

Instituto Universitário da Maia - ISMAI

Departamento de Ciências Empresariais

O horário de trabalho por turnos e os riscos psicossociais: diagnóstico de um setor de uma empresa fornecedora para a indústria do vestuário

Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Tiago Machado Araújo: n.º35079

**Trabalho realizado sob a orientação do Professor Doutor Rui Pedro Labrincha Azevedo para a
obtenção do Grau de Mestre.**

outubro/2020

Dedicatória

Aos meus pais, Mário e Lucinda, e ao meu irmão, André, pelo amor, paciência, compreensão e por todo o apoio e força que me deram e demonstraram ao longo do mestrado.

À minha namorada, Ana Sofia, que sempre me apoiou ao longo desta caminhada.

Aos meus amigos, sem exceção, e à minha equipa, a Associação Desportiva Recreativa e Cultural de Fonte Coberta, pelos momentos de descontração e brincadeira nos momentos de maior pressão durante estes dois anos.

.

Agradecimentos

Ao Instituto Superior da Maia e aos seus docentes do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, agradeço a qualidade, disponibilidade e paciência que demonstraram ao longo destes dois anos. De igual modo, a todos os funcionários e colaboradores da instituição.

Ao Professor Doutor Rui Pedro Labrincha Azevedo um agradecimento especial pela disponibilidade, acompanhamento do projeto, feedbacks, e por ter despertado em mim, através das suas aulas de “Riscos Psicossociais”, um especial interesse sobre temáticas desta unidade curricular.

À empresa, nomeadamente ao responsável e recursos humanos e aos colaboradores inquiridos, pela possibilidade de me proporcionarem a realização do estudo.

Aos meus pais, Mário e Lucinda, à minha namorada, Ana Sofia, ao meu irmão, André, e aos meus amigos, David e Gil, um enorme obrigado pela força, amizade e apreço que por mim têm. A todos e em especial aos meus queridos pais, a vós vos devo tudo!

Resumo

O trabalho pode desencadear determinados riscos e consequências para a saúde e segurança dos trabalhadores. A automatização das instalações permitiu que perigos/riscos tradicionais regredissem ou fossem eliminados. No entanto, as novas tecnologias e a evolução das formas de trabalho têm exposto os trabalhadores a *novos riscos*, permitindo identificar a emergência de riscos psicossociais no trabalho que podem causar determinadas consequências para os colaboradores. Parte da problemática em matéria de riscos psicossociais prende-se à confusão sobre o significado do termo risco psicossocial e fator de risco.

Um dos principais fatores de risco psicossocial é o trabalho por turnos. A tendência das investigações é enfatizar os aspetos negativos embora tais horários, sob certas circunstâncias, possam ser vantajosos ou preferidos pelos trabalhadores. Contudo, no trabalho por turnos, os riscos psicossociais podem traduzir-se num conjunto de consequências negativas para os trabalhadores e para as organizações. Assim, é necessário investigar e monitorizar a ocorrência destes fenómenos, de modo a melhorar a prevenção, a intervenção e a minimização de riscos.

O presente estudo de caso é de cariz quantitativo e pretende identificar e avaliar os fatores de risco psicossociais a que os colaboradores do setor “X” de uma empresa industrial do Norte de Portugal, que trabalham por turnos, estão expostos. Paralelamente, a investigação procura perceber se a existência de determinados riscos pode explicar a presença de outros. A amostra conta com 23 trabalhadores, divididos por 4 turnos. Para medir as variáveis do estudo foi utilizado o COPSQ – versão longa portuguesa. O tratamento de dados foi realizado através do Statistical Package for Social Sciences 25 (SPSS) e do Microsoft Excel.

Com a investigação constatou-se que o setor estudado da empresa Y não apresenta, na sua generalidade, fatores psicossociais em situação de risco. Contudo, através da análise para cada turno, constatou-se que há diferenças significativas entre os turnos do setor. O Turno Diurno reflete maior preocupação em matéria de riscos psicossociais, revelando um fator em situação de risco e outros tantos com possibilidade de se transformarem em risco para saúde.

As principais limitações remetem-se à amostra reduzida (N=23) e à realização do estudo em clima pandémico de Covid-19, possível fator de interferência na perceção dos inquiridos, situação que impediu a utilização de uma metodologia qualitativa, nomeadamente entrevistas semi-estruturadas, que possibilitasse ao inquirido alguma liberdade de expressão.

Palavras-Chave: trabalho por turnos, riscos psicossociais, fator de risco

Abstract

Work can trigger some risks and consequences for the health and safety of workers. The automation of the facilities allowed traditional hazards / risks to regress or be eliminated. However, new technologies and the evolution of forms of work have exposed workers to new risks, allowing to identify the emergence of psychosocial risks at work, which can cause certain consequences for employees. Part of the problem in terms of psychosocial risks is related to confusion about the meaning of the term psychosocial risk and risk factor.

One of the main psychosocial risk factors is shift work. The tendency of investigations is to emphasize the negative aspects, although such schedules, under certain circumstances, may be advantageous or preferred by workers. However, in shift work, psychosocial risks can translate into a set of negative consequences for workers and organizations. Thus, it is necessary to investigate and monitor the occurrence of these phenomena, in order to improve prevention, intervention and minimization of risks.

The present case study is quantitative and intends to identify and evaluate the psychosocial risk factors to which employees in sector “X” of an industrial company in the north of Portugal, who work in shifts, are exposed. At the same time, the investigation seeks to understand whether the existence of certain risks can explain the presence of others. The sample has 23 workers, divided into 4 shifts. To measure the study variables, the Copenhagen Psychosocial Questionnaire - Portuguese long version was used. Data processing was performed using SPSS and Microsoft Excel.

With the investigation it was found that the studied sector of company Y does not present psychosocial factors at risk. However, through the analysis of each shift, it was found that the Day shift reflects greater concern in terms of psychosocial risks, revealing one factor at risk and others with the possibility of becoming risk. The Night and Afternoon shift also revealed, each one, a psychosocial factor at risk.

The main limitations are related to the small sample ($N = 23$) and to the realization of the study in a pandemic climate in Covid-19, a possible interference factor in the perception of respondents, and a situation that prevented the use of qualitative methodology, namely semi-structured interviews that provide the respondent with some freedom of expression.

Keywords: shift work, psychosocial risks, risk factor

Índice

Dedicatória	II
Agradecimentos.....	III
Resumo.....	IV
Índice	VI
Índice de Tabelas.....	VII
Índice de Gráficos	VII
Índice de Quadros.....	VIII
Abreviaturas	IX
Introdução.....	1
CAPÍTULO 1: Enquadramento teórico.....	4
1.1. Capacidade para o trabalho e saúde	4
1.2. Riscos Psicossociais como riscos emergentes.....	5
1.2.1. Enquadramento legal.....	5
1.2.2. Riscos emergentes	6
1.2.3. O aparecimento de riscos psicossociais associados à industrialização	7
1.3. Riscos psicossociais no trabalho	11
1.4. Fatores de risco psicossocial no trabalho	14
1.5. Consequências dos riscos psicossociais	16
1.6. Trabalho por turnos	18
1.6.1. Contextualização histórica	18
1.6.2. Conceito, noções e especificidades do trabalho por turnos.....	18
1.6.3. Consequências do trabalho por turnos e a sua relação com os riscos psicossociais	20
CAPÍTULO 3: A empresa (Y) do setor em estudo	23
CAPÍTULO 4: Metodologia.....	24
4.1. Questão de investigação inicial	24
4.2. Objetivos da investigação.....	24
4.3. Questões de investigação	25
4.4. Procedimento para recolha de dados	25
4.5. A amostra	26
4.5.1. Análise sociodemográfica da amostra.....	26
4.6. Instrumentos para o diagnóstico organizacional	28
4.7. Descrição do questionário COPSOQ – versão longa portuguesa	28

4.8. Metodologia de análise de dados	30
CAPÍTULO 5: Análise e discussão de resultados.....	33
5.1. Análise de resultados.....	33
5.1.1 Resultados obtidos em matéria de riscos psicossociais.....	33
5.1.1.1. Setor em geral.....	33
5.1.1.2. Turno da Manhã	36
5.1.1.3. Turno da Tarde	38
5.1.1.4. Turno Diurno.....	41
5.1.1.5. Turno Noturno.....	44
5.1.2. Tabela resumo dos resultados obtidos através do COPSOQ.....	47
5.1.3 Representatividade percentual de risco psicossocial.....	48
5.1.3.1. Setor em geral.....	48
5.1.3.2. Turno da Manhã	48
5.1.3.3. Turno da Tarde	49
5.1.3.4. Turno Diurno.....	49
5.1.3.5. Turno Noturno.....	50
5.1.4. Correlações de Pearson entre as dimensões em risco dos fatores de proteção e as dimensões em risco dos fatores de risco	50
5.1.5. Preferências e percepção dos colaboradores face ao horário de trabalho	53
5.2. Discussão de resultados.....	55
CAPÍTULO 6. Conclusões.....	60
CAPÍTULO 7. Limitações do estudo e sugestões para futuras investigações	63
Bibliografia.....	64
Anexos.....	73

Índice de Tabelas

Tabela 1. Sexo, Idade e estado civil dos inquiridos	26
Tabela 2. Habilitações literárias dos inquiridos	26
Tabela 3. Distribuição dos inquiridos por horário de trabalho.....	27
Tabela 4. Anos na empresa dos inquiridos.....	27
Tabela 5. Anos a trabalhar por turnos dos inquiridos	27
Tabela 6. Intervalos de valores e cores para os fatores de risco e os fatores de proteção	31
Tabela 7. Tabela resumo dos resultados obtidos através do COPSOQ.....	47
Tabela 8. Correlação de Pearson entre os riscos dos fatores de risco e os riscos dos fatores de proteção - Manhã.....	51
Tabela 9. Correlação de Pearson entre os riscos dos fatores de risco e os riscos dos fatores de proteção - Tarde	52
Tabela 10. Correlação de Pearson entre os riscos dos fatores de risco e os riscos dos fatores de proteção – Diurno.....	53
Tabela 11. Correlação de Pearson entre os riscos dos fatores de risco e os riscos dos fatores de proteção - Noturno	52
Tabela 12. Resultados obtidos das questões adicionais	53

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Médias gerais dos fatores de risco.....	33
Gráfico 2. Percentagens globais para os fatores de risco	33
Gráfico 3. Médias gerais dos fatores de proteção.....	34
Gráfico 4. Percentagens globais para os fatores de proteção.....	34
Gráfico 5. Médias dos fatores de risco – Manhã.....	36
Gráfico 6. Percentagens para os fatores de risco – Manhã.....	36
Gráfico 7. Médias dos fatores de proteção - Manhã.....	37
Gráfico 8. Percentagens para os fatores de proteção - Manhã	37
Gráfico 9. Médias dos fatores de risco – Tarde	38
Gráfico 10. Percentagens para os fatores de risco - Tarde.....	38
Gráfico 11. Médias dos fatores de proteção –Tarde.....	39
Gráfico 12. Percentagens para os fatores de proteção - Tarde	39

Gráfico 13. Médias dos fatores de risco – Diurno	41
Gráfico 14. Percentagens para os fatores de risco - Diurno.....	41
Gráfico 15. Médias dos fatores de proteção -Diurno.....	43
Gráfico 16. Percentagens para os fatores de proteção – Diurno.....	43
Gráfico 17. Médias dos fatores de risco – Noturno.....	44
Gráfico 18. Percentagens para os fatores de risco - Noturno.....	44
Gráfico 19. Médias dos fatores de proteção –Noturno.....	45
Gráfico 20. Percentagens para os fatores de proteção – Noturno	45
Gráfico 21. Percentagens de risco, situação intermédia e favorável no setor em Geral.....	48
Gráfico 22. Percentagens de risco, situação intermédia e favorável no Turno da Manhã.....	48
Gráfico 23. Percentagens de risco, situação intermédia e favorável no Turno da Tarde.....	49
Gráfico 24. Percentagens de risco, situação intermédia e favorável no Turno Diurno.....	49
Gráfico 25. Percentagens de risco, situação intermédia e favorável no Turno Noturno.....	50

Índice de Quadros

Quadro 1. Principais riscos psicossociais associados ao trabalho.....	13
Quadro 2. Características do trabalho e as condições que definem riscos psicossociais.....	15
Quadro 3. Consequências da exposição a riscos psicossociais.....	17
Quadro 4. Tipos de turnos e sua especificação.....	19
Quadro 5. Consequências do trabalho por turnos.....	21
Quadro 6. Perguntas adicionais - extra COPSOQ.....	28
Quadro 7. Itens dos fatores de risco e dos fatores de proteção.....	30

Abreviaturas

CT – Capacidade para o trabalho

UE – União Europeia

HSE - Health Security Executive

AESST - Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho

DGS – Direção Geral de Saúde

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

TT – Trabalho por turnos

TN – Trabalho noturno

Introdução

O trabalho constitui-se como uma fonte de crescimento pessoal para o ser humano. É uma forma deste suprimir a realização das suas necessidades e a realização pessoal. Ter um emprego, geralmente, representa mais benefícios para a saúde psicológica do que estar desempregado. No entanto, alguns fatores associados ao trabalho podem resultar em efeitos negativos para a saúde física e psicológica e no bem-estar dos trabalhadores.

Atualmente vive-se num clima de globalização, caracterizado pela transformação constante, que se repercute no mundo laboral e das organizações. Com isto, acompanhando a transformação, temos assistido a profundas mudanças no mundo do trabalho que implicam novos desafios em matéria de saúde física e psicológica dos trabalhadores, associadas a fatores como a globalização, as novas tecnologias (que promovem a mecanização e a computadorização) e as novas formas de organização do trabalho. Estas mudanças levam ao aparecimento e emergência de riscos psicossociais associados ao trabalho. Os riscos psicossociais são, por conseguinte, tidos como riscos emergentes e que ultimamente têm despertado especial atenção por parte da comunidade científica em matéria de investigação. Umas incidem na origem destes riscos, outras nas suas consequências, sendo que é um conceito que não parece ser consensual, tanto pela explicação do risco em si, como pela definição de conceitos a ele associados.

O crescente e recente interesse pelos riscos psicossociais no trabalho justifica-se não só pelo seu aumento, mas também pelo incremento da sua visibilidade. Deste modo, o aumento dos riscos psicossociais pode ser justificado pelas mudanças profundas do mercado laboral, refletidas no desenvolvimento de locais de trabalho que dão menor importância à capacidade física e mais às exigências psicossociais (Coelho, 2009).

Os riscos psicossociais, que estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, bem como com o seu contexto económico e social, suscitam uma série de consequências e podem originar uma grave deterioração da saúde física e mental. Paralelamente aos fatores associados ao trabalho, os riscos psicossociais englobam o ambiente fora dele e as características individuais do trabalhador. Esses fatores encontram-se relacionados normalmente com o conteúdo do trabalho, a sobrecarga e ritmo de trabalho, o horário, o controlo, os equipamentos e o ambiente de trabalho, a cultura organizacional, as relações

interpessoais, o papel na organização, o desenvolvimento da carreira e o equilíbrio trabalho-família. Deste modo, torna-se então fundamental que, quando se considera a saúde dos trabalhadores, se tenha em conta a globalidade dos fatores de riscos e sejam valorizados os diferentes constrangimentos que as situações e condições de trabalho implicam, bem como as suas potenciais consequências.

Um dos fatores que pode acarretar e potenciar o desenvolvimento de riscos psicossociais num ou em vários trabalhadores é o tipo de horário de trabalho, nomeadamente, o trabalho por turnos. As pessoas que trabalham por turnos vivem num quotidiano diferente da restante comunidade em termos da distribuição temporal das suas atividades. O horário de trabalho fora dos padrões convencionais pode influenciar ao nível da saúde e bem-estar dos trabalhadores que os exerçam. Independentemente da sua organização, este tipo de horário pode acarretar problemas de saúde física e mental e perturbar o ambiente socio-familiar de quem o pratica.

Sendo o trabalho por turnos o objeto de várias investigações, estas tendem a focalizar-se em fatores de natureza individual. Vários autores afirmam que a tendência da investigação sobre o trabalho por turnos é enfatizar os aspetos negativos, embora, tais horários, sob certas circunstâncias, possam ser preferidos e trazerem vantagens para os trabalhadores. Assim, com base nestas perspetivas, este estudo pretende contribuir para a compreensão do modo como o tipo de horário de trabalho pode influenciar ou não o aparecimento ou a emergência de riscos psicossociais nos trabalhadores de um setor de uma empresa fornecedora para o mercado têxtil. Do mesmo modo, pretende-se identificar qual o horário de trabalho do setor que apresenta maior suscetibilidade e presença de riscos psicossociais.

Relativamente à estrutura, o presente trabalho desenvolve-se em duas partes fundamentais. Na primeira encontra-se o enquadramento teórico, centrado na saúde e na compreensão do risco psicossocial, relativos à sua definição e também aos seus fatores e consequências. Do mesmo modo, faz-se também uma abordagem ao trabalho por turnos e as suas possíveis consequências para os trabalhadores que exerçam funções neste tipo de regime de trabalho.

Na segunda parte, apresentamos o estudo empírico realizado num setor de uma empresa do ramo industrial da Zona Norte, numa amostra de 23 trabalhadores, distribuídos por 4 diferentes turnos. Aqui, foi definida a metodologia utilizada, os objetivos do estudo e as

questões de investigação, bem como a descrição da amostra de participantes e a apresentação do instrumento utilizado. O instrumento utilizado para esta avaliação foi o COPSQ versão longa – portuguesa. Este instrumento é de autopreenchimento e tem como objetivo avaliar os riscos psicossociais no trabalho, a saúde e o bem-estar. Engloba 35 dimensões e cada resposta é dada numa Escala de Likert de 5 pontos.

O tratamento dos dados resultantes do COPSQ foi feito através do programa *SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* e do *Microsoft Excel*.

Depois serão apresentados os resultados e feita a análise e discussão dos mesmos. Nesta parte, o objetivo é identificar/constatar se os trabalhadores do setor estudado da empresa estão expostos a riscos psicossociais no trabalho e qual/quais o/os regime/s de trabalho que apresentam um clima de risco ou maior suscetibilidade a tal. Por fim, foram realizadas as principais conclusões, as limitações do estudo realizado e sugestões para estudos futuros.

CAPÍTULO 1: Enquadramento Teórico

1.1.Capacidade para o trabalho e saúde

Ao trabalho associa-se, primeiramente, o ato de produzir riqueza, para as pessoas, para um país, para o mundo. Assim, com o trabalho, o ser humano adquire consciência de si e do seu valor, possibilitando a criação e a produção e, por conseguinte, o desenvolvimento das suas capacidades e o atingimento de objetivos (Gonçalves, 2015). Todavia, se por um lado o trabalho pode ser sinónimo de saúde, bem-estar e satisfação, por outro lado pode gerar doença, isto é, originar riscos e problemas psicossociais para a sua saúde e segurança dos trabalhadores, influenciando a capacidade para o trabalho (CT) (Cox et al, 2000).

As relações entre trabalho e saúde são complexas e variadas, isto porque a saúde é um conceito multidimensional que engloba as várias dimensões do indivíduo, tal como a dimensão psicológica, social, física e cultural. A saúde não se limita apenas à ausência de doença, portanto, fatores como a ansiedade, fadiga, desconforto e stress podem revelar-se indicadores associados ao trabalho. De uma forma geral, a saúde pode ser afetada pelo trabalho, mas é também determinada pelo estilo e condições de vida, pelo contexto social e também pela genética do próprio indivíduo (Barros - Duarte, 2005).

Contudo, a influência que o trabalho apresenta sobre a saúde tem sido mais evidente. Segundo Barros-Duarte (2005), as más condições de trabalho, tal como os horários atípicos e a intensificação do trabalho, aumentam não só a fragilização dos trabalhadores e a consequente degradação do seu estado de saúde, mas também a diminuição da capacidade para realizarem a tarefa a que se propõem. A saúde no trabalho exige que haja um equilíbrio dinâmico entre a capacidade de trabalho do ser humano em realizar uma determinada função e o leque de constrangimentos aos quais está sujeito, sejam eles constrangimentos familiares, ambientais e/ou profissionais (Freitas, 2005).

Segundo Ilmarinen, Tuomi, & Seitsamo (2005), a capacidade para o trabalho (CT) refere-se à capacidade atual e futura do trabalhador em desenvolver e executar a sua função relativamente às exigências do trabalho, tendo em conta a sua saúde física e mental, contemplando a sua capacidade para gerir a vida laboral e o ambiente de trabalho em que se insere (Ramos, Sá-Couto, Pereira, & Silva, 2014). Na mesma linha, para que haja uma boa CT é necessário existir um equilíbrio entre o trabalho e os recursos individuais.

Segundo Fernandes (2017, p. 9) a CT “é influenciada por diversos fatores, nomeadamente, o estilo de vida, o estado de saúde do indivíduo e as exigências do trabalho, que interagem entre si de forma complexa”. Deste modo, o local de trabalho é preponderante na promoção de um estilo de vida saudável, contribuindo para manter e promover a correta CT dos indivíduos (Marta, 2016; Martinez & Latorre, 2006).

Relativamente à indústria, segundo Truxillo et al (2015) existe uma grande heterogeneidade associada à saúde e à capacidade funcional nos trabalhadores, sendo que estas diferenças se vão acentuando com o envelhecimento. Não obstante, apesar de muitos trabalhadores se apresentarem saudáveis, com a evolução da idade a CT diminui, independentemente do nível académico. Deste modo, ser considerado saudável nem sempre representa uma boa CT e vice-versa (Ilmarinen, 2009). Uma CT diminuída é considerada um preditor de reforma antecipada, normalmente devido a incapacidade (Gould et al., 2008).

Contudo, a CT não diminui ou é afetada apenas pelo envelhecimento. Segundo Ilmarinen (citado por Costa, 2009), a CT é determinada em função de fatores humanos e relaciona-se com as características e as exigências físicas e mentais do trabalho. Associado às exigências desta natureza está o horário de trabalho por turnos. Segundo Silva (2011), o trabalho por turnos é responsável pela desregulação dos ritmos biológicos normais, esforçando o organismo à adaptação, o que poderá levar um trabalhador a apresentar sintomas de risco psicossocial, com consequências na saúde física e psicológica, na vida familiar e social, no trabalho (ao nível da segurança e do desempenho) e, consequentemente, na CT. Mais concretamente, ao trabalho por turnos associam-se a possível ocorrência de alterações cognitivas que poderão dar-se ao nível da perceção e processamento visual, da atenção seletiva e dividida e a capacidade de formular decisões adequadas, podendo reduzir a capacidade do indivíduo em realizar o seu trabalho (Sanders & McCormick, 1993 citado por Costa, 2008).

1.2. Riscos Psicossociais como riscos emergentes

1.2.1 Enquadramento Legal

A legislação Portuguesa, relativamente à promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei 79/2019 do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho), aponta ao incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos fatores de risco (art.º 5, alínea

e), frisando a necessidade de integrar a avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção” (art.º 15º, alínea d) e também a adaptação do trabalho ao homem, nomeadamente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais (art.º 15º, alínea g).

1.2.2. Riscos Emergentes

O conceito de risco é muito diversificado e tem sido alvo de várias reformulações ao longo dos tempos. No entanto, apesar de se verificarem pontos concordantes entre diversas definições existentes, existem particularidades em cada definição, dado que cada interpretação depende do contexto em que se insere e é aplicado (Arezes, 2002).

Segundo a Health Security Executive (HSE), o risco consiste na probabilidade de alguém sofrer um dano através do perigo. De acordo com Arezes (2002), o risco está relacionado com a exposição de alguém a um determinado perigo, exposição essa que resultará numa recompensa ou remuneração.

