

Instituto Politécnico de Setúbal



Escola Superior de Ciências Empresariais

Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita

Simão da Silva Matos

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de:

MESTRE EM SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

Orientadora: Professora Doutora Anabela Gomes Correia

Setúbal, 2014

Riscos Psicossociais no Trabalho

Agradecimentos

Agradeço a todos aqueles que tornaram possível a realização deste estudo, em particular aos meus superiores hierárquicos, nomeadamente Francis Hopkins e George Dinic que permitiram que fosse possível concretizar a recolha de dados.

A todos os meus colegas por terem disponibilizado algum do seu tempo para preencher os questionários, sem a qual este estudo não seria de todo possível.

Um especial agradecimento à minha orientadora Professora Doutora Anabela Correia, pelas suas correções e sugestões, pois, embora estando longe sempre demonstrou a sua disponibilidade, por forma a permitir que pudesse concluir com sucesso este estudo.

À minha esposa Paula Matos e às minhas filhas, Júlia Matos e Joana Matos, por todo o apoio que me manifestaram durante todo este percurso.

A todos deixo aqui o meu profundo agradecimento.

Obrigado

Riscos Psicossociais no Trabalho

Resumo

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são identificados como uma das grandes ameaças contemporâneas para a saúde e segurança dos trabalhadores.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST, 2005), por riscos psicossociais entendem-se os aspetos relativos ao desenho do trabalho, assim como à sua organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico.

Este estudo tem como objetivo identificar, a partir da perceção dos trabalhadores, a presença de riscos psicossociais relacionados com o trabalho. Foi ainda analisada a associação dos factores demográficos e profissionais com as diferentes escalas, para isso foram criadas cinco dimensões de modo a permitir facilitar a leitura dos dados obtidos.

A amostra é constituída por 306 trabalhadores, de um universo de 406 trabalhadores da empresa objecto deste estudo. Como instrumento de colheita de dados foi utilizado o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V, 2005), versão média, adaptado à realidade da organização, bem como às particularidades do país, Este questionário é constituído por oitenta e quatro questões que permitem obter vinte e quatro escalas.

De modo a facilitar a interpretação dos dados, e como preconizado por Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V (2005) e Moncada (2005), as diferentes escalas são agrupadas em cinco dimensões, exigências físicas e psicológicas, satisfação no trabalho, apoio social e familiar, valores e saúde física e psicológica. Sendo estas dimensões posteriormente associadas com os dados sociodemográficos e socioprofissionais de modo a verificar a sua influência da perceção dos riscos psicossociais pelos trabalhadores.

Verifica-se que em todas as escalas os trabalhadores encontram-se numa situação de moderada a baixa exposição a riscos psicossociais, no entanto quando se analisa a exposição a riscos psicossociais em função do estado civil, regista-se que o grupo de trabalhadores divorciados encontram-se sujeitos a elevados riscos psicossociais em relação à dimensão exigências físicas e psicológicas, assim como os trabalhadores cuja religião é o hindu

Riscos Psicossociais no Trabalho

encontram-se no grupo com maior percepção de riscos psicossociais em relação à dimensão saúde física e psicológica.

Palavras-chave

Riscos psicossociais; copenhagen psychosocial questionnaire; COPSOQ; condições de trabalho

Abstract

The work-related psychosocial risks are identified as one of the greatest contemporary threats to the health and safety of workers.

According to the European Agency for Safety and Health at Work (AESST, 2005), by psychosocial risk means the aspects related to the design work, as well as its organization and management and their social and environmental contexts, which have the potential to cause physical, social or psychological type of damage.

This study aims to identify, from the workers' perception, the presence of psychosocial risks related to work. It was also analyzed the association of demographic and occupational factors with different scales and the five dimensions that were created to allow easy reading of the data.

The sample consists of 306 workers from a group of 406 workers of the company subject of this study. As data collection instrument was used Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V, 2005), medium version, adapted to the reality of the organization, as well as to the country's particularities, This questionnaire consists of eighty four questions that allow to obtain twenty-four scales.

In order to facilitate the interpretation of data, and as recommended by Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V (2005) and Moncada (2005), different scales are grouped into five dimensions, physical and psychological requirements, satisfaction at work, social and family support, values and physical and psychological health. As these dimensions later associated with the demographic and socio-professional data so check your perception of the influence of psychosocial risks for workers.

It appears that at all scales workers are in a situation of moderate to low exposure to psychosocial risks, however when looking at exposure to psychosocial risks on the basis of marital status, it is noted that the group of workers are divorced have a high psychosocial risks in relation to the size physical and psychological requirements as well as workers whose religion is hindu are in the group with the highest perception of psychosocial risks in relation to the size physical and psychological health.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Keywords

Psychosocial risks; copenhagen psychosocial questionnaire; COPSOQ; working conditions

Riscos Psicossociais no Trabalho

Índice

Introdução	1
1. Riscos psicossociais	5
1.1. Conceito	5
1.2. Antecedentes	9
1.2.1. Fatores de risco psicossocial ligados à tarefa	11
1.2.2. Fatores de risco psicossocial ligados à organização	13
1.2.3. Outros fatores psicossociais	17
1.3. Consequências dos riscos psicossociais	17
1.3.1. Reações de comportamento	18
1.3.2. Incidentes e acidentes de trabalho	18
1.3.3. Consequências psicológicas	18
2. Metodologia	23
2.1. Objetivos	23
2.2. Amostra	24
2.3. Instrumento	24
2.3.1. COPSQ – Copenhagen psychosocial questionnaire – medium version	25
2.3.2. Qualidades psicométricas do COPSQ	29
2.4. Procedimento	31
2.5. Procedimentos estatísticos	32
3. Apresentação e análise dos resultados	34
3.1. Caracterização da amostra	34
3.2. Análise dos fatores de riscos psicossociais	39
3.3. Caracterização dos riscos psicossociais ligados ao trabalho	43
3.3.1. Riscos psicossociais associados às variáveis demográficas	43
3.3.2. Riscos psicossociais associados às variáveis socioprofissionais	46
3.3.3. Conflitos e comportamentos ofensivos	50
4. Conclusão	53

Riscos Psicossociais no Trabalho

Referências bibliográficas:	56
Anexos.....	64

Riscos Psicossociais no Trabalho

Índice de tabelas

Tabela 1 - Escalas COPSOQ e número das questões.....	26
Tabela 2 – Coeficientes Alfas de Cronbach do COPSOQ	30
Tabela 3 - Alpha de Cronbach para as dimensões.....	31
Tabela 4 - Média e desvio padrão das dimensões em estudo	31
Tabela 5 - Distribuição dos trabalhadores em função do grupo etário	35
Tabela 6 - Distribuição dos trabalhadores em função do estado civil	35
Tabela 7 - Distribuição dos trabalhadores em função da religião	36
Tabela 8 - Distribuição dos trabalhadores em função da escolaridade	36
Tabela 9 - Distribuição dos trabalhadores em função dos anos de serviço	37
Tabela 10 - Distribuição dos trabalhadores em função dos anos de serviço na mesma função.....	38
Tabela 11 - Distribuição dos trabalhadores em função do tipo de Contracto	38
Tabela 12 - Distribuição dos trabalhadores em função do estatuto	39
Tabela 13 - Calculo Estatístico dos fatores de riscos psicossociais.....	40
Tabela 14 - Média e desvio padrão das cinco dimensões.....	42
Tabela 15 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Idade e grupos de dimensões do COPSOQ.....	43
Tabela 16 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Estado Civil e grupos de dimensões do COPSOQ.....	44
Tabela 17 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Religião e grupos de dimensões do COPSOQ	45
Tabela 18 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Escolaridade e grupos de dimensões do COPSOQ.....	45

Riscos Psicossociais no Trabalho

Tabela 19 - Resultados dos testes t de student – funções de chefia e grupos de dimensões do COPSOQ	46
Tabela 20 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Tipo de Contracto e grupos de dimensões do COPSOQ.....	47
Tabela 21 - Resultados dos testes t de student – tipo de status e grupos de dimensões do COPSOQ .	48
Tabela 22 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Tempo de Serviço e grupos de dimensões do COPSOQ.....	49
Tabela 23 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Tempo de Serviço na mesma função e grupos de dimensões do COPSOQ	49

Riscos Psicossociais no Trabalho

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Distribuição percentual dos trabalhadores com funções de chefia	37
Gráfico 2 - Distribuição das escalas por tercis.....	42
Gráfico 3 - Distribuição percentual da origem das ameaças ou violência	50
Gráfico 4 - Distribuição percentual da frequência das ameaças ou violência.....	51
Gráfico 5 - Distribuição percentual dos responsáveis do Bulling	51
Gráfico 6 - Distribuição percentual da frequência que ocorre situações de Bulling	52

Índice de anexos

Anexo 1 – Primeiro <i>Email</i> enviado aos trabalhadores	65
Anexo 2 – Segundo <i>email</i> enviado aos trabalhadores.....	67
Anexo 3 – Questionário COPSQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire – medium version.....	69
Anexo 4 – Slides da Apresentação aos trabalhadores “Riscos Psicossociais no Trabalho”	82

Lista de abreviaturas

CV	Coeficiente de Variação
Dp	Desvio padrão
Et al.	E outros
EUA	Estados Unidos da América
ISTAS	Instituto Sindical de Trabalho, Ambiente e saúde (Espanha)
K/StdError	Valor de Kurtosis dividido pelo erro (medida de achatamento)
N	Número total da amostra
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
Sk/StdError	Valor Skweness dividido pelo erro (medida de enviesamento)
PSPP	Software for statistical analysis, Free Software Foundation, Inc.

Parte I – Enquadramento Teórico

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. De acordo com Agência Europeia para a Segurança no Trabalho (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 (EU-OSHA), o seu custo económico anual na UE-15 foi estimado em 20 000 milhões de euros.

As empresas para permanecerem no mercado, enfrentam uma forte pressão dos grandes grupos económicos internacionais, para permanecerem no mercado procuram adaptar-se à nova realidade mundial com métodos cada vez mais rigorosos de administração empresarial, controle do capital financeiro, novas tecnologias, baixos custos de produção e mão-de-obra altamente qualificada, entre outros aspetos (WHO, 2010).

De modo a dar resposta a estas solicitações as organizações tem sofrido alterações devido à introdução de novas tecnologias, estas alterações têm aumentado os riscos psicossociais com consequências graves para a saúde dos trabalhadores.

A OMS define a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doenças.

A OMS (2010) apresentou um novo conceito o qual definiu como local de trabalho saudável. Sendo um local de trabalho saudável, aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores. Esta definição mostra como a compreensão de saúde ocupacional evolui de um foco quase exclusivo sobre o ambiente físico de trabalho para a inclusão de fatores psicossociais e de práticas de saúde individual.

Riscos Psicossociais no Trabalho

O local de trabalho está a ser cada vez mais usado como um espaço para a promoção da saúde e não só para evitar doenças e acidentes de trabalho, mas para diagnosticar e melhorar a saúde das pessoas em geral (OMS, 2010).

Conforme referido pela OMS (2010) são vários os fatores que estão na origem de riscos psicossociais que concorrem para uma maior ou menor perceção dos mesmos pelos trabalhadores, estes fatores podem estar relacionados com a organização do trabalho, cultura organizacional, estilo de gestão, apoio da gestão e segurança no local de trabalho. Uma organização do trabalho deficiente pode levar a problemas como o aumento das exigências de trabalho, pressão em relação ao cumprimento de prazos, flexibilidade nas decisões, recompensa, reconhecimento, apoio dos supervisores, clareza do trabalho, conceção do trabalho, e comunicação deficiente. A cultura organizacional, nomeadamente, falta de políticas, normas e procedimentos relacionados à dignidade e respeito para com todos os trabalhadores, no que diz respeito a assédio, intimidação, discriminação de género, estigmatização, intolerância, diversidade étnica ou religiosa e a falta de apoio a estilos de vida saudáveis também contribuem para um aumento da pressão sobre o trabalhador. O estilo de gestão da organização e de controlo no que se refere a ausência de consultas, negociações, comunicação recíproca, feedback construtivo, gestão do desempenho de forma respeitosa são igualmente fatores que propiciam uma maior perceção de riscos psicossociais pelos trabalhadores. É ainda fator de risco a falta de apoio para um equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Por sua vez o medo da perda de emprego relacionado a fusões, aquisições, reorganizações ou devido ao mercado de trabalho/economia, criam inevitavelmente falta de segurança no local de trabalho.

A crescente preocupação com o aumento dos riscos psicossociais nas organizações tem levado a que alguns autores mostrem um maior interesse na compreensão deste fenómeno (OMS 2010).

A Organização Mundial de Saúde (OMS, 1981) considera que os fatores psicossociais no trabalho podem ser definidos como os fatores que, influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo, estes têm origem no indivíduo e na estrutura da organização do trabalho. Incluem aspetos sociais, tais como as formas de interação no seio dos grupos, aspetos

Riscos Psicossociais no Trabalho

culturais, tais como os métodos tradicionais de resolução de conflitos, e aspetos psicológicos, tais como as atitudes, as crenças e os traços de personalidade.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST, 2005), por riscos psicossociais entendem-se os aspetos relativos ao desenho do trabalho, assim como à sua organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986) considera que os fatores psicossociais no trabalho consistem em interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, a natureza e das condições de trabalho, por um lado, e as capacidades, as necessidades, os costumes, a cultura e as condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho, por outro lado. Estes fatores são suscetíveis de influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho.

Com este estudo pretende-se avaliar a perceção dos trabalhadores de uma empresa de prestação de serviços técnicos de engenharia, da Arábia Saudita, face aos riscos psicossociais a que os mesmos estão expostos, com o objetivo de permitir identificar situações de elevado risco, e servir de apoio a gestão do grupo de negócio da organização. Considera-se que este estudo seja uma mais-valia para a organização, uma vez, que até à presente data não foi efetuado nenhum estudo desta natureza, sendo no entanto de referir que é política da empresa efetuar anualmente uma sondagem designada de “*great place to work*”, em que se procura identificar possibilidades de melhoria sob o ponto de vista organizativo.

Este trabalho encontra-se dividido em duas partes, enquadramento teórico e estudo empírico. Na primeira parte, enquadramento teórico, será definido o conceito associado aos riscos psicossociais, assim como os seus antecedentes, procurou-se ainda identificar os fatores de risco associados ao trabalho, bem como efetuar a sua classificação em função das consequências para a saúde dos trabalhadores. Na segunda parte, estudo empírico, serão definidos os objetivos e a metodologia a que nos propomos para a realização deste estudo, será ainda, definida a amostra e apresentados os resultados relativos à recolha de dados do questionário o qual foi disponibilizado para preenchimento pelos trabalhadores da organização.

1. Riscos psicossociais

1.1. Conceito

Desde 1950 que os aspetos relacionados com os riscos emergentes no local de trabalho têm sido cada vez mais objeto de pesquisas (Johnson, 1996; Sauter, Hurrell, Murphy, & Levi, 1998). A investigação nesta área ganhou um novo impulso com o surgimento de pesquisas sobre riscos emergentes, nomeadamente riscos psicossociais e também sobre psicologia no trabalho (Johnson & Hall, 1996), com uma mudança de foco de uma perspetiva individual para o impacto de certos aspetos do ambiente de trabalho na saúde (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000).

Riscos psicossociais são definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986), em termos das interações entre o conteúdo do trabalho, organização do trabalho e de gestão, e outras condições ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores por outro. Como tal, a OIT considera que estas interações podem provocar uma influência negativa sobre a saúde dos trabalhadores através das suas perceções e experiências (OIT, 1986). De acordo com Cox & Griffiths (2005) para definir riscos psicossociais podem ser considerados os aspetos de definição e gestão do trabalho, e os seus contextos sociais e organizacionais que têm o potencial para causar dano físico ou psicológico. Há um razoável consenso na literatura sobre a natureza dos riscos psicossociais, mas deve observar-se que novas formas de trabalho dão origem a novos riscos, alguns dos quais não estão ainda devidamente identificados e estudados (Cox, 1993). Na Europa existem algumas ferramentas para a avaliação dos riscos psicossociais bem como os seus impactos sobre a saúde e segurança dos trabalhadores e da salubridade das organizações, tais como produtividade, qualidade dos produtos e serviços e de clima organizacional em geral.

