigências cognitivas e insegurança laboral existe um elevado risco psicossocial, sendo que nas restantes escalas o mesmo não se verifica, pois as mesmas encontram-se dentro dos parâmetros definidos como não risco psicossocial, pois os valores estão assinalados a amarelo e verde.

Quadro 2 . Média e desvio padrão das escalas do COPSOQ

Variável	Média	Desvio Padrão
Exigências quantitativas	2,59	0,74
Exigências cognitivas	3,87	0,52
Conflitos laborais	3,13	0,63
Insegurança laboral	3,77	1,28
Saúde geral	2,39	0,84
Conflito trabalho/família	3,03	0,87
Problemas em dormir	2,58	0,99
Burnout	2,69	0,82
Stress	2,71	0,73
Sintomas depressivos	2,24	0,78
Comportamentos ofensivos	1,44	0,73

Nas subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao valor de maior exposição aos riscos psicossociais (quadro 3), o ponto de corte para a presença de valores críticos é de 2,33, sendo que o ponto de corte para os melhores valores é de 3,66. Não foram identificados valores críticos nestas subescalas. As subescalas com melhor pontuação foram: possibilidade de desenvolvimento (3,85), transparência do papel laboral desempenhado (4,21), recompensas (3,70), comunidade social no trabalho (3,91), auto-eficácia (4,03), significado do trabalho (4,18) e satisfação no trabalho (3,70).

Quadro 3 . Média e desvio padrão das escalas do COPSOQ

Variável	Média	Desvio Padrão
Influência no trabalho	2,88	0,83
Possibilidade de desenvolvimento	3,85	0,74
Previsibilidade	3,33	0,81
Transparência do papel laboral	4,21	0,62
Recompensas	3,70	0,71
Apoio social dos colegas	3,55	0,63
Apoio social dos superiores	3,22	0,86
Comunidade social no trabalho	3,91	0,73
Qualidade da liderança	3,38	0,80
Confiança horizontal	2,85	0,49
Confiança vertical	3,55	0,42
Justiça e respeito	3,47	0,66
Auto-eficácia	4,03	0,53
Significado do trabalho	4,18	0,76
Compromisso face ao trabalho	3,27	0,94
Satisfação no trabalho	3,70	0,62

Análise dos resultados do COPSQ em função das características individuais

Em relação aos fatores sociodemográficos que influenciam os riscos psicossociais, verificamos que o sexo, idade, estado civil e habilitações literárias, parecem ser os fatores mais relacionados com os riscos psicossociais.

Relativamente ao sexo, estudos anteriores de Silva et al. (2012) verificaram que os trabalhadores do sexo masculino apresentavam valores mais elevados do que as mulheres, o que está de acordo com os nossos resultados, sendo que as diferenças encontradas no estudo de Silva et al. (2012), foram nas subescalas ritmo de trabalho, exigências emocionais, influência no trabalho, possibilidades de desenvolvimento, apoio social dos superiores, comunidade social no trabalho, qualidade da liderança, justiça e respeito, auto-eficácia, satisfação no trabalho, insegurança laboral, problemas em dormir, burnout, stress, sintomas depressivos e comportamentos ofensivos. No

nosso estudo as diferenças foram encontradas nas subescalas influência no trabalho, possibilidades de desenvolvimento, conflitos laborais, auto-eficácia, problemas em dormir, burnout e stress.

No que respeita à idade, Silva et al. (2012) verificaram que os trabalhadores mais jovens apresentam uma maior exposição aos riscos psicossociais, nomeadamente nas subescalas exigências quantitativas, exigências cognitivas, previsibilidade, transparência do papel laboral desempenhado, conflitos laborais, conflito trabalho/família, justiça e respeito e stress. Silva et al. (2012) referem que os mais jovens apresentam maior carga e ritmo de trabalho, mais ambiguidade nos papéis laborais desempenhados mas também mais confiança nos colegas. Estes dados podem ser explicados tendo em conta a sua menor idade (e eventual menor experiência) e portanto, melhor condição física e menos estatuto profissional, o que contribui para que lhes seja exigido mais em termos de carga de trabalho, em menor tempo de execução, aliado à falta de objetivos claros no trabalho. Na realidade laboral portuguesa, é reconhecido que o aumento da idade/experiência do trabalhador acarreta tendencialmente uma maior responsabilidade nas funções desempenhadas e perceção de influência, associada muitas vezes a cargos mais elevados na hierarquia organizacional (Silva et al., 2012).

Quanto ao estado civil, os trabalhadores casados / união de facto revelam maior perceção dos riscos psicossociais. Os trabalhadores solteiros, divorciados e outro são os que têm menor perceção. Resultados semelhantes foram encontrados por Duarte (2011).