Segundo Areosa (2010), a ideia de risco transporta três discontinuidades com o passado. Primeiramente, aquilo que anteriormente era tido como um foco local amplia-se e prolonga-se a uma dimensão global; em segundo lugar, os riscos deixam de ser parciais e assumem uma natureza inteira; por último, aquilo que apenas se ocasionava no presente tornou-se, agora, numa preocupação futura (Areosa, 2010). Seguindo a mesma ideia, os riscos emergentes assumem esta designação devido ao facto de que, a certo momento, determinados riscos que estavam ofuscados possam surgir e passar a ter maior ou menor relevância e afetação a nível social. Segundo Beck (1992) cit. in Mendes (p. 23, 2016), isso pode ser explicado através da teoria da amplificação social do risco, “em que os impactos sociais e económicos de um acontecimento adverso são determinados pela combinação das consequências físicas desse evento com os processos psicológicos, sociais, institucionais e culturais.”

Os novos e emergentes riscos profissionais representam um enorme desafio associado à proteção e promoção da saúde e da segurança dos trabalhadores. De acordo com a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) (2007), um risco emergente é “todo o

risco que é novo e está a aumentar”. Resumidamente, um risco é novo quando não é conhecido até então, causado, nomeadamente, por fatores tais como: novos processos de trabalho, novas tecnologias, novas configurações dos postos de trabalho ou mudanças organizacionais ou sociais, ou quando um novo conhecimento científico permite que um problema antigo seja identificado como um risco. Doutro modo, considera-se que um risco aumenta quando o número de perigos para esse risco aumenta também, tal como a probabilidade de exposição aos perigos e os efeitos dos perigos sobre a saúde dos trabalhadores se agravam também (EU-OSHA, cit in Coelho (2009).

Segundo a Direção Geral de Saúde, em pesquisas recentes relacionadas aos riscos emergentes, esta destaca os relacionados com “as novas e emergentes tecnologias (ex. nanotecnologia e biotecnologia), os associados a doenças psicossociais, à exposição a radiação não-ionizante e os relacionados com empregos verdes” (DGS, p. 8, 2013).

A automatização das instalações permitiu que perigos e riscos mais tradicionais regredissem ou fossem eliminados. No entanto, as novas tecnologias também deram origem a novos riscos (OIT, 2019). Do mesmo modo, ao longo das últimas décadas, a evolução das formas de trabalho tem permitindo identificar potenciais perigos em relação à saúde e bem-estar do trabalhador (Leka, et al., 2008; OIT, 2019). Por exemplo, a criação de grandes multinacionais, surgidas devido à transição de um mercado de indústria para um mercado de serviços, promovem grandes exigências competitivas e maiores níveis de produção e rendimento do trabalhador (Cox, et al., 2010), podendo estas exigências causar potenciais danos na saúde física e psicológica dos colaboradores.

Segundo o Eurofund (2012), a preocupação verificada para com os riscos emergentes deve-se também com o facto de estes estarem a adquirir características cada vez mais preocupantes dentro da União Europeia, não só em termos de custos financeiros mas também de custos a nível do sofrimento e saúde dos trabalhadores.

1.2.3 O aparecimento de riscos psicossociais associados à industrialização

O mundo do trabalho sofreu algumas alterações, principalmente a partir do final dos anos 70, contribuindo para o aumento e visibilidade dos riscos psicossociais a nível social e profissional (Coelho, 2010). Com o aparecimento de estudos sobre riscos psicossociais e também sobre psicologia no trabalho, a investigação ganhou um novo impulso em matéria de

riscos emergentes, verificando-se uma mudança de foco de uma perspectiva individual para o impacto de determinados aspetos do ambiente de trabalho na saúde dos trabalhadores (Cox, Griffiths & Rial-González (2000).

Podemos considerar como responsáveis pela emergência dos riscos psicossociais um conjunto de mudanças nas sociedades pós-industriais. A novidade remete para mudanças sociais ou organizacionais, como por exemplo, alterações socioeconómicas, novo paradigma tecnológico, as novas formas de organização do conteúdo do trabalho, as alterações das características dos espaços de trabalho e as alterações do significado do trabalho e dos valores laborais (Coelho, 2008). Assim, o aumento dos riscos psicossociais está relacionado com o crescimento do número de perigos que conduzem ao risco e ao facto de a exposição aos mesmos estar a desenvolver-se (OSHA, 2007).

As alterações socioeconómicas relacionam-se com a globalização, que é caracterizada por uma rede complexa de processos, em que os acontecimentos e decisões locais transpõem fronteiras nacionais e têm repercussões na maior parte do Mundo (Giddens, 2006). Devido a isso, a globalização está a reconfigurar todos os aspetos íntimos, pessoais e sociais dos indivíduos (Giddens, 2010), tanto de tecnologia e conhecimento, como de padrões de consumo, de cultura, das perceções e de consciência, situações que, de certa forma, podem e parecem alterar a perceção do significado de trabalho e do valor que cada pessoa lhe dá (Coelho, 2009). Simultaneamente, a globalização veio carregar as empresas com o sentimento de maior competitividade, levando a maior pressão sobre os colaboradores e desencadeando modificações ao nível do contexto laboral, tais como sentimentos de insegurança, falta de perspectivas de carreira e de desenvolvimento profissional (Coelho, 2009; Neto, 2015).

Relativamente ao novo paradigma tecnológico, estas são transformações provenientes da tecnologia e da inovação, tais como a mecanização e a robotização da produção industrial. Estas alterações levaram a novas exigências relacionadas ao sistema de trabalho (Coelho, 2009), ou seja, para além de serem exigidas competências científicas e tecnológicas, são também requeridas enormes capacidades em matéria de relacionamento social (Rantanen, 1995). As novas tecnologias exigem, atualmente, conhecimentos alargados e de nível mais elevado, bem como autonomia, iniciativa, responsabilidade, criatividade e capacidade de aprendizagem contínua. Deste modo, as empresas procuram por trabalhadores mais qualificados e em

constante atualização das suas competências para se poderem adaptar à alternância dos processos de trabalho. (Kovács, 2006).

A introdução da tecnologia remete-nos também para um outro aspeto: as novas formas de organização no trabalho. As mudanças na organização do trabalho e na utilização dos recursos humanos conduziram ao aumento do envolvimento emocional e cognitivo no trabalho, colocando a saúde mental dos trabalhadores numa constante variância de sentimentos e emoções (Dias, 2016). As empresas necessitam de produzir cada vez com mais frequência, por isso, devido à necessidade de uma organização adaptável e flexível para os processos laborais, surgiram novas formas de organização, como nos horários, mais alargados e por vezes mais intensivos, tais como o trabalho por turnos. Contudo, para além destes regimes que aumentam a intensidade e tempo de trabalho, também a insegurança na situação de trabalho, nomeadamente as formas de contrato atípicas, podem colocar a saúde física e mental dos colaboradores em risco (Gorz, 1997).

Interligado à questão das novas formas de trabalho, também os espaços de trabalho estão e têm vindo a sofrer alterações, carregando problemáticas de natureza psicossocial. A dimensão psicossocial tem a ver com o espaço representado e define uma realidade interior do trabalhador que resulta das interações entre o indivíduo e o espaço físico (Coelho, 2009).

Assim, segundo Coelho (2009, p. 29),

“as tendências de alteração das características dos espaços de trabalho decorrem nomeadamente, do aumento crescente das situações de trabalho que dispensam um lugar (local) de trabalho, do aumento do número dos pequenos locais de trabalho e da nova configuração que os grandes locais de trabalho vêm sofrendo”.

Todas estas alterações, nas condições de trabalho que advieram da expansão da tecnologia, do conhecimento, no conteúdo do trabalho e na organização laboral implicam, entre outros, maior ritmo de trabalho, maior esforço mental, sobrecarga de trabalho, e maior concentração, significando e levando, também, a novas formas de gestão e alterações do significado e valores do trabalho. (Coelho, 2010). Com o aumento das exigências a nível profissional e em matéria de conhecimentos e pressão relativamente às qualificações, o trabalho tem deixado de ser considerado apenas um meio de subsistência pessoal/familiar para passar a ser visto, também, como uma forma de realização pessoal e reconhecimento social (Dias, 2016).

Segundo Kovács (2006, p.44),

“o trabalho é ambíguo: constitui um acto compulsório, mas também de criação; é um meio de subsistência e de consumo, mas também é fonte de desenvolvimento, de satisfação e de identidade; pode ser submetido à racionalidade burocrática, ao poder autoritário, mas também pode constituir um espaço de autodeterminação, de intervenção e de autorealização”.

Deste modo, passando o trabalho a exercer uma importância alargada no fator identidade, satisfação e autorrealização, faz com que, na eventualidade da ausência destes sentimentos, possam surgir consequências negativas para o indivíduo a nível psicossocial (Dias, 2016). Segundo Torres (2004) esta intrusão de valores para o aspeto sentimental e racional do indivíduo deve-se ao facto de ser no trabalho que:

“a larga maioria, ao longo da semana, gasta mais horas. Talvez por isso não seja de estranhar que muitos desejem que essa actividade faça, no plano existencial algum sentido. Ou no mínimo que pareça que faça. E com efeito, tendências recentes nas sociedades contemporâneas das últimas décadas revelam que se valorizam cada vez mais os chamados aspetos intrínsecos associados à atividade profissional – a realização pessoal, o sentido subjetivo que se pode atribuir ao trabalho que tanto nos ocupa” (Torres, 2004, p.1).

Com a evolução da forma de trabalho, hoje em dia coloca-se menos ênfase no trabalho físico e mais nas exigências psicossociais. É certo que as alterações no mundo laboral estão relacionadas com o aparecimento e aumento do risco psicossocial e, deste modo, têm despertado o interesse em estudos e investigações (EU-OSHA, 2007). Estas mudanças no mundo do trabalho representam um desafio significativo para a saúde e segurança dos trabalhadores dado o seu impacto direto e indireto, mas também para a monitorização destes riscos através de métodos usados tradicionalmente (Dollard et al, 2007; Matos, 2014). A questão preponderante relativamente às consequências das alterações no mundo do trabalho relaciona-se com o aumento da exposição a riscos psicossociais e ao aparecimento de novos riscos que precisam de ser identificados, com a finalidade de reduzir os riscos associados à saúde e segurança (EU-OSHA, 2007).

1.3. Riscos Psicossociais no trabalho

Com as alterações que aconteceram no mundo laboral, nomeadamente através da industrialização, acentuaram-se com maior visibilidade no campo da segurança e saúde ocupacional, para além dos riscos físicos, químicos e biológicos, também os riscos psicossociais, com consequências negativas para a sociedade, empresas e trabalhadores (EU-OSHA, 2012; Leka, & Jain, 2010).

Segundo a OIT, o conceito de risco psicossocial é complexo e difícil de conceptualizar, uma vez que este tipo de riscos representam um conjunto de perceções e experiências associadas ao próprio trabalhador, como as suas capacidades, necessidades, cultura e situação pessoal, mas também a interação entre o trabalho, o ambiente e as condições físicas da organização.

Segundo Coelho (2009), explorando as diversas definições sobre riscos psicossociais, verifica-se a existência de uma grande incerteza quanto ao conceito de risco psicossocial no trabalho. O termo é interpretado, de acordo com o autor, pelo menos, de duas maneiras diferentes, ou seja, como sinónimo de **fator psicossocial** e como conceito de **fator de risco psicossocial**;

Para a OIT (1986):

“Os fatores psicossociais no trabalho consistem em interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho, por uma 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” (OIT, 1986, p. 3).

Para a OMS (1981):

“Os fatores psicossociais no trabalho podem ser definidos como os fatores que, influenciando a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo, derivam da psicologia do indivíduo e da estrutura e da função da organização do trabalho. Incluem aspetos sociais, tais como as formas de interação no seio dos grupos, aspetos culturais, tais como os métodos tradicionais de resolução de conflitos, e aspetos psicológicas, tais como as atitudes, as crenças e os traços de personalidade (OMS, 1981, p. 4).”

Para Cox e Cox (1993):

“Os *riscos psicossociais e organizacionais* são os que resultam das interações do conteúdo do trabalho, da organização do trabalho, dos sistemas de gestão e das condições ambientais e organizacionais, por um lado, a as competências e necessidades do trabalhador, por outro. Estas interações podem gerar riscos para a saúde dos trabalhadores através das suas percepções e experiências” (Cox e Cox (1993, p.17)

Para Villalobos (2004), um fator de risco psicossocial é a:

“Condição ou condições do indivíduo, do meio ambiente extralaboral ou do meio laboral, que sob determinadas condições de intensidade e tempo de exposição geram efeitos negativos no trabalhador ou trabalhadores, na organização e nos grupos, e, por último produzem stresse, o qual tem efeitos nos níveis emocional, cognitivo, no comportamento social e laboral e fisiológico” (Villalobos (2004, p.6)

Para a AESST (2005, p. 14), os riscos psicossociais são “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.”

Os riscos psicossociais têm a sua origem no trabalho e dependem de várias complexidades (Dias, 2019). Também segundo Gollac e Bodier (2011), a noção de riscos psicossociais não tem um significado claro e consensual. Por um lado, o conceito de risco faz referência à exposição e por outro, ao dano. Deste modo, é importante distinguir os fatores de risco dos seus efeitos sobre a saúde física, mental e social. Assim, para os mesmos autores, o que faz com que um risco para a saúde no trabalho seja psicossocial não é a sua manifestação, mas sim a sua origem. Com isto, os riscos psicossociais no trabalho representam a probabilidade de ocorrerem efeitos negativos para a saúde física, social e mental dos colaboradores, originados pelas condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais, ou seja, através de mecanismos sociais e psíquicos (Gollac e Bodier, 2011); e muitas das vezes só passam a ter relevância notável quando começam a manifestar-se através de vários comportamentos e consequências no trabalhador (EU-OSHA, 2014; Chagas, 2015).

São exemplos, a partir do Quadro 1, os principais riscos psicossociais do trabalho: *o stresse, o burnout, o assédio (moral e sexual) e o bullying*.

Quadro 1. Principais riscos psicossociais associados ao trabalho

Riscos Psicossociais	Descrição
Stresse Ocupacional	Interação das condições de trabalho com as características do trabalhador, em que as exigências do trabalho excedem a capacidade do trabalhador para lidar com elas.
Assédio moral	Percebido como prática de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores, com o objetivo de atingir a sua personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica, criando um ambiente hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
Assédio sexual	Comportamento indesejado, de caráter sexual, sob a forma verbal ou física, com o objetivo de perturbar, intimidar ou humilhar um trabalhador.
Violência no trabalho	Todo o incidente em que o trabalhador sofre abusos, ameaças ou ataques, em circunstâncias relacionadas com o trabalho, que coloquem em perigo explícita ou implicitamente a sua segurança, o seu bem-estar ou a sua saúde

Fonte: UGT

Segundo Leka & Cox (2008), os riscos psicossociais têm sido reconhecidos como um dos principais problemas de saúde pública nos países industrializados e por isso, dada também a sua emergência contínua no contexto de trabalho, foram identificados como um dos principais desafios contemporâneos da segurança e saúde ocupacional.

Como foi abordado anteriormente, parte da problemática relativamente à literatura em matéria de riscos psicossociais provém da contínua confusão sobre o significado do termo riscos psicossociais no trabalho e sobre a diferença entre fator de risco. Segundo Neto (2014), o risco é a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo. Partindo da ideia de risco, os riscos psicossociais no trabalho são definidos como todos os aspetos associados ao desempenho do trabalho, à organização e aos seus contextos sociais e ambientais que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico (EU-OSHA, 2007). Por outro lado, de forma resumida, o fator de risco é o que está na base do risco.

Assim, como foi abordado anteriormente, e segundo a literatura, os riscos psicossociais provêm de um conjunto de fatores, denominados de *fatores de risco psicossocial*, ou seja, aqueles aspetos da conceção e gestão de trabalho e os seus contextos sociais e organizacionais

que têm o potencial para causar dano psicológico ou físico num ou em vários trabalhadores (Cox & Griffiths, 2005).

1.4. Fatores de Risco psicossocial no trabalho

Os riscos psicossociais podem manifestar-se devido a uma variedade de fatores. Segundo Leka, Cox & Zwetsloot (2008), alguns podem ser intuitivos e outros podem exigir uma boa análise para serem identificados como fatores causais subjacentes. Deste modo, como consequência, para a resolução de um potencial risco psicossocial, normalmente, é necessário um processo contínuo de gestão e monitorização. Portanto, para que seja realizada uma correta avaliação e implementação de medidas, é importante entender os fatores causais subjacentes mais importantes antes de selecionar as soluções (Leka, Cox & Zwetsloot, 2008).

De acordo com a OMS (1981), os fatores psicossociais no trabalho podem ser definidos como os fatores que, susceptivelmente, interferindo no bem-estar e na saúde de um trabalhador ou de um grupo de trabalho, advêm do estado psicológico do indivíduo, da estrutura e da função da organização do trabalho. Estes fatores incluem: aspetos sociais, como as formas de interação em ambiente de grupo; aspetos culturais, como as estratégias tradicionais de resolução de conflitos; e aspetos psicológicos, como os traços de personalidade, as crenças e as atitudes (Coelho, 2009; OIT, 2010).

Em 1986, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), apresentou uma definição bastante específica de fatores de risco:

“os perigos (fatores de risco) são definidos em termos de interações, por um lado, entre conteúdo do trabalho, organização do trabalho e gestão, e outras condições ambientais e organizacionais, e, por outro, as competências e necessidades dos trabalhadores que provam ter uma influência perigosa sobre a saúde dos trabalhadores através das suas perceções e experiências” (OIT, 1986, cit. por Neto, 2014, p.35).

Como foi abordado anteriormente, os fatores de risco psicossocial correspondem a situações psicossociais estimulantes do trabalho e que frequentemente podem influenciar negativamente a atividade laboral, bem como a qualidade de vida, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, sendo fonte de stress ocupacional e com potencial de causar dano psicológico, físico ou social aos indivíduos (Gil-Monte, 2009; Rios, 2008).

Segundo Neto (2014), a quase totalidade dos fatores de risco retratados na literatura estão direta ou indiretamente relacionados com a natureza das relações laborais, os ritmos e tempos de trabalho, a definição do conteúdo e organização do trabalho, as exigências emocionais do trabalho, a conciliação entre esferas de vida, a igualdade no trabalho e emprego, as relações sociais de trabalho, o exercício da liderança, a participação dos trabalhadores e o estado de saúde geral dos trabalhadores.

No Quadro 2, apresentado abaixo, apresentam-se as principais dimensões de fator de risco psicossocial.

Quadro 2. Características do trabalho e as condições que definem riscos psicossociais

Características do trabalho	Fatores de risco psicossocial
Relações Laborais	Aumento da vulnerabilidade do mundo de trabalho num contexto globalização (<i>crises económicas, instabilidade do mercado de trabalho, outsourcing, etc.</i>)
	Relações laborais precárias (<i>trabalho temporário, desclassificação profissional, subretribuição, etc.</i>)
	Sentimento de insegurança e desvalorização no emprego (<i>falta de perspectivas de emprego, carreira e desenvolvimento profissional</i>)
Ritmos e tempos de trabalho	Sobrecarga de trabalho e/ou de responsabilidades
	Envelhecimento da força laboral
	Aumento dos horários de trabalho
	Trabalho por turnos
	Intensificação dos ritmos de trabalho
Conteúdo e organização do trabalho	Pouca autonomia e controlo das atividades
	Falta ou inadequação de equipamentos e recursos de trabalho
	Reduzidas exigências intelectuais (subutilização de competências)
	Impossibilidade de participação nos processos de tomada de decisão operacionais
	Trabalho repetitivo/monótono e trabalho estático
	Condições ambientais de trabalho (ruído, vibrações, radiações, fraca iluminação etc.)
Trabalho emocional	Elevadas exigências afetivas e envolvimento emocional
Conciliação entre trabalho e vida familiar	Dificuldades de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar
	Desrespeito das exigências da maternidade, paternidade e cuidado de pessoas dependentes
Igualdade no trabalho e emprego	Discriminação no acesso a oportunidades, no tratamento e na retribuição (recrutamento, progressão na carreira, gap salarial)
Relações sociais de trabalho	Nível baixo ou elevado de conflito
	Práticas de assédio moral
	Práticas de assédio sexual
	Práticas de <i>bullying</i>

Liderança e avaliação de desempenho	Liderança agressiva e desrespeitosa
	Falta de apoio e solidariedade das chefias.
	Ambiguidade na definição de objetivos e funções
	Inexistência de sistema de avaliação de desempenho
	Instrumentalização de objetivos de desempenho
Participação dos trabalhadores	Inexistência de mecanismos de consulta e participação
	Inexistência de estruturas de representação das/os trabalhadoras/es
	Fraca cultura negocial
	Estrutura de comunicação organizacional deficitária
Saúde geral dos trabalhadores	Problemas de saúde não decorrentes do trabalho
	Consumo de substâncias psicoativas (álcool, drogas, etc.)

Fonte: Neto (2014)

1.5. Consequências dos Riscos Psicossociais

Para além de uma abordagem aos fatores de risco psicossocial, é de igual modo importante ter em atenção as consequências que deles advêm, de forma a compreender e perceber a influência que têm ao nível da saúde e bem-estar dos trabalhadores. Segundo a literatura, são cada vez maiores as evidências que demonstram que um ambiente laboral passível de ter fatores psicossociais de risco provoca direta ou indiretamente mal-estar na saúde dos trabalhadores (Leka & Jain, 2010).

De acordo com a OIT (2013), os riscos psicossociais têm consequências negativas para a sociedade, para as organizações e para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. A probabilidade destes riscos ocorrerem e causarem influência depende dos perigos presentes em ambiente laboral e das características que estes assumem. A sua concretização pode promover danos ao nível do trabalhador, dos equipamentos de trabalho e do funcionamento organizacional.

Quando as condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio, o trabalho produz sentimentos de confiança no trabalhador, aumentando a motivação e, consequentemente, a satisfação no trabalho e a saúde em geral. No entanto, se houver desequilíbrio, os efeitos podem ser diversos e segundo a ACT (2012), as consequências mais retratadas são, nomeadamente, as consequências psicológicas, as reações de comportamento, as consequências psicofisiológicas e os incidentes e acidentes de trabalho.

De forma resumida, as *consequências psicológicas* derivam de fatores psicossociais nocivos ao longo do tempo e podem originar uma diminuição das defesas psíquicas do trabalhador, provocando alterações e transtornos emocionais. 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 OIT classifica os transtornos do comportamento em duas vertentes, ou seja, comportamentos ativos e comportamentos passivos. Por sua vez, as *consequências psicofisiológicas* provêm da relação entre os fatores psicossociais e transtornos funcionais físicos e estados psicológicos extremos, suscitando a incidência, por exemplo, da aceleração do aparecimento de doenças e do agravamento do impacto de algumas já presentes. Finalmente, os *incidentes e acidentes de trabalho*, de igual modo, derivam como consequência da exposição a estes riscos, promovendo alterações cognitivas e o descomprometimento com o trabalho, podendo gerar no trabalhador distrações, comportamentos inseguros e desleixo, situações passíveis de resultar em incidentes ou acidentes. Abaixo, no Quadro 3, apresentam-se as principais consequências da exposição a riscos psicossociais.