Os riscos psicossociais são a causa de algumas manifestações de *stress* relacionadas com o trabalho. Quando um trabalhador está sujeito a elevadas exigências/riscos psicossociais e ainda, quando estas exigências não são compatíveis com os seus conhecimentos e capacidades ou nas situações em que o trabalhador não encontra forma de como lidar com essas exigências eventualmente por limitação dos meios disponíveis irá experinciar situações de *stress* (OMS,

Riscos Psicossociais no Trabalho

2003). Além disso, quando o trabalhador está sujeito a experiências de *stress* durante longos períodos de tempo o mesmo pode experimentar manifestações de *burnout*, termo que também ganhou prevalência como resultado de exposição a um ambiente psicossocial pobre o que pode originar experiências resultantes de *stress* relacionado com o trabalho. Burnout tem sido definido na literatura como um estado de saúde física, emocional e mental de exaustão, que resulta do envolvimento de longos períodos em situações de trabalho que são emocionalmente exigentes (Schaufeli & Greenglass, 2001). Os riscos psicossociais, *stress*, violência relacionada com o trabalho, assédio, assédio moral (ou *mobbing*) são agora reconhecidamente grandes desafios para a saúde e segurança ocupacional (EU-OSHA, 2007).

Um em cada três trabalhadores Europeus, o que representa mais de 40 milhões de pessoas, relata que são afetados por *stress* no trabalho (EU-OSHA, 2002).

A título de exemplo, estima-se que as doenças relacionadas com os riscos psicossociais são responsáveis pela perda de 6,5 milhões de dias de trabalho a cada ano no Reino Unido. Na Suécia, em 1999, 14% em 15 mil trabalhadores encontravam-se de licença médica de longo prazo sendo a principal causa *stress* e problemas de natureza psicossocial (Koukoulaki, 2004). Num relatório da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2009) é relatado que na França as doenças relacionadas com riscos psicossociais têm um custo para a sociedade entre € 830 e € 1656 milhões.

Além disso, diversos estudos têm indicado que situações de *stress* motivadas por riscos psicossociais no trabalho estão associadas a doenças cardíacas, depressão, e diversos tipos de perturbações e há evidências consistentes de que as elevadas exigências relacionadas com as funções do trabalhador, baixo controle e desequilíbrio entre o esforço e a recompensa são fatores de risco para problemas de saúde mental e física (Johnson, 1996; Kivimäki, 2006; Rosengren, 2004; Stansfeld & Candy, de 2006; Tennant, 2001), levando assim a uma maior pressão sobre a despesa pública e o aumento dos custos de cuidados de saúde.

Apesar das evidências disponíveis, a prevenção e gestão de riscos psicossociais, não tem sido uma prioridade na agenda da formulação de políticas. Numa perspetiva mais ampla, os riscos psicossociais estão sendo cada vez mais reconhecidos como principais preocupações de saúde pública nos países industrializados (Leka & Cox, 2008). No entanto, devido aos processos de globalização e mudanças na natureza do trabalho, esses riscos não são limitados

Riscos Psicossociais no Trabalho

ao mundo desenvolvido. Nas últimas décadas tem havido uma crescente preocupação sobre as causas e as consequências para a saúde em relação à exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais, especialmente nos países industrializados, e em menor medida, e só recentemente, nos países em desenvolvimento (Kortum, 2007).

Não é por falta de consciencialização que os riscos psicossociais não são atualmente objeto de um melhor controlo, mas sim pela falta de recursos para lidar com eles (OMS, 2007a), pois as organizações já se debatem com a dificuldade em controlar outros riscos ocupacionais mais conhecidos, como por exemplo *stress* do trabalho, violência no trabalho e assédio, etc. Embora alguns estudos fossem realizados em países em desenvolvimento, particularmente na América Latina, os que existem não são suficientemente aprofundados para analisar completamente a influência das diferenças culturais e comportamentais, que variam de um país para outro. Portanto, a nível global, são poucas as evidências epidemiológicas sobre a exposição da população trabalhadora aos fatores de riscos psicossociais, assim como os resultados sobre a saúde dos trabalhadores (Concha-Barrientos, 2004).

As mudanças que se têm registado relacionadas com o trabalho são variadas. Elas incluem alterações na população ativa, mudanças na natureza do trabalho e da organização do trabalho, e as mudanças na natureza da vida profissional. Estas representam um desafio significativo para a saúde ocupacional e segurança dos trabalhadores, devido ao seu impacto direto e indireto, mas também por causa do desafio que apresentam para os sistemas de vigilância da saúde usados tradicionalmente (Dollard, 2007). A questão mais saliente em relação às consequências de mudanças no mundo do trabalho relaciona-se com o aumento da exposição a riscos psicossociais e o surgimento de novos riscos que precisam ser identificados, com o fim de reduzir os riscos associados à saúde e segurança (EU-OSHA, 2007). Há fortes evidências que indicam que existe uma associação entre problemas de saúde no local de trabalho e a exposição a riscos psicossociais, ou a uma interação entre riscos físicos e riscos psicossociais, para uma matriz de resultados de saúde no nível individual e no nível organizacional (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000). Especificamente, os riscos psicossociais no local de trabalho tem demonstrado ter um impacto negativo sobre a saúde física e mental dos trabalhadores (Bonde, 2008; Bosma, 1998; Chen, Yu & Wong, 2005; Fischer, 2005; Tennant, 2001; Wieclaw, 2008), além disso, um crescente número de

Riscos Psicossociais no Trabalho

evidências indicam uma relação direta e indireta do ambiente psicossocial nas organizações nos índices de saúde, tais como o absentismo, ausência por doença, produtividade, satisfação no trabalho e forte rotatividade (Kivimaki, 2003; Spurgeon, Harrington & Cooper, 1997; Vahtera, Pentti & Kivimaki, 2004; Van DenBerg, 2009).

A exposição a riscos físicos e psicossociais podem afetar tanto a nível psicológico quanto físico a saúde dos trabalhadores. As evidências sugerem que os efeitos sobre a saúde podem ser resultado de uma exposição direta ou de uma exposição indireta motivada por efeitos de *stress* (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000). Estas duas formas que podem levar a problemas de saúde podem ser complementares quando associadas, ou seja, levam a uma maior propensão para problemas de saúde, isto é, o trabalhador está sujeito a uma elevada exposição de riscos psicossociais e simultaneamente em situação de *stress*, mesmo que a exposição seja de diferentes graus (Cox & Cox, 1993; Levi, 1984). Ainda de referir que ambas as formas de exposição e interações sinérgicas são possíveis. O resultado de efeitos que interagem de forma aditiva é simplesmente a soma dos efeitos separados; no entanto, o resultado de efeitos que interagem sinergicamente é maior do que a soma dos efeitos separados. Pode ser maior, quando um conjunto de efeitos que facilita ou intensifica o outro, ou pode ser menor, onde um conjunto atenua ou enfraquece o outro (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000).

A causa mais comum associada às queixas de saúde possibilita a compreensão de padrões de exposição e fornece informação para a procura de medidas para prevenir estes problemas. É claro que os caminhos causais para estas doenças são complexos e multifatoriais. Fatores a serem considerados incluem exposições ambientais e exposições organizacionais (Leka, 2008). A pesquisa sobre a relação risco psicossocial/*stress*/saúde tem-se concentrado em ambos os riscos físicos relacionados com o trabalho e em riscos psicossociais (Jones, 1999; Kasl, 1992; Levi, 1981; Warr, 1992, Cox, Griffiths & Rial González, 2000; Leka, 2008; Levi, 1984; NIOSH, 2002). Os efeitos dos riscos psicossociais refletem não só a sua direta ação sobre o indivíduo, mas também promovem mau estar na organização, uma vez que os trabalhadores acabam por ter consciência, ou medo por estarem expostos a riscos de natureza psicossocial. E por último pode dar origem a experiências de *stress*. Por analogia, a exposição aos riscos químicos pode ter um efeito psicológico sobre o trabalhador através de seus efeitos

diretos sobre o cérebro, e através do desagrado do seu cheiro, no entanto, a contínua exposição pode ser prejudicial podendo ter consequências para a saúde (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000).

É sabido que a exposição a riscos psicossociais pode causar problemas de *stress* o que resulta de um conjunto complexo de fenómenos dinâmicos e não apenas como uma consequência de um único evento externo agindo sobre o indivíduo. A base teórica para os acontecimentos de *stress* pode ser interacional, centrado nas características estruturais da interação da pessoa com o seu ambiente de trabalho, ou a base também pode ser transaccional, com foco no processo cognitivo e reações emocionais que regem as interações pessoa-ambiente (Tabanelli, 2008). Nos últimos 20 anos dois modelos têm dominado a descrição dos riscos psicossociais no trabalho e a sua relação com a saúde. Talvez o modelo de interação mais influente tem sido o *stress* no trabalho hipótese - exigências/controle - (Karasek & Theorell, 1990). Isto envolve duas dimensões ortogonais: exigências do trabalho, incluindo o ritmo de trabalho e funções contraditórias, e latitude de decisão, incluindo autoridade de decisão, controle e definição de responsabilidades. Supõe-se que a elevada latitude de decisão e baixa a moderada exigências de trabalho são boas para a saúde dos trabalhadores, e que a combinação de elevadas exigências de trabalho e baixo poder de decisão resultaria em piores condições de saúde. Outro modelo bastante estudado internacionalmente é o paradigma do desequilíbrio - esforço-recompensa - (Siegrist, 1996). Neste modelo, os riscos psicossociais que podem levar a situações de *stress* no trabalho, advém de um desequilíbrio entre elevadas exigências e baixas recompensas no trabalho, incluindo recompensas monetárias, promoções, segurança no emprego (Siegrist, 2009; Stansfeld, 1999).

1.2. Antecedentes

Os riscos psicossociais têm a sua origem no complexo âmbito da organização do trabalho e, embora as suas consequências negativas para a saúde não sejam tão evidentes como os acidentes de trabalho ou as doenças profissionais, podem também ter uma relevância notável, manifestando-se através de problemas como o absentismo, a rotação de pessoal, os defeitos de qualidade ou o *stress* que, em conjunto, representam importantes custos tanto em termos de saúde para as pessoas como económicos para a empresa.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Os fatores psicossociais podem ser definidos como, aquelas características das condições de trabalho e, sobretudo, da sua organização que afetam a saúde das pessoas através de mecanismos psicológicos e fisiológicos a que também chamamos de *stress* (Istas, 2004).

De uma forma empírica todos nós temos um conceito intuitivo do que seja o *stress*: uma resposta do organismo frente a uma situação que exige algum tipo de resposta, que se traduz em colocar o próprio organismo em situação de alerta para poder atuar. Este processo é normal e tem permitido o homem sobreviver até aos nossos dias. Face a uma situação de ameaça, todo o nosso corpo se prepara para fugir ou lutar e, quando a ameaça desaparece, o organismo volta para o seu estado normal (Istas, 2004).

O *stress* como risco aparece quando a situação de alerta se prolonga no tempo, impedindo o organismo de se relaxar e, portanto, ficando este num estado contínuo de tensão. Esta situação mantida no tempo pode dar lugar a todo tipo de alterações no organismo.

Portanto, o *stress* no trabalho poderia ser definido como o conjunto de reações emocionais, cognitivas, fisiológicas e do comportamento a certos aspetos adversos ou nocivos do conteúdo, da organização ou do ambiente de trabalho. É um estado caracterizado por altos níveis de excitação e de angústia, com a frequente sensação de não poder fazer frente à situação (Istas, 2004).

Entendendo-se por saúde um estado de equilíbrio físico, psíquico e social (definição da OMS), é assim evidente a necessidade de se considerar os aspetos psicossociais do trabalho não apenas como fatores de risco em relação aos quais devemos atuar para evitar consequências negativas na saúde, mas também como via de potenciação das questões positivas para a saúde dos trabalhadores, tais como o bem-estar e a satisfação no trabalho. De acordo com o referido até agora, quando ocorre um desequilíbrio entre as interações de, por um lado, o trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições da sua organização e, por outro lado, a capacidade do trabalhador, as suas necessidades, a sua cultura e a situação pessoal fora do trabalho, surgem os riscos de origem psicossocial. São muitos os fatores psicossociais de risco e, apesar de todos eles estarem relacionados entre si, podem ser classificados em fatores ligados à tarefa, fatores ligados à organização do tempo de trabalho, fatores ligados à estrutura da organização e outros fatores (Istas, 2004). Vamos de seguida descrever esses fatores:

Riscos Psicossociais no Trabalho

- Fatores ligados à tarefa: oportunidade para desenvolver as habilidades próprias, monotonia, repetibilidade, grau de autonomia, controlo sobre as pausas e sobre o ritmo de trabalho, pressão de tempos, relação entre o volume de trabalho e o tempo disponível, interrupções nas tarefas, trabalho emocional (atendimento a utilizadores, público e clientes), trabalho cognitivo, que exige grande esforço intelectual, trabalho sensorial, que exige esforço dos sentidos, etc.
- Fatores ligados à organização do tempo de trabalho: duração e distribuição dos tempos no horário de trabalho, trabalho noturno e por turnos, pausas formais e informais, etc.
- Fatores ligados à estrutura da organização: apoio social de colegas e superiores hierárquicos, quantidade e qualidade das relações sociais no trabalho, sistemas de participação, práticas de formação e informação, controlo do status, estabilidade profissional, mudanças, perspectivas de promoção, tarefas de acordo com a qualificação, estima, respeito e reconhecimento, apoio adequado, trato justo, salário, etc.
- Outros fatores psicossociais: características da empresa e do posto de trabalho, etc.

1.2.1. Fatores de risco psicossocial ligados à tarefa

Um trabalho com conteúdo é aquele que permite o trabalhador sentir que o seu trabalho é importante para a organização, que é útil no conjunto do processo em que é desenvolvido e para a sociedade em geral, e que lhe oferece a possibilidade de aplicar e desenvolver os seus conhecimentos e capacidades. Para que um trabalho seja interessante deve ser variado, deve ter certa multiplicidade de tarefas e de atribuições, o que permite, ainda, regular melhor a carga de trabalho. Contudo, deve-se ter em conta que o enriquecimento do trabalho, se for uma reestruturação para uma maior carga horizontal, não é enriquecimento, e sim um aumento da carga de trabalho. O enriquecimento de tarefas deve proporcionar uma melhoria vertical, de forma a obter um verdadeiro enriquecimento psicológico através do trabalho, aumentando o grau de controlo sobre o próprio trabalho e a introdução de tarefas novas e mais difíceis (Istas, 2004).

Riscos Psicossociais no Trabalho

Quando, de forma transitória, o trabalho nos exige demasiado ou muito pouco, podemos adaptar-nos ao mesmo, mas se esta situação se repetir de forma quotidiana, tanto por excesso (sobrecarga), como por falta (infra carga), pode tornar-se fonte de *stress*. Quando as exigências do trabalho superam a capacidade do sujeito para responder às mesmas, falamos de sobrecarga de trabalho. A sobrecarga de trabalho pode ser quantitativa ou qualitativa. No entanto quando a realização das tarefas apresenta poucas exigências ao trabalhador, fala-se de infra carga de trabalho, e, esta também poderá ser quantitativa ou qualitativa, conforme a seguir se descreve (Istas, 2004):

- Sobrecarga quantitativa: quando a pressão de tempo é alta, isto é, quando o trabalhador não pode regular o ritmo e este é elevado; quando se deve realizar grande volume de trabalho em relação ao tempo disponível; e/ou quando são numerosas as interrupções que obrigam a deixar momentaneamente as tarefas e voltar a elas mais tarde;
- Sobrecarga qualitativa: quando a realização do trabalho exige demasiado do trabalhador que o realiza e este se sente superado. Costuma aparecer quando ocorre uma mudança tecnológica e organizacional; quando um trabalhador é promovido sem ter levado a cabo previamente as ações de informação e formação correspondentes; ou nos trabalhos de atendimento a utilizadores, público e/ou clientes;
- Infra carga quantitativa: quando a atividade, física e/ou mental, da tarefa é escassa, ou quando a presença do trabalhador é necessária, mas as suas intervenções são limitadas;
- Infra carga qualitativa: quando o conteúdo do trabalho é escasso, ou quando o trabalho é pouco criativo e a realização do mesmo não permite ter iniciativa nem tomar decisões.