Relativamente às habilitações literárias da amostra do nosso estudo, os trabalhadores com o ensino superior apresentam maior perceção dos riscos psicossociais, relativamente aos trabalhadores com o ensino básico e com o ensino secundário. Os trabalhadores com o ensino básico apresentam valores médios mais elevados nas subescalas problemas em dormir, burnout e sintomas depressivos. Os trabalhadores com o ensino secundário apresentam valores médios mais elevados nas subescalas influência no trabalho, comunidade social no trabalho, qualidade da liderança, confiança vertical e justiça e respeito. Os estudos de Silva et al. (2012) e Gomes (2014) concentraram-se em setores e profissionais específicos, com um número elevado nível de licenciados e os resultados demonstraram que os trabalhadores com o ensino superior apresentaram valores médios superiores para as subescalas saúde geral, burnout e stress, enquanto os trabalhadores com o ensino básico apresentaram valores médios mais elevados para as subescalas problemas em dormir e sintomas depressivos. Estes resultados podem-se

explicar pelo fato de as funções exercidas pelos Operadores requererem um nível elevado de concentração e rigor e muitas vezes ser praticado um horário extraordinário. No entanto, a exigência e responsabilidade da função é mais reduzida do que noutras áreas profissionais.

Em relação aos fatores socioprofissionais que influenciam os riscos psicossociais, verificamos que o tipo de vínculo contratual, a antiguidade na empresa e as horas diárias de trabalho, parecem ser os fatores mais relacionados com os riscos psicossociais. No que respeita ao tipo de vínculo contratual, constatamos que os trabalhadores com contrato a termo certo encontram-se mais expostos a riscos psicossociais, nomeadamente nas subescalas transparência do papel laboral desempenhado, significado do trabalho, problemas em dormir e comportamentos ofensivos. Os resultados do nosso estudo, encontram correspondência no estudo de Duarte (2011), sendo que os trabalhadores com contrato sem termo são os melhor percecionam os riscos psicossociais. Quanto à antiguidade na empresa verificamos que existem poucas diferenças significativas. Contudo, os trabalhadores com menos de 1 ano de serviço, encontram-se mais expostos a riscos psicossociais nas subescalas exigências quantitativas e influência no trabalho. Os trabalhadores que trabalham na empresa entre 5 a 8 anos encontram-se mais expostos na subescala confiança horizontal. Os trabalhadores que exercem funções na empresa há mais de 9 anos encontram-se mais expostos a riscos psicossociais nas subescalas exigências cognitivas e burnout. No caso do nosso estudo não existem valores demasiado preocupantes. No entanto, encontram correspondência no estudo de Duarte (2011) no qual se relaciona o aumento dos anos de serviço com a diminuição da perceção dos riscos psicossociais.

Conclusão

No presente estudo pretendeu-se abordar um tema que se considera ser pertinente e que permitisse compreender melhor os níveis de riscos psicossociais que os trabalhadores da empresa em estudo estão sujeitos, e ao mesmo tempo, alargar os conhecimentos relativamente ao tema.

Este trabalho contribuiu principalmente para a avaliação dos fatores de risco psicossociais e identificação de possíveis casos de exposição a esses mesmos fatores, por parte dos Operadores de Centrais de Segurança. Desta forma, este estudo pode contribuir para o desenvolvimento de programas que visem a manutenção e a promoção

da saúde, da segurança e bem-estar dos trabalhadores. Considera-se, também, que este estudo seja uma mais-valia para a empresa de segurança privada cujos trabalhadores constituíram a nossa amostra, para as restantes empresas do setor da segurança privada e para empresas de outros setores, permitindo identificar riscos existentes na função de Operador de Central de Segurança, dando às organizações a oportunidade de atuar sobre os riscos identificados de forma a eliminá-los ou reduzi-los.

Bibliografia

- Duarte, V. (2011). *Avaliação de Riscos Psicossociais para a Saúde no Trabalho*. Viseu: Instituto Politécnico de Viseu. Dissertação de Mestrado.
- EU-OSHA (2007). Previsão dos perigos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho (SST). *Facts*.74, 1-2. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/74/view> (consultado em 10 de maio de 2015).
- Font, A., Moncada, S., Llorens, e C., Benavides, S., (2011). *Psychosocial factor exposures in the workplace: differences between immigrants and Spaniards*. Disponível em <http://eurpub.oxfordjournals.org> (consultado em 15 de agosto 2015).
- Izquierdo, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicossociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Disponível em: www.psicologia-online.com/ (consultado em 10 de maio de 2015).
- Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A. e 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), 438-449. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TcihCupOYsJ:www.sjweh.fi/download.php%3Fabstract_id%3D948%26file_nro%3D1+&cd=1&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=es (consultado em 10 de maio de 2015)
- Organização Internacional do Trabalho (2011). *Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: um instrumento para uma melhoria contínua*. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., e Nossa, P. (2012). *Copenhagen Psychosociological Questionnaire COPSQ: Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. Universidade de Aveiro.

AGRADECIMENTO: Os autores agradecem a cedência do questionário utilizado neste estudo ao Professor Carlos Silva.