Quadro 3. Consequências da exposição a riscos psicossociais

Consequências da exposição a riscos psicossociais	
Consequências psicológicas	Infelicidade, depressão, tristeza, desvinculação afetiva, angústia, cansaço, depressão, dificuldade de concentração, ansiedade, turnover, insegurança contratual, sentimento de falta de reconhecimento,
Reações de comportamento	Comportamentos ativos: greves, conflitos e desconfianças face chefias e colegas de trabalho, despedimento, suicídio. Comportamentos passivos: falta de envolvimento e participação, absentismo, agressividade, irritação, comportamentos agressivos, sentimento de resignação e indiferença, fraco desempenho profissional, distúrbios de sono, aumento de consumo de substâncias psicoativas (tabaco, álcool, drogas, etc.), insatisfação com o trabalho, dificuldades de conciliação entre esferas de vida, desorganização da vida pessoal e familiar, degradação do clima social de trabalho.
Consequências psicofisiológicas	Problemas cardiovasculares, digestivos, respiratórios e musculares; baixas médicas prolongadas, dores de cabeça ou enxaqueca e hipertensão, obesidade, tuberculose, diabetes
Incidentes e acidentes de trabalho	Incapacidade de relaxar e concentrar-se ou ter dificuldade em pensar logicamente, comportamentos inseguros, falta de vontade, desleixo,
Consequências para os propósitos económicos organizacionais	Reclamações de clientes e fornecedores, perda de clientes, queixas sobre condições de trabalho para entidades reguladoras, coimas e/ou recomendações normativas, diminuição da produção e deterioração da imagem da organização perante o exterior.

Fonte: Neto (2015); AESST (2007); ACT (2012); Gil-Monte & Pedro (2009); Sequeira (2019)

1.6. Trabalho por turnos

1.6.1. Contextualização histórica

O trabalho por turnos (TT) é um regime de trabalho que sempre existiu ao longo da história, utilizado para fazer face a determinadas exigências, com por exemplo, a segurança militar durante a noite ou a vigia noturna por parte dos marinheiros para evitar o naufrágio dos navios. No início da Época Renascentista, em Florença, o comércio era a fonte principal de subsistência para muitos trabalhadores, o que levava muitos produtores e artesãos a trabalhar de noite na concessão de bens e no transporte das matérias-primas necessárias ao trabalho (Maurício, 2016). Contudo, o marco histórico que despoletou em grande nível a adesão ao TT foi a Revolução Industrial. A introdução do gás e o motor a vapor garantiram uma produção lucrativa e contínua às empresas industriais e consequentemente, promoveu o trabalho noturno e por turnos, levando ao aumento do número de funcionários. Mais tarde, a introdução de luz artificial em grande escala e a pressão na redução do horário de trabalho por parte de sindicatos, permitiu um maior fluxo de pessoas em direção às cidades à procura de emprego em ambiente fabril. Ora, com as empresas a ter condições para trabalhar praticamente ininterruptamente, verificaram-se introduções de novos sistemas temporais de organização de trabalho e de funcionários, levando, consequentemente, a que o número de trabalhadores por turnos crescesse devido à necessidade de manutenção da produção fabril (Silva, 2007).

1.6.2. Conceito, noções e especificidades do trabalho por turnos

Segundo o Código do Trabalho,

“considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.” (Lei n.º 7/2009, publicado no Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, Subsecção V, Artigo 220.º)

De acordo com Silva (2000, p.12), o TT é “um tipo de organização laboral que visa assegurar a continuidade da produção (de bens e/ou serviços) graças à presença de várias equipas que trabalham em tempos diferentes num mesmo posto de trabalho”. Na mesma sequência, Williams (2008) defende que o regime de TT são todos os horários de trabalho que diferem do horário laboral tradicional, ou seja, o trabalho realizado em horário irregular,

nomeadamente o trabalho realizado à noite e em turnos rotativos. Do mesmo modo, para Dall’Ora, Ball, Recio-Saucedo, & Griffiths (2016), o TT apresenta características individuais específicas, como a duração e o tipo de turno.

O horário de TT é cada vez mais comum nas organizações. Atualmente, a sociedade portuguesa encontra-se familiarizada com o TT, visando dar resposta às necessidades das organizações e dos serviços fora dos horários tradicionais (Barreto, 2008). O TT tornou-se extremamente necessário e as diferentes formas de organização do tempo de trabalho permitiram que este não fosse restringido a um só horário de funcionamento numa organização, mantendo-se, assim, a produção e a contínua prestação de serviços (Perista, 1999). Analisando as implicações económicas do TT do ponto de vista das organizações, verifica-se que esta organização do tempo de trabalho permite rentabilizar as instalações e os meios de produção, conservar a energia dos trabalhadores (implicando a existência de mais equipas de trabalho) e ajustar melhor as necessidades heterogêneas do mercado (Costa, 2010). Segundo Silva (2007) e Shen & Dicker (2008) (cit in Costa, 2010), os setores em que o TT é mais comum são o setor fabril, industrial, dos transportes, das áreas de prestação de serviços, serviços de segurança pública, serviços de saúde, entre outros.

Como foi abordado anteriormente, o termo “trabalho por turnos”, é utilizado na literatura em referência a horários de trabalho menos estruturados e irregulares, ou seja, qualquer horário que se afaste do horário normal natural. A dificuldade em definir um conceito específico de turno verifica-se porque o TT implica mais do que um único horário ou sistema de trabalho, já que existem diferentes organização do tempo de trabalho (Costa, 2010). No Quadro 4, Scott e LaDou (1994, cit. in Maurício, 2016) apresentam os seguintes tipos de sistemas de TT:

Quadro 4. Tipos de turnos e a sua especificação.

Tipo de turno	Especificação
Fixo ou permanente	Cada funcionário faz sempre o mesmo horário de turno;
Rotativo	Cada funcionário trabalha em vários horários de turnos. Essa rotação pode ser semanal, quinzenal ou mensal
Oscilante	O trabalhador vai alternando entre turnos da noite e do dia, ou então entre tarde e noite durante a semana;

Turno Interrompido	Uma pausa de algumas horas separando as horas de trabalho feitas no mesmo dia (ex: trabalhadores da Hotelaria e Restauração)
Turnos Substitutos	O funcionário pode trabalhar em qualquer um dos padrões acima, mas o horário tem de ser o mesmo que o trabalhador que foi substituído está, ou estava a fazer;
Tipos Alternativos	Considera-se uma semana de trabalho de 4 dias, ou períodos de trabalho de 12 horas. Os mesmos podem ser de 1 turno, 2 turnos ou 3 turnos, contínuo ou não;
Semana virtual de 8 dias	4 dias de 10 horas, seguidas por 4 dias de folga. Costuma ser utilizado em empresas que trabalham 10 horas por dia, 7 dias por semana, ou 20 horas por dia em dois turnos;
Tempo Flexível	Dá ao trabalhador a possibilidade de escolha para programar as suas horas de trabalho diário, conforme os prazos e objetivos semanais;
Horas Escalonadas	Existe a possibilidade dos trabalhadores escolherem as horas de início do turno, e consequentemente estas determinam a hora do fim do turno.

Fonte: Scott e LaDou (1994, cit. in Maurício, 2016)

1.6.3. Consequências do trabalho por turnos e a sua relação com os riscos psicossociais

Estudos recentes, em Portugal, indicam que grande parte da população ativa trabalha em horários laborais irregulares, nomeadamente o trabalho noturno e por turnos. Tomando como objetivo o bem-estar dos trabalhadores, segundo a Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018, p.4), “esta diversificação do horário de trabalho devia contribuir para o aumento da qualidade de vida, sem interferir com a saúde e o bem-estar dos colaboradores. No entanto, em muitas situações, não é este o caso”.

O trabalho por turnos não é apenas diferente na forma como se organiza, mas também nas consequências que podem acarretar aos trabalhadores. De acordo com Costa (2009, p. 22), referenciando Silva (2000), Minors, Scott & Waterhouse (1986), Folkard (1989) e Comperatore & Krueger (1990),

“a vida dos seres humanos está estruturada em ciclos e padrões comportamentais, como as interações sociais, os horários de trabalho e as refeições, o que faz dos indivíduos seres com ritmos sociais. A organização do horário de trabalho por turnos inverte o padrão do ciclo sono-vigília e resulta habitualmente numa dissociação entre os ritmos biológicos, psicológicos e

sociais dos trabalhadores por turnos, situação que pode perturbar o desempenho das funções, a vida familiar e social e a saúde a curto e longo prazo.

West et all. (2012) referem que a tendência da investigação sobre o TT é enfatizar os aspetos negativos, embora, tais horários, sob certas circunstâncias, possam trazer vantagens para os trabalhadores. Na mesma linha, segundo Shen e Dicker (2008), o trabalho por turnos pode representar vantagens e desvantagens para os trabalhadores tanto ao nível da saúde, familiar e vida social. Relativamente às vantagens, o salário de um trabalhador que labora por turnos é, por norma, mais elevado. Para além disto trabalha com menor supervisão, têm uma maior disponibilidade para a realização projetos pessoais e para frequentar espaços comerciais ou desportivos em horários de menor afluência (Rodrigues, 1998).

No entanto, apesar de o TT poder representar, em certos casos, vantagens para o trabalhador, no TT ganham particular relevância os riscos psicossociais, associados à dificuldade em equilibrar a vida pessoal, familiar e profissional. Em baixo, no Quadro 5, apresentam-se alguns dos problemas associados a este regime de trabalho.

Quadro 5. Consequências do trabalho por turnos

Consequências possíveis do trabalho por turnos	
Alterações nos ritmos circadianos e perturbações do sono.	Stresse fisiológico e problemas de saúde, nomeadamente, fadiga, sonolência, insónia, problemas digestivos, irritabilidade e dificuldades cognitivas.
Problemas de Saúde Psicológica.	Irritabilidade, a ansiedade, a depressão e as dificuldades em equilibrar a vida profissional com a vida familiar e social.
Problemas de Saúde Física.	Perturbações gastrointestinais, doenças cardiovasculares (enfarte do miocárdio, sobretudo quando existe exposição a regimes de trabalho noturno e por turnos rotativos). Ligação a problemas reprodutivos nas mulheres e um aumento da suscetibilidade a doenças menores como infeções respiratórias ou gastroenterites.

Fonte: Costa, G. (2010), HSE (2006).

Com base na literatura, é inegável que o trabalho por turnos constitui-se como um fator de risco psicossocial. Atualmente, “ganham particular relevância os riscos psicossociais associados à ausência de fronteiras entre o trabalho e o lazer, assim como a dificuldade em

equilibrar a vida pessoal, familiar e profissional, como é o caso do trabalho por turnos” (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2018, p.3). Os riscos psicossociais podem traduzir-se num conjunto de consequências negativas quer para os trabalhadores quer para as organizações, por isso, torna-se necessário investigar e monitorizar a ocorrência destes fenómenos nos regimes de trabalho por turnos, de modo a melhorar a prevenção, a intervenção, a monitorização e minimização de riscos.

CAPÍTULO 3: A empresa (Y) do setor em estudo

No estudo sobre riscos psicossociais inerentes ao trabalho, o lugar onde as pessoas desempenham a sua atividade laboral é importante para a compreensão de certos fenómenos que aí possam ocorrer. Para avançar com o estudo torna-se então pertinente contextualizar a empresa na qual se vai realizar o estudo. Deste modo, a empresa desenvolve atividade no setor industrial, sendo a maior unidade industrial produtora e comercializadora do produto a que dedica fabrico. Para além disto, é também líder de mercado mundial.

A empresa Y dispõe de forte capacidade tecnológica, encontra-se empenhada em questões ambientais e conta com investimentos em tecnologias mais limpas e com matéria-prima de origem natural.

A empresa Y existe apenas na região Norte de Portugal e conta com cerca de 300 colaboradores, divididos por diferentes setores, sendo que toda a produção labora em trabalho por turnos. O diagnóstico recaiu sobre os colaboradores de um setor específico da empresa, designado por “S1”, em que todos desempenham a mesma função, ou seja, a produção. Este setor organiza-se por 4 turnos, sendo eles: Manhã (6h - 14h), Tarde (14h - 22h), Diurno (8h – 17h) e Noturno (22h00 – 6h).

CAPÍTULO 4: Metodologia

4.1. Questão de investigação inicial (problema de investigação)

Partindo da avaliação geral dos riscos psicossociais no trabalho num setor específico da empresa Y, este estudo procura proporcionar um melhor conhecimento sobre o modo como os diferentes de horário de trabalho por turnos para a mesma função podem apresentar diferentes percepções e exigências ao nível dos riscos psicossociais. Deste modo, este estudo procura identificar e diagnosticar os riscos psicossociais dos diferentes turnos do setor em estudo. Assim, a questão geral de investigação é apresentada do seguinte modo:

- Os diferentes horários de trabalho do setor apresentam diferenças significativas em matéria de existência de riscos psicossociais nos trabalhadores?

4.2. Objetivos de investigação

Numa investigação pretende-se cumprir e atingir determinados objetivos, determinantes para a condução de um estudo. Deste modo, segundo Freixo (2011), os objetivos constituem-se como um enunciado que orienta a investigação, indicando, consequentemente, qual a intenção a desenvolver no decurso do estudo. Assim, propuseram-se os seguintes objetivos de investigação:

- Verificar a presença (ou não) de riscos psicossociais nos trabalhadores no setor em geral.
- Verificar qual/quais o/os horário/os de trabalho que apresentam maior probabilidade/desenvolvimento de riscos psicossociais.
- Diagnosticar os fatores de risco em risco elevado/potencialmente elevado e os fatores de proteção que se posicionam em níveis baixos/potencialmente baixos para os diferentes horários de trabalho.
- Avaliar e comparar resultados em matéria de riscos psicossociais dos trabalhadores que trabalham no turno da manhã, tarde, noturno e diurno do mesmo setor.
- Verificar se os riscos (se existirem) dos fatores de proteção podem explicar a existência de riscos nos fatores de risco.

4.3. Questões de investigação

As questões de investigação são interrogações claras e inequívocas que sugerem uma investigação empírica. Partindo da questão inicial, propuseram-se várias outras questões de investigação, de modo satisfazer os objetivos propostos, enriquecer o estudo, contribuir para um diagnóstico mais eficaz e potencializar a intervenção, caso seja necessária. Assim, propuseram-se os seguintes objetivos de investigação:

- Qual o tipo de horário de trabalho que apresenta um ambiente psicossocial mais desfavorável?
- Se existirem, quais os riscos psicossociais identificados no setor em geral?
- Se existirem, quais os riscos psicossociais identificados nos diferentes horários de trabalho?
- Em que medida os riscos dos fatores de proteção (se existirem) se correlacionam positivamente com os riscos dos fatores de risco (se existirem) do questionário COPSOQ versão longa portuguesa.

4.4. Procedimento para a recolha de dados

Numa primeira fase foram realizados vários contatos pessoalmente com o responsável de Recursos Humanos da empresa Y, de modo a expôr a ideia do projeto, o planeamento do estudo e o modo de realizar a recolha de dados. Após as explicações, e com a garantia que a resposta aos questionários por parte dos colaboradores não afetaria a produção, procedeu-se ao pedido formal, via e-mail (Anexo A), o qual foi aceite (Anexo B) para a elaboração do estudo em questão. Depois, procedeu-se à posterior entrega dos questionários, juntamente com um consentimento informado (Anexo C) (garantindo todas as informações acerca do estudo e as suas implicações), ao responsável do setor em estudo da unidade fabril, que se encarregou de os entregar aos colaboradores e de fazer, posteriormente, a sua recolha.

4.5. A amostra

4.5.1. Análise sociodemográfica da Amostra

Neste setor da empresa os colaboradores organizam-se por turnos, de forma a que a produção seja contínua, sendo eles: **Turno Diurno** (8h às 17h00), **Turno da Manhã** (6h – 14h); **Turno da Tarde** (14h00 às 22h) e **Turno Noturno** (00h00 às 6h). Enveredaram-se esforços para chegar a todos os turnos do setor e todos os seus colaboradores, o que foi conseguido, obtendo-se 23 participações, das quais todas foram elegíveis por terem os questionários corretos e totalmente respondidos (N=23).

Características/variáveis	N	%
Sexo		
Masculino	23	100
Feminino	0	0
Idade (anos)		
	N (23)	%
18 – 25	1	4
26 – 35	2	9
36 – 40	4	17
41 – 45	5	22
46 - 50	10	44
51 - 60	1	4
Estado Civil		
	N (23)	%
Solteiro	6	26
Casado	14	61
Divorciado	3	13
Viúvo	0	0
União de fato	0	0

Tabela 1. Sexo, Idade e estado civil dos inquiridos

De acordo com a Tabela 1, verificou-se uma percentagem total (100%) do sexo masculino, sendo que: 1 (4%) dos inquiridos tem entre 18 a 25 anos; 2 (9%) entre 26 e 35 anos; 4 (17%) entre 36 e 40 anos; 5 (22%) entre 41 e 45; 10 (44%) entre 46 a 50 anos; e 1 (4%) entre 51 e 60 anos. Do mesmo modo, verificou-se que 14 dos inquiridos são casados, o que equivale a 61%, mais de metade da amostra; paralelamente, 6 inquiridos revelaram estar solteiros (26%) e 3 divorciados (13%).

Habilitações literárias	N (23)	%
Até ao 4º ano	1	4
Ensino Básico 2º ciclo	7	31
Ensino Básico 3º ciclo	9	39
Ensino Secundário	6	26
Licenciatura	0	0

Tabela 2. Habilitações literárias dos inquiridos

Relativamente às habilitações literárias (Tabela 2), constatou-se a predominância do ensino Básico do 3º ciclo, com um total de 9 respostas (39%), seguindo-se o ensino Básico do 2º ciclo com 7 (30%), depois o Ensino Secundário com 6 (26%) e por último o Ensino Primário com 1 (4%).

Horário de Trabalho	N (23)	%
Manhã (6h -14h)	6	26
Tarde (14h – 22h)	9	38
Diurno (8h – 17h)	4	18
Noite (22h – 8h)	4	18

Tabela 3. Distribuição dos inquiridos por horário de trabalho

No que respeita aos horários de trabalho no setor em estudo, conforme apresentado na Tabela 3, verificou-se que 6 dos inquiridos trabalham no **Turno da Manhã** (26%), 9 trabalham no **Turno da Tarde** (38%), 4 no **Turno Diurno** e 4 indivíduos no **Turno Noturno**;

Anos na empresa	N (23)	%
0 - 5	4	17
6 – 10	0	0
11 -15	1	4
16 – 20	9	39
21 -25	2	9
26 - 30	3	14
31 - 40	4	17

Tabela 4. Anos na empresa dos inquiridos

No que respeita à antiguidade dos trabalhadores do setor em estudo na empresa Y, de acordo com a Tabela 4, 4 dos inquiridos trabalham há menos de 5 anos (17%), 1 trabalha entre 11 a 15 anos (4%), 9 colaboradores entre 16 e 20 anos (39%), 2 entre os 21 e os 25 anos (9%), 3 entre os 26 e os 30 anos (14%) e 4 entre os 31 e os 40 anos (17%).

Anos a trabalhar por turnos	N (18)	%
1 - 5	4	22
6 – 10	0	0
11 – 15	3	17
16 – 20	5	28
21 – 25	3	17
26 - 30	1	5
31 - 35	2	11

Tabela 5. Anos a trabalhar por turnos dos inquiridos

Por fim, no que respeita aos anos que exercem trabalho em regime de turnos, apenas 18 (N=18) responderam a esta questão, sendo que todos os inquiridos do **Turno Diurno** não responderam e 1 do **Turno da Manhã** também não (Tabela 5). Posto isto, 4 dos inquiridos trabalham por turnos de entre 1 a 5 anos (22%), 3 de entre 6 a 10 anos (17%), 5 de entre 16 a 20 anos (28%), 3 de entre 21 a 25 anos (17%), 1 de entre 26 a 30 anos (5%), e 2 de entre 31 a 35 anos (11%).

4.6 Instrumentos para o diagnóstico organizacional

O ambiente de trabalho é repleto de perigos para os trabalhadores. No entanto, a sua efetivação depende de várias complexidades, pois nem todos os trabalhadores reagem da mesma forma quando sujeitos à mesma condição psicossocial. Deste modo, é necessário avaliar o impacto individual nas situações de trabalho (Freitas, 2006). Durante o trabalho, os colaboradores podem ser sujeitos a determinadas exigências, podendo elas ser físicas, psíquicas e mentais, que são, por si só, fontes de fadiga e de potencial risco para a saúde psicossocial. Para o desenvolvimento do diagnóstico utilizou-se um questionário, o COPSQ – versão longa portuguesa. Mais ainda, a versão utilizada contém algumas questões sociodemográficas como o sexo, a idade, a escolaridade, país de origem, estado civil, número de filhos, o horário de trabalho, o número anos de trabalho na empresa e o número de anos que trabalham por turnos. Após o final do questionário foram ainda colocadas questões de preferência em relação ao horário de trabalho, as quais são apresentadas no Quadro 6.

Quadro 6. Perguntas adicionais - extra COPSQ

1. Se pudesse, trocaria para outro horário de trabalho na empresa?

Sim ☐ Para qual?

Não ☐

2. Se trabalha em regime da manhã, da tarde, ou da noite, acha que no geral as vantagens do seu regime de turnos pesam mais que as desvantagens?

Sim ☐

Não ☐

4.7. Descrição do Questionário COPSQ

Para o desenvolvimento do diagnóstico utilizou-se um questionário, pois não só consegue abranger um elevado número de participantes mas também porque pode ser facilmente aplicado, fácil de responder por parte dos inquiridos e de interpretar pelo investigador. Deste modo, para analisar os riscos psicossociais no trabalho, a fim de apurar a

existência de riscos psicossociais no setor da empresa em estudo e de se verificar se existem diferenças em matéria de riscos psicossociais nos diferentes horários de trabalho, aplicou-se o questionário COPSQ – versão longa portuguesa, uma vez que a sua natureza permite, através dos seus itens, retratar importantes fatores a considerar no diagnóstico.

A versão original do COPSQ foi criada e desenvolvido do instituto de saúde laboral da Dinamarca em 2000, por Kristensen, Hannerz, Hogh e Borg (2005). Em 2011, o instrumento foi validado para a população portuguesa por Silva (2011) e é destinado a avaliar os fatores psicossociais no trabalho, saúde e bem-estar do trabalhador. A versão portuguesa do COPSQ compreende três formatos distintos, ou seja: uma versão curta (com 26 dimensões e 41 perguntas), reservada à autoavaliação dos trabalhadores; uma versão média (com 29 dimensões e 76 perguntas), para aplicação por parte de profissionais de saúde ocupacional; e uma versão longa (com 35 dimensões e 119 perguntas), destinada à investigação (Silva, 2011). Apesar de se apresentar com 3 versões, qualquer uma delas avalia indicadores de exposição e indicadores do seu efeito, permitindo que a sua utilização possa ser associada a qualquer tipo de trabalho, nomeadamente, industrial ou de serviços.

Assim, no presente estudo foi utilizada a versão-longa portuguesa, uma vez que esta é a mais apropriada para uma identificação potencialmente completa das dimensões psicossociais. Com isto, estas dimensões da versão longa do COPSQ avaliam ***fatores de risco*** e ***fatores de proteção***. Ou seja, como retratado no Quadro 7, os ***fatores de risco*** correspondem a: exigências quantitativas, ritmo de trabalho, exigências cognitivas, exigências emocionais, exigências para esconder emoções, conflitos laborais, confiança horizontal, insegurança laboral, conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, problemas em dormir, extenuação (burnout), stress, sintomas depressivos, stress somático, stress cognitivo e comportamentos ofensivos.

Por sua vez, como retratado também no Quadro 7, os ***fatores de proteção*** representam as seguintes dimensões: influência no trabalho, possibilidades de desenvolvimento, variação no trabalho, previsibilidade, transparência do papel laboral, recompensas, apoio social de colegas, apoio social de superiores, comunidade social no trabalho, qualidade da liderança, confiança vertical, justiça e respeito, responsabilidade social, significado do trabalho, compromisso com o local de trabalho, satisfação no trabalho, saúde em geral e autoeficácia.