A autonomia com que os trabalhadores realizam as suas tarefas tem uma influência fulcral na perceção que os mesmos poderão ter sobre os riscos a que estão sujeitos, podemos diferenciar três tipos de autonomia, de tempos, operacional e organizacional e também a falta de autonomia. A autonomia de tempos cria a possibilidade do trabalhador controlar o ritmo de trabalho, a duração e distribuição das pausas e de adaptar o horário e as férias às suas necessidades. Quanto à autonomia operacional, esta permite a possibilidade ao trabalhador de alterar a ordem das tarefas, de escolher entre elas, assim como definir o modo da sua execução, permite ainda, exercer influência sobre a quantidade e a qualidade do produto. E

autonomia organizacional, permitindo ao trabalhador intervir na política da empresa, nos objetivos, normas e processos. Por fim a falta de autonomia, naturalmente, traz menor envolvimento do trabalhador na organização, afetando a sua motivação, criando insatisfação e reduzindo o seu rendimento no trabalho. Além disso, se esta falta de controlo se prolongar no tempo, pode gerar ansiedade e alterações psicossomáticas.

Na maioria dos processos automatizados, a organização e o ritmo de trabalho dependem do equipamento, limitando a tarefa do trabalhador a uma série de operações rotineiras e repetitivas, perdendo-se a visão do conjunto do processo produtivo e originando o empobrecimento do conteúdo do trabalho e um aumento da monotonia. Além disso, a informação recebida e tratada costuma aparecer num ecrã, na forma de símbolos, sinais e gráficos que exigem interpretação, mais ou menos rápida em função da tarefa que se realiza, o que aumenta a carga mental do trabalho. Pode ocorrer igualmente um empobrecimento das relações pessoais e das possibilidades de comunicação com outros trabalhadores, aparecendo o risco de isolamento.

1.2.2. Fatores de risco psicossocial ligados à organização

A quando da necessidade de definir a carga horária do período de trabalho diário é preciso considerar as necessidades de recuperação física e mental do organismo humano. O período de descanso deverá permitir a recuperação da fadiga e será mais ou menos longo em função da maior ou menor atividade física ou mental desenvolvida. Quanto à distribuição do período de trabalho diário podemos diferenciar horário contínuo, interrompido e flexível. Em geral, o mais recomendável é o horário flexível, dando uma margem de tempo no início e no fim do horário de trabalho que permita o trabalhador realizar as suas atividades pessoais (Istas, 2004).

O horário por turnos tem uma incidência direta na saúde, e afeta em maior ou menor medida dependendo de cada pessoa. O conjunto de problemas que apresenta o trabalho por turnos centra-se nas consequências decorrentes da mudança constante dos horários de trabalho, da incidência que o horário de tarde tem na vida familiar e social e das repercussões diretas do trabalho noturno na saúde. Além disso, as mudanças de horário provocam uma série

Riscos Psicossociais no Trabalho

de consequências relacionadas fundamentalmente com a redução da atividade mental e da capacidade de atenção e reação, e com o equilíbrio nervoso e a fadiga, juntamente com alterações do sono que podem repercutir na saúde física, no risco de sofrer acidentes, na qualidade do trabalho e no âmbito familiar (Istas, 2004).

A distribuição das pausas está ligada ao tipo de horário de trabalho, à possibilidade de flexibilidade do horário e, sobretudo, ao tipo de tarefa (trabalho físico, contacto contínuo com clientes, etc.). Como orientação geral, podem ser propostas várias pausas curtas e uma pausa mais longa, aproximadamente na metade do período de trabalho diário, que permita uma rutura da atividade realizada (Istas, 2004).

Os trabalhadores precisam saber o que se espera deles, quais são as suas atribuições, até onde podem chegar e o que podem ou não fazer. Por isso, cada posto de trabalho deve ter uma clara definição das tarefas associadas ao mesmo. Deste modo evita-se colocar o trabalhador em situações contraditórias ou de indecisão por causa de ambiguidades ou indefinições. Além disso, também deve ser claramente definido o organigrama da gestão, o grau de autonomia, se o trabalho vai ser realizado em equipa ou não, bem como as consequências das suas decisões, de forma a evitar situações de conflito (Istas, 2004).

Conhecer a estrutura da empresa e o lugar que cada um ocupa na mesma é importante para o desenvolvimento, tanto dos trabalhadores como da própria empresa.

A liderança tem um papel preponderante na relação entre trabalhadores e as suas chefias, a classificação mais comum divide os diferentes estilos em autoritário, paternalista, *Laissez-faire* e democrático. O líder autoritário caracteriza-se pela pouca confiança nos subordinados, procurando que estes interfiram o menos possível na tomada de decisões. Os objetivos da organização e as ordens são dados "de cima" e transmitidos pela cadeia de comando da empresa. Os métodos de atuação consistem em dar ordens que devem ser cumpridas, impor ao grupo as opiniões, não informar sobre os objetivos globais, dando apenas ordens imediatas e mantendo-se afastado do grupo. Este tipo de estilo de liderança costuma resultar em bastantes tensões, competitividade entre os membros do grupo e falta de motivação daqueles que têm uma responsabilidade mínima e não encontram sentido no trabalho que realizam. O líder paternalista caracteriza-se por antepor os interesses pessoais às exigências da Organização. Este líder utiliza métodos de controlo gerais e moderados porém, ao contrário do que possa

Riscos Psicossociais no Trabalho

parecer, não facilita a participação dos trabalhadores e pode gerar mal-estar entre os membros do grupo. Quando ao tipo de líder *Laissez-faire* trata-se de um líder que exige um esforço ínfimo, abstém-se de dirigir, deixa o grupo organizar-se livremente e não oferece qualquer tipo de instrução. A consequência é que o grupo não costuma atingir os seus objetivos, ou atinge com baixa qualidade, existindo normalmente uma agressividade latente decorrente da incerteza existente. Em relação ao líder democrático este caracteriza-se por valorizar tanto a tarefa como o indivíduo, alcançando o objetivo se este tiver sentido para os membros do grupo, criando no grupo um certo grau de satisfação. O líder, antes de tomar uma decisão, consulta os membros do grupo para buscar conjuntamente uma solução e decidir a mais adequada. A função principal do comando democrático consiste em coordenar o grupo. O ambiente de trabalho criado com este tipo de liderança é muito motivador, promove o sentido da responsabilidade e o espírito de equipa, além de aumentar a qualidade do trabalho realizado e a satisfação no trabalho. A falta de consulta e participação na tomada de decisões decorrente dos estilos de liderança não democráticos, bem como a limitação da iniciativa, contribuem, em grande medida, para a falta de bem-estar dos trabalhadores (Istas, 2004).

A comunicação interna, mais propriamente a informação que o trabalhador precisa conhecer, tanto para desempenhar adequadamente o seu trabalho, como para trabalhar sem riscos para a sua segurança e saúde, deve ser transmitida de forma clara e simples e deve chegar a todo o pessoal. Daí a importância de estabelecer e manter ativos canais de comunicação eficientes, que irão favorecer a participação dos trabalhadores e que podem ajudar a reduzir a ocorrência de acidentes de trabalho (Istas, 2004).

As boas relações entre os diferentes departamentos da empresa e entre os próprios trabalhadores contribuem para a melhoria do ambiente de trabalho e da produtividade.

A possibilidade de desenvolvimento profissional é um elemento claramente motivador para os trabalhadores, especialmente quando existe uma relação entre formação e promoção. A falta da possibilidade de promoção pode provocar a perda de interesse por tudo aquilo não relacionado com a rotina diária e, por outro lado, uma formação inadequada para o desempenho dos trabalhos poderá constituir uma fonte de *stress*, tanto quando os trabalhos exigem superar as capacidades do trabalhador, como quando estas são infra utilizadas (Istas, 2004).

Riscos Psicossociais no Trabalho

As mudanças nas organizações são responsáveis pelo aumento da insegurança dos trabalhadores, assim, a introdução das mudanças necessárias para a evolução da empresa, deve ser realizada de forma adequada para evitar conflitos, deverá ser considerada as atitudes dos trabalhadores face a situações de mudança. Os trabalhadores devem ser devidamente informados, especialmente os afetados, sobre as mudanças e os seus objetivos. Deverá, quando necessário, facultar formação aos trabalhadores de modo a permitir que os trabalhadores possam compreender as suas novas funções. Deverão ainda os trabalhadores serem integrados de modo a se promover a sua participação especialmente os afetados pela mudança, ao longo de todo o processo de implementação da mesma (Istas, 2004).

A recompensa pelo trabalho realizado permite, de certo modo, que o trabalhador possa ter controlo do *status* o qual inclui a estabilidade profissional, as mudanças não desejadas, a falta de perspectivas de promoção e a inconsistência de *status*; e a estima inclui o respeito e o reconhecimento, o apoio adequado e o trato justo. A interação entre um esforço elevado e um baixo nível de recompensas, a longo prazo, representa a situação de maior risco para a saúde (Istas, 2004).

As características da empresa, nomeadamente a sua dimensão, imagem social, etc, poderão originar fatores que influenciam a maior ou menor perceção de riscos psicossociais a que os trabalhadores estão sujeitos, assim (Istas, 2004):

- Tamanho da empresa: nas grandes empresas é mais provável que exista maior organização preventiva, maiores possibilidades de receber formação em todos os aspetos e maior estabilidade no emprego, enquanto que, nas empresas pequenas costuma haver grande autonomia, maior controlo sobre o trabalho realizado e maior satisfação no mesmo;
- Imagem social: uma boa imagem social gera nos trabalhadores maior identificação com a empresa, e isto influi no ambiente de trabalho, no rendimento e na satisfação no trabalho, podendo cobrir ainda as suas necessidades de status e prestígio;
- Localização: a deslocação a outras cidades, a distância entre o local de trabalho e a morada e locais de lazer, e a influência de um espaço natural circundante, incidem diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores;

Riscos Psicossociais no Trabalho

- Atividade: a atividade da empresa pode gerar "conflito de função" se o trabalhador realizar tarefas não conforme aos seus interesses ou valores, e pode chegar a envergonhar-se do trabalho quando este entra em conflito com os interesses ou valores da sociedade, tornando-se uma fonte de insatisfação;
- Conceção do local de trabalho: o espaço disponível, a distribuição e o acondicionamento do mesmo para um determinado posto de trabalho, são fatores psicossociais a ter em conta, já que entre os seus efeitos negativos se encontram a insatisfação, o desenvolvimento de sintomatologia do stress e até mesmo manifestações psicopatológicas graves, tais como a claustrofobia ou a agorafobia, geradoras de graves episódios de angústia ou ansiedade. Cabe destacar como especialmente negativos os trabalhos que se realizam em situação de isolamento.

1.2.3. Outros fatores psicossociais

Quando existe incerteza acerca do futuro no posto de trabalho (despedimento, transferência forçada, promoção), qualquer questão é percebida como uma ameaça, aumentando o nível de *stress* e a insatisfação. Esta incerteza pode ser minimizada informando os trabalhadores afetados sobre as possíveis mudanças com a devida antecedência (Istas, 2004).

Quando uma tarefa a ser realizada ou supervisionada é perigosa, gera-se ansiedade e sentimento de ameaça no trabalhador. Nestes casos, ganha especial importância a informação e a formação dada ao trabalhador sobre a identificação dos riscos e as medidas a adotar para evitá-los (Istas, 2004).

1.3. Consequências dos riscos psicossociais

Quando as condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio, o trabalhador cria sentimentos de superioridade e confiança em si próprio, aumenta a motivação, a capacidade de trabalho, a satisfação no trabalho e melhora a sua saúde (WHO, 2010).

Se, pelo contrário, houver desequilíbrio, os efeitos podem ser diversos. Partindo da insatisfação no trabalho, podem surgir efeitos psicológicos, reações de comportamento,

consequências psicofisiológicas e, até mesmo, incidentes e acidentes de trabalho. Lembramos que é este conjunto de efeitos psicológicos, alterações de comportamento e consequências psicofisiológicas que se denomina estado de *stress*.

1.3.1. Reações de comportamento

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

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

1.3.2. Incidentes e acidentes de trabalho

Em condições psicossociais prejudiciais pode se dar origem a distrações, comportamentos inseguros, etc., e resultar em incidentes ou acidentes (WHO, 2010).

Os riscos psicossociais muitas vezes originam experiências de stress o que pode provocar alterações de natureza emocional (nervosismo, irritabilidade, ansiedade, raiva, etc.). Tais consequências podem ser muito graves e às vezes catastrófica dentro e fora do local de trabalho, referimo-nos especialmente ao risco de acidentes. Por exemplo ao afetarem um motorista, ou um maquinista, ou ainda na tomada de decisões fatais em relação ao trabalho de vigilância (central nucleares, de tráfego aéreo, etc) ou errôneas decisões administrativas tomadas em situações tensão.

1.3.3. Consequências psicológicas

A manutenção dos fatores psicossociais nocivos ao longo do tempo pode originar uma diminuição das defesas psíquicas do trabalhador, favorecendo o aparecimento de transtornos

Riscos Psicossociais no Trabalho

emocionais tais como sentimentos de insegurança, ansiedade, medo, fobias, apatia, depressão, etc. Além disso, estas alterações podem ser acompanhadas de perturbações das funções cognitivas como a atenção, a memória, o pensamento, a concentração, etc (WHO, 2010).

Foi demonstrado que existe uma relação entre os fatores psicossociais e uma série de transtornos funcionais físicos e estados psicológicos extremos (Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J., & Marmot, M, 1998). O aparecimento de um ou outro transtorno depende da sensibilidade de cada pessoa, já que este tipo de alteração costuma afetar a parte mais débil de cada indivíduo. Estes transtornos podem ser do tipo cardiovascular (enfartes), respiratório (hiperatividade brônquica, asma), transtornos de base imunitária (artrite reumatoide), gastrointestinais (dispepsia, úlcera péptica, síndrome do cólon irritável, doença de Crohn, colite ulcerosa), dermatológicos (psoríase, neuro dermite, alergias), endocrinológicos, músculo-esqueléticos (dor de costas, contracturas) e transtornos na saúde mental.

As alterações na natureza do trabalho originam grandes mudanças socioeconómicas e tecnológicas nos últimos anos, este facto juntamente com o aumento da tendências da reestruturação e redução em muitas organizações, tem resultado num aumento da subcontratação e terceirização que afeta consideravelmente os locais de trabalho (Sparks, Faragher & Cooper, 2001). Estas alterações são muitas vezes referidas coletivamente como "as mudanças no mundo do trabalho". Este termo abrange uma ampla gama de novos padrões de organização do trabalho e uma variedade de níveis: o teletrabalho e o aumento do uso da tecnologia da informação e comunicação (TIC) no local de trabalho; reestruturação, terceirização, subcontratação e globalização, com as mudanças associadas em padrões de emprego; exigências de flexibilidade dos trabalhadores, tanto em termos de número e função ou capacidades; uma proporção crescente da população ativa no setor de serviços, e um número crescente de trabalhadores mais velhos; e também trabalho em equipas autorreguladas, etc. (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000).

Há uma preocupação crescente dos efeitos que as novas formas de organização e práticas de trabalho, nomeadamente no que respeita ao emprego temporário, trabalho em casa, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e do emprego precário, podem ter sobre a saúde dos trabalhadores e das comunidades (Benavides, Benach, Diez-Roux & Roman, 2000; Sauter, S.L., Brightwell, W.S., Colligan, M.J., Hurrell, J.J., Katz, T.M., Le Grande, D. E., Lessin, N.,

Riscos Psicossociais no Trabalho

Lippin, R.A., Lipscomb, J.A., & Murphy, L.R, 2002; WHO, 2005). Na Europa, estima-se que 4,6 a 7,1% da população ativa gasta mais de 50% das suas horas de trabalho em casa (Felstead & Jewson, 2000). Vários dos principais benefícios de trabalhar em casa ou "teletrabalho" são: o reforço do equilíbrio trabalho-família, o aumento da flexibilidade, redução no deslocamento, despesas gerais reduzidas para o empregador, o aumento da base de competências para o empregador, e o aumento da produtividade. No entanto, em contraste, vários impactos negativos do teletrabalho e flexibilidade do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores têm sido documentados como isolamento social, falta de apoio, a progressão na carreira, e fronteiras indefinidas entre o trabalho e os domínios domésticos (Ertel, Pech & Ullsperger, 2001; Mann & Holdsworth, 2003; Schultz & Edington, 2007).

O emprego temporário tem aumentado nos países desenvolvidos nos últimos anos (Virtanen, 2005; NIOSH, 2002; Quinlan, 2004). Emprego temporário, trabalho a tempo parcial e o emprego precário têm sido associados ao aumento das exigências no trabalho, menor segurança no emprego, redução do controle sobre trabalho e o aumento da probabilidade de despedimento (Benach, Amable, Muntaner & Benavides, 2002; Benavides, Benach, Diez-Roux & Roman, 2000; McDonough & Amick, 2001; Quinlan, 2004; Quinlan, Mayhew & Bohle, 2001).