Quadro 7. Itens dos fatores de risco e dos fatores de proteção

Itens dos Fatores de risco	Itens dos Fatores de proteção
Exigências quantitativas	Influência no trabalho
Ritmo de trabalho	Possibilidades de desenvolvimento
Exigências cognitivas	Variação no trabalho
Exigências emocionais	Previsibilidade
Exigências para esconder emoções	Transparência do papel laboral desempenhado
Conflitos laborais	Recompensas
Confiança horizontal	Apoio social de colegas
Insegurança laboral	Apoio social de superiores
Conflito trabalho-família	Comunidade social no trabalho
Conflito família-trabalho	Qualidade da liderança
Problemas em dormir	Confiança vertical
Extenuação (burnout)	Justiça e respeito
Stress	Responsabilidade social
Sintomas depressivos	Significado do trabalho
Stress somático	Compromisso face ao local de trabalho
Stress cognitivo	Satisfação no trabalho
Comportamentos ofensivos	Saúde em geral
	Autoeficácia

Em relação às exigências cognitivas, dúvidas recaem sobre onde se inserem, se nos fatores de risco ou nos fatores de proteção. No entanto, optou-se por incluir esta subescala nos fatores de risco, porque muito embora possam, por vezes, ser uma forma de estimular o trabalhador, segundo Silva et al (2006, p. 18) “o excesso de exigências cognitivas e emocionais (...) são fatores de risco para a saúde”.

Todos os itens das subescalas são avaliados numa escala tipo Likert de 5 pontos, sendo que são todos cotados de 1 a 5: (1 - Nunca/Quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre; ou 1 - Nunca/Quase nunca; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente).

4.8. Metodologia de Análise dos Dados

A análise do COPSOQ vai avaliar a exposição do trabalhador a riscos psicossociais. Para isso é necessário analisar fator a fator, uma vez que este instrumento mede diversos riscos

e variáveis (Silva et al., 2011). De acordo com o manual do COPSOQ - versão portuguesa, desenvolvida por Silva et al. (2006), cada subescala é calculada a partir das médias das pontuações dos itens que compõem essa mesma dimensão. Depois, as médias serão posicionadas num determinado intervalo de valores esquematizado em “semáforo”, representando o nível de risco de um determinado fator. Deste modo, o primeiro intervalo é limitado pelos valores 0 a 2,33; o segundo intervalo de 2,34 a 3,66; e o terceiro intervalo de 3,67 a 5. Como representado na Tabela 6, a atribuição das cores do semáforo (verde, amarelo e vermelho) é feita de acordo com os fatores em questão, ou seja, se são fatores de risco ou fatores de proteção do COPSOQ. Assim, para a análise de um fator de risco, um valor maior ou igual a 3,67 corresponde ao intervalo vermelho, considerado de risco para a saúde. Por outro lado, na análise de um fator de proteção, um valor maior ou de 3,67 corresponde ao intervalo verde, considerada uma situação favorável. A cor amarela é fixa e corresponde sempre aos valores 2,34 a 3,66, representando risco moderado.

	Situação favorável	Risco Moderado	Risco para a Saúde
Fatores de risco	0 - 2,33	2,34 - 3,66	3,67 - 5
Fatores de proteção	3,67 - 5	2,34 - 3,66	0 - 2,33

Tabela 6. Intervalos de valores e cores para os fatores de risco e os fatores de proteção

Após a recolha dos dados, foi construída uma base de dados que possibilitou a análise dos mesmos, com recurso ao Microsoft Excel e ao Software informático IBM SPSS Statistics 25.

A análise dos dados pode ser dividida em três partes. Na primeira parte apresenta-se a base do diagnóstico, uma vez que permite situar os fatores psicossociais do setor em geral e dos turnos que o compõem, através da média dos fatores (de proteção e de risco) e da sua percentagem relativamente ao que representam (situação favorável, risco moderado, risco para a saúde). Para os fatores de risco, consideraram-se que as dimensões do COPSOQ que estivessem no intervalo amarelo, mas acima de 3,20 seriam suscetíveis a tornarem-se risco para a saúde. Relativamente aos fatores de proteção, considerou-se que as dimensões abaixo do ponto 2,80 também deveriam ser consideradas. A par disso, foram comparadas as médias obtidas para cada dimensão com as médias nacionais do setor de atividade (indústria).

Na segunda parte calcularam-se as percentagens da incidência de risco para os fatores de proteção e fatores de risco para cada turno. Na terceira parte, após conhecidos os fatores que apresentavam risco no diagnóstico, optou-se por fragmentá-los e fazer uma segunda análise quantitativa (correlação de *Pearson*), de modo a perceber se os riscos identificados nos fatores de proteção podem explicar a existência de riscos nos fatores de risco.

CAPÍTULO 5: Análise e Discussão de Resultados

5.1. Análise de resultados

5.1.1. Resultados obtidos em matéria de riscos psicossociais

Neste ponto serão abordados os resultados do COPSOQ, sendo que será feita uma análise a cada fator do setor em geral e de cada turno, divididos em *fatores de proteção* e *fatores de risco*, com base nas médias obtidas. Depois, correlacionar-se-á os riscos dos *fatores de proteção* identificados com os riscos dos *fatores de risco* identificados, de modo a entender se a existência dos primeiros pode explicar a existência dos segundos.

5.1.1.1 Setor em geral

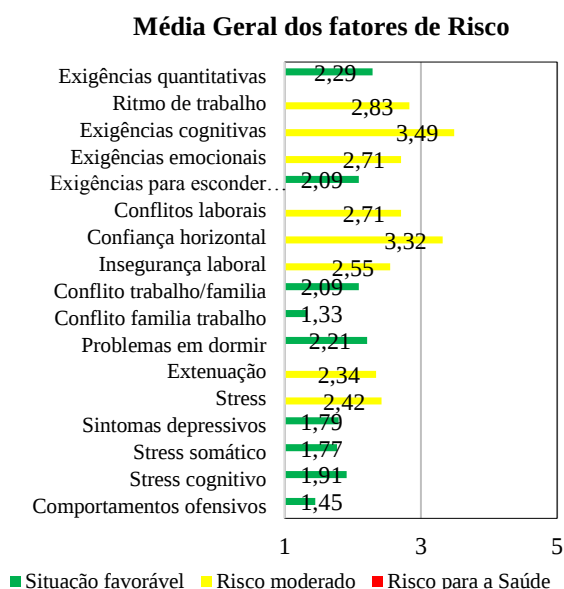


Gráfico 1. Médias gerais dos fatores de risco

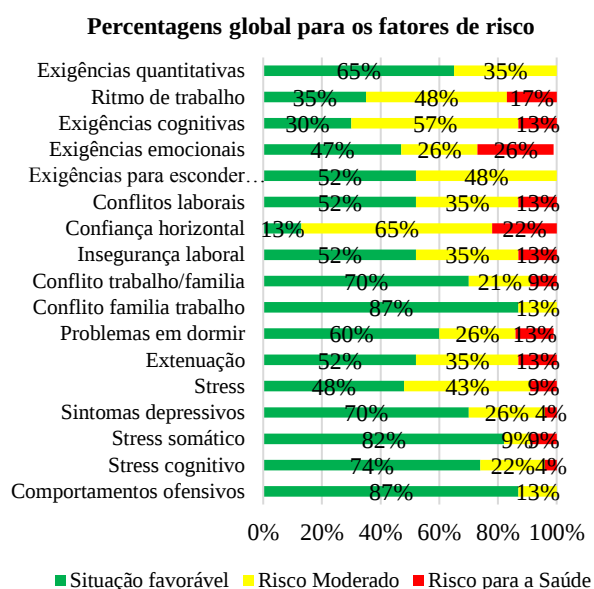


Gráfico 2. Percentagens globais para os fatores de risco

O gráfico 1 permite determinar em que intervalos se encontram cada um dos 17 *fatores de risco* do setor global. Adicionalmente, no gráfico 2, é possível visualizar de forma mais precisa estes fatores, revelando as percentagens de risco para cada um dos *fatores de risco*.

Relativamente aos *fatores de risco* apresentados, numa primeira instância, é possível verificar que nenhuma das dimensões se encontra em situação de risco para os colaboradores. Contudo, há certas dimensões que devem ser consideradas. Por exemplo, o fator **Exigências Cognitivas** encontra-se numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M= 3,49$),

situando-se dentro do intervalo amarelo e perto do intervalo de risco (maior ou igual a 3,67), mas abaixo da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=3,67$), o que é positivo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 13% das pessoas do setor se encontram em situação de risco, 57% encontram-se em situação intermédia e 30 % em situação favorável. Esta dimensão elevada indica-nos que os colaboradores da organização podem estar sujeitos a elevado esforço mental para a realização da sua tarefa, em função dos seus recursos e capacidade cognitiva (Aragão, 2004).

Por último, o fator **Confiança Horizontal** também se encontra numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M=3,32$) situando-se dentro do intervalo amarelo e perto do intervalo de risco (maior ou igual a 3,67), e acima da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=2,84$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 22% das pessoas do setor se encontram em situação de risco, 65% encontram-se em situação intermédia e 13 % em situação favorável. Esta dimensão elevada indica-nos que no local de trabalho podem ocorrer determinados comportamentos como ofensas e exclusão por parte dos colegas, afetando de forma negativa o clima de trabalho (Câmara, 2008).

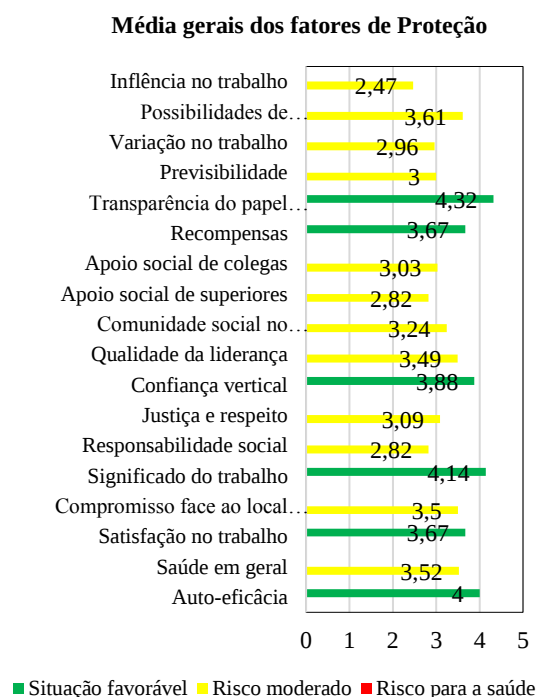


Gráfico 3. Médias gerais dos fatores de proteção

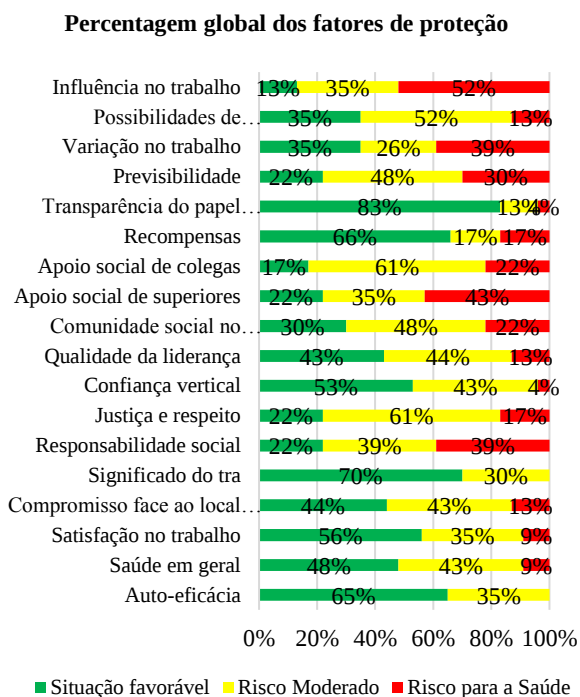


Gráfico 4. Percentagens globais para os fatores de proteção

O gráfico 3 permite determinar em que intervalos se encontram cada um dos 18 *fatores de proteção* do setor global. Adicionalmente, no gráfico 4, é possível visualizar de forma mais precisa estes fatores, revelando as percentagens de risco para cada um dos *fatores de proteção*.

Relativamente aos *fatores de proteção* apresentados, numa primeira instância, é possível verificar que nenhuma das dimensões se encontra em situação de risco para os colaboradores. Contudo, há uma dimensão que devem ser considerada. O fator **Influência no trabalho** encontra-se numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M= 2,47$), situando-se dentro do intervalo amarelo e perto do intervalo de risco (menor ou igual a 2,33) e abaixo da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=2,88$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 52% das pessoas do Turno da Manhã se encontram em situação de risco; 35% encontram-se em situação intermédia; e 13% em situação favorável. Esta dimensão baixa indica-nos que pode haver pouca autonomia no dia-a-dia de trabalho, nomeadamente em relação às tarefas a realizar e à forma como são desenvolvidas (Moncada et al., 2014).

De notar também que, apesar de se encontrarem em situação intermédia, nas dimensões **Varição no Trabalho**, **Apoio social de superiores** e **Responsabilidade Social**, apresentam todos uma percentagem de trabalhadores em situação de risco superior a 35%.

5.1.1.2 Turno da Manhã

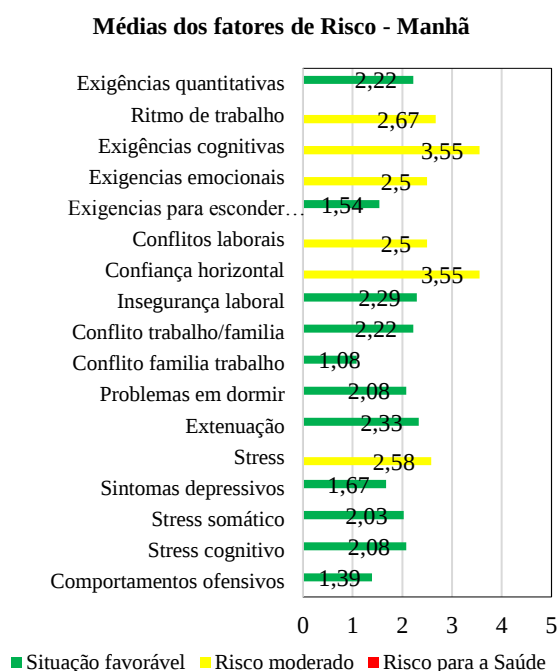


Gráfico 5. Médias dos fatores de risco - Manhã

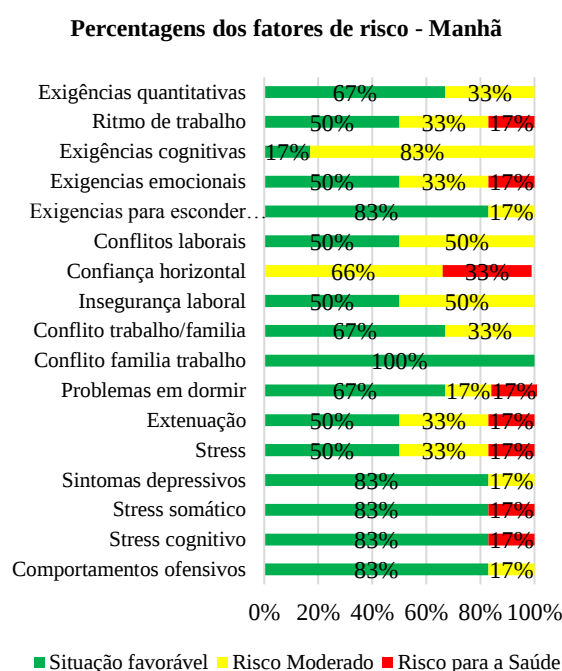


Gráfico 6. Percentagens para os fatores de risco - Manhã

O gráfico 5 permite determinar em que intervalos se encontram cada um dos 17 *fatores de risco do Turno da Manhã*. Adicionalmente, no gráfico 6, é possível visualizar de forma mais precisa estes fatores, revelando as percentagens de risco para cada um dos *fatores de risco*.

Relativamente aos *fatores de risco* apresentados, numa primeira instância, é possível verificar que nenhuma das dimensões se encontra em situação de risco para os colaboradores. Contudo, há duas dimensões que devem ser consideradas. O fator **Exigências cognitivas** encontra-se numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M=3,55$), situando-se dentro do intervalo amarelo e perto do intervalo de risco (maior ou igual a 3,67), mas abaixo da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=3,67$), o que é positivo. No entanto, relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que nenhuma pessoa do Turno da Manhã se encontram em situação de risco. Contudo, 83% encontram-se em situação intermédia e 17% em situação favorável. Esta dimensão elevada indica-nos que os colaboradores do turno da Manhã podem estar sujeitos a elevado esforço mental para a realização da sua tarefa, em função dos seus recursos e capacidade cognitiva (Aragão, 2004).

Por último, o fator **Confiança Horizontal** também se encontra numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M=3,55$) situando-se dentro do intervalo amarelo e perto do

intervalo de risco (maior ou igual a 3,67), e acima da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=2,84$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que: 33% das pessoas do Turno da Manhã se encontram em situação de risco e 67% encontram-se em situação intermédia, não estando qualquer pessoa em situação favorável. Esta dimensão elevada indica-nos que no local de trabalho podem ocorrer determinados comportamentos como ofensas e exclusão por parte dos colegas, afetando de forma negativa o clima de trabalho (Câmara, 2008).

Médias dos fatores de Proteção - Manhã

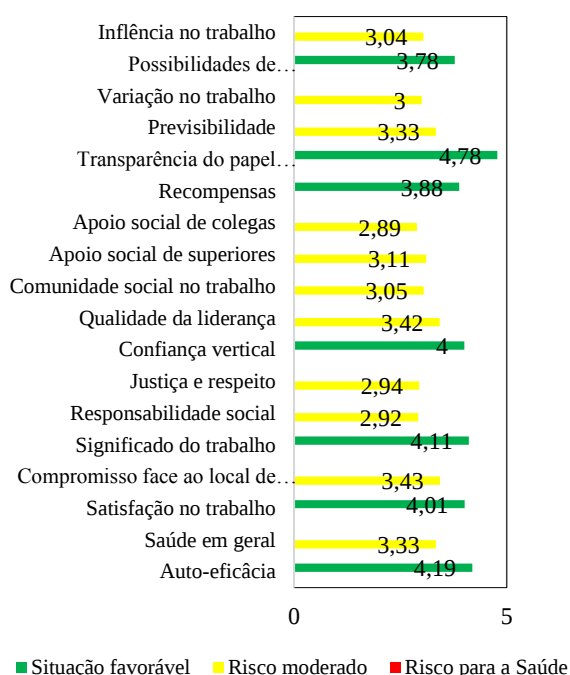


Gráfico 7. Médias dos fatores de proteção - Manhã

Percentagens para os fatores de proteção - Manhã

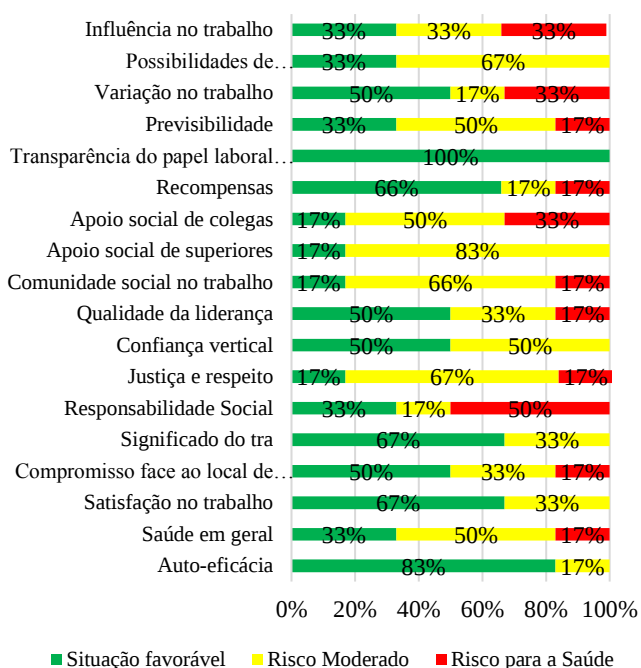


Gráfico 8. Percentagens para os fatores de proteção - Manhã

O gráfico 7 permite determinar em que intervalos se encontram cada um dos 18 *fatores de proteção* do **Turno da Manhã**. Adicionalmente, no gráfico 2, é possível visualizar de forma mais precisa estes fatores, revelando as percentagens de risco para cada um dos *fatores de proteção*.

Relativamente aos *fatores de proteção* apresentados, numa primeira instância, é possível verificar que nenhuma das dimensões se encontra em situação de risco para os colaboradores. Contudo, há algumas dimensões que devem ser consideradas. Os fatores **Responsabilidade Social**, **Influência no trabalho**, **Variação do Trabalho** e **Apoio social de superiores**, apesar

de estarem em situação intermédia, apresentam todos uma percentagem de pelo menos 30% de colaboradores do **Turno da Manhã** em situação de risco.

5.1.1.3. Turno da Tarde

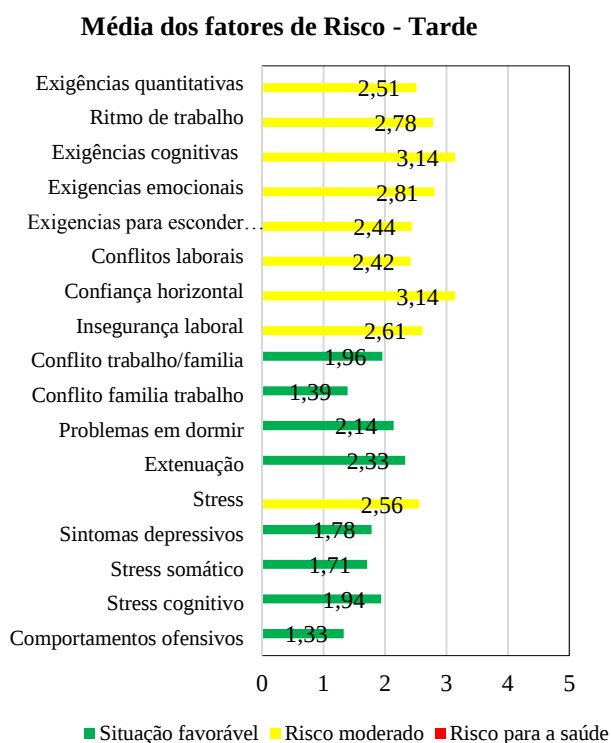


Gráfico 9. Média dos fatores de risco - Tarde

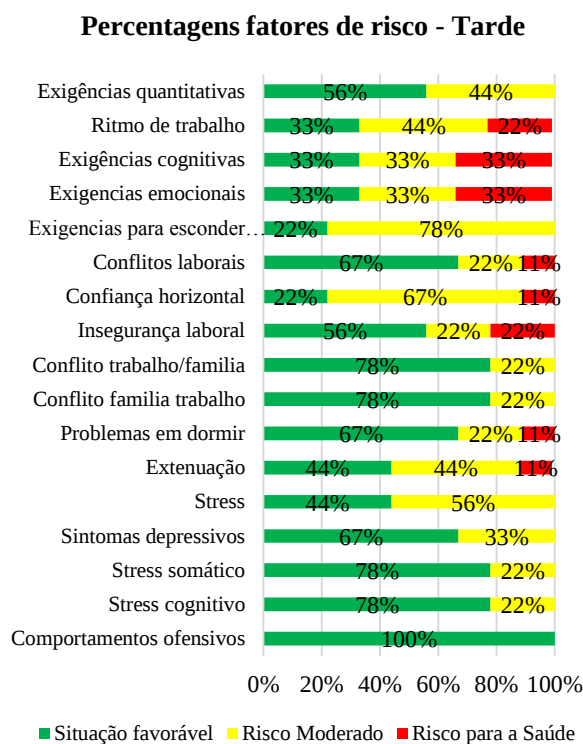


Gráfico 10. Percentagens para os fatores de risco - Tarde

O gráfico 9 permite determinar em que intervalos se encontram cada um dos 17 *fatores de risco do Turno da Tarde*. Adicionalmente, no gráfico 10, é possível visualizar de forma mais precisa estes fatores, revelando as percentagens de risco para cada um dos *fatores de risco*.

Relativamente aos *fatores de risco* apresentados, numa primeira instância, é possível verificar que nenhuma das dimensões se encontra em situação de risco para os colaboradores. Contudo, há algumas dimensões que devem ser consideradas. As dimensões **Exigências cognitivas** e **Exigências emocionais**, apesar de estarem em situação intermédia, apresentam ambos uma percentagem de 33% de colaboradores do **Turno da Tarde** em situação de risco.

Média dos fatores de Proteção - Tarde

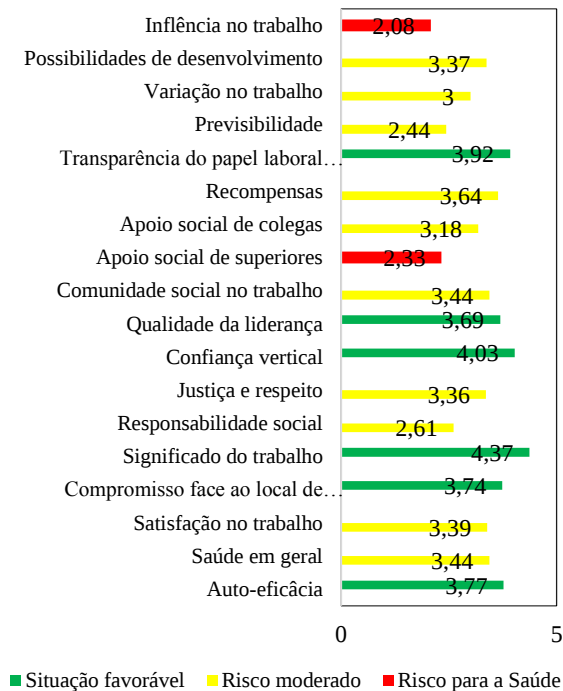


Gráfico 11. Média dos fatores de proteção - Tarde

Percentagem fatores de proteção - Tarde

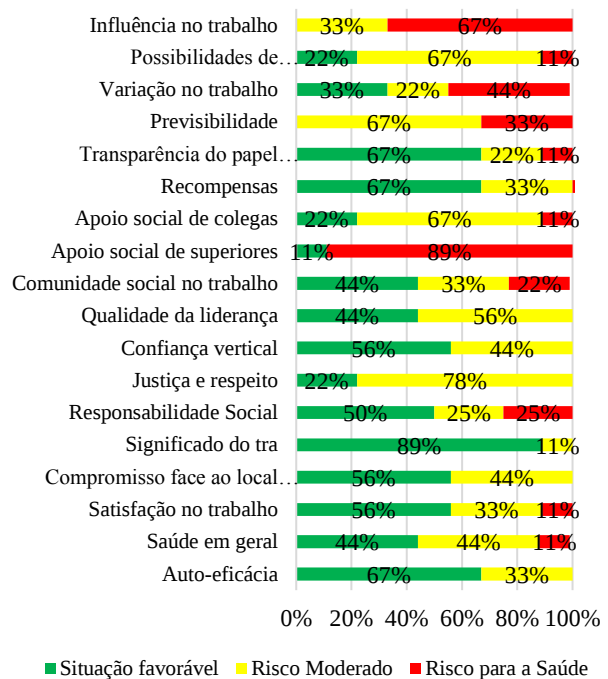


Gráfico 12. Percentagens para os fatores de proteção - Tarde

O gráfico 11 permite determinar em que intervalos se encontram cada um dos 18 *fatores de proteção* do **Turno da Tarde**. Adicionalmente, no gráfico 12, é possível visualizar de forma mais precisa estes fatores, revelando as percentagens de risco para cada um dos *fatores de proteção*.

Relativamente aos *fatores de proteção* apresentados, numa primeira instância, é possível verificar duas das dimensões se encontram em situação de risco e duas com potencial de se transformarem em risco para os colaboradores. O fator **Influência no trabalho** encontra-se numa situação de risco para os indivíduos ($M = 2,08$), situando-se dentro do intervalo vermelho e abaixo da média de referência da população portuguesa para a dimensão ($M = 2,88$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 67% das pessoas do Turno da Manhã se encontram em situação de risco e 33% encontram-se em situação intermédia, sendo que nenhuma está em situação favorável. Esta dimensão baixa indica-nos que pode haver pouca autonomia no dia-a-dia de trabalho, nomeadamente em relação às tarefas a realizar e à forma como são desenvolvidas (Moncada et al., 2014).

A dimensão **Apoio Social de Superiores também se** encontra numa situação de risco para os indivíduos ($M= 2,33$), situando-se no limite do intervalo vermelho e abaixo da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=2,88$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 89% das pessoas do **Turno da Tarde** se encontram em situação de risco e 11% encontram-se em situação favorável. Esta dimensão baixa indica-nos que os trabalhadores podem não receber a ajuda necessária por parte dos superiores para que efetuem corretamente o trabalho (Moncada et al., 2014).

A dimensão **Previsibilidade** encontra-se numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M= 2,44$), situando-se dentro do intervalo amarelo e perto do intervalo de risco (menor ou igual a 2,33) e abaixo da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=3,41$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 33% das pessoas do **Turno da Tarde** se encontram em situação de risco e 67% encontram-se em situação intermédia; Esta dimensão baixa indica-nos que pode não existir uma adequada e suficiente informação, que possibilite os trabalhadores realizarem o seu trabalho a tempo e se adaptarem a mudanças futuras (Moncada et al., 2014)

Por fim, a dimensão **Responsabilidade Social** encontra-se numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M= 2,61$), situando-se dentro do intervalo amarelo e perto do intervalo de risco (menor ou igual a 2,33). Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 25% das pessoas do Turno da Tarde se encontram em situação de risco, 25% encontram-se em situação intermédia e 50% em situação favorável. Esta dimensão baixa indica-nos que a empresa pode não adotar posturas, comportamentos e ações que promovam o bem-estar dos seus públicos interno e externo.

Por fim, a dimensão **Variação no trabalho**, apesar de estarem em situação intermédia, apresenta uma percentagem de 44% de colaboradores do Turno da Tarde em situação de risco. Esta percentagem indica-nos que pode haver pouca alternância de funções e que os colaboradores exercem sempre as mesmas tarefas e tipo de trabalho.

5.1.1.4. Turno Diurno

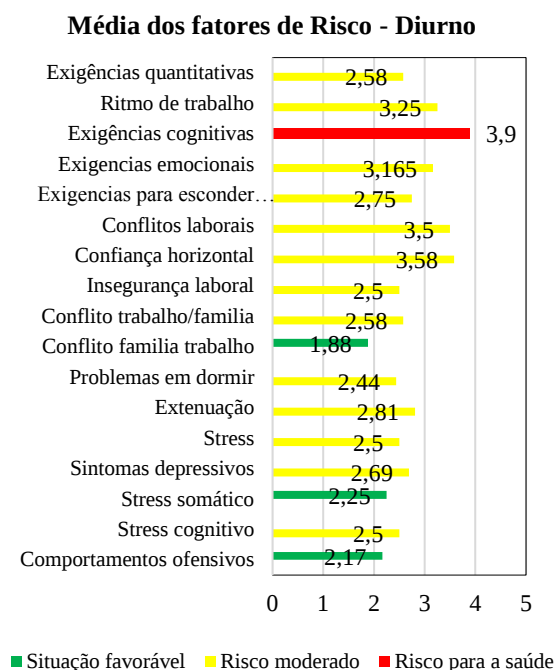


Gráfico 13. Média dos fatores de risco - Diurno

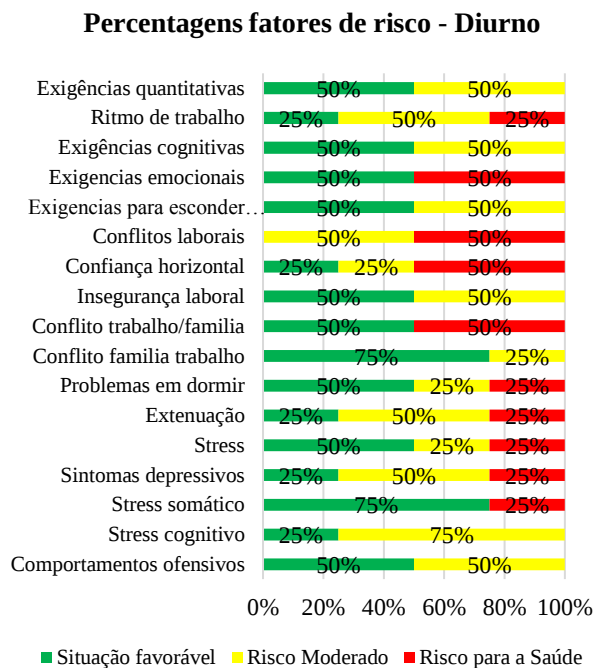


Gráfico 14. Percentagens para os fatores de risco - Diurno

O gráfico 13 permite determinar em que intervalos se encontram cada um dos 17 *fatores de risco do Turno da Diurno*. Adicionalmente, no gráfico 14, é possível visualizar de forma mais precisa estes fatores, revelando as percentagens de risco para cada um dos *fatores de risco*.

Relativamente aos *fatores de risco* apresentados, numa primeira instância, é possível verificar que uma das dimensões se encontra em situação de risco para os colaboradores. Contudo, há mais três dimensões que devem ser consideradas por estarem próximas do limite de risco.

A dimensão **Exigências cognitivas** encontra-se numa situação de risco para os indivíduos ($M=3,9$), situando-se dentro do intervalo vermelho (maior ou igual a 3,67) e acima da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=3,67$), o que é negativo. No entanto, relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que nenhuma pessoa do **Turno Diurno** se encontra em situação de risco. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, 50% dos colaboradores do **Turno Diurno** encontram-se em situação de risco e outros 50% em situação intermédia. Esta dimensão elevada indica-nos que os

colaboradores do **Turno da Diurno** podem estar sujeitos a elevado esforço mental para a realização da sua tarefa, em função dos seus recursos e capacidade cognitiva (Aragão, 2004).

Paralelamente, as dimensões **Ritmo de Trabalho, Conflitos Laborais e Confiança Horizontal** apresentam valores perto do limite de entrada em risco. A Dimensão **Ritmo de Trabalho** encontra-se numa situação de potencial risco para os colaboradores ($M=3,5$) situando-se dentro do intervalo amarelo e perto do intervalo de risco (maior ou igual a 3,67) e acima da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=3,34$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 25% das pessoas do **Turno Diurno** se encontram em situação de risco, 50% encontram-se em situação intermédia e 25% em situação favorável. Esta dimensão elevada indica-nos que no local de trabalho os colaboradores do **Turno Diurno** podem estar a desenvolver as suas tarefas com demasiada intensidade (Moncada et al., 2014)

A dimensão **Conflitos Laborais** também se encontra numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M=3,32$) situando-se dentro do intervalo amarelo e perto do intervalo de risco (maior ou igual a 2,88), e acima da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=2,84$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 50% das pessoas do **Turno Diurno** se encontram em situação de risco e 50 % encontram-se em situação intermédia. Esta dimensão elevada indica-nos que no local de trabalho podem surgir contradições no trabalho, suscitando conflitos de caráter profissional e ético (Moncada et al., 2014).

Por último, a dimensão **Confiança Horizontal** também se encontra numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M=3,58$) situando-se dentro do intervalo amarelo e perto do intervalo de risco (maior ou igual a 3,67), e acima da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=2,84$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 50% das pessoas do **Turno Diurno** se encontram em situação de risco, 25% encontram-se em situação intermédia e outras 25% em situação favorável. Esta dimensão elevada indica-nos que no local de trabalho podem ocorrer determinados comportamentos como ofensas e exclusão por parte dos colegas, afetando de forma negativa o clima de trabalho (Câmara, 2008).

Média dos fatores de Proteção - Diurno

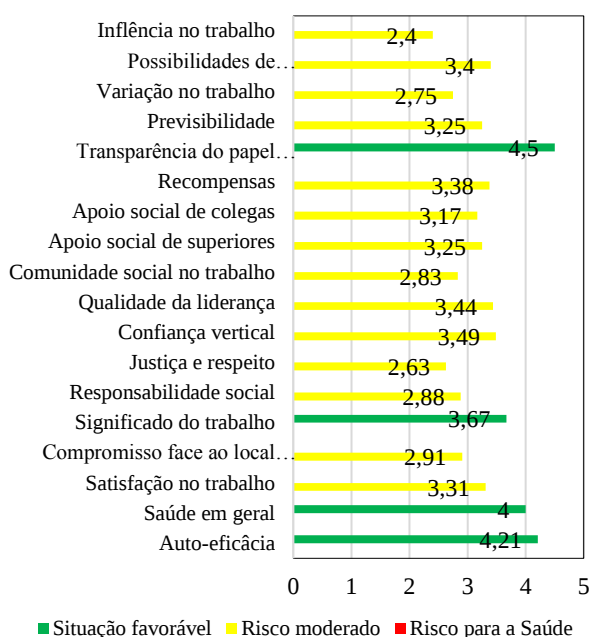


Gráfico 15. Média dos fatores de proteção - Diurno

Percentagens fatores de proteção - Diurno

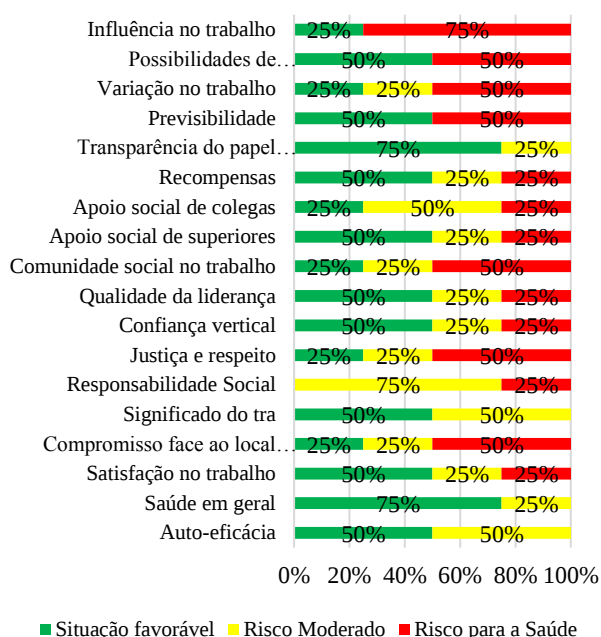


Gráfico 16. Percentagens para os fatores de proteção - Diurno

O gráfico 15 permite determinar em que intervalos se encontram cada um dos 18 *fatores de proteção* do **Turno Diurno**. Adicionalmente, no gráfico 16, é possível visualizar de forma mais precisa estes fatores, revelando as percentagens de risco para cada um dos *fatores de proteção*.

Relativamente aos *fatores de proteção* apresentados, numa primeira instância, é possível verificar que nenhuma das dimensões se encontram em situação de risco. Contudo, há algumas dimensões que devem ser consideradas. Por exemplo, a dimensão **Influência no trabalho** encontra-se numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M = 2,4$), situando-se dentro do intervalo amarelo e abaixo da média de referência da população portuguesa para a dimensão ($M = 2,88$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 75% das pessoas do **Turno Diurno** se encontram em situação de risco e 25% encontram-se em situação favorável. Esta dimensão baixa indica-nos que pode haver pouca autonomia no dia-a-dia de trabalho, nomeadamente em relação às tarefas a realizar e à forma como são desenvolvidas (Moncada et al., 2014).

A dimensão **Variação no trabalho** encontra-se também numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M = 2,75$), situando-se dentro do intervalo e perto do intervalo de risco

(menor ou igual a 2,33) amarelo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 50% das pessoas do **Turno Diurno** se encontram em situação de risco, 25% encontram-se em situação intermédia e outras 25% em situação favorável. Esta dimensão baixa indica-nos que pode haver pouca alternância de funções e que os colaboradores exercem sempre as mesmas tarefas e tipo de trabalho.

A dimensão **Justiça e Respeito** encontra-se também numa situação de potencial risco para os trabalhadores do **Turno Diurno** ($M=2,63$), situando-se dentro do intervalo amarelo, perto do intervalo de risco (menor ou igual a 2,33), e abaixo da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=3,41$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 50% das pessoas do **Turno Diurno** se encontram em situação de risco, 25% encontram-se em situação intermédia e outras 25% em situação favorável. Esta dimensão baixa indica-nos que os trabalhadores do **Turno Diurno** podem não ser tratados com equidade no seu local de trabalho (Moncada et al., 2014).

Finalmente, apesar de se situarem sem situação intermédia, as dimensões **Comunidade Social no trabalho** ($M=2,83$), **Responsabilidade Social** ($M=2,88$) e **Compromisso face ao local de trabalho** ($M=2,91$) também devem ser consideradas, pois caminham para o intervalo de risco dos fatores de proteção (menor ou igual a 2,33)

5.1.1.5. Turno Noturno

Média dos fatores de Risco - Noturno

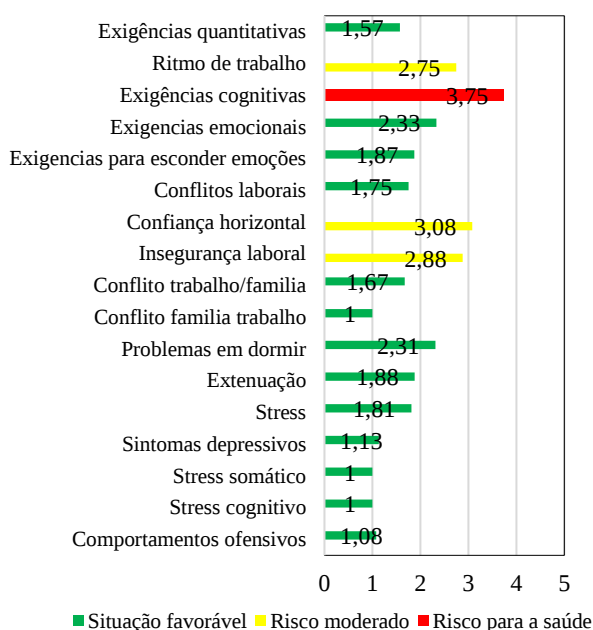


Gráfico 17. Média dos fatores de risco - Noturno

Percentagens fatores de risco - Noturno

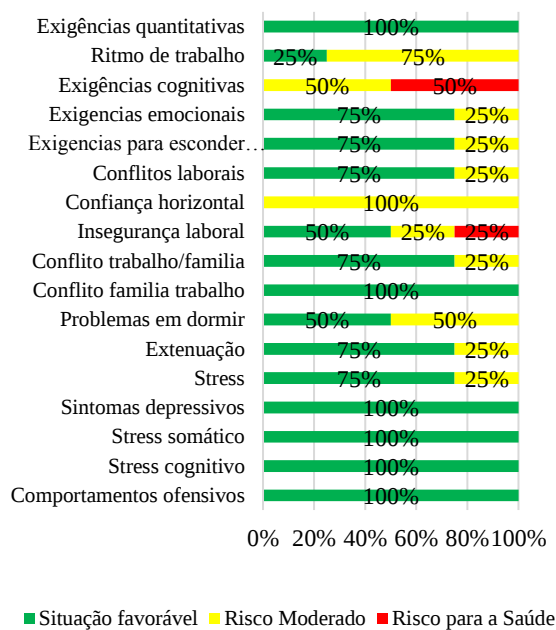


Gráfico 18. Percentagens para os fatores de risco - Noturno

O gráfico 17 permite determinar em que intervalos se encontram cada um dos 17 *fatores de risco do Turno Noturno*. Adicionalmente, no gráfico 18, é possível visualizar de forma mais precisa estes fatores, revelando as percentagens de risco para cada um dos *fatores de risco*. Relativamente aos *fatores de risco* apresentados, numa primeira instância, é possível verificar que a dimensão **Exigências Cognitivas** se encontra numa situação de risco para os indivíduos ($M=3,75$), situando-se dentro do intervalo vermelho (maior ou igual a 3,67) e acima da média de referência da população portuguesa para esta dimensão ($M=3,67$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 50% das pessoas do **Turno Noturno** se encontram em situação de risco e outras 50% em situação intermédia. Esta dimensão elevada indica-nos que os colaboradores do **Turno Noturno** podem estar sujeitos a elevado esforço mental para a realização da sua tarefa, em função dos seus recursos e capacidade cognitiva (Aragão, 2004).

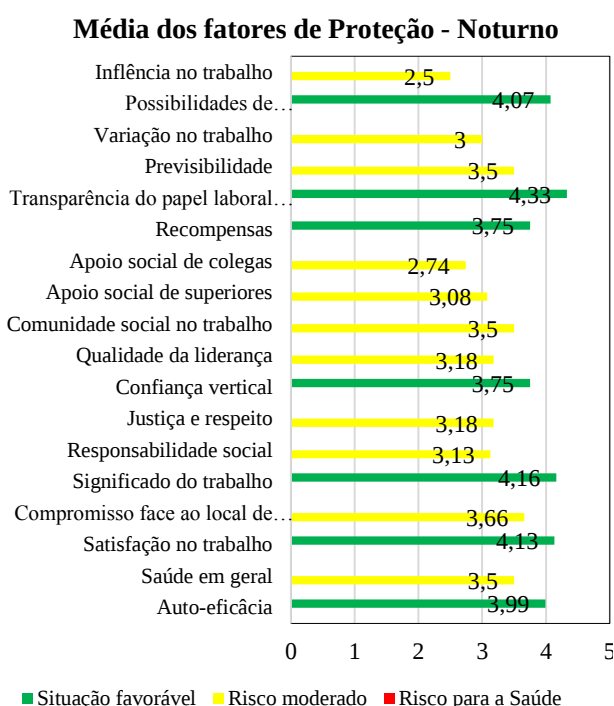


Gráfico 19. Média dos fatores de proteção - Noturno

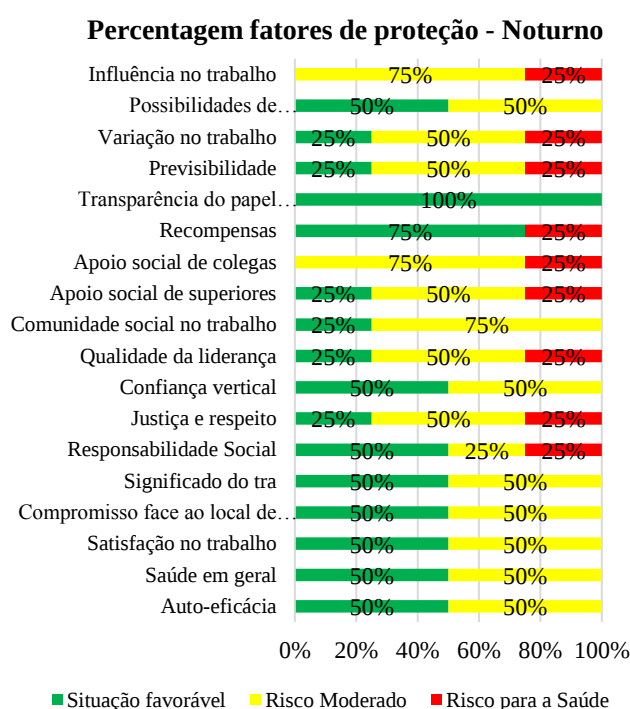


Gráfico 20. Percentagens para os fatores de proteção -Noturno

O gráfico 19 permite determinar em que intervalos se encontram cada um dos 18 *fatores de proteção do Turno Noturno*. Adicionalmente, no gráfico 20, é possível visualizar de forma mais precisa estes fatores, revelando as percentagens de risco para cada um dos *fatores de proteção*.