Num estudo realizado em 10 cidades na Finlândia envolvendo 26.592 homens e 65.759 mulheres, das quais 1332 morreram entre 1990 e 2001, (Kivimaki 2003) relataram que a mortalidade geral foi 1,2 a 1,6 vezes maior entre os empregados temporários masculinos e femininos em comparação com os trabalhadores permanentes. O emprego temporário foi associado ao aumento de mortes por consumo de álcool e ainda com tabagismo. Mudar de emprego temporário para o emprego permanente foi associado a um menor risco de morte. Numa revisão de 16 estudos realizados Murphy e Athanasou (1999) sugeriram que, apesar das limitações metodológicas, o desemprego tem efeitos negativos confiáveis sobre saúde mental.

Os novos tipos de contratos de trabalho poderão ser tão perigosos quanto o desemprego tradicional para a saúde dos trabalhadores (Benach & Muntaner, 2007). Há indicadores precoces de aumento da fadiga, depressão e dores de cabeça entre os empregados precários (Aronsson & Goransson, 1999). O equilíbrio entre as exigências do trabalho, nível de controlo e segurança económica são componentes centrais deste circuito que inclui os riscos

Riscos Psicossociais no Trabalho

psicossociais e *stress*. Trabalhadores precariamente empregados não possuem controlo sobre a extensão e duração do seu emprego, o seu salário e segurança económica, e o seu processo de trabalho. O resultado dessa falta de controlo e de insegurança, quando os empregos estão disponíveis, os baixos salários ou as pequenas margens de lucro para garantir um fluxo de renda continuada, a fadiga endémica quando se trabalha longas horas, são fatores que podem conduzir ao desenvolvimento de sentimentos de ansiedade. Entre os trabalhadores precários, os contratos podem ser de bom grado uma vez que se reduzem a insegurança económica e como por sua vez a ansiedade, no entanto contratos de curto prazo, tem inevitavelmente consequências negativas para a saúde (Mayhew, 2003). Para a maioria dos trabalhadores com contratos precários, os riscos psicossociais e os efeitos de *stress* associados são provavelmente inevitáveis

Novos sistemas de organização do trabalho, tais como a produção reduzida e a gestão da qualidade total, foram introduzidas pelos empregadores em todo o mundo industrializado para melhorar a produtividade, qualidade e rentabilidade. No entanto, poucos estudos examinaram o impacto de tal sistemas na saúde e segurança dos trabalhadores ou doenças profissionais ou ainda sobre as características do trabalho relacionadas com os riscos psicossociais.

Landsbergis & Cahill (1999) analisaram a literatura e verificaram que a produção reduzida nas empresas intensificou o ritmo de trabalho e as exigências e apenas moderadamente ou temporariamente os níveis de autoridade e capacidade de decisão, enquanto a decisão de latitude tipicamente permanece baixa. Concluindo-se que esse trabalho pode ser considerado como tendo exigências elevadas para os trabalhadores.

O problema do *stress* ocupacional é particularmente relevante para os países e regiões em desenvolvimento passando por enormes mudanças económicas e sociais. Taiwan por exemplo é uma sociedade com transformações da estrutura industrial a partir de alta tecnologia, mão-de-obra intensiva, bem como a rápida ocidentalização no trabalho e estilo de vida. Neste contexto, as evidências empíricas recentes tem mostrado que, em comparação com os trabalhadores industriais britânicos, sofrem mais de aspetos físicos e relataram melhor saúde mental para um nível semelhante de satisfação no trabalho (Lu, Chen & Hsu,1994: citado em Lu, Tsenge Cooper,1999).

Parte II – Estudo Empírico

2. Metodologia

A metodologia é um processo lógico que pretende explicar as diversas fases do processo desde a recolha de dados até ao seu tratamento estatístico com o objetivo de permitir a obtenção de informação pertinente ao objetivo pretendido.

A metodologia utilizada no presente estudo teve início com a escolha da ferramenta a utilizar em função do estudo que se pretendia elaborar, deste modo optou-se pelo Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) – na sua versão média atendendo a dimensão da organização (Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V, 2005).

Após a recolha dos dados os mesmos foram tratados informaticamente com recurso ao *software* PSPP. Com base nos cálculos efetuados procedeu-se a análise dos mesmos por forma a se poder compreender a realidade da organização no que diz respeito aos riscos psicossociais.

2.1. Objetivos

O objetivo principal deste estudo é analisar os fatores de risco psicossociais ligados ao trabalho dos trabalhadores de uma empresa de prestação de serviços técnicos de engenharia civil situada na Arabia Saudita. Para além deste aspeto pretende-se também analisar a relação das variáveis sociodemográficas (idade, o estado civil, religião e as habilitações académicas, não foi considerado o género uma vez que todos os trabalhadores são do sexo masculino) e socioprofissionais (exercícios de funções de chefia, tipo de contrato, tipo de status, tempo de serviço na organização e anos de serviço na função tipo de vínculo) quando relacionados com os fatores psicossociais ligados ao trabalho.

O presente estudo é quantitativo e exploratório, pois procedeu-se á descrição das variáveis, identificação da relação entre as mesmas e análise da relação causa/efeito. Assim conseguiu-se obter precisão nos resultados evitando distorções de análise e interpretação dos dados.

É de cariz transversal, devido à colheita de dados e posterior processamento da informação terem sido realizadas num espaço de tempo bem definido.

2.2. Amostra

Foi constituída uma amostra não probabilística por conveniência constituída por 306 trabalhadores de uma empresa prestadora de serviços de engenharia localizada na Arábia Saudita, distribuídos por diferentes atividades profissionais, nomeadamente: engenheiros civis, engenheiros mecânicos, engenheiros eletrotécnicos, engenheiros de segurança, engenheiros de redes, arquitetos, e trabalhadores dos serviços administrativos.

Foi solicitada à totalidade dos trabalhadores da empresa, 406 o preenchimento do questionário sendo que 306 responderam, o que representa 75% do total de trabalhadores da organização.

2.3. Instrumento

Utilizamos neste estudo um questionário composto por três partes (anexo 3). Tendo sido utilizado o COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) e com o objetivo de se poder associar os dados sobre riscos psicossociais foram introduzidas questões de natureza socioprofissionais e sociodemográficas. Ficando o questionário com a seguinte estrutura:

- 1ª Parte: COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) versão média, foi desenvolvido em 2000 por uma equipa de pesquisadores do Instituto Nacional de Saúde Ocupacional na Dinamarca (AMI), liderado pelo Prof. Tage S. Kristensen, mais adiante o COPSQ conforme anteriormente apresentado.
- 2ª Parte: Questões para avaliar os fatores sociodemográficos, a caracterização de natureza pessoal inclui informação sobre a idade, o estado civil, religião e as habilitações académicas, não foi considerado o género uma vez que todos os trabalhadores são do sexo masculino.
- 3ª Parte: Questões para avaliar os fatores socioprofissionais, em relação às questões de natureza Socioprofissional incluíram-se as seguintes questões de carácter profissional:

exercícios de funções de chefia, tipo de contrato, tipo de status, tempo de serviço na organização e anos de serviço na função tipo de vínculo.

2.3.1. COPSQ – Copenhagen psychosocial questionnaire – medium version

O instrumento utilizado para determinação dos fatores de riscos psicossociais foi o COPSQ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire, este questionário foi desenvolvido em 2000 por uma equipa de pesquisadores do Instituto Nacional de Saúde Ocupacional na Dinamarca (AMI), liderado pelo Prof. Tage S. Kristensen, o qual tem sido utilizado satisfatoriamente em estudos sobre riscos psicossociais nos locais de trabalho.

O Copenhagen Psychosocial Questionnaire, é uma ferramenta que reúne consenso internacional quanto à sua validade, modernidade e compreensibilidade, tendo sido adaptado para diversos países como o caso de Portugal e Espanha, por exemplo.

O COPSQ é composto por 87 questões que permitem obter 24 escalas, incluindo ainda quatro questões relativas a assédio sexual, Ameaças de violência, violência física e *Bullying*, conforme tabela 1.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Tabela 1 - Escalas COPSOQ e número das questões

Scales	Escalas	Número das questões no questionário.
Quantitative demands:	Exigências Quantitativas	1; 11; 9 e 12
Tempo, Work pace:	Ritmo de Trabalho	4; 42 e 19
Emotional demands:	Exigências Emocionais	2; 6; 20 e 31
Influence at work:	Influencia no Trabalho	3; 7; 14 e 8
Possibilities for development	Possibilidade de Desenvolvimento	21; 39; 32 e 43
Meaning of work	Significado do trabalho	22; 27 e 40
Commitment to the workplace	Compromisso face ao local de trabalho	33; 44; 28 e 15
Predictability	Previsibilidade	23 e 34
Rewards (recognition)	Recompensas (reconhecimento)	26; 30 e 36
Role clarity	Transparência do papel laboral desempenhado	24; 29 e 37
Role conflicts	Conflitos Laborais	35; 25; 38 e 41
Quality of leadership	Qualidade da Liderança	63; 64; 65 e 66
social support from colleagues	Suporte social dos colegas	16; 17 e 18
Social support from supervisors	Suporte social dos superiores	60; 61 e 62
Social community at work	Comunidade Social no Trabalho	5; 10 e 13
Job satisfaction	Satisfação no Trabalho	45; 46; 47 e 48
Work family conflict:	Conflitos trabalho/família	67; 68; 69 e 70
Trust regarding management	Confiança nas chefias	54; 55 e 56
Mutual trust between employees	Confiança mutual entre empregados	49; 50; 52 e 58
Justice and respect	Justiça e respeito	51; 53; 57 e 59
Self rated health	Autoavaliação da saúde	83
Sleeping troubles	Problema para dormir	71; 73 76 e 78
Burnout	Extenuação (burnout)	72; 74; 75 e 77
Stress	stress	79; 80; 81 e 82
Threats of violence	Ameaças ou violência	84
Bullying	Bullying	85

Riscos Psicossociais no Trabalho

Antes da aplicação do questionário procedeu-se a algumas alterações de modo a não criar situações de conflito com a cultura local. As alterações dizem respeito a supressão de duas questões referentes a conflitos ou comportamentos ofensivos, sendo uma das questões relacionadas com assédio sexual e a segunda questão relacionada com violência física, ambos aspetos são tabu na arábia saudita, pelo que se decidiu retirar as mesmas. Em termos globais esta alteração não irá alterar a estrutura do questionário, uma vez que estas questões são analisadas de forma separada, não estando as mesmas incluídas em nenhuma das escalas definidas pelos autores do questionário.

Todas as escalas do COPSOQ poderão ter uma pontuação máxima de 100 e mínimo de 0 pontos. A pontuação atribuída a cada resposta depende do número de opções disponíveis, para questões com cinco opções de resposta as mesmas são pontuadas com 100; 75; 50; 25 ou 0 pontos, para as questões apresentarem apenas quatro opções de resposta terão as seguintes pontuações 100; 66,7; 33,3 ou 0. A pontuação final de cada escala é obtida através da média das pontuações das respostas dessa escala.

Os resultados mais altos correspondem a valores elevados nas respetivas dimensões. Assim, uma pontuação elevada por exemplo sobre *burnout* significa um alto nível de *burnout*, e uma pontuação baixa por exemplo na influência significa um baixo nível de influência no trabalho. Na maioria dos casos, os níveis elevados são "bons" ou "saudáveis". As exceções são as exigências quantitativas, ritmo de trabalho, exigências emocionais, conflito de funções, conflito trabalho-família, o *burnout*, *stress* e problemas de sono, assim e de modo a poder-se mais facilmente comparar todas as escalas estes valores serão igualmente invertidos para que todas as escalas se encontrem com significado coerente.

As seguintes questões são pontuadas com "pontuação invertida": 12, 15, 52, 54, 55 e 56 (Cf anexo 3).

Foi efetuada a caracterização dos participantes em função do nível de exposição conforme definido pelos autores do COPSOQ, as respostas foram posteriormente agrupadas em três categorias: nível de alto risco psicossocial (vermelho) 0 a 40% - risco psicossocial moderado (amarelo) de 40% a 60% - nível de baixo risco psicossocial (verde) – média acima

Riscos Psicossociais no Trabalho

de 60%, Conforme definido pelos autores o valor de cada dimensão é calculado pela média simples (Kristensen e Borg, 2003).

Conforme referido pelos autores Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V (2005) no documento *“The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment”* que serve de apoio a melhor compreensão e aplicação do COPSQ, as médias entre 40 a 60 deverão ser marcadas a amarelo, as média acima de 60 a verde e abaixo de 40 a vermelho, sendo que para as dimensões: Exigências Quantitativas, Ritmo de Trabalho, Exigências Emocionais, Conflitos Laborais, Conflitos trabalho/família, Problemas para dormir, Burnout e Stress as cores vermelho e verde serão invertidas. Esta forma de identificar as escalas permite com maior facilidade identificar as áreas que apresentam maiores riscos psicossociais para os trabalhadores, correspondendo a cor verde ao menor risco, a cor amarelo a escalas com riscos moderados e a escala vermelha com elevados riscos psicossociais.

De modo a facilitar a interpretação dos dados, e como preconizado pelos autores Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V (2005) e Moncada (2005), vamos agrupar as diferentes escalas em cinco dimensões, por forma a obter os seguintes conjuntos de dimensões:

Exigências físicas e psicológicas

- Exigências Quantitativas
- Ritmo de Trabalho
- Exigências Emocionais

Satisfação no trabalho

- Influência no Trabalho
- Possibilidade de Desenvolvimento
- Previsibilidade
- Transparência do papel laboral desempenhado
- Recompensas (reconhecimento)
- Qualidade da Liderança
- Satisfação no Trabalho

Apoio social e familiar

- Conflitos Laborais
- Suporte social dos colegas
- Conflitos trabalho/família
- Suporte social dos superiores
- Comunidade Social no Trabalho

Valores

- Confiança nos colegas
- Confiança nas Chefias
- Justiça e respeito
- Significado do trabalho
- Compromisso face ao local de trabalho

Saúde física e psicológica

- Autoavaliação da saúde
- Problemas para dormir
- Burnout
- *Stress*

2.3.2. Qualidades psicométricas do COPSQ

De modo a verificar a consistência interna das escalas utilizadas (COPSQ), calculou-se o *coeficiente alpha de Cronbach*, obtendo-se o valor de COPSQ $\alpha=0,91$, o que demonstra que existe consistência interna, uma vez que o valor é superior a 0,70, conforme defendido por alguns autores. Na tabela 2, apresentamos os coeficientes alfa de Cronbach, encontrados no

Riscos Psicossociais no Trabalho

nosso estudo para as diferentes escalas, assim como, para comparação, os coeficientes Alfas de Cronbach determinados pelos autores do questionário a quando da realização do questionário teste em 2004/2005 para uma amostra de 4.732 respostas de entre adultos Dinamarqueses. Onde podemos facilmente verificar que não existem diferenças significativas, o que reforça a consistência do questionário. No entanto pode-se verificar que a escala exigências quantitativas e influência no trabalho apesentam um coeficiente alfa de *Cronbach* inferior a 0,70, conforme referido pelos autores do questionário trata-se de uma característica do mesmo pelo qu os seus autores propõem a sua alteração em futuras revisões (Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V, 2005).

Tabela 2 – Coeficientes Alfas de Cronbach do COPSQ

Escala	Coeficientes Alfas de Cronbach	
	No presente estudo	No estudo teste
Exigências Quantitativas	0.65	0.65
Ritmo de Trabalho	0.78	0.78
Exigências Emocionais	0.71	0.87
Influência no Trabalho	0.68	0.73
Possibilidade de Desenvolvimento	0.74	0.75
Significado do trabalho	0.86	0.77
Compromisso face ao local de trabalho	0.80	0.74
Previsibilidade	0.72	0.78
Recompensas (reconhecimento)	0.83	0.68
Transparência do papel laboral desempenhado	0.85	0.78
Conflitos Laborais	0.70	0.72
Qualidade da Liderança	0.92	0.87
Suporte social dos colegas	0.74	0.74
Suporte social dos superiores	0.85	0.79
Comunidade Social no Trabalho	0.80	0.86
Satisfação no Trabalho	0.90	0.82
Conflitos trabalho/família	0.88	0.79
Confiança nos colegas	0.72	0.77
Confiança nas Chefias	0.74	0.73
Justiça e respeito	0.80	0.83
Autoavaliação da saúde	-	-
Problemas para dormir	0.90	0.86
Burnout	0.90	0.83
Stress	0.92	0.81

Riscos Psicossociais no Trabalho

Conforme atrás referido de modo a podermos, com mais clareza, extrair resultados do nosso estudo, as diferentes escalas foram agrupadas em cinco dimensões exigências físicas e psicológicas, satisfação no trabalho, apoio social e familiar, valores e saúde física e psicológica. Assim na tabela 3 podemos verificar a consistência destas dimensões por análise dos Alfas de Cronbach, onde se pode constatar que todas as dimensões apresentam valores superiores a 0.70. Na tabela 4 encontramos as médias e desvio padrão para o conjunto das dimensões criadas a partir das diferentes escalas.

Tabela 3 - Alpha de Cronbach para as dimensões

Dimensão	Alpha de Cronbach
Exigências físicas e psicológicas	0.79
Satisfação no trabalho	0.93
Apoio social e familiar	0.74
Valores	0.87
Saúde física e psicológica	0.92

Tabela 4 - Média e desvio padrão das dimensões em estudo

Variable	N	Média	Std Dev
<i>Exigencias Fisicas e Psicologicas</i>	306	47,96	14,25
<i>Satisfacao no Trabalho</i>	297	58,21	17,21
<i>Apoio Social e Familiar</i>	297	59,02	12,35
<i>Valores</i>	291	58,88	18,26
<i>Saude Fisica e Psicologica</i>	258	45,8	13,71

2.4. Procedimento

Para a recolha de dados o primeiro e mais importante critério a ter em conta será o de garantir o anonimato e a confidencialidade dos dados recolhidos, assim, de modo a que estes dois pressupostos estejam garantidos decidiu-se que a colheita de dados fosse realizada através de uma base de dados em *Access*. A organização dispõe de uma intranet que é acessível por todos os trabalhadores, de referir que todos os trabalhadores da organização dispõe de computador, deste modo, o acesso ao questionário através da base de dados permitiu que todos os trabalhadores pudessem efetuar o seu preenchimento pessoalmente, e não seja de todo

possível posteriormente relacionar as respostas com o funcionário, estando deste modo seguramente garantido o anonimato e a confidencialidade.

O processo de recolha de dados, foi iniciado com uma apresentação durante a reunião mensal de segurança que teve lugar no mês de Agosto de 2014, onde foi abordado o tema “riscos psicossociais no local de trabalho” (anexo 4), assim como, apresentado a todos os trabalhadores o questionário que iria servir de base a este trabalho, assim como explicado a sua forma de preenchimento, posteriormente foi distribuído um *email* a todos os trabalhadores com as informações mais importantes, assim como o *link* para o preenchimento questionário (cf. Anexo 1). Após se ter finalizado o processo de informação e de divulgação do procedimento para preenchimento do questionário a todos os trabalhadores a base de dados foi disponibilizada para preenchimento durante cerca de 3 semanas, de 25 de Outubro de 2014 a 15 de Novembro de 2014. Durante este período foi enviado um segundo *email* a todos os trabalhadores no sentido de os lembrar para participarem no inquérito (cf. Anexo 2).

2.5. Procedimentos estatísticos

O tratamento estatístico inclui todo o processo que vai desde a recolha de dados até à sua análise e interpretação dos resultados obtidos. Inicialmente procurou-se verificar a consistência dos dados obtidos para tal usou-se algumas ferramentas estatísticas (através do software PSPP). Com recurso a estatística descritiva podemos organizar a informação numérica de modo a obter um quadro geral das variáveis medidas numa amostra. Procedeu-se ao cálculo das frequências (absolutas (N) e percentuais (%), medidas de tendência central (Médias) e medidas de dispersão (Desvios padrão (Dp)).

Foi usado o coeficiente alfa de Cronbach para verificar a consistência interna da amostra, sendo amplamente aceite que um valor superior a 0,70 demonstra uma normal consistência interna.

De modo a determinar-se a normalidade das curvas obtidas calculou-se os valores de simetria (Skewness) e de achatamento (Kurtosis), sendo que conforme considerado por vários autores adotou-se os seguintes valores de referência:

Riscos Psicossociais no Trabalho

- Simétrica – quando “ $[\text{Skewness}/\text{stdError}] < 1,96$, a mediana pertence ao intervalo de confiança a 95% ou está perto de um dos limites desse intervalo”.
- Assimétrica – quando “ $[\text{Skewness}/\text{stdError}] > 1,96$, a mediana não pertence ao intervalo de confiança nem está perto de um dos extremos do intervalo, e as medidas de tendência central aproximam-se mais do valor mínimo (assimetria positiva) ou do máximo (assimetria negativa) ”.

Uma distribuição pode ainda ser:

- Mesocúrtica quando $[\text{kurtosis}/\text{stdError}] > -1,96$ e $< 1,96$;
- Platicúrtica quando $[\text{kurtosis}/\text{stdError}] < -1,96$;
- Leptocúrtica quando $[\text{kurtosis}/\text{stdError}] > 1,96$;

O estudo da simetria e do achatamento permitem ver se a distribuição é, respetivamente, simétrica e mesocúrtica, condições para a distribuição ser considerada normal.

Todo o tratamento estatístico foi efetuado informaticamente através do programa GNU PSPP versão 0.8.4-g607d3c, 2014, software for statistical analysis, disponibilizado gratuitamente pela, Free Software Foundation, Inc.

3. Apresentação e análise dos resultados

Este capítulo encontra-se organizado em duas partes fundamentais. A primeira parte consiste na caracterização da amostra de modo determinar-se a distribuição dos trabalhadores em função dos dados sociodemográficos e socioprofissionais. Na segunda parte deste capítulo procedeu-se à caracterização dos riscos psicossociais.

3.1. Caracterização da amostra

Procedemos numa primeira fase à análise da estatística descritiva com a avaliação dos dados obtidos. A análise de frequências possibilitou a construção das tabelas que evidenciam as características da amostra utilizada, para tal recorreu-se à estatística descritiva.

Assim, e segundo os dados recolhidos a caracterização da amostra é a seguinte:

Sexo

Em relação ao sexo os trabalhadores da organização são todos do sexo masculino, trata-se de um dado conhecido, tal situação resulta das leis vigentes no país que obriga a uma rigorosa segregação de género, tal imposição regista-se em locais de trabalho assim como em espaços públicos.

Grupo etário

Com recurso aos dados da tabela 5 podemos constatar que em relação à idade dos trabalhadores predomina o grupo entre os 50 e os 59 anos, representando 33,33% dos trabalhadores, sendo o grupo etário com menos de 30 anos de idade o que apresenta uma menor representação na organização com apenas 5,88%, este facto deve-se às regras de contratação de novos trabalhadores, sendo os requisitos mais importantes serem detentores de no mínimo o grau de Bacharelato (atualmente designado de Licenciatura em Portugal) e pelo menos 5 anos de experiência na função a que se candidata.

Na tabela 4 apresenta-se a distribuição dos trabalhadores em função do grupo etário.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Tabela 5 - Distribuição dos trabalhadores em função do grupo etário

<i>Grupo Etário</i>	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
Inferior a 30 anos	18	5,88
De 30 a 40 anos	78	25,49
De 40 a 49 anos	87	28,43
De 50 a 59 anos	102	33,33
Mais de 60 anos de idade	21	6,86
<i>Total</i>	306	100

Estado civil

Analisando os dados da tabela 6, verifica-se que entre os trabalhadores da organização existe uma predominância de casados e/ou em união de facto com uma percentagem de 83,30%. No entanto quando comparado este valor com a percentagem de trabalhadores que tem um contrato de “família”, 36,27% (tabela 11), aparentemente parece existir alguma contradição, no entanto, é importante esclarecer que um funcionário que seja casado não implica que tenha um contrato do tipo “família”, pois o tipo de contrato “solteiro” apenas indica que o trabalhador se encontra a viver sozinho na Arábia Saudita, não refletindo o seu estado civil.

Tabela 6 - Distribuição dos trabalhadores em função do estado civil

<i>Estado Civil</i>	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
Solteiro	42	13,73
Casado / união de Facto	255	83,33
Divorciado	9	2,94
<i>Total</i>	306	100

Religião

Conforme é conhecido a Arábia Saudita é um país Muçulmano, bem como os países vizinhos, no entanto como se pode verificar na tabela 7 a maioria, 63,73% dos trabalhadores, é cristão. A predominância de cristãos deve-se ao facto da maioria dos trabalhadores ter um

Riscos Psicossociais no Trabalho

contrato “*recital*” (ver tabela 11) com a organização, este tipo de contrato apenas se aplica a trabalhadores provenientes da Europa e Estados Unidos da América.

Tabela 7 - Distribuição dos trabalhadores em função da religião

<i>Religião</i>	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
Muçulmano	81	26,47
Hindu	6	1,96
Cristão	195	63,73
Outra	24	7,84
<i>Total</i>	306	100

Nível de escolaridade

Conforme já anteriormente referido é uma exigência da organização para novas contratações que o potencial candidato seja detentor no mínimo de um grau de bacharel (atual licenciatura em Portugal), assim, conforme tabela 8, todos os trabalhadores da empresa têm um grau do ensino superior com destaque para o nível mínimo exigido para contratação que representa 67,65% dos trabalhadores. Apenas 2,94% contam com um grau de doutoramento.

Tabela 8 - Distribuição dos trabalhadores em função da escolaridade

<i>Nível de Ensino</i>	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
Ensino Superior Licenciatura	207	67,65
Ensino Superior Mestrado	87	28,43
Ensino Superior Doutoramento	12	3,92
<i>Total</i>	306	100

Funções de chefia

Em relação ao exercício de funções de chefia, 30,39% dos trabalhadores exercem este tipo de funções na organização, conforme gráfico 1.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Gráfico 1 - Distribuição percentual dos trabalhadores com funções de chefia



Anos de serviço na organização

Para obtenção dos anos de serviços na organização optou-se por agrupar em 4 conjuntos, por antiguidade de anos de serviço na organização, conforme tabela 9, regista-se que a esmagadora maioria dos trabalhadores, 76,47%, se encontram na organização entre 1 e 9 anos, ficando com uma vantagem de 10 pontos percentuais o grupo de trabalhadores que está na organização entre 1 e 4 anos.

Tabela 9 - Distribuição dos trabalhadores em função dos anos de serviço

<i>Anos de Serviço</i>	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>
Menos de 1 ano	27	8,82
Entre 1 e 4 anos	132	43,14
Entre 5 e 9 anos	102	33,33
Mais de 9 anos	45	14,71
<i>Total</i>	306	100

Tempo de serviço na mesma função

Verifica-se, de acordo com a tabela 10, que em relação ao tempo de serviço nas mesmas funções, curiosamente é nos grupos centrais que se encontra a maioria dos trabalhadores, da mesma forma que no item anos de serviço na organização, neste caso corresponde a 73,53%, e também da mesma forma que anteriormente é o grupo entre 1 e 4 anos que apresenta a maior percentagem de trabalhadores com 52,94%.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Tabela 10 - Distribuição dos trabalhadores em função dos anos de serviço na mesma função

<i>Anos que ocupa a mesma posição</i>	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
Menos de 1 ano	54	17,65
Entre 1 e 4 anos	162	52,94
Entre 4 e 9 anos	63	20,59
Mais de 9 anos	27	8,82
<i>Total</i>	306	100

Tipo de contrato

Na empresa existem apenas três tipos de contrato que é estabelecido entre a organização e os trabalhadores. Existe o contrato *Saudi Nacional* conforme facilmente se depreende trata-se de contratos efetuados com indivíduos de nacionalidade Saudita. De referir que o número de nacionais na organização tem crescido nos últimos anos, uma vez que o Governo da Arábia Saudita lançou um plano designado de *Saudialization* o que obriga a que as entidades públicas e privadas tenham um número mínimo de trabalhadores nacionais, como forma de reduzir o desemprego dos jovens Sauditas. Contrato *internacional contract* trata-se de um contrato estabelecido com os trabalhadores provenientes dos países vizinhos da África e da Ásia. E por fim o contrato *recital* que é estabelecido com os trabalhadores provenientes da Europa e Estados Unidos da América. Após análise da tabela 11, podemos verificar que é este último, *recital*, que apresenta o maior número de trabalhadores com uma percentagem de 55,88%.

Tabela 11 - Distribuição dos trabalhadores em função do tipo de Contrato

<i>Tipo de Contrato</i>	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
Saudi Nacional	36	11,76
Internacional Contrato	99	32,35
Recital Contrato	171	55,88
<i>Total</i>	306	100

Riscos Psicossociais no Trabalho

Tipo de estatuto

A organização permite que o futuro funcionário escolha o tipo de estatuto que pretende para permanecer na organização, assim como a alteração do estatuto uma vez por ano. O funcionário pode escolher entre o estatuto *single* ou *family*, sendo o estatuto de *single* o adotado por 63,73% dos trabalhadores, conforme tabela 12, ao passo que 36,27% dos trabalhadores adotou o estatuto *family* que lhes permite trazer a esposa e filhos até aos 18 anos para a Arábia Saudita.

Tabela 12 - Distribuição dos trabalhadores em função do estatuto

<i>Tipo de Estatuto</i>	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
Solteiro	195	63,73
Família	111	36,27
<i>Total</i>	306	100

3.2. Análise dos fatores de riscos psicossociais

Conforme já referido anteriormente os dados em todas as dimensões das escalas têm um valor mínimo possível de 0 (zero) e um máximo de 100 (cem). Para cada escala foi determinada a frequência de participação dos trabalhadores, a média da escala, o desvio padrão o coeficiente de *Kurtosis* e de *Skewness*, e o coeficiente de *Cronbach's*, coeficientes que nos permitirão verificar a normalidade da distribuição.

Assim, e de acordo com a distribuição apontada pelos autores podemos verificar que nos resultados obtidos não encontramos nenhuma situação de elevado risco psicossocial, ficando todas as escalas em zona amarela ou verde, conforme tabela 13.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Tabela 13 - Calculo Estatístico dos fatores de riscos psicossociais

Variável	N	Media	Std Dev	Kurtosis	S.E. Kurt	Kurtosis / S.E. Kurt	Skewness	S.E. Skew	Skewness / S.E. Skew	Cronbach's	CV
Exigências Quantitativas	306	42.83	17.30	-0.48	0.28	-1.71	-0.33	0.14	-2.36	0.65	0.40
Ritmo de Trabalho	297	58.04	18.54	0.61	0.28	2.18	-0.66	0.14	-4.71	0.78	0.32
Exigências Emocionais	303	42.95	19.89	-0.38	0.28	-1.36	-0.17	0.14	-1.21	0.71	0.46
Influência no Trabalho	297	45.05	18.81	0.23	0.28	0.82	0.24	0.14	1.71	0.68	0.42
Possibilidade de Desenvolvimento	288	61.91	20.77	-0.43	0.29	-1.48	-0.16	0.14	-1.14	0.74	0.34
Significado do trabalho	288	67.06	22.65	-0.04	0.29	-0.14	-0.49	0.14	-3.50	0.86	0.34
Compromisso face ao local de trabalho	291	58.44	22.97	-0.39	0.28	-1.39	-0.34	0.14	-2.43	0.80	0.39
Previsibilidade	288	51.95	25.45	-0.59	0.29	-2.03	-0.15	0.14	-1.07	0.72	0.49
Recompensas(reconhecimento)	288	58.20	22.93	0.00	0.29	0.00	-0.67	0.14	-4.79	0.83	0.39
Transparência do papel laboral desempenhado	288	71.48	21.13	1.45	0.29	5.00	-0.99	0.14	-7.07	0.85	0.30
Conflitos Laborais	288	48.31	18.55	-0.24	0.29	-0.83	0.15	0.14	1.07	0.70	0.38
Qualidade da Liderança	264	57.46	23.56	0.08	0.30	0.27	-0.33	0.15	-2.20	0.92	0.41
Suporte social dos colegas	291	56.10	19.93	0.07	0.28	0.25	-0.01	0.14	-0.07	0.74	0.36
Suporte social dos superiores	264	64.39	22.33	-0.03	0.30	-0.10	-0.30	0.15	-2.00	0.85	0.35
Comunidade Social no Trabalho	297	70.03	19.99	0.83	0.28	2.96	-0.69	0.14	-4.93	0.80	0.29
Satisfação no Trabalho	270	58.26	22.24	0.21	0.30	0.70	-0.40	0.15	-2.67	0.90	0.38
Conflitos trabalho/família	264	56.05	29.54	-1.07	0.30	-3.57	-0.11	0.15	-0.73	0.88	0.53
Confiança nos colegas	267	59.18	19.95	-0.05	0.30	-0.17	0.13	0.15	0.87	0.72	0.34
Confiança nas Chefias	267	56.67	19.86	0.55	0.30	1.83	-0.54	0.15	-3.60	0.74	0.35
Justiça e respeito	267	52.32	19.72	0.04	0.30	0.13	-0.26	0.15	-1.73	0.80	0.38
Autoavaliação da saúde	258	61.05	23.11	-0.13	0.30	-0.43	-0.27	0.15	-1.80	-	0.38
Problemas para dormir	258	36.56	21.79	-0.17	0.30	-0.57	0.54	0.15	3.60	0.90	0.60
Burnout	258	45.06	22.01	-0.43	0.30	-1.43	0.25	0.15	1.67	0.90	0.49
Stress	258	40.55	23.25	-0.22	0.30	-0.73	0.59	0.15	3.93	0.92	0.57

Analisando a tabela 13, podemos verificar que a maioria das escalas apresentam valores médios a rondar os 50, sendo a média global de todas as escalas de 55,00.