Relativamente aos *fatores de proteção* apresentados, numa primeira instância, é possível verificar que nenhuma das dimensões se encontram em situação de risco. Contudo, há algumas dimensões que devem ser consideradas. Por exemplo, a dimensão **Influência no trabalho** encontra-se numa situação de potencial risco para os indivíduos ($M= 2,5$), situando-se dentro do intervalo amarelo, perto do intervalo de risco (menor ou igual a 2,33), e abaixo da média de referência da população portuguesa para a dimensão ($M=2,88$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 25% das pessoas do **Turno Noturno** se encontram em situação de risco e 75% encontram-se em situação intermédia. Esta dimensão baixa indica-nos que pode haver pouca autonomia no dia-a-dia de trabalho, nomeadamente em relação às tarefas a realizar e à forma como são desenvolvidas (Moncada et al., 2014).

A dimensão **Apoio Social de Colegas** também deve ser tida em conta ($M=2,74$), situando-se dentro do intervalo amarelo, perto do intervalo de risco (menor ou igual a 2,33), e abaixo da média de referência da população portuguesa para a dimensão ($M=2,88$), o que é negativo. Relativamente às percentagens de risco desta dimensão, verifica-se que 25% das pessoas do **Turno Noturno** se encontram em situação de risco e 75% encontram-se em situação intermédia. Esta dimensão baixa indica-nos que pode existir pouca entajuda por parte dos colaboradores para com outros, podendo levar a sentimentos de exclusão e indiferença.

5.1.2 Tabela resumo dos resultados obtidos através do COPSOQ

	Fatores	Médias dos fatores estudados	DP	Observação	Manhã	DP	Observação	Tarde	DP	Observação	Dia	DP	Observação	Noite	DP	Observação	Média nacional do setor de atividade
Fatores de risco	Exigências quantitativas	2,29	0,69	SF	2,22	0,68	SF	2,51	0,75	N	2,58	0,57	N	1,57	0,17	SB F	2,51
	Ritmo de trabalho	2,83	0,88	N	2,67	0,82	N	2,78	0,97	N	3,25	1,26	P R	2,75	0,5	N	3,34
	Exigências cognitivas	3,49	1,04	PR	3,55	0,65	PR	3,14	1,4	PR	3,9	0,92	R	3,75	0,63	R	3,67
	Exigências emocionais	2,71	1,16	N	2,5	0,93	N	2,81	1,43	N	3,17	1,37	P R	2,33	0,72	SF	3,12
	Exig. para esconder emoções	2,09	0,92	SF	1,54	1	SF	2,44	0,85	N	2,75	0,97	N	1,87	0,78	SF	ND
	Conflitos laborais	2,71	0,91	N	2,5	0,52	N	2,42	1,04	N	3,5	0,54	P R	1,75	0,65	SF	2,82
	Conf. horizontal	3,32	0,72	PR	3,55	0,40	PR	3,14	0,70	PR	3,58	1,34	P R	3,08	0,165	PR	2,84
	Inseg. laboral	2,55	1,16	N	2,29	0,55	SF	2,61	1,57	N	2,5	1,14	N	2,88	1,3	N	3,57
	Conflito trab/família	2,09	0,99	SF	2,22	0,93	SF	1,96	0,77	SF	2,58	1,64	N	1,67	0,9	SF	2,44
	Conflito fam/trabalho	1,33	0,71	SB F	1,08	0,2	SB F	1,39	0,78	SB F	1,88	1,18	S F	1	0	SB F	ND
	Probl. em dormir	2,21	1,05	SF	2,08	1,11	SF	2,14	1,17	SF	2,44	1,26	N	2,31	0,85	SF	2,47
	Extenuação	2,34	0,90	N	2,33	0,85	SF	2,33	0,91	SF	2,81	1,14	N	1,88	0,85	SF	2,68
	Stress	2,42	0,89	N	2,58	0,81	N	2,56	0,56	N	2,5	1,47	N	1,81	1	SF	2,67
	Sint. depressivos	1,79	0,85	SF	1,67	0,6	SF	1,78	0,72	SF	2,69	1,28	N	1,13	0,25	SB F	2,27
	Stress somático	1,77	0,89	SF	2,03	0,92	SF	1,71	0,77	SF	2,25	1,26	S F	1	0	SB F	ND
	Stress cognitivo	1,91	0,91	SF	2,08	1	SF	1,94	0,81	SF	2,5	1,06	S F	1	0	SB F	ND
	Comp. ofensivos	1,45	0,6	SB F	1,39	0,57	SB F	1,33	0,38	SB F	2,17	0,91	S F	1,08	0,09	SB F	1,19
Fatores de proteção	Infl. no trabalho	2,47	0,97	PR	3,04	0,91	N	2,08	0,76	R	2,4	1,28	P R	2,5	1,08	PR	2,86
	Possib. de desenvolv.	3,61	1,07	N	3,78	0,86	SF	3,37	1,03	N	3,4	1,88	N	4,07	0,50	SF	3,77
	Variação no trabalho	2,96	1,46	PR	3	1,67	N	3	1,66	N	2,75	1,70	P R	3	0,82	N	ND
	Previsibilidade	3	1,25	N	3,33	1,03	N	2,44	0,95	PR	3,25	2,06	N	3,5	1,22	N	3,41
	Transparência no papel laboral	4,32	0,76	SF	4,78	0,35	SB F	3,92	0,96	SF	4,5	0,64	S F	4,33	0,47	SF	4,30
	Recompensas	3,67	1,17	SF	3,88	1,17	SF	3,64	1,04	N	3,38	1,88	N	3,75	1,08	SF	3,79
	Apoio social de colegas	3,03	0,97	N	2,89	0,72	PR	3,18	1	N	3,17	1,5	N	2,74	0,96	PR	3,41
	Apoio social de superiores	2,82	0,85	PR	3,11	0,59	N	2,33	0,69	R	3,25	1,32	N	3,08	0,69	N	3,26
	Comunidade social no trabalho	3,24	1,11	N	3,05	1,06	N	3,44	1,3	N	2,83	1,35	P R	3,5	0,43	N	4,02
	Qualidade da liderança	3,49	1,10	N	3,42	1,08	N	3,69	0,84	SF	3,44	1,94	N	3,18	0,94	N	3,57
	Confiança vertical	3,88	0,80	SF	4	0,56	SF	4,03	0,77	N	3,49	1,23	N	3,74	0,83	N	3,61
	Justiça e respeito	3,09	0,97	N	2,94	0,54	PR	3,36	0,67	N	2,63	1,36	P R	3,18	1,65	N	3,41
	Responsabili- da de social	2,83	0,98	PR	2,92	1,26	PR	2,61	0,85	PR	2,88	0,43	P R	3,13	1,43	N	ND
	Significado do trabalho	4,14	0,77	SF	4,11	0,93	SF	4,37	0,59	SF	3,67	1,06	S F	4,16	0,64	SF	4,07
	Comp. face ao local de trabalho	3,5	0,83	N	3,43	0,72	SF	3,74	0,74	SF	2,91	1,17	P R	3,66	0,86	N	3,57
	Satisfação no trabalho	3,67	0,92	SF	4,01	0,86	SF	3,39	0,69	N	3,31	1,46	N	4,13	0,75	SF	3,58
	Saúde em geral	3,52	0,85	N	3,33	1,03	N	3,44	0,88	N	4	0,82	N	3,5	0,58	N	3,44
Autoeficácia	4	0,65	SF	4,19	0,43	SF	3,77	0,70	SF	4,21	0,94	S F	3,99	0,56	N	3,88	

Legenda: DP: desvio padrão; PR: potencial risco; SF: situação favorável; SBF: situação bastante favorável; ND: não definido; R: risco

Tabela 7. Tabela resumo dos resultados obtidos através do COPSOQ

5.1.3 Representatividade percentual de risco psicossocial para o setor em geral e por turno.

Neste ponto apresentam-se as representatividades percentuais das 3 situações avaliadas (risco para a saúde, risco moderado e situação favorável) em matéria de *fatores de proteção* e *fatores de risco*, mas também para a generalidade dos fatores do Setor em geral e para cada Turno.

5.1.3.1 Setor em geral

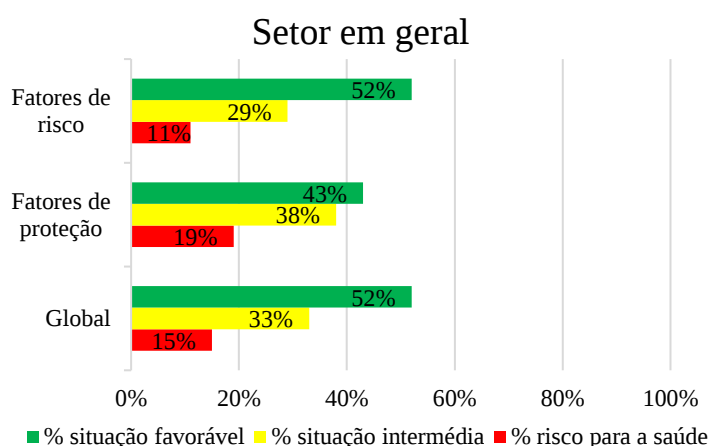


Gráfico 21. Percentagens de risco, situação intermédia e favorável no setor em geral

De acordo com o Gráfico 21, a situação “risco para a saúde” apresenta uma incidência de 19% nos *fatores de proteção*, enquanto que nos *fatores de risco* apresenta 11%. No global, a situação “risco para a saúde” no setor em estudo tem uma representatividade de 15%.

5.1.3.2 Turno da Manhã

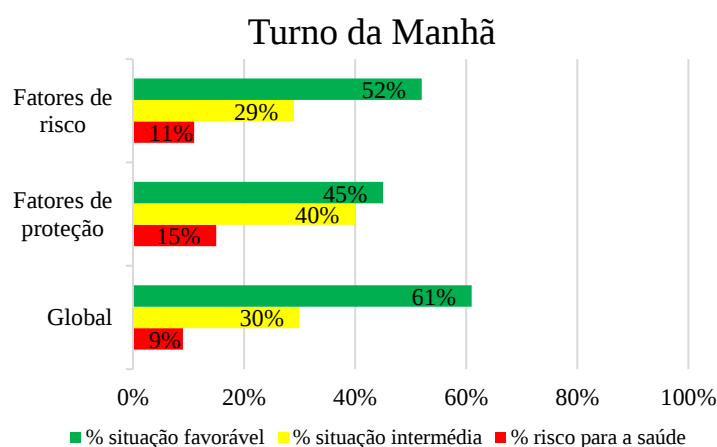


Gráfico 22. Percentagens de risco, situação intermédia e favorável no Turno da Manhã

De acordo com o Gráfico 22, a situação “risco para a saúde” apresenta uma incidência de 15% nos *fatores de proteção*, enquanto que nos *fatores de risco* apresenta 11%. No global do **Turno da Manhã**, a situação “risco para a saúde” tem uma representatividade de 9%.

5.1.3.3. Turno da Tarde

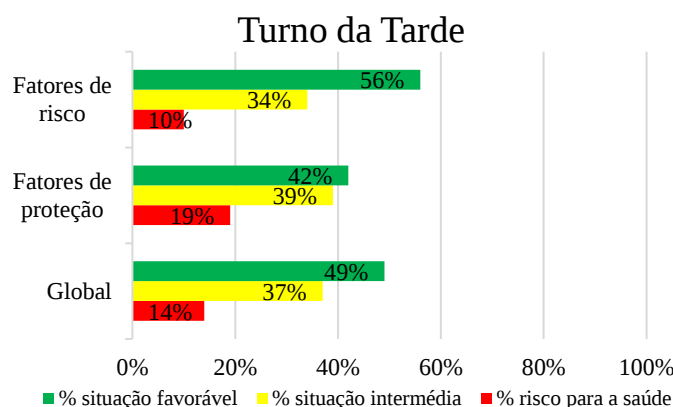


Gráfico 23. Percentagens de risco, situação intermédia e favorável no Turno da Tarde

De acordo com o Gráfico 23, a situação “risco para a saúde” apresenta uma incidência de 19% nos *fatores de proteção*, enquanto que nos *fatores de risco* apresenta 10%. No global do **Turno da Tarde**, a situação “risco para a saúde” tem uma representatividade de 14%.

5.1.3.4. Turno Diurno

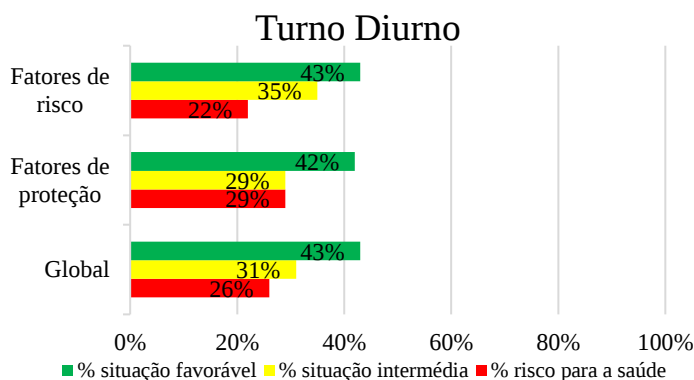
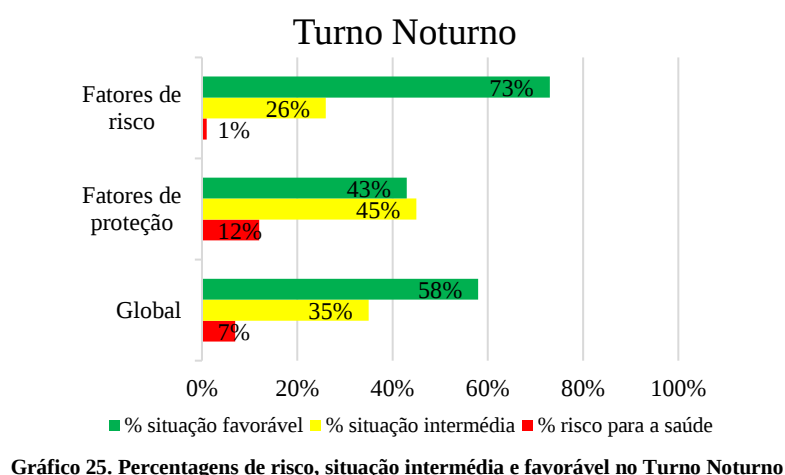


Gráfico 24. Percentagens de risco, situação intermédia e favorável no Turno Diurno

De acordo com o Gráfico 24, a situação “risco para a saúde” apresenta uma incidência de 29% nos *fatores de proteção*, enquanto que nos *fatores de risco* apresenta 22%. No global do **Turno Diurno**, a situação “risco para a saúde” no setor em estudo tem uma representatividade de 26%.

5.1.3.5. Turno Noturno



De acordo com o Gráfico 25, a situação “risco para a saúde” apresenta uma incidência de 12% nos *fatores de proteção*, enquanto que nos *fatores de risco* apresenta 1%. No global do **Turno Noturno**, a situação “risco para a saúde” no setor em estudo tem uma representatividade de 7%.

5.1.4. Correlações entre as dimensões em risco dos *fatores de proteção* e as dimensões em risco dos *fatores de risco*.

Para finalizar a análise quantitativa, e verificando-se na análise anterior que o risco está maioritariamente presente em todos os turnos nos fatores de proteção, foram feitas correlações entre os riscos identificados dos fatores de risco e os riscos identificados nos fatores de proteção. Deste modo, isolaram-se, em cada turno, os respetivos riscos pertencentes aos fatores de risco e aos fatores de proteção. O objetivo é tentar perceber se a existência de riscos em algumas dimensões dos fatores de proteção pode “explicar” a existência de risco nos fatores de risco. Para tal, utilizou-se a correlação de Pearson, cujos valores variam de -1 a 1.

Nas Tabelas seguintes encontram-se representados os resultados obtidos através das correlações de *Pearson* entre os riscos dos fatores de risco e os riscos dos fatores de proteção identificados em cada turno. O sinal (-) indica que as variáveis se correlacionam de forma negativa. O sinal (+) indica que as variáveis se relacionam positivamente.

Turno da Manhã (N=6)

	Exigências Cognitivas	Confiança horizontal
Apoio social de colegas	- 0,362	- 0,589
Justiça e respeito	0,168	- 0,454
Responsabilidade Social	- 0,013	- 0,256

Tabela 8. Correlação de Pearson entre os riscos dos fatores de risco e os riscos dos fatores de proteção - Manhã

De acordo com a tabela 8, verifica-se que existem apenas existe uma correlação positiva (+ 0,168) entre a dimensão *exigências cognitivas* e a dimensão *justiça e respeito* no **Turno da Manhã**. Contudo, o valor aproxima-se de 0, o que significa que a correlação é praticamente inexistente.

Turno da Tarde (N=9)

	Exigências Cognitivas	Confiança horizontal
Previsibilidade	0,678*	0,321
Responsabilidade Social	- 0,303	- 0,171
Apoio social de superiores	- 0,273	0,455

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabela 9. Correlação de Pearson entre os riscos dos fatores de risco e os riscos dos fatores de proteção - Tarde

Relativamente ao **Turno da Tarde**, segundo a Tabela 9, verifica-se a existência de uma correlação positiva significativa entre a dimensão *exigências cognitivas* e a dimensão *previsibilidade*. Finalmente, verifica-se também a existência de correlações positivas, apesar de baixas, entre as dimensões *confiança horizontal* e *previsibilidade*; e também entre *confiança horizontal* e *apoio social de superiores*.

Turno Diurno (N=4)

	Ritmo de trabalho	Exigências Cognitivas	Exigências Emocionais	Conflitos laborais	Confiança horizontal
Influência no trabalho	- 0,401	0,536	0,088	0,361	- 0,537
Variação no trabalho	0,349	0,622	- 0,119	- 0,723	- 0,593
Comunidade social no trabalho	- 0,297	0,974*	- 0,500	- 0,724	- 0,972
Justiça e respeito	- 0,559	0,967*	- 0,637	- 0,652	- 0,979*
Responsabilidade Social	- 0,659	0,796	- 0,354	- 0,090	- 0,811
Compromisso face ao local de trabalho	0,020	0,717	0,267	0,132	- 0,690

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabela 10. Correlação de Pearson entre os riscos dos fatores de risco e os riscos dos fatores de proteção - Diurno

De acordo com a Tabela 10, no **Turno Diurno** verifica-se a existência de correlações positivas entre a dimensão *exigências cognitivas* dos fatores de risco e todas as dimensões em risco identificadas nos fatores de proteção. Adicionalmente, verificam-se em todas as correlações desta dimensão valores que se aproximam de 1, existindo duas correlações significativas, nomeadamente, com as dimensões *comunidade social no trabalho* (+ 0,974) e com *justiça e respeito* (+ 0,967).

Turno Noturno (N=4)		
	Exigências Cognitivas	Confiança horizontal
Apoio social de colegas	-,936	,405
Influencia no trabalho	-,243	,309

Tabela 11. Correlação de Pearson entre os riscos dos fatores de risco e os riscos dos fatores de proteção - Noturno

Finalmente, através da Tabela 11 verifica-se no **Turno Noturno** a existência de correlações positivas, embora baixas, entre a dimensão confiança horizontal e as duas dimensões em risco dos fatores de proteção. Relativamente à dimensão *exigências cognitivas*, ao contrário do Turno da Diurno, no Turno Noturno verifica-se a existência de correlações negativas entre esta dimensão e as dimensões em risco dos fatores de proteção.

5.1.5. Preferências e percepção dos colaboradores face ao horário de trabalho.

1. Se pudesse, trocava para outro horário de trabalho na empresa?

Sim ☐ Para qual?

Não ☐

2. Se trabalha em regime da manhã, da tarde ou da noite, acha que no geral as vantagens do seu regime de turnos pesam mais que as desvantagens?

Sim ☐

Não ☐

Turno	1 Se pudesse, trocava para outro horário de trabalho na empresa?		2 Se sim, qual?				3 Se trabalha em regime da manhã, da tarde ou da noite, acha que no geral as vantagens do seu regime de turnos pesam mais que as desvantagens?	
	Sim	Não	Manhã	Tarde	Diurno	Noturno	Sim	Não
Manhã (N=6)		6					4	2
Tarde (N=9)	5	4	2		3		6	3
Noturno (N=4)		4					2	2
Diurno (N=4)	2	2	2					
Total	7	16	4	0	3	0	12	7

Tabela 12. Resultados obtidos das questões adicionais.

Na Tabela 12 encontram-se 3 questões apresentadas aos colaboradores após concluída a resposta ao questionário COPSOQ – versão longa portuguesa. A primeira questão (“Se pudesse, trocava para outro horário de trabalho na empresa?”) remete à preferência de horário de trabalho. A segunda (“Se sim, qual?”) vêm em sequência de uma resposta positiva à primeira questão. Por último, a terceira questão (“Se trabalha em regime da manhã, da tarde, ou da noite, acha que no geral as vantagens do seu regime de turnos pesam mais que as desvantagens?”) incide sobre a percepção da superioridade das vantagens do turno que um determinado colaborador labora face às desvantagens.

Com isto, de acordo com a Tabela 12, no setor em geral, 7 (30%) dos colaboradores afirmam querer mudar de horário de trabalho, enquanto 16 (70%) não têm essa pretensão. Destes

resultados, dos 7 colaboradores que responderam que alterariam o seu horário de trabalho, 4 escolheriam o Turno da Manhã, enquanto 3 escolheriam o Turno Diurno.

De forma mais detalhada, relativamente ao **Turno da Manhã (N=6)**, nenhum dos colaboradores revelou querer alterar o seu horário de trabalho, o que vai ao encontro dos baixos níveis de risco apresentados nos resultados anteriores para este turno. Com base nestes resultados, pode-se constatar que os trabalhadores deste turno estão satisfeitos e que conseguem gerir bem a vida profissional, pessoal e familiar. Quanto à questão 3, 4 dos colaboradores responderam que o **Turno da Manhã** tens mais vantagens que desvantagens, enquanto 2 responderam que “não”.

No **Turno da Tarde (N=9)**, 5 dos colaboradores revelaram querer alterar o seu horário de trabalho, enquanto que 4 não têm essa pretensão. A existência de mais colaboradores no **Turno da Tarde** a querer alterar o seu horário laboral vai ao encontro dos resultados obtidos em matéria de riscos psicossociais, sendo este o turno que apresenta duas dimensões do COPSQ em situação de risco para a saúde. Relativamente à opção de alteração do horário de trabalho, dos 5 que revelaram ter essa ideia, 2 optariam pelo Turno da Manhã, enquanto que 3 escolheriam o Turno Diurno. Contudo, apesar de maioritariamente os colaboradores do Turno da Tarde pretenderem mudar de horário de trabalho, relativamente à Questão 3, 6 dos colaboradores responderam que o **Turno da Tarde** tem mais vantagens que desvantagens, enquanto 3 responderam que “não”.

No **Turno Noturno (N=4)**, apesar de se associar a este horário de trabalho maior existência ou possibilidade de desenvolvimento de riscos psicossociais nos trabalhadores, nenhum dos colaboradores revelou querer alterar o seu horário de trabalho, o que vai ao encontro dos baixos níveis de risco revelados nos resultados anteriores para o turno da noite. Contudo, quanto à questão 3, 2 dos colaboradores responderam que o **Turno da Noite** tens mais vantagens que desvantagens, enquanto que, no mesmo número, outros 2 responderam que “não”.

Finalmente, no **Turno Diurno (N=9)**, 2 dos colaboradores revelaram querer alterar o seu horário de trabalho, enquanto que outros 2 não têm essa pretensão. A existência de pelo menos metade dos colaboradores no Turno Diurno a querer alterar o seu horário laboral vai ao encontro dos resultados obtidos em matéria de riscos psicossociais, sendo este o turno que apresenta maior probabilidade de risco para a saúde. Relativamente à opção de horário de trabalho, dos 2 que revelaram ter essa ideia, ambos optariam pelo Turno da Manhã.