Quanto às medidas de assimetria ou enviesamento (Skweness/erro) todas as escalas apresentam valores normais não se distanciando muito de curvas simétricas. As medidas de

Riscos Psicossociais no Trabalho

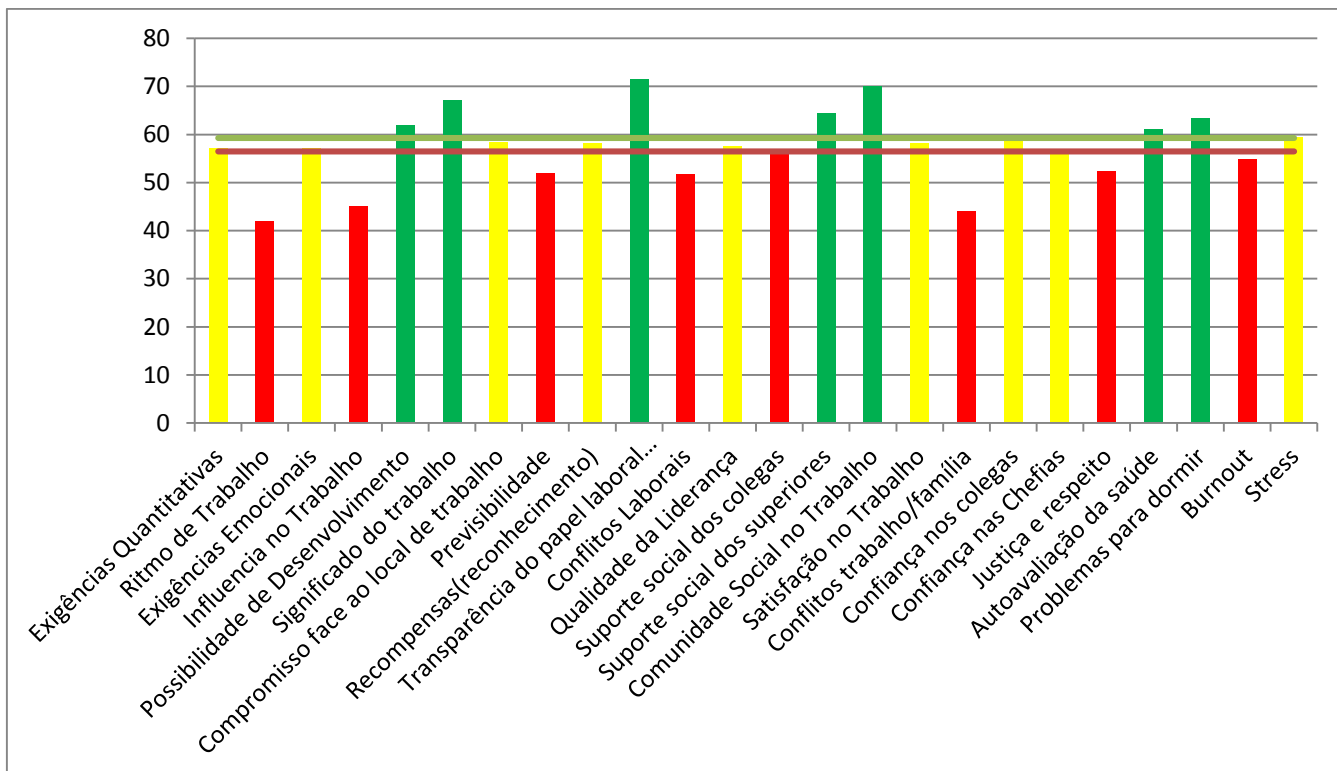
achatamento ou curtose (Kurtosis/erro), igualmente não apresentam valores demasiado elevados tendo em atenção os valores normais (cf. Tabela 13). Quanto ao coeficiente de Cronbach's o mesmo apresenta em todas as escalas valores superiores a 0.70, com exceção das escalas: Exigências Quantitativas - 0.65; Influência no Trabalho - 0.68, no entanto estes valores encontram-se em consonância com os valores apontados no COPSOQ original que serviu de base ao presente estudo, pelo que se considera que existe uma normal consistência interna, de acordo com os autores do questionário este fato deve-se ao reduzido número de questões que as diferentes escalas apresentam.

Conforme se pode verificar na tabela 12 não existem situações de elevado risco psicológico de entre os trabalhadores da organização, no entanto vamos correlacionar as escalas do COPSOQ com os dados sociodemográficos e socioprofissionais dos trabalhadores de modo a podermos determinar a influência das variáveis sociodemográficas nos fatores de risco psicossocial dos trabalhadores.

No entanto conforme proposto por alguns autores, nomeadamente na adaptação do COPSOQ para a versão Portuguesa pelo Doutor Carlos Silva (2000) Universidade de Aveiro, procedemos à distribuição das escalas pelos respectivos tercis, de modo a verificarmos quais as escalas que fazem parte do primeiro tercil, sendo as que originam uma maior percepção de riscos psicossociais pelos trabalhadores. No gráfico 3, as escalas da tabela 13, foram identificadas por cores, correspondendo o vermelho à maior percepção de riscos o amarelo a uma percepção média e o verde a uma baixa percepção. Verificando-se que as escalas ritmo de trabalho, influência no trabalho, previsibilidade, conflitos laborais, suporte social dos colegas, conflitos trabalho/família, justiça e respeito e *burnout* são as escalas com os mais baixos valores, e logo os que apresentam maior percepção quanto a riscos psicossociais. De referir que este trabalho apenas aborda as situações conforme preconizado pelos autores do COPSOQ.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Gráfico 2 - Distribuição das escalas por tercís



Conforme já referido a análise dos dados será realizada após se proceder ao agrupamento das escalas em cinco dimensões, o que irá facilitar a leitura dos dados. Na tabela 14 poderemos verificar as médias obtidas para o conjunto das dimensões obtidas por associação das escalas, Sendo que as dimensões que apresentam os resultados mais baixos são as exigências físicas e psicológicas e a saúde física e psicológica que apresentam uma média de quase menos 10 pontos no que diz respeito às restantes dimensões, ficando no entanto acima dos 40 pontos conforme referido pelos autores do COPSOQ.

Tabela 14 - Média e desvio padrão das cinco dimensões

Variable	N	Média	Std Dev
Exigencias Fisicas e Psicologicas	306	47,96	14,25
Satisfacao no Trabalho	297	58,21	17,21
Apoio Social e Familiar	297	59,02	12,35
Valores	291	58,88	18,26
Saude Fisica e Psicologica	258	45,80	13,71

3.3. Caracterização dos riscos psicossociais ligados ao trabalho

Conforme já referido todas as variáveis sociodemográficas foram agrupadas, assim, de modo a determinar-se a existência de uma associação entre os diferentes grupos de variáveis sociodemográficas e os grupos de dimensões de riscos psicossociais, recorreremos ao teste ANOVA para a análise da variância e o teste post Hoc de Tukey para identificar as diferenças significativas entre os grupos em estudo.

3.3.1. Riscos psicossociais associados às variáveis demográficas

Vamos em seguida verificar se existe influência na percepção dos riscos psicossociais motivos por aspetos de natureza sociodemográfica.

Idade

Depois de se proceder a análise da Tabela 15 verificamos que existe uma associação estatística significativa entre a idade e o conjunto de dimensões “valores”. Os restantes conjuntos de dimensões e a idade, apresentam associações estatísticas não significativas. O que nos permite afirmar que o grupo de trabalhadores com idade inferior a 30 anos tem uma maior percepção para os riscos associados aos valores.

Tabela 15 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Idade e grupos de dimensões do COPSOQ

Dimensões	Grupo Etário					ANOVA		Tukey
	menos de 30 anos	30-39 anos	40-49 anos	50-59 anos	Mais de 60 anos	F	p	p
Exigências Físicas e Psicológicas	51.97	45.25	50.12	48.45	43.35	2.17	0.072	-
Satisfação no Trabalho	68.23	56.33	59.47	57.16	56.36	2.05	0.088	-
Apoio Social e Familiar	63.27	59.75	56.41	58.79	64.09	2.48	0.051	-
Valores	48.75	57.66	61.36	60.92	53.04	2.75	0.029	0.048
Saúde Física e Psicológica	42.97	47.73	45.73	45.80	40.85	1.08	0.368	-

Riscos Psicossociais no Trabalho

Estado civil

No que diz respeito a associação entre a variável sociodemográfica, estado civil, e as dimensões do COPSOQ verifica-se que existe associação bastante significativa entre o estado civil e a dimensão “exigências físicas e psicológicas” (tabela 16), tal associação permite determinar que o grupo de indivíduos divorciados apresentam um elevado risco psicológico, ficando a média desse grupo abaixo de 40, valor mínimo conforme referido pelos autores do questionário, o que demonstra que no geral não existe situações de elevado risco, no entanto, este grupo encontra-se afetado por riscos psicossociais associados ao trabalho.

Tabela 16 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Estado Civil e grupos de dimensões do COPSOQ

Dimensões	Estado Civil			ANOVA		Tukey
	Solteiro	Casado / União de Fato	Divorciado	F	p	p
Exigências Físicas e Psicológicas	43.55	49.04	37.96	5.10	0.007	0.001
Satisfação no Trabalho	59.38	58.16	54.10	0.35	0.703	-
Apoio Social e Familiar	58.98	58.89	62.53	0.37	0.688	-
Valores	53.91	59.87	53.61	2.20	0.113	-
Saúde Física e Psicológica	46.56	45.74	44.79	0.07	0.930	-

Religião

No que concerne a este grupo de variáveis, e após análise da tabela 17 verifica-se a existência de uma associação “significativa”, valores, e duas “bastante significativas”, apoio social e familiar e exigências físicas e psicológicas. Verificando-se que no que diz respeito aos valores esta associação refere que o grupo dos trabalhadores cuja religião é o Hindu (maioritariamente provenientes da Índia) tem uma percepção muito menor relativamente aos riscos psicossociais associados com esta dimensão, com uma média bastante elevada de 75,21, este grupo apresenta no entanto as piores médias no que diz respeito às restantes dimensões apoio social e familiar e exigências físicas e psicológicas.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Tabela 17 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Religião e grupos de dimensões do COPSOQ

Dimensões	Religião			ANOVA		Tukey	
	Muçulmano	Hindu	Cristão	Other	F	<i>p</i>	<i>p</i>
Exigências Físicas e Psicológicas	52.03	40.28	46.20	50.52	4.17	0.007	0.010
Satisfação no Trabalho	57.93	70.71	58.24	55.78	1.22	0.301	-
Apoio Social e Familiar	63.42	53.73	57.68	56.54	4.92	0.002	0.003
Valores	55.53	75.21	59.83	58.27	2.70	0.046	0.049
Saúde Física e Psicológica	47.62	37.50	45.11	47.54	1.40	0.244	-

Escolaridade

Relativamente ao grupo de variáveis escolaridade regista-se três situações de associação com significativa, sendo a associação com apoio social e familiar “significativa” ao passo que satisfação no trabalho e valores apresentam associações bastante significativas. Pode-se verificar que em média os trabalhadores com mestrado e doutoramento apresentam menos percepção relativamente a riscos psicossociais que os trabalhadores apenas com Licenciatura (bachelor degree), conforme tabela 18.

Tabela 18 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Escolaridade e grupos de dimensões do COPSOQ

Dimensões	Escolaridade			ANOVA		Tukey
	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	F	<i>p</i>	<i>p</i>
Exigências Físicas e Psicológicas	47.51	49.23	47.69	0.42	0.741	-
Satisfação no Trabalho	58.81	55.80	58.36	3.77	0.011	0.007
Apoio Social e Familiar	58.82	59.79	50.58	3.29	0.021	0.015
Valores	58.16	58.39	65.83	5.58	0.001	0.001
Saúde Física e Psicológica	44.98	47.69	50.00	1.81	0.145	-

Riscos Psicossociais no Trabalho

3.3.2. Riscos psicossociais associados às variáveis socioprofissionais

Posteriormente com base nos fatores socioprofissionais iremos proceder à verificação se existirão alguns fatores que possam proporcionar uma maior ou menor percepção dos riscos psicossociais motivados por aspectos de natureza sociodemográfica.

Funções de chefia

Tendo em consideração que neste grupo apenas contamos com duas possibilidades de resposta, ou tem funções de chefia ou não, utilizou-se os testes t de student para obtenção das eventuais associações entre os grupos de dados. Após análise da tabela 19 podemos constatar que existe uma associação bastante significativa entre o grupo funções de chefia e a dimensão valores, registando-se que os trabalhadores sem funções de chefia, percebem maiores riscos psicossociais, no entanto o valor médio (56.90) para estes profissionais é um valor muito próximo do valor definido como baixo risco (60,00) pelos autores do questionário.

Tabela 19 - Resultados dos testes t de student – funções de chefia e grupos de dimensões do COPSQ

Dimensões	Funções de Chefia		Levene		t-test	
	Não	Sim	F	p	t	p
Exigências Físicas e Psicológicas	46.98	50.22	2.64	0.105	-1.84	0.067
Satisfação no Trabalho	57.61	59.52	1.26	0.262	-0.89	0.376
Apoio Social e Familiar	58.56	60.01	1.32	0.252	-0.94	0.350
Valores	56.90	63.53	0.00	0.983	-2.87	0.004
Saúde Física e Psicológica	45.68	46.06	0.50	0.482	-0.21	0.836

Tipo de contrato

A organização dispõe fundamentalmente de três tipos de contrato, contrato Internacional, Nacional e Recital, sendo o tipo de contrato função da proveniência do funcionário, assim os trabalhadores Sauditas, naturalmente terão um contrato Nacional, o contrato designado de internacional é destinado aos trabalhadores de origem nos países vizinhos ou seja de trabalhadores de origem asiática, já o contrato designado de “*Recital*” destina-se aos trabalhadores de origem europeia ou Americana.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Após analisar a tabela 20 verificamos que a associação das dimensões do COPSOQ com o grupo de variáveis referentes ao tipo de contrato apresentam três situações de associação altamente significativa no que diz respeito à satisfação do trabalho, apoio social e familiar e valores, verificando-se que os trabalhadores sauditas percebem menores riscos associados ao apoio social e familiar, ao passo que os trabalhadores de origem asiática percebem menores riscos no que diz respeito à satisfação no trabalho assim como relativamente a dimensão valores. Regista-se ainda uma associação significativa em relação às exigências físicas e psicológicas, dimensão onde os mesmos trabalhadores percebem mais riscos que a média dos outros trabalhadores.

Tabela 20 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Tipo de Contrato e grupos de dimensões do COPSOQ

Dimensões	Tipo de Contrato			ANOVA		Tukey
	Saudi Nacional	International Contract	Recital Contract	F	p	p
Exigências Físicas e Psicológicas	49.42	44.99	49.38	3.23	0.041	0.039
Satisfação no Trabalho	61.07	63.99	54.39	10.50	0.000	0.000
Apoio Social e Familiar	66.25	58.78	57.59	7.64	0.001	0.000
Valores	54.62	64.98	56.33	8.14	0.000	0.001
Saúde Física e Psicológica	45.83	44.44	46.45	0.55	0.580	-

Tipo de *status*

Na organização existem dois tipos de estatuto, *single* ou *family*, sendo que o estatuto *single* implica a permanência do funcionário sozinho na Arábia Saudita, ao passo que o estatuto *family* permite ao trabalhador levar a sua família para a Arábia Saudita, todos os trabalhadores de origem europeia e América podem escolher o estatuto que pretendem, e podem alterar este estatuto uma vez por ano.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Como se trata de uma variável apenas com dois níveis, usou-se os testes t de student para determinar a possível associação entre o grupo tipo de estatuto e as dimensões do COPSOQ (tabela 21).