5.2. Discussão de resultados

Com a investigação apresentada, pretendeu-se analisar e diagnosticar a presença (ou não) de riscos psicossociais nos diferentes turnos de um setor específico da empresa Y. Paralelamente, pretendeu-se também discutir os resultados obtidos, nomeadamente através da comparação de resultados com resultados de estudos das matérias em questão. Assim, através da análise de resultados foi possível constatar o que diversos estudos já apontavam relativamente ao trabalho por turnos, ou seja, a existência provável de alguns dos mais frequentes riscos psicossociais associados ao conteúdo de trabalho, como a falta de variedade no trabalho, o ritmo de trabalho elevado e exigências cognitivas elevadas (EU-OSHA, 2013)

Com base nestes resultados, foi possível constatar que o **Turno Diurno** apresentou maior preocupação relativamente à existência de riscos psicossociais, seguido pelo **Turno da Tarde**. Pouco preocupantes, mas a ter em atenção, são o **Turno da Manhã**, seguido do **Turno Noturno**.

Com foi abordado anteriormente, surpreendentemente, o **Turno Noturno** foi o turno que apresentou menor preocupação relativamente a riscos psicossociais, contrariamente ao estudo de Prata e Silva (2013), na qual os resultados obtidos indicaram que os trabalhadores noturnos, em comparação com os outros horários de trabalho, apresentavam maior existência de risco.

Face aos resultados obtidos no presente estudo, no **Turno Noturno** constatou-se uma representatividade percetual de risco de 7%. No entanto, apesar destes resultados positivos, o **Turno Noturno** apresenta o fator psicossocial **exigências cognitivas** em situação de risco. Isto pode ser explicado pelo facto do trabalho noturno potenciar a sonolência, dado o contexto organizacional menos populoso, promovendo a monotonia e fazendo com que os trabalhadores deste horário de trabalho realizem maior esforço cognitivo para realizarem a tarefa e manterem atenção constante no local de trabalho. Doutro modo, outra explicação pode partir devido ao facto de 75% dos colaboradores do **Turno Noturno** trabalharem no respetivo turno e na empresa à apenas cerca de 3 anos. Ou seja, esta empresa caracteriza-se pela incrementação de inovação tecnológica constante e maquinaria industrial, o que exige adaptação. Deste modo, pode-se pressupor que os colaboradores do **Turno Noturno** podem não estar historicamente habituados a constantes alterações. Assim, aliado ao pouco volume de colaboradores no turno para prestar

auxílio em caso de necessidade e a potencialização da sonolência do horário noturno, isto exige que estejam exigentemente concentrados, podendo revelar maior pressão e esforços cognitivos.

Os melhores resultados obtidos no **Turno Noturno**, comparativamente aos outros turnos, podem ser melhor interpretados se considerarmos a ausência de chefia e a existência de menos colaboradores na organização (que apesar de aumentar a monotonia, pode diminuir a probabilidade da ocorrência de conflitos laborais, dimensão essa que se verificou no **Turno Noturno** com risco mais reduzido que nos outros turnos). Segundo o estudo de Bohle e Tilley (1998) cit. in Silva (2007), o **Turno Noturno**, quando comparado com os turnos que laboram sob alguma parte diurna, caracterizam-se por um ambiente de trabalho mais calmo e menos acelerado. Contemplando esta ideia, constatou-se no **Turno Noturno** (N=4) que todos os colaboradores sentem-se satisfeitos com o seu horário de trabalho, apresentando, nomeadamente, a média mais alta relativamente ao indicador **satisfação no trabalho** do questionário COPSOQ. Paralelamente, apoiando o resultado anteriormente mencionado, a dimensão recompensas também se apresenta como um dos valores mais altos comparativamente aos outros turnos.

Associado ao trabalho por **Turno Noturno** surge frequentemente em discussão questões sobre o conflito trabalho/família, com diversos estudos frequentemente a associarem este regime de trabalho como indutor do conflito acima mencionado. Por exemplo, o estudo de Smith e Folkard (1993) verificou que o **Turno Noturno** é o que causa maiores problemas ao nível familiar. Contudo, contrariamente ao estudo anteriormente mencionado, no presente estudo é de destacar a inexistência de risco no **Turno Noturno** referente a esta dimensão, sendo curiosamente o turno com a mais baixa incidência deste tipo de risco, indo ao encontro dos estudos de Ferreira (2011) e Prata e Silva (2013), que verificaram também que o trabalho noturno não influenciava a vida familiar. Este resultado poderá estar relacionado com o fato de os trabalhadores do período noturno terem a possibilidade de usufruir da parte da tarde do dia. O facto de o **Turno Noturno** se iniciar às 22h, pode também não comprometer em demasia as atividades familiares e não comprometer a satisfação.

O **Turno da Manhã** não apresenta quaisquer fatores psicossociais em situação de risco. No entanto, face aos resultados obtidos, têm uma representatividade percetual de risco de 9%. Paralelamente, os fatores psicossociais Exigências cognitivas e Confiança Horizontal dos

fatores de risco apresentam valores perto do limite de entrada em risco, devendo ser considerados. A proximidade aos valores de risco da dimensão exigências emocionais no turno da manhã vai ao encontro ao verificado no estudo de Campos (2014).

Paralelamente, no **Turno da Manhã** (N=6) constatou-se que todos os colaboradores se sentem satisfeitos com o seu horário de trabalho e não pretendem mudar de turno, o que vai ao encontro ao verificado no estudo de Silva e Ferreira (2013). Deste modo, os resultados do presente estudo, referentes à ausência de risco e à satisfação do horário de trabalho nos trabalhadores do **Turno da Manhã**, podem estar relacionados com o fato de estes indivíduos terem a possibilidade de melhor satisfazer as necessidades relacionadas com as esferas social e familiar, como verificado no estudo de Costa (2010), em que a articulação do horário de trabalho com a vida familiar foi constatada maioritariamente em colaboradores do horário da manhã.

Apoiando os resultados obtidos anteriormente, de referir que o **Turno da Manhã** foi identificado, pelos colaboradores do setor que alterariam o seu horário de trabalho, como a escolha preferencial em caso de possível mudança de horário, corroborando com o estudo de Ferreira (2011). Uma possível explicação para este facto está relacionado com o tempo livre que este horário proporciona, podendo ser utilizado para a realização de atividades sociais, físicas e familiares (Bauer, 1992).

A seguir ao Turno Diurno, o **Turno da Tarde** é o turno que apresenta maior preocupação face aos resultados obtidos, com uma representatividade percetual de risco de 14%. No **Turno da Tarde**, relativamente aos fatores de proteção, os fatores psicossociais **Influência no Trabalho** e **Apoio Social de Superiores** encontram-se em situação de risco para a Saúde. Isto pode indicar que os colaboradores do **Turno da Tarde** sentem que não têm autonomia no trabalho e que não recebem a ajuda necessária por parte dos superiores, respetivamente. Paralelamente, as dimensões **Previsibilidade**, **Responsabilidade Social** e **Variação no Trabalho** dos fatores de proteção apresentam valores perto do limite de entrada em risco, devendo ser considerados.

No presente estudo, constatou-se que a par do Turno Diurno, o **Turno da Tarde** também apresenta em média, menor satisfação com o horário de trabalho quando comparados com o da Manhã, como verificado também no estudo de Prata e Silva (2013). De igual modo, constatou-

se que no **Turno da Tarde** (N=9), 5 dos colaboradores mudariam de turno se assim fosse possível, sendo que 2 optariam pelo **Turno da Manhã** e 3 pelo **Turno Diurno**. Estes resultados vêm acentuar a insatisfação da maioria dos colaboradores do turno da tarde face ao horário de trabalho.

Conforme verificado também no estudo de Prata e Silva (2013), do ponto de vista da relação trabalho/família, o **Turno da Tarde** mostrou apresentar, especialmente, valores de risco superiores aos verificados nos outros turnos, apesar de não ser preocupante, constatando-se com isto que os trabalhadores que realizam o **Turno da Tarde** podem estar sujeitos a um maior perigo relativamente a este fator psicossocial.

O Turno que apresentou maior representatividade percentual de risco foi o **Turno Diurno**, com 26%. No **Turno Diurno**, relativamente aos fatores de risco, o fator psicossocial exigências cognitivas encontra-se em situação de risco para a Saúde. Isto pode indicar que os colaboradores do **Turno da Diurno** podem estar sujeitos a elevado esforço mental para a realização da sua tarefa, em função dos seus recursos e capacidade cognitiva. Isto pode dever-se também à presença maior e constante das chefias, já que é o turno da empresa que labora em horário tradicional, o que pode desenvolver nos trabalhadores sentimentos de pressão para uma maior atenção e esforço mental, dada a supervisão constante. Paralelamente, as dimensões **Ritmo de Trabalho, Conflitos Laborais e Confiança Horizontal** dos fatores de risco e as dimensões **Influência no Trabalho, Variação no Trabalho e Justiça e Respeito** dos fatores de proteção apresentam valores perto do limite de entrada em risco, devendo ser considerados. De referir também que, através das correlações de Pearson, foi possível verificar que o fator psicossocial **Exigências Cognitivas**, que se encontra em risco, correlaciona-se positivamente com todos fatores proteção em de risco mencionados. Isto pode significar que caso seja feita intervenção nesses fatores, a existência de risco verificada nas na dimensão **Exigências Cognitivas** possa diminuir.

Os piores resultados em matéria de riscos psicossociais encontrados no **Turno Diurno** no presente estudo, comparativamente aos outros turnos, corroboram com estudo de Silva e Ferreira (2011), constatando-se que apesar de o horário diurno constituir o horário de trabalho tido como normal, os dados não apontam para que este seja, por esse motivo, mais vantajoso ao nível da proteção ao perigo de riscos psicossociais.

Acentuando a ideia anterior, constatou-se também no **Turno Diurno** (N=4), que 2 dos colaboradores mudariam de turno se tal fosse possível, e deste modo, ambos optariam pelo **Turno da Manhã**, turno esse verificado como ausente de riscos psicossociais. O horário normal apresenta diferenças significativas quanto à incidência de risco psicossocial em comparação com o turno da manhã, corroborando com a generalidade dos resultados obtidos no estudo de Costa (2010).

No entanto, apesar do **Turno Diurno** apresentar os piores resultados em matéria de riscos psicossociais, é o turno que apresenta a melhor média relativamente à dimensão saúde em geral.

Por fim, considerando as opiniões dos inquiridos relativamente às vantagens do regime de turnos, dos 19 dos inquiridos que trabalham nos turnos da manhã, tarde e noite, 12 (63%) revelaram que o seu trabalho por turnos apresenta mais vantagens do que desvantagens, ao passo que 7 (37%) não são da mesma opinião. Estes resultados podem ser divididos da seguinte forma: no **Turno da manhã** (N=6), 4 (67%) afirmaram ser vantajoso, 2 (33%) não; no **Turno da tarde** (N=9), 6 (67%) afirmaram ser vantajoso, 3 (33%) não; no **Turno noturno** (N=4), 2 (50%) afirmaram ser vantajoso, 2 (50%) não; Estes resultados vão contra o estudo de Barreto (2008), que constatou que os colaboradores analisados no seu estudo não consideram o seu regime de turnos como algo de positivo ou vantajoso.

Finalmente, ao contrário também da ideia defendida por Wedderburn (2000), que afirma que quanto maior for o desvio de um dado turno face ao horário considerado convencional, maior a probabilidade de este não ser apreciado pelos trabalhadores, o mesmo não se verificou no presente estudo. Do mesmo modo, contrariamente ao que se verificou, por exemplo, também no estudo de Barreto (2008), nenhum dos turnos analisados apresentou problemas significativos em matéria de relação trabalho/família e vice-versa.

CAPÍTULO 6. Conclusões

Os riscos psicossociais têm vindo a destacar-se no panorama dos riscos profissionais e são cada vez mais reconhecidos como um dos maiores desafios para a saúde dos trabalhadores. Com isto, tornou-se fundamental que, quando se considera a saúde dos trabalhadores, se tenha em conta a globalidade dos fatores de riscos associados ao trabalho. Segundo a literatura, o trabalho por turnos é um fator de risco psicossocial e as pessoas que trabalham neste regime laboral vivem num quotidiano diferente da restante comunidade em termos da distribuição temporal das suas atividades. Deste modo, é frequente a associação da ideia de que o horário de trabalho fora dos padrões convencionais pode influenciar ao nível da saúde e bem-estar dos trabalhadores que os exerçam.

Com isto, o presente estudo pretendeu identificar se existem diferenças relativamente à presença de risco psicossocial nos diferentes turnos de um mesmo setor de uma empresa fornecedora para o mercado têxtil. O estudo assentou numa pesquisa bibliográfica sobre riscos psicossociais e o trabalho por turnos, matérias teóricas importantes de forma a reforçar à análise e discussão de resultados obtidos na segunda parte do estudo. De igual forma, pretendeu-se concluir qual o horário de trabalho do setor que apresenta maior suscetibilidade e presença de riscos psicossociais. Neste estudo não foram realizadas análises qualitativas aos trabalhadores, pelo que a origem dos fenómenos verificados cabem apenas em explicação através da literatura e por comparação com estudos sobre a mesma matéria.

Resumidamente, com base no estudo de caso, constatou-se que na globalidade dos resultados o setor da empresa em estudo, de forma geral, não apresenta nenhum fator psicossocial em situação de risco, apresentando-se como um setor saudável em matéria de riscos psicossociais e com uma percentagem de existência de risco de apenas 15%. O facto de a maioria dos trabalhadores já trabalharem na empresa (e por turnos) há muitos anos pode também ajudar a perceber os resultados obtidos.

Contudo, apesar dos resultados positivos, de forma individual, com este estudo foi possível constatar que existem diferenças significativas em matéria de riscos psicossociais nos diferentes turnos do setor analisado. O **Turno Diurno** apresentou a maior preocupação relativamente à existência de riscos psicossociais, sugerindo-se, assim, uma intervenção neste turno para diminuir as incidências verificadas. De notar que o **Turno Diurno** apresentou os

valores mais elevados de risco relativamente às dimensões **Justiça e Respeito, Compromisso no local de trabalho, Conflitos laborais e Confiança laboral**. Estas dimensões mais elevados no turno Diurno, comparativamente a todos os outros, poderão explicar a maior incidência de risco neste turno e a maior insatisfação no trabalho demonstrada pelos colaboradores, comparativamente, também, aos outros turnos analisados. O **Turno da Tarde** revelou ser o segundo turno com piores resultados, apresentando uma percentagem de risco de 16% e dois fatores em situação de risco, a **Influência no trabalho** e o **Apoio social de superiores**. Deste modo, recomenda-se também a intervenção neste turno, nomeadamente através da atribuição de maior autonomia aos trabalhadores e acompanhamento na realização do trabalho, em caso de necessidade, pelas chefias diretas. Menos preocupantes, mas a ter em atenção, são o **Turno da Manhã**, seguido do **Turno Noturno**, o qual revelou melhores resultados

Todos os resultados obtidos permitiram responder às questões de investigação propostas e satisfazer os objetivos definidos para o estudo, de acordo com os métodos utilizados.

Importante referir que cada um dos horários do trabalho por turnos levanta questões específicas. Do mesmo modo, no que diz respeito aos aspetos positivos e negativos do trabalho dos diferentes turnos analisados, pode afirmar-se que estas relações não são simples de analisar e discutir em matéria de resultados, podendo algumas consequências ser percecionadas como positivas e outras como negativas, sendo que estas podem variar de acordo com os interesses e aspetos relacionados com o trabalhador inquirido. Contudo, apesar dessa dificuldade, se tivermos em conta a amostra do estudo, verificamos que esta é bastante heterogénea, nomeadamente no que se refere ao género (100% masculino) e à idade, onde o intervalo dos 36 anos para os 50 anos representa 83% dos colaboradores deste setor, o que permite, em teoria, dar credibilidade aos resultados obtidos.

O resultado de uma investigação é influenciado pelas condicionantes internas e externas, nomeadamente, as opções teóricas, metodológicas e pelos constrangimentos que surgem durante a investigação. Assim, torna-se relevante tecer alguns comentários. Este estudo é sobretudo exploratório e a utilização de uma metodologia qualitativa ajudaria a percecionar a ocorrência de determinados resultados. Porém, tal não foi possível de realizar. Ainda assim, embora seja esta uma limitação permanece a relevância teórico-prática do estudo para a matéria em questão.

Para conclusão, e atendendo às características da sociedade atual, percebe-se que trabalho em turnos é inevitável e imprescindível não só para as empresas manterem a rentabilidade dos investimentos e uma produção constante, mas também para os colaboradores, pois como sublinha Knauth (1997), não existe um sistema de turnos ideal, e todos os turnos apresentam em determinadas dimensões vantagens e desvantagens, o que foi também demonstrado no presente estudo. Partindo desta ideia, não se pode afirmar que determinado turno é melhor ou pior, visto que a sua positividade depende de como são percebidos pelos colaboradores, estando esta percepção condicionada à articulação que fazem entre o turno que laboram e a vida privada.

Finalmente, é importante diagnosticar frequentemente a existência de riscos psicossociais nos trabalhadores em regimes de turnos, de modo a manter uma monitorização constante e, em caso de necessidade, implementar intervenções quer ao nível do indivíduo, quer ao da organização, no sentido de eliminar ou minimizar os efeitos negativos do trabalho em turnos no âmbito dos riscos psicossociais.

CAPÍTULO 7. Limitações do estudo e sugestões para futuras investigações

A primeira limitação a ser considerada é o reduzido tamanho da amostra em estudo (N=23), que está longe de representar a realidade da empresa em questão. Em segundo, os resultados do questionário não permitiram tirar muitas conclusões para além daquelas que o próprio fornece, sendo que, dada a amostra reduzida, a realização do método qualitativo por entrevista semiestruturada podia enriquecer os resultados obtidos. Contudo, e apesar de ter sido equacionada, dado clima de pandemia de Covid-19, em conversa pessoal com o representante de Recursos Humanos da empresa, a sugestão foi recusada pela existência de risco de contágio e afetação do horário laboral. A realização das entrevistas teria sido uma mais-valia para a compreensão dos resultados obtidos através do COPSQ e para a compreensão dos fenómenos que estão na origem desses mesmos resultados

Em seguimento a este estudo, seria interessante considerar avaliações periódicas dos fatores encontrados, para observar as consequências dos mesmos na vida dos trabalhadores e da empresa. Doutro modo, em estudos futuros em empresas será aconselhável a aplicação do questionário de forma presencial, sendo recolhidos todos na mesma altura, vincando que as respostas dadas no preenchimento do mesmo não obedece a represálias por parte das chefias. Mais ainda, será também aconselhável, como já foi referido anteriormente, que se utilize metodologias qualitativas em combinação com as quantitativas para que se possa intervir na génese dos problemas. Não é suficiente quantificar ou identificar um determinado risco, é necessário e fundamental identificar e compreender o que está na origem desse risco, e de que forma os trabalhadores percecionam esses riscos a sua exposição. Isto torna-se também imprescindível para que se possa intervir de forma adequada.

Referências Bibliográficas

- ACT (2012). Encerramento da Campanha de Avaliação de Riscos Psicossociais. Porto: Autoridade para as Condições do Trabalho.
- AESST (2005). Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- AESST (2007). Relatório do observatório de risco europeu. Previsão dos peritos para riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde ocupacional. Bélgica.
- AESST (2014). Problemas atuais e emergentes em matéria de SST no setor dos cuidados de saúde, incluindo os cuidados domiciliários e de proximidade. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2014. ISBN: 978-92-9240-498-7
- Aragão, J. P. (2004). Exigências Cognitivas e Estratégias de Mediação em Auditoria-Fiscal da Previdência Social no Distrito Federal: Errar é preocupante, refiscalizar é pior. Tese de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Areosa, João (2010), Riscos e sinistralidade laboral: um estudo de caso em context organizacional, Tese de Doutoramento em Sociologia, Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. Disponível em <http://cics.uminho.pt/wp-content/uploads/2011/06/João-Areosa-Tese-de-Doutoramento1.pdf>
- Arezes, P. (2002). Percepção do risco de exposição ocupacional ao ruído. [Tese submetida à Escola de Engenharia da Universidade do Minho para obtenção do grau de Doutor em Engenharia de Produção]: Escola de Engenharia da Universidade do Minho. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/387/1/Tese%20PhD%20Arezes2002.pdf>
- Barreto, D. (2008). Implicações do trabalho por turnos na vida social e familiar dos trabalhadores de turnos industriais (Monografia de Licenciatura, Universidade Fernando Pessoa). Disponível em <https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/888/2/Monografia%20final.pdf>
- Barros-Duarte, C. (2005). A saúde no trabalho: compreender a perspectiva do Homem no trabalho. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 2.

- Bauer, I. (1992). Nurses' perception of the first hour of the morning shift (6.00-7.00 a.m.) in a German hospital. *Journal of Advanced Nursing*, 1993,18
- BECK, U. (1992) – Risk Society: Towards a New Modernity. *Canadian Journal of Sociology* 19 (4) DOI: 10.2307/3341155 Disponível em https://www.researchgate.net/publication/272927858_Risk_Society_Towards_a_New_Modernity.
- Câmara, S. (2008). Efeitos dos climas organizacionais, dos tipos de confiança e das formas de gestão de conflitos pela chefia sobre o assédio moral horizontal em profissionais da educação pré-escolar. Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal.
- Campos, I. (2014) Consequências do trabalho por turnos: A influência do sono no quotidiano dos trabalhadores por turnos. Instituto Politécnico de Setúbal.
- Chagas, D. (2015) Riscos Psicossociais no trabalho: causas e consequências. DOI: 10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.24 Disponível em https://www.researchgate.net/publication/283513482_Riscos_psicossociais_no_trabalho_causas_e_consequencias
- Coelho, J. (2009). Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia. [Tese apresentada à Universidade Fernando Pessoa como parte dos requisitos para obtenção do grau de Doutor em Ciências Sociais (Especialização em Estudos Europeus)]. Universidade Fernando Pessoa.
- Coelho, J., 2010. Prevenção de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais. s.l.:Edições Univ. Fernando Pessoa.
- COPSOQ (2017). International Network, Disponível em <https://www.copsoqnetwork.org/validation-studies/>
- Costa, A. (2015). Riscos Psicossociais e Capacidade no Trabalho na população de Outil (Cantanhede). Disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/29794>
- Costa, A. (2008). Contributo para o estudo da relação entre o índice de capacidade para o trabalho, o envelhecimento e a ergonomia. Dissertação Mestrado. Lisboa: Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa.
- Costa, G. (2010). Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions. *Safety HealthWork*, Disponível em

https://www.researchgate.net/publication/230805726_Shift_Work_and_Health_Current_Problems_and_Preventive_Actions

- Costa, M (2010). O Horário de Trabalho e o Impacto a nível Familiar e Social. Dissertação no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia. Universidade do Porto.
- Costa, M. (2010). *O Horário de Trabalho e o Impacto a nível Familiar e Social*. (Dissertação no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia, Universidade do Porto)
- Cox, T. & Cox, S. (1993). *Psychosocial and Organizational Hazards at Work*. European Occupational Health Series. No. 5. Geneva. World Health Organization Regional Office.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. DOI: 10.1201/9781420055948.ch19. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/291834787_The_nature_and_measurement_of_work-related_stress_theory_and_practice
- Cox, T., Griffiths, A. & Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on work related stress. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. ISBN 92-828-9255-7. Disponível em <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>
- Cox, T., Leka, S. e Kortum, E. (2010). Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health. DOI: 10.2478/v10001-010-0024-5. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/47384153_Psychosocial_risks_and_work-related_stress_in_developing_countries_Health_impact_priorities_barriers_and_solutions
- Dall’Ora et al (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. International Journal of Nursing Studies. Doi: 10.1016/j.ijnurstu.2016.01.007. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27045561/>
- Dias, A. (2019). Avaliação de riscos psicossociais e efeitos na saúde dos trabalhadores na indústria transformadora. Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Oliveira do Hospital.

- Dollard et al (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. Work & Stress, 21.
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA (2010). Workplace violence and harassment: a European Picture. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA (2014). Guia da campanha - gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, Comunidades Europeias, Luxemburgo, disponível em <https://www.healthyworkplaces.eu/pt/campaign-material/introducing-the-campaign-guide>
- Eurofound (2012), Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- EU-OSHA (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fernandes, O (2017). Riscos Psicossociais, Capacidade para o Trabalho e Saúde: Avaliação e consciencialização de trabalhadores não docentes de uma instituição de ensino superior. Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra.
- Ferreira, A. (2011). Dimensões sociais e organizacionais do trabalho por turnos. Universidade do Minho
- Ferreira, A., Silva, I. (2013). Trabalho em turnos e dimensões sociais: Um estudo na indústria têxtil. Estudos de Psicologia, 18(3), julho-setembro/2013,
- Freitas, L. (2006). Gestão da segurança e saúde no trabalho: (Vols 1-2). 4ªed. Edições Universitárias Lusófonas.
- Freitas, M. (2005). Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho. Edições Universitárias Lusófonas.
- Freixo, M. (2011). Metodologia Científica: Fundamentos, métodos e técnicas. (3ªEd). Lisboa: Instituto Piaget.
- Giddens, A. (2006) – O Mundo na Era da Globalização. Lisboa: Editorial Presença.

- Giddens, A. (2010) – Sociologia. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Rev Esp Salud Pública, 83 (2), DOI: [10.1590/S1135-57272009000200003](https://doi.org/10.1590/S1135-57272009000200003) Disponível em https://www.researchgate.net/publication/28299387_Algunas_razones_para_considerar_los_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo_y_sus_consecuencias_en_la_salud_publica
- Gollac, M., & Bodier M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser (Relatório do Collège d’Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail), disponível em http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
- Gonçalves, C. (2015). Fatores Psicossociais de Risco em Trabalhadores da Industria Textil.
- Gorz, A. (1997). Metamorfosis del trabajo. Madrid. Editorial Sistema.
- Gould, R. et all (2008). Dimensions of work ability: Results of the Health 2000 Survey. Helsinki.
- Health and Safety Executive (2006). Managing Shiftwork – Health and Safety Guidance. HSE Books.
https://www.researchgate.net/publication/267212035_Supporting_the_Aging_Workforce_A_Research_Review_and_Recommendations_for_Workplace_Intervention_Research
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. International Congress Series, 1280, 3-7.
- Knauth, P. (1997). Changing schedules: Shiftwork. Chronobiology International, 14(2)
- KOVÁCS, I. (2006), “Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho”, Sociologia, Problemas e Práticas. n.º 52, p.44, [Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n52/n52a03.pdf>
- LEI nº 79/2019 de 3 de setembro. Procede à sexta alteração à Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Diário da República, 1.ª série — N.º 19.
- Leka, S. & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. Uni-versity of Nottingham: I-WHO publications. Disponível em http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44428/1/9789241500272_eng.pdf

- Leka, S., & Cox, T. (2008). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. Geneva: World Health Organization.
- Leka, S., Cox, T. & Zwetsloot, G. (2008). The European Framework for Psychosocial Risk Management. Nottingham: WHO Publications.
- Leka, Stavroula e Kortum, Evelyn (2008) A European Framework to Address Psychosocial Hazards. Vol. 50.
- Maroco, J., Garcia-Marques, T. (2013). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Portugal
- Marta, A. (2016). Avaliação da capacidade para o trabalho das auxiliares de uma instituição de apoio social. Coimbra: Escola Superior de Tecnologia de Saúde de Coimbra.
- Martinez, M. C., & Latorre, M. R. (2006). Saúde e Capacidade para o Trabalho em Trabalhadores da Área Administrativa. Faculdade de Saúde Pública - Universidade de São Paulo, Departamento de Epidemiologia. São Paulo: Revista Saúde Pública.
- Matos, S.,(2014). Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita
- Maurício, P. (2016). O trabalho por turnos e suas consequências nos Trabalhadores: O caso de Técnicos de Reparação/Manutenção num Centro de Finishing. (Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal)
- Moncada, S. et all (2014). Manual del Método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Neto, H. (2014). Metodologias agregadas de avaliação de riscos psicossociais: o caso do FPSICO e do QARPIS, p.34.
- Neto, H. (2015), Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho, International Journal on Working Conditions, nº9. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf
- Neto, H. (2014), Riscos psicossociais no trabalho: conceptualização e dimensões analíticas. Manual sobre riscos psicossociais no trabalho. Vila do Conde: Civeri Publishing.

- NORMA 026/2013 - Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC) – 2º Ciclo 2013/2017. Direção Geral de Saúde (2013). Lisboa.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. (1994). Psychometric theory. New York: McGraw-Hill.
- OIT (1986). Les facteurs psychosociaux au travail. Nature, incidences, prévention. Bureau International du Travail. Genève.
- OIT (2010). Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. ISBN 978-92-2-223343-4
- OIT (2013). A Prevenção das Doenças Profissionais. Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho: 28 de Abril 2013. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho.
- OIT. 2019. Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência.
- OMS – Organização Mundial da Saúde (1981). Santé et bien-être sur les lieux de travail. Rapport sur la réunion d'un groupe de travail de l'OMS. Prague, le 18-20 septembre 1979. Bureau Régional de l'Europe. Copenhague. Organisation Mondiale de la Santé.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018). Contributo OPP – O Trabalho Nocturno e por turnos enquanto riscos psicossociais, disponível em http://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o_trabalho_nocturno_e_por_turnos_enquanto_rp.pdf
- Pasquali, L. (2003). Psicometria teoria dos testes na psicologia e na educação. Petrópolis: Ed. Vozes.
- Perista, H. (1999). Os usos do tempo e o valor do trabalho – Uma questão de género. Lisboa: CESIS
- Pestana, A. & Gageiro, J. (2008). Análise de dados para ciências sociais. (5ª Ed.) Lisboa: Edições Silabo.
- Pisarski, A. et al. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. In Applied Ergonomics, Vol. 39.
- Ramos, M. et al. (2014). Coping differentiates work ability of white collars - preliminary findings on the good coping at work profile.
- Rantanen, J. (1995). Avances en salud y seguridad en el trabajo. Como continuarlos de ahora en adelante? Salud Ocupacional, XIII, 60.

- Rios, I. (2008). Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 151-160. DOI: 10.1590/S0104-12902008000400015
- Rodrigues, V. (1998). Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. *R Un Alfenas*, 4, 199-207.
- Sequeira, J. (2019) Riscos psicossociais: estudo de caso no setor da construção.
- Silva, C. (2006). COPSOQ – Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa, FCT “Medição do Índice de Capacidade Humana para o Trabalho em Trabalhadores Portugueses”, *Análise Exacta – Consultoria, Formação e Edição de livros*.
- Silva, C. et all. (2006). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa. Versão portuguesa do COPSOQ de Kristenen, T. et al., (2005). Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT).
- Silva, C. (2000). Ritmos biológicos e trabalho por turnos. *Recursos Humanos Magazine*. 2, p. 12.
- Silva, I. (2007). Adaptação ao trabalho por turnos. Tese de doutoramento apresentada à Universidade do Minho.
- Silva, I. (2011). As condições de trabalho no trabalho por turnos: conceitos, efeitos e intervenções. Climepsi Editores.
- Silva, I. (2007). Adaptação ao trabalho por turnos. Tese de Doutoramento. Braga: Universidade do Minho.
- Smith, L., & Folkard, S. (1993). The perceptions and feelings of shiftworkers partners. *Ergonomics*, 36
- Torre, A. (2002). O Trabalho por turnos e a saúde dos enfermeiros In: “Informar”. Porto. Ano VIII, nº29 (Set.-Dez. 2002).
- Torres, A. C. (2004) – Vida Conjugal e Trabalho: uma perspectiva sociológica. Oeiras: Celta Editora., p.1.
- Truxillo, D., Cadiz, D., & Hammer, L. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 2 (1) DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435.
- UGT. Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção <https://www.ugt.pt/publicfiles/6qkw5lae6qr9tlwapatzl4lwttic2baax1txdzoj.pdf>

- Villalobos, G. (2004). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La Habana. Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores.
- Wedderburn, A. (2000) (Ed.). Shiftwork and health. European Studies on Time. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- West et all. (2012). Rethinking shiftwork: Mid-life nurses making it work. *Nursing Inquiry*, 19(2)
- West, S. et all. (2012). Rethinking shiftwork: Mid-life nurses making it work. *Nursing Inquiry*, 19(2), 177-187. doi: 10.1111/j.1440-1800.2011.00552.x.
- Williams, C. (2008). Work-life balance of shift workers. *Perspectives on Labour and Income*.

Anexos

Anexo A – Pedido via email para realizar o estudo na empresa Y

Pedido de colaboração em estudo de caso para dissertação de mestrado

2 mensagens

Tiago Machado Araújo <tmaraujo1997@gmail.com>

29 de julho de 2020 às 12:41

Para: [REDACTED]

Caro Doutor [REDACTED],

Boa tarde,

O meu nome é Tiago Araújo e sou aluno do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

No presente momento, encontro-me na fase final de elaboração da dissertação de mestrado e o tema escolhido foi "O trabalho por turnos como fator de risco psicossocial". A dissertação contemplará um estudo de caso, utilizando um inquérito por questionário (COPSOQ II (Versão longa)) que pretende identificar e avaliar se o horário de trabalho influencia ou não no aparecimento de riscos psicossociais nos trabalhadores.

Assim sendo, devemos olhar para os resultados da aplicação do COPSOQ II como uma oportunidade para identificar potenciais áreas de risco a melhorar na organização do trabalho e prevenir.

Deste modo, uma empresa como [REDACTED], tendo um número de trabalhadores bastante elevado e operando com várias formas de organização nos horários de trabalho para um mesmo setor, torna-se um excelente meio de produção de resultados para o estudo em questão.

Conhecendo de alguma forma a empresa, o questionário seria aplicado aos trabalhadores do [REDACTED] 1" dos diferentes horários de trabalho (manhã, tarde, diurno normal e noite), sendo depois comparados ambas as respostas e feita uma posterior análise de resultados.

O estudo envolverá o preenchimento de um questionário por parte dos colaboradores, em casa de cada qual, sem prejuízo no horário de trabalho para a empresa.

Neste sentido, venho solicitar a autorização para a participação dos trabalhadores do [REDACTED] 1" no estudo que pretendo desenvolver, sendo que toda a informação que poderá ser recolhida a partir deste questionário permanecerá **confidencial** e em nenhum caso será revelado o nome da empresa e os respetivos colaboradores sujeitos a estudo.

Assim, comprometo-me, em caso de aceitação, em apresentar os resultados obtidos com o estudo.

Junto, em anexo, deixo o questionário para esclarecimento de qualquer dúvida que possa ter surgido.

Agradeço, desde já, a atenção dispensada.

Com os melhores cumprimentos,

Tiago Araújo

Tiago Araújo

Licenciado em Ciência Política e Relações Internacionais
Aluno de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

e. tmaraujo1997@gmail.com

Anexo B – Resposta do responsável de RH

8888 Carvalho <carvalho@grupopoi.pt>

5 de agosto de 2020 às 15:52

Para: Tiago Machado Araújo <tmaraujo1997@gmail.com>

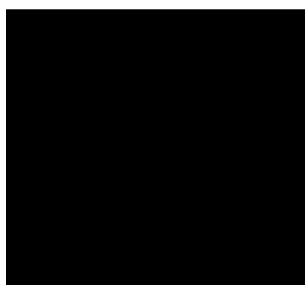
Caro Doutor Tiago Araujo,

A ideia é ótima, faz muito sentido o tipo de abordagem do inquérito esperamos que o resultado obtido seja satisfatório.

Assim tem o nosso consentimento para aplicar o questionário á sua dissertação.

Votos de bons resultados

Com os melhores cumprimentos



Anexo C – Consentimento informado

Estudo: Riscos psicossociais e a sua relação com o horário de trabalho

Pedido para participar num estudo que está a ser realizado no âmbito do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos do Instituto Universitário da Maia, com o objetivo de perceber se o tipo de horário de trabalho influencia no aparecimento de riscos psicossociais nos trabalhadores.

O que envolve? preenchimento de um questionário que visa avaliar os fatores psicossociais no trabalho, saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Participantes: trabalhadores do horário rotativo e diurno do setor do acabamento.

Tempo envolvido neste estudo: Se concordar em participar no estudo, a sua participação estará finalizada no final do preenchimento do questionário.

Tempo despendido: cerca de 20 minutos no preenchimento do questionário.

Benefícios associados à participação: contribuição na obtenção de resultados que permitirão identificar problemas e implementar intervenções no local de trabalho, promovendo assim a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Confidencialidade: A informação recolhida é **confidencial**, destinando-se apenas a tratamento estatístico em grupo.

Custos: Não existe qualquer custo associado à sua participação nem irá receber qualquer pagamento para fazer parte deste estudo.

Quais são os meus direitos? Participação completamente voluntária e pode desistir a qualquer momento e os dados recolhidos serão destruídos. Qualquer decisão que tome sobre a sua participação não terá qualquer consequência.

Se concordar em participar neste estudo por favor assine no espaço abaixo e **agradeço por aceitar dar a sua importante contribuição para este estudo.**

Eu, (nome completo do Participante) -----
-----, compreendi a explicação que me foi fornecida acerca da minha participação na investigação que se tenciona realizar, bem como do estudo em que serei incluído.

Foi-me afirmado que tenho o direito de recusar a todo o tempo a minha participação no estudo, sem que isso possa ter como efeito qualquer prejuízo pessoal. Por isso, consinto participar no projeto de investigação, proposto pelo investigador, tendo-me sido garantido a confidencialidade e anonimato dos meus dados pessoais.

Data: ____/____/2020

Assinatura do participante: _____

O Investigador responsável: _____

Anexo D – Questionário COPSOQ – versão longa portuguesa e questões sociodemográficas

QUESTIONÁRIO COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE II (COPSOQ II - Kristensen et al., 2007 - versão longa) Elaborado pelo Instituto da Saúde Laboral da Dinamarca

(Tradução e adaptação para português de Silva, C. et al., 2011)

AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO, SAÚDE E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES

Instruções de Preenchimento

As perguntas do questionário estão relacionadas com a saúde, o bem-estar e fatores do ambiente de trabalho.

O Questionário é sobre as suas condições de trabalho e a sua opinião acerca do mesmo.

O presente Questionário é Confidencial.

Não existem respostas certas nem erradas.

O tempo previsto de preenchimento do questionário é de 20 minutos.

Caso queira responder de forma mais detalhada ou adicionar comentários, existe espaço no questionário para fazê-lo.

Por favor, responda a todas as questões assinalando com um “X” no “O” que pretende.

Em algumas questões é pedido para escrever um número ou algumas palavras.

Muito obrigado por ter disponibilizado o seu tempo para responder a este questionário.

Dados sociodemográficos

Inicialmente são-lhe solicitados alguns dados sociodemográficos apenas para fins estatísticos.

1. Sexo

☐ Feminino

☐ Masculino

2. Idade

anos

3. Em que país nasceu?

Portugal

☐

Outro país

☐

Qual: _____

Há quantos anos vive em Portugal?

anos

4. Habilitações académicas

☐ Até ao 4º ano (Ensino Primário)

☐ Até ao 7º ano (Ensino Básico – 2º ciclo)

☐ Até ao 9º ano (Ensino Básico – 3º ciclo)

☐ Até ao 12º ano (Ensino Secundário)

☐ Bacharelato

☐ Licenciatura

☐ Mestrado

☐ Doutoramento

☐ Outra. Qual? _____

5. Tem algum tipo de educação e formação profissional?

- ☐ Não
- ☐ Sim. Qual? _____

6. Estado Civil

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado(a)
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ União de Facto
- ☐ Viúvo(a)
- ☐ Outra. Qual? _____

7. Tem filhos?

- ☐ Não.
- ☐ Sim. Quantos? _____

Quantos filhos vivem consigo em sua casa? Número:

--	--

Quantos filhos vivem consigo em sua casa? Número:

--	--

8. Qual o regime de trabalho que trabalha?

- Diurno normal (8h - 17h): ☐
- Manhã (6h - 14h): ☐
- Tarde (14h - 22h): ☐
- Noite (22h – 6h): ☐

9. Se trabalha por turnos, há quantos anos o faz? _____ anos, _____ meses.

10. Há quantos anos trabalha na empresa? _____ anos, _____ meses.

11. Devido à pandemia Covid-19 esteve ou ainda está em lay-off?

- Sim, mas já não estou! ☐
- Sim, e ainda estou! ☐
- Não! ☐

COPSOQ II – Versão Longa - Subescalas
(Kristensen, T., 2001)
(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Exigências quantitativas	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho é desigualmente distribuída de forma que se acumula?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					

Ritmo de trabalho

4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
---	--	--	--	--	--

Exigências cognitivas

5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					

Exigências emocionais

8. O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?					
9. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
10. Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?					

Exigências para esconder emoções

11. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?					
12. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?					
13. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?					
14. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?					

Influência no trabalho

15. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
16. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
17. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
18. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					

Possibilidades de desenvolvimento

19. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
--	--	--	--	--	--

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
20. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
21. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					

Variação no trabalho

22. O seu trabalho é variado?					
-------------------------------	--	--	--	--	--

Previsibilidade

23. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
24. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					

Transparência do papel laboral desempenhado

25. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
26. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
27. Sabe exactamente o que é esperado de si?					

Recompensas

28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
29. Há boas perspectivas no seu emprego?					
30. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
31. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					

Conflitos laborais

32. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
33. No seu trabalho são-lhe colocadas exigências contraditórias?					
34. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
35. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					

Apoio social de colegas

36. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
37. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
38. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Apoio social de superiores

	1	2	3	4	5
39. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
40. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
41. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					

Comunidade social no trabalho

42. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
43. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
44. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

Qualidade da liderança

Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...

45. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
46. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
47. É bom no planeamento do trabalho?					
48. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

Confiança horizontal

	1	2	3	4	5
49. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
50. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
51. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					

Confiança vertical

52. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
53. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
54. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					

Justiça e respeito

55. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
56. Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?					
57. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
58. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Responsabilidade Social

	1	2	3	4	5
59. Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?					
60. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?					
61. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?					
62. Existe lugar para funcionários da terceira idade?					

Significado do trabalho

63. O seu trabalho tem significado?					
64. Sente que o seu trabalho é importante?					
65. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					

Compromisso face ao local de trabalho

66. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
67. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
68. O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?					

Satisfação no trabalho

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...

	1	2	3	4	5
69. As suas perspectivas de trabalho?					
70. As condições físicas do seu local de trabalho?					
71. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
72. O seu trabalho de uma forma global?					

Insegurança laboral

Sente-se preocupado com...

	1	2	3	4	5
73. Ficar desempregado?					
74. Que uma nova tecnologia o torne dispensável?					
75. Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?					
76. Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
77. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Conflito trabalho/ família	1	2	3	4	5
78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

As próximas três questões referem-se ao modo como a sua vida privada afecta o seu trabalho:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Conflito família/trabalho	1	2	3	4	5
81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita <u>energia</u> e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?					
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito <u>tempo</u> e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Problemas em dormir	1	2	3	4	5
83. Dificuldade a adormecer?					
84. Dormiu mal e de forma sobressaltada?					
85. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente?					
86. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					

Extenuação

87. Cansado?					
88. Esgotado?					
89. Fisicamente exausto?					
90. Emocionalmente exausto?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Stress

	1	2	3	4	5
91. Dificuldades em relaxar?					
92. Irritado?					
93. Tenso?					
94. Ansioso?					

Sintomas depressivos

95. Triste?					
96. Falta de auto-confiança?					
97. Peso na consciência ou sentimento de culpa?					
98. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Stress somático

99. Dores de barriga?					
100. Aperto ou dor no peito?					
101. Dores de cabeça?					
102. Palpitações?					
103. Tensão em vários músculos?					

Stress cognitivo

104. Dificuldade em concentrar-se?					
105. Dificuldade em tomar decisões?					
106. Dificuldade em lembrar-se de algo?					
107. Dificuldade em pensar claramente?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Auto-eficácia

	1	2	3	4	5
108. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
109. Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir o que pretendo.					
110. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					
111. Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados.					
112. Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo.					
113. Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas.					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Comportamentos ofensivos	1	2	3	4	5
114. Tem-se envolvido em conflitos ou discussões?					
115. Tem sido alvo de rumores ou calúnias?					
116. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
117. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
118. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
119. Tem sido exposto a violência física?					

Fim Questionário COPSOQ II – versão longa

Anexo E – Questões Adicionais

Questões adicionais:

- 1. Se pudesse, trocaria para outro horário de trabalho na empresa?**

Sim ☐ Para qual? _____

Não ☐

- 2. Se trabalha em regime da manhã, da tarde, ou da noite, acha que no geral as vantagens do seu regime de turnos pesam mais que as desvantagens?**

Sim ☐

Não ☐

Obrigado pela sua colaboração!

Anexo F – Subescalas do COPSOQ (nº de perguntas e itens)

Estrutura	Subescalas	Perguntas nº	Nº de itens	Total
Exigências no trabalho	Exigências quantitativas	1, 2, 3	3	14
	Ritmo de trabalho	4	1	
	Exigências cognitivas	5, 6, 7	3	
	Exigências emocionais	8, 9, 10	3	
	Exigências para esconder emoções	11, 12, 13, 14	4	
Organização e Conteúdo do Trabalho	Influência no trabalho	15, 16, 17, 18	4	14
	Possibilidades de desenvolvimento	19, 20, 21	3	
	Variação no trabalho	22	1	
	Significado do trabalho	63, 64, 65	3	
	Compromisso face ao local de trabalho	66, 67, 68	3	
Relações Interpessoais e Liderança	Previsibilidade	23, 24	2	23
	Transparência do papel laboral desempenhado	25, 26, 27	3	
	Recompensas	28, 29, 30, 31	4	
	Conflitos laborais	32, 33, 34, 35	4	
	Apoio Social de Colegas	36, 37, 38	3	
	Apoio Social de Superiores	39, 40, 41	3	
	Qualidade da Liderança	45, 46, 47, 48	4	
Interface Trabalho e Vida Privada	Satisfação no trabalho	69, 70, 71, 72	4	14
	Insegurança laboral	73, 74, 75, 76	4	
	Conflito trabalho/família	78, 79, 80	3	
	Conflito família/trabalho	81, 82	2	
Valores no Local de Trabalho	Comunidade social no trabalho	42, 43, 44	3	13
	Confiança horizontal	49, 50, 51	3	
	Confiança vertical	52, 53, 54	3	
	Justiça e Respeito	55, 56, 57, 58	4	
	Responsabilidade social	59, 60, 61, 62	4	
Saúde Geral	Saúde geral	77	1	1
Saúde e Bem-Estar	Problemas em dormir	83, 84, 85, 86	4	26
	Extenuação	87, 88, 89, 90	4	
	Stress	91, 92, 93, 94	4	
	Sintomas depressivos	95, 96, 97, 98	4	
	Stress somático	99, 100, 101, 102, 103	5	
	Stress cognitivo	104, 105, 106, 107	4	
Personalidade	Auto-eficácia	108, 109, 110, 111, 112, 113	6	
Comportamento Ofensivo	Comportamento ofensivo	114, 115, 116, 117, 118, 119	6	6
Total				119