Para esta associação não se verifica nenhuma associação significativa, podendo no entanto referir-se que na maioria das dimensões o grupo *single* percebe menos riscos, com exceção dos grupos valores e exigências físicas e psicológicas.

Tabela 21 - Resultados dos testes t de student – tipo de status e grupos de dimensões do COPSOQ

Dimensões	Tipo de Status		Levene		t-test	
	Single Status	Family Status	F	p	t	p
Exigências Físicas e Psicológicas	46.70	50.19	0.97	0.326	-2.07	0.390
Satisfação no Trabalho	59.39	56.14	0.24	0.628	1.57	0.118
Apoio Social e Familiar	59.21	58.68	0.05	0.819	0.35	0.520
Valores	58.70	59.20	3.52	0.062	0.062	-0.500
Saúde Física e Psicológica	46.67	44.41	0.10	0.752	1.29	0.199

Tempo de serviço na organização

Este grupo de variáveis, tempo de serviço na organização apresenta apenas uma dimensão que não dispõe de associação significativa, exigências físicas e psicológicas, as restantes dimensões apresentam, sendo o apoio social e familiar uma associação significativa, ao passo que as restantes têm uma associação altamente significativa (tabela 22). Verificando-se que os trabalhadores durante o primeiro ano na organização apresentam uma elevada satisfação no trabalho, a qual vai diminuindo durante até ao quarto ano e mantendo-se praticamente inalterado o nível de satisfação para os trabalhadores a partir dos cinco anos na organização, o mesmo se regista nas dimensões, apoio social e familiar e valores. Em relação à saúde física e psicológica a percepção de risco vai aumentando ao longo dos anos na organização, ou seja os trabalhadores com mais anos de função apresentam um maior risco psicossocial.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Tabela 22 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Tempo de Serviço e grupos de dimensões do COPSOQ

Dimensões	Tempo de Serviço				ANOVA		Tukey
	Menos de 1 ano	Entre 1 ano e 4 anos	Entre 5 e 8 anos	Mais de 9 anos	F	p	p
Exigências Físicas e Psicológicas	48.38	49.34	47.30	45.19	1.06	0.366	-
Satisfação no Trabalho	74.18	53.29	59.90	59.56	13.19	0.000	0.000
Apoio Social e Familiar	65.27	58.31	58.16	59.16	2.66	0.049	0.038
Valores	60.88	53.31	64.47	62.18	8.08	0.000	0.000
Saúde Física e Psicológica	45.57	50.12	41.70	42.43	7.72	0.000	0.000

Tempo de serviço nas mesmas funções

Quando analisada a tabela 22 e a tabela 23 podemos constatar que existem algumas relações entre ambas, verificando-se que no primeiro ano de serviço as dimensões exigências físicas e psicológicas e a saúde física e psicológica apresentam os valores mais baixos, também se verifica que este grupo apresenta em média valores mais altos no que se refere à satisfação no trabalho, sendo que entre estes grupos existe uma associação altamente significativa, assim como com a dimensão valores que apresenta a média mais elevada para o grupo que se encontra nas mesmas funções entre 5 anos e 8 anos. Já no que diz respeito à saúde física e psicológica, o grupo que se encontra nas mesmas funções a menos de um ano apresenta a média mais baixa, o que origina uma associação significativa entre grupos.

Tabela 23 - Resultados dos valores médios, análise da variância, ANOVA, e testes de Tukey da variável socioprofissional – Tempo de Serviço na mesma função e grupos de dimensões do COPSOQ

Dimensões	Tem de serviço na mesma função				ANOVA		Tukey
	Menos de 1 ano	Entre 1 ano e 4 anos	Entre 5 anos e 8 anos	Mais de 9 anos	F	p	p
Exigências Físicas e Psicológicas	45.45	48.96	48.78	45.14	1.25	0.292	-
Satisfação no Trabalho	65.12	54.13	64.74	54.70	9.81	0.000	0.000
Apoio Social e Familiar	58.88	58.23	61.93	57.74	1.37	0.252	-
Valores	60.49	55.46	68.03	55.81	7.43	0.000	0.000
Saúde Física e Psicológica	41.29	47.53	43.93	47.54	2.76	0.043	0.046

3.3.3. Conflitos e comportamentos ofensivos

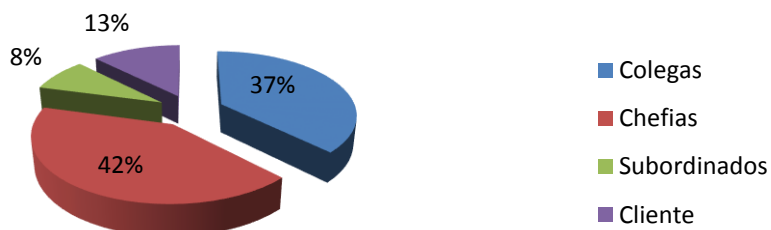
Conforme já referido este grupo de questões foi alterado em relação ao questionário original de modo a não entrar em conflito com a cultura local. Deste modo duas das dimensões foram retiradas do questionário.

Quanto ao tratamento dos dados e conforme preconizado pelos autores do questionário os mesmos são analisados percentualmente.

Ameaças ou violência

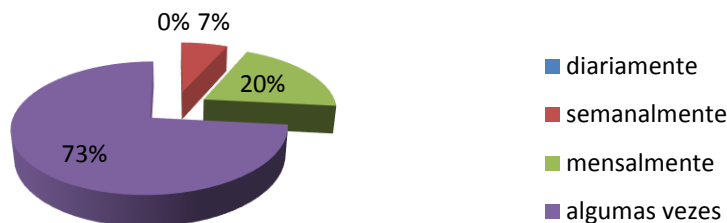
Neste grupo foi questionado aos trabalhadores se foram sujeitos a ameaças ou qualquer tipo de violência no local de trabalho durante os últimos 12 meses, tendo 18% dos trabalhadores respondido que sim. Comparando esta percentagem com os valores de médios apontados pelo autor do questionário (7,8%), verifica-se que se trata do mais do dobro dos trabalhadores. Pela distribuição dos autores de tais ameaças ou violência regista-se que 42% são da autoria das chefias, ao passo que 37% pelos colegas apenas 13% pelo cliente e 8% por subordinados (gráfico 3). Analisando os dados disponíveis podemos ainda constatar que 73% dos trabalhadores que já foram sujeitos a ameaças ou violência referem que esta situação ocorreu apenas algumas vezes durante os últimos doze meses enquanto 20% refere que tem sido vítimas mensalmente enquanto 7% faz referência a ameaças ou violência semanalmente nenhum funcionário tem sido vítima diariamente (gráfico 4).

Gráfico 3 - Distribuição percentual da origem das ameaças ou violência



Riscos Psicossociais no Trabalho

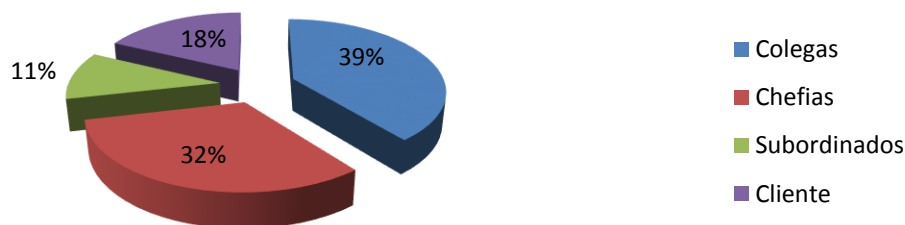
Gráfico 4 - Distribuição percentual da frequência das ameaças ou violência



Bulling

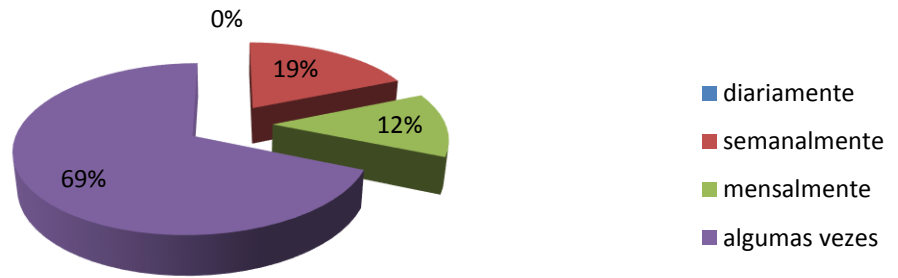
No que diz respeito a situações de *bulling* todos os dados apontam para uma semelhança com os dados relativos a ameaças ou violência, no entanto a percentagem é ligeiramente superior, 19%, o que comparando com a percentagem apontado pelos autores do questionário (8.3%) mais uma vez trata-se de uma percentagem elevada. Denota-se que neste caso a chefia apresenta um valor mais baixo (32%), que nas ameaças ou violência, ao passo que o cliente (18%) e os subordinados (11%) apresentam valores mais altos, já as situações de *bulling* por parte dos colegas também sobem ligeiramente (39%) (gráfico 5). Quanto a frequência com que os trabalhadores são sujeitos a situações de *bulling* os valores são muito semelhantes às situações de ameaça ou violência, verificando-se uma subida nos trabalhadores sujeitos a *bulling* semanalmente, conforme gráfico 6.

Gráfico 5 - Distribuição percentual dos responsáveis do Bulling



Riscos Psicossociais no Trabalho

Gráfico 6 - Distribuição percentual da frequência que ocorre situações de Bulling



4. Conclusão

No presente estudo pretendeu-se abordar um tema que se considera ser pertinente e que nos permitisse compreender melhor os níveis de riscos psicossociais a que os trabalhadores da empresa em estudo estão sujeitos no seu trabalho diário, e ao mesmo tempo permitir alargar os conhecimentos relativamente a um assunto pouco referido entre a comunidade de técnicos de segurança da organização.

Considerando os objetivos a que nos propusemos no início deste estudo, as principais conclusões que podemos alcançar são as seguintes:

- A maioria dos trabalhadores encontra-se no grupo etário entre os 50 e os 59 anos de idade, sendo que a grande maioria dos trabalhadores são casados ou vivem em união de facto, no entanto a maioria não vive com a família na Arábia Saudita.
- Apenas um reduzido número é detentor de mestrado ou doutoramento e a maioria exerce funções de chefia;
- Prevalece entre os trabalhadores a religião cristã, situação confirmada pelo tipo de contrato estabelecido, sendo a maioria contratos “*recital*”, os quais pressupõe trabalhadores com origem na Europa e América, onde como é conhecido prevalece a religião cristã.
- A maioria dos trabalhadores exerce funções entre 1 e 4 anos e também a maioria se mantém nas mesmas funções pelo mesmo período de tempo.
- Os trabalhadores com mais de 60 anos têm maior perceção de riscos psicossociais associados à dimensão saúde física e psicológica.
- Em relação ao estado civil, regista-se a uma das duas situações de elevado risco psicossocial em relação ao grupo de trabalhadores divorciados, que apresentam o menor valor de todos as dimensões, ao passo que o grupo “casados ou em união de facto” apresenta quase em todas as dimensões as melhores médias.

Riscos Psicossociais no Trabalho

- Os trabalhadores cuja religião é o Hindu apresentam a menor percepção de riscos nas dimensões satisfação no trabalho e valores e elevados riscos em relação à saúde física e psicológica.
- Para maior o nível de escolaridade, dos trabalhadores, menor a percepção dos riscos psicológicos, sendo que em média os licenciados tem maior percepção desses riscos.
- Conforme já referido a maioria dos trabalhadores exerce funções de chefia, e este grupo percebe menos riscos chegando mesmo a posicionar-se nas dimensões apoio social e familiar e valores acima dos 60%, valor de referência para o nível de baixo risco psicossocial
- Quando analisadas as dimensões em função do tipo de contrato constata-se que os nacionais sauditas apresentam uma percepção muito baixa no que se refere às dimensões satisfação no trabalho e apoio social e familiar ao passo que o grupo de trabalhadores provenientes da Ásia tem uma menor percepção em relação as dimensões satisfação no trabalho e valores.
- Considerando o *status* dos trabalhadores as diferenças não são muito significativas, registrando-se valores próximos da média, o que pressupõe uma percepção sobre os riscos idêntica para os dois grupos em relação às diferentes dimensões.
- O tempo de serviço tem um significado importante, pois os trabalhadores têm uma menor percepção no primeiro ano de serviço aumentando a percepção de riscos psicossociais ao longo do tempo este comportamento é idêntico quando ao tempo que os trabalhadores se encontram na mesma função, registrando-se esta situação em quase todas as dimensões.
- Em relação a conflitos e comportamentos ofensivos é onde se verifica a maior preocupação, pois, os valores apresentados mais que dobram os valores de referência apontados pelos autores do COPSOQ.
- Em termos globais não se registam situações alarmantes em relação aos riscos psicossociais associados ao trabalho.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Após uma avaliação rigorosa dos resultados podemos verificar que este estudo encontra-se em linha com a última sondagem interna (Great Place to Work), realizada pela organização, em que apontou situações de ameaças e/ou outro tipo violência na organização.

Na elaboração deste estudo verificou-se a existência de algumas limitações, nomeadamente, o facto de na organização os trabalhadores serem provenientes de diversos países o que tornam a organização multicultural, sendo que existe a possibilidade de, por exemplo bullying ser percebido de forma diferente em função dos antecedentes de cada funcionário. Uma outra limitação identificada está relacionada com o questionário COPSOQ, pois, trata-se de um questionário demasiado extenso o que provocou a desistência de cerca de 16% dos trabalhadores que iniciaram o seu preenchimento. Uma outra grande limitação identificada foi na utilização das escalas COPSOQ, tendo em conta que estas escalas não estão estudadas e validadas para uma população multicultural, foi no entanto tido em conta alguns métodos utilizados noutros países, para assim retirar o maior contributo desta.

Considera-se que os objetivos a que nos propusemos alcançar com este estudo, foram atingidos, uma vez que foi possível avaliar a situação de exposição dos trabalhadores da empresa.

Referências bibliográficas:

Agência Europeia para a Segurança no Trabalho (2005), Facts nº 6/2005, Bruxelas – Bélgica

Barling, J., Dekker, I., Loughlin, C., Kelloway, E., Fullagar, C., & Johnson, D. (1996). Prediction and replication of the organizational and personal consequences of workplace sexual harassment. *Journal of Managerial Psychology*, *11*, 4-25

Benach, J., Amable, M., Muntaner, C., & Benavides, F.G. (2002). The consequences of flexible work for health: Are we looking in the right place? *British Medical Journal*, *56*(6), 405-406.

Benavides, F.G., Benach, J., Diez-Roux, A.V., & Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *Journal of Epidemiology & Community Health*, *54*(7), 494-501.

Bonde, J.P. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: A systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational & Environmental Medicine*, *65* (7), 438-445.

Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J., & Marmot, M. (1998). Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *American Journal of Public Health*, *88*(1), 68-74.

Bosma, H., Stansfeld, S.A., & Marmot, M.G. (1998). Job control, personal characteristics, and heart disease. *Journal of Occupational Health Psychology*, *3*(4), 402-9.

Chen, W.Q., Yu, I.T.S., & Wong, T.W. (2005). Impact of occupational stress and other psychosocial factors on musculoskeletal pain among Chinese offshore oil installation workers. *Occupational & Environmental Medicine*, *62*, 251-256.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Concha-Barrientos, M., Imel, N.D., Driscoll, T., Steenland, N.K., Punnett, L., Fingerhut, M.A., Prüss-Üstün, A., Leigh, J., Tak, S.W., Corvalàn, C. (2004). Selected occupational risk factors. In M. Ezzati, A.D. Lopez, A. Rodgers & C.J.L. Murray (Eds.), *Comparative Quantification of Health Risks*. Geneva: World Health Organization.

Cox, T. (1993). *Stress research and stress management: Putting theory to work*. HSE Contract Research Report No 61/1993). Sudbury: HSE Books.

Cox, T., & Cox, S. (1993). *Psychosocial and Organizational Hazards: Monitoring and Control*. Occasional Series in Occupational Health, No.5. Copenhagen, Denmark: World Health Organization (Europe).

Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work* (3rd ed.). London: CRS Press.

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Dollard, M.F. Skinner, N., Tuckey, M.R., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21, 1-29.

Ertel, M., Pech, E., & Ullsperger, P. (2001). Working hours and health in flexible work arrangements. In C. Weikert, E. Torkelson & J. Pryce (Eds.), *Occupational Health Psychology: Europe 2001*. Nottingham: I-WHO Publications.

EU-OSHA (2002). *How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EU-OSHA (2004). *Report on the priorities for occupational safety and health research in EU25*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Riscos Psicossociais no Trabalho

EU-OSHA (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EU-OSHA (2009). OSH in figures: Stress at work - facts and figures. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Felstead, A., & Jewson, N. (2000). *In Work, at Home: Towards an Understanding of Homeworking*. London: Routledge.

Fischer, F.M., Oliveira, D.C., Nagai, R., Teixeira, L.R., Júnior, M.L., Latorrec, M.R.D.O., & Cooper, S.P. (2005). Job control, job demands, social support at work and health among adolescent workers. *Revista de Saúde, 39(2)*, 245-253

Johnson, J.V., & Hall, E.M. (1996). Dialectic between conceptual and causal enquiry in psychosocial work-environment research. *Journal of Occupational Health Psychology, 1 (4)*, 362-374.

Johnson, J., Steward, W., Hall, E., Fredlund, P., & Theorell, T. (1996). Long-term psychosocial work environment and cardiovascular mortality among Swedish men. *American Journal of Public Health, 86*, 324-331.

Jones, D.M. (1999). The cognitive psychology of auditory distraction: The 1997 BPS Broadbent Lecture. *British Journal of Psychology, 90 (2)*, 167-187.

Intituto Sindical de Trabajo Ambiente e Salud (2004), Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, Espanha.

Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Kasl, S.V. (1992). Surveillance of psychological disorders in the workplace. In G.P. Keita & S.L.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., Kouvonen, A., Väänänen, A., & Vahtera J. (2006). Work stress in the aetiology of coronary heart disease – a meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 32(6), 431-442.

Kortum, E. (2007). Work-related stress and psychosocial risks: Trends in developing and newly industrialized countries. *The Global Occupational Health Network Newsletter*.

Koukoulaki, T. (2004). Stress prevention in Europe: Trade union activities. In S. Iavicoli (Ed.), *Stress at Work in Enlarging Europe*. Rome: National Institute for Occupational Safety and Prevention (ISPESL).

Kouvonen, A., Kivimaki, M., Cox, S.J., Cox, T., & Vahtera, J. (2005). Relationship between work stress and body mass index among 45,810 female and male employees. *Psychosomatic Medicine*, 67(4), 577-583.

Leka, S., & Cox, T., (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management*. Nottingham: I-WHO publications.

Levi, L. (1981). *Preventing Work Stress*. Reading, Mass: Addison-Wesley.

Levi, L. (1984). Stress in industry: Causes, effects and prevention. Occupational Safety and Health Series no. 51. Geneva: International Labour Organization.

Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work & Employment*, 18(3), 196-211.

McDonough, P., & Amick, B.C. (2001). The social context of health selection: A longitudinal study of health and employment. *Social Science & Medicine*, 53, 135–145.

NIOSH (1999). Stress at work. Publication no. 99-101. Cincinnati: National Institute for Occupational Safety and Health.

Riscos Psicossociais no Trabalho

NIOSH (2002). The changing organization of work and the safety and health of working people: Knowledge gaps and research directions. NIOSH (Vol. 2002-116): DHHS (NIOSH).

Nishiyama, K., & Johnson, J.V. (1997). Karoshi - death from overwork: Occupational health consequences of Japanese production management. *International Journal of Health Services*, 27(4), 625-641.

Organização Internacional do Trabalho (OIT)1986. Genebra.

Quinlan, M. (2004). Workers' compensation and the challenges posed by changing patterns of work. *Policy & Practice in Safety & Health*, 2(1), 25-52.

Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335-414.

Rosengren, A., Hawken, S., Ôunpuu, S., Sliwa, K., Zubaid, M., Almahmeed, W.A., Blackett, K.N., Sittiamorn, C., Sato, H., & Yusuf, S. (2004). Association of psychosocial risk factors with risk of acute myocardial infarction in 11 119 cases and 13 648 controls from 52 countries (the INTERHEART study): Case-control study. *The Lancet*, 364, 953-962.

Sauter, S.L., Hurrell, J.J., Jr., Murphy, L.R., & Levi, L. (1998). Psychosocial and organizational factors. In J.M. Stellman (Ed.) *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety (quarta edicao Ed.)*, 34.2-34.6. Geneva: International Labour Organization.

Sauter, S.L., Brightwell, W.S., Colligan, M.J., Hurrell, J.J., Katz, T.M., LeGrande, D. E., Lessin, N., Lippin, R.A., Lipscomb, J.A., & Murphy, L.R. (2002). The changing organization of work and the safety and health of working people: Knowledge gaps and research directions. NIOSH (Vol. 2002-116): DHHS (NIOSH).

Schaufeli, W.B., & Greenglass, E.R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 16, 501-510.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Schultz, A.B., & Edington, D.W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 17*(3), 547-579.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 27-41.

Siegrist, J. (2009). Job control and reward: Effects on well being. In S. Cartwright & C.L. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*. Oxford: Oxford University Press.

Siegrist, J., Peter, R., Georg, W., Cremer, P., & Seidel, D. (1991). Psychosocial and biobehavioral characteristics of hypertensive men with elevated atherogenic lipids. *Atherosclerosis, 86*, 211-218.

Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C.L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 74*, 489-509.

Spurgeon, A., Harrington, J.M., & Cooper, C.L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: A review of the current position. *Occupational & Environmental Medicine, 54*(6), 367-375.

Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health - a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health, 32*, (6), 443-462.

Stansfeld, S.A., Fuhrer, R., Shipley, M.J., & Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: Prospective results from the Whitehall II study. *Occupational & Environmental Medicine, 56*, 302-307.

Tabanelli, M.C., Depolo, M., Cooke, R.M.T., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S., & Violante, F.S. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the

work environment. *Journal International Archives of Occupational & Environmental Health*, 82(1), 1-12.

Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697–704.

Vahtera, J., Pentti, J., & Kivimäki, M. (2004). Sickness absence as a predictor of mortality among male and female employees. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 58(4), 321–326.

Van den Berg, T.I.J., Elders, L.A.M., de Zwart, B.C.H., & Burdorf, A. (2009). The effects of workrelated and individual factors on the Work Ability Index: A systematic review. *Occupational Environmental Medicine*, 66, 211-220.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 34, 610-622.

Warr, P.B. (1992). Job features and excessive stress. In R. Jenkins & N. Coney (Eds.), *Prevention of Mental Ill Health at Work*. London: HMSO.

WHO (2003). Authored by S. Leka, A. Griffiths, & T. Cox, *Work Organization and Stress*. Protecting Workers' Health Series, No. 3. Geneva: World Health Organization.

WHO (2005). *Mental health: Facing the challenges, building solutions*. Copenhagen: World Health Organization.

WHO (2007a). Authored by I. Houtman, A., K. Jettinghoff, & L. Cedillo, *Raising awareness of stress at work in developing countries : A modern hazard in a traditional working environment: advice to employers and worker representatives*. Protecting Workers' Health Series, No. 6. Geneva: World Health Organization.

Riscos Psicossociais no Trabalho

WHO, Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, Geneva: World Health Organization, 2010.

Wieclaw, J., Agerbo, E., Mortenese, P.B., Burr, H., Tuchsén, F., & Bonde, J.P. (2008). Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. BMC Public Health online access.

Yu, S., Gu, G., Zhou, W., & Wang, S. (2008). Psychosocial work environment and well-being: A cross-sectional study at a thermal power plant in China. *Journal of Occupational Health*, 50(2), 155-162.

Anexos

Anexo 1 – Primeiro *Email* enviado aos trabalhadores

Riscos Psicossociais no Trabalho

Dear Colleague

My name is Simão Matos, I'm a Safety Engineer in ES&H Department assigned in Ras Al-Khair.

Following the last monthly safety meeting, I intend to conduct a survey in order assess the psychosocial risks in the SABCO team, this survey will be used to give some guidelines for our management and to be used to **finalize my Master in Health and Safety**.

This Survey is totally anonymous.

In order to fill the survey you can access to the follow link:

<P:\ES&H 2010\Survey\survey.accdr>

Your participation is really important as it will allow us to better understand and determine the psychosocial risks that we are facing in our daily activities.

I appreciate your participation in this survey

If you have any doubt please just let me know

Thank you for your collaboration

Best Regards,

Simão Silva Matos

Anexo 2 – Segundo *email* enviado aos trabalhadores

REMINDER

Dear Colleagues,

As you know I intend to conduct a survey in order to assess the psychosocial risks in the SABCO team, this survey will be used to give some guidelines for our management and to be used to **finalize my Master in Health and Safety**.

This Survey is totally anonymous.

Once that some colleagues don't have access to the drive K: you can use one of the following drives, in order to fill the survey:

<K:\ES&H 2010\Survey\survey.accdr>

<P:\ES&H 2010\Survey\survey.accdr>

This survey will be available, for filling, till November, 3

If you have any doubt please just let me know.

Thank you for your collaboration.

Best Regards,

Simão Silva Matos

**Anexo 3 – Questionário COPSOQ – Copenhagen Psychosocial
Questionnaire – medium version**

Questionnaire on psychosocial factors at work



Riscos Psicossociais no Trabalho

Dear Colleague

My name is Simao Matos, I'm a Safety Engineer in the Environment, Safety and Health Department and assigned to Ras Al-Khair.

Following the last monthly safety meeting, as you know we go conduct a survey in order assess the psychosocial risks in the SABCO team, this survey will be used to give some guidelines for our management and to be used to finalize my Master in Health and Safety.

In order to fill the survey you can access to the follow link:

<K:\ES&H 2010\Survey\survey.accdr>

Your participation is really important to better understand our reality and determine the psychosocial risks that we are facing in our daily activities.

I appreciate your participation in this survey

Thank you for your collaboration

Simao Matos

Psychosocial factors at work

The following questions are about your psychosocial work environment and job satisfaction. Some of the questions may fit better to your work than others, but please answer all questions.

	Always	Often	Some-times	Seldom	Never/hardly ever
1. Is your work unevenly distributed so it piles up?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Does your work put you in emotionally disturbing situations?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Do you have a large degree of influence concerning your work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Do you have to work very fast?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Is there a good atmosphere between you and your colleagues?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Do you have to relate to other people's personal problems as part of your work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Do you have a say in choosing who you work with?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Do you have any influence on what you do at work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Do you get behind with your work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Is there good co-operation between the colleagues at work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. How often do you not have time to complete all your work tasks?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Do you have enough time for your work tasks?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Do you feel part of a community at your place of work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Can you influence the amount of work assigned to you?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. How often do you consider looking for work elsewhere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. How often do you get help and support from your	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Riscos Psicossociais no Trabalho

colleagues?

17. How often are your colleagues willing to listen to your problems at work?
18. How often do your colleagues talk with you about how well you carry out your work?

	To a very large extent	To a large extent	Some-what	To a small extent	To a very small extent
19. Is it necessary to keep working at a high pace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Is your work emotionally demanding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Does your work require you to take the initiative?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Is your work meaningful?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. At your place of work, are you informed well in advance concerning for example important decisions, changes, or plans for the future?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Does your work have clear objectives?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Are contradictory demands placed on you at work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Is your work recognized and appreciated by the management?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Do you feel that the work you do is important?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Would you recommend a good friend to apply for a position at your workplace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Do you know exactly which areas are your responsibility?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Does the management at your workplace respect you?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Do you get emotionally involved in your work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Can you use your skills or expertise in your work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Do you enjoy telling others about your place of work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Do you receive all the information you need in order to do your work well?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Riscos Psicossociais no Trabalho

35. Do you do things at work, which are accepted by some people but not by others?
36. Are you treated fairly at your workplace?
37. Do you know exactly what is expected of you at work?
38. Do you sometimes have to do things, which ought to have been done in a different way?
39. Do you have the possibility of learning new things through your work?
40. Do you feel motivated and involved in your work?
41. Do you sometimes have to do things, which seem to be unnecessary?
42. Do you work at a high pace throughout the day?
43. Does your work give you the opportunity to develop your skills?
44. Do you feel that your place of work is of great importance to you?
-

Regarding your work in general.

How pleased are you with:

- | | Very satisfied | Satisfied | Unsatisfied | Very Unsatisfied |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 45. your work prospects? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46. the physical working conditions? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. the way your abilities are used? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. your job as a whole, everything taken into consideration? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-

The workplace as a whole

The next questions are not about your own job but about the workplace as a whole.

	To a very large extent	To a large extent	Some-what	To a small extent	To a very small extent
49. Does the management trust the employees to do their work well?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Can you trust the information that comes from the management?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Are conflicts resolved in a fair way?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Does the management withhold important information from the employees?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Are employees appreciated when they have done a good job?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Do the employees withhold information from each other?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Do the employees withhold information from the management?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Do the employees in general trust each other?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Are all suggestions from employees treated seriously by the management?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Are the employees able to express their views and feelings?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Is the work distributed fairly?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Riscos Psicossociais no Trabalho

The next questions concern your relationship to your nearest superior.

	Always	Often	Some-times	Seldom	Never/hardly ever
60. How often is your nearest superior willing to listen to your problems at work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. How often do you get help and support from your nearest superior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. How often does your nearest superior talk with you about how well you carry out your work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

To what extent would you say that your immediate superior...

	To a very large extent	To a large extent	Some-what	To a small extent	To a very small extent
63. makes sure that the individual member of staff has good development opportunities?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. gives high priority to job satisfaction?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. is good at work planning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. is good at solving conflicts?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Work and private life

The next questions are about the connection between work and private life.

	Yes, often	Yes, sometimes	Rarely	No, never
67. Do you often feel a conflict between your work and your private life, making you want to be in both places at the same time?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Yes, certainly	Yes, to a certain degree	Yes, but only very little	No, not at all
68. Do you feel that your work drains so much of your <u>energy</u> that it has a negative effect on your private life?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Do you feel that your work takes so much of your <u>time</u> that it has a negative effect on your private life?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Do your friends or family tell you that you work too much?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Health and well-being

These questions are about how you have been during the last 4 weeks.

	All the time	A large part of the time	Part of the time	A small part of the time	Not at all
71. How often have you slept badly and restlessly?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. How often have you felt worn out?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. How often have you found it hard to go to sleep?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. How often have you been physically exhausted?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. How often have you been emotionally exhausted?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. How often have you woken up too early and not been able to get back to sleep?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. How often have you felt tired?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. How often have you woken up several times and found it difficult to get back to sleep?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. How often have you had problems relaxing?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. How often have you been irritable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. How often have you been tense?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. How often have you been stressed?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Excellent	Very good	Good	Fair	Poor
83. In general, would you say your health is:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Conflicts and offensive behaviors

84. Have you been exposed to threats of violence or other form of intimidation at your workplace during the last 12 months?

Yes Daily	Yes, weekly	Yes, monthly	Yes, a few times	No
-----------	-------------	--------------	------------------	----

Colleagues	Manager / superior	Sub-ordinates	Clients / customers
------------	--------------------	---------------	---------------------

If yes, from whom? (You may tick off more than one)

85. Have you been exposed to bullying at your workplace during the last 12 months?

Yes Daily	Yes, weekly	Yes, monthly	Yes, a few times	No
-----------	-------------	--------------	------------------	----

Colleagues	Manager / superior	Sub-ordinates	Clients / customers
------------	--------------------	---------------	---------------------

If yes, from whom? (You may tick off more than one)

Sociodemographic and Professional issues

86. Do you have manager duties? Yes

No

87. How old are you?

Under 30 years

30-39 years

40-49 years

50-59 years

60 years or more

88. What kind of contract you have with SABCO?

Saudi Nacional

International Contract

Recital Contract

Other

89. What is your contract status?

Single Status

Family Status

Other

90. What is your married status?

Single

Married / unmarried couple

Divorced

Other

91. What is your religion?

Muslim

Hindu

Christian

Other

92. What is your education level.

Secondary School

Riscos Psicossociais no Trabalho

Bachelor's degree

Master's Degrees

Doctoral Degrees

Other

93. How long you are working in SABCO?

Less than 1 year

Between 1 year and 4 years

Between 5 years and 8 years

More than 9 years

94. How long you are in your current position?

Less than 1 year

Between 1 year and 4 years

Between 5 years and 8 years

More than 9 years

There are no further questions.

Thank you for filling out the questionnaire.

Anexo 4 – Slides da Apresentação aos trabalhadores “Riscos Psicossociais no Trabalho”

