



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Simão Manuel de Matos Borrega

RISCOS PSICOSSOCIAIS NOS PROFISSIONAIS
DE ENGENHARIA CIVIL

Dissertação de Mestrado em Engenharia Civil, na área de Especialização em Construções, orientada pelo Professor Doutor Paulo Fernando Antunes dos Santos e apresentada ao Departamento de Engenharia Civil da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra

Julho de 2022

Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra
Departamento de Engenharia Civil

Simão Manuel de Matos Borrega

RISCOS PSICOSSOCIAIS NOS PROFISSIONAIS DE ENGENHARIA CIVIL

PSYCHOSOCIAL RISKS IN CIVIL ENGINEERING PROFESSIONALS

Dissertação de Mestrado em Engenharia Civil, na área de Especialização em Construções,
orientada pelo Professor Doutor Paulo Fernando Antunes dos Santos

Esta Dissertação é da exclusiva responsabilidade do seu autor. O Departamento de Engenharia Civil da FCTUC
declina qualquer responsabilidade, legal ou outra, em relação a erros ou omissões que possa conter.

Julho de 2022



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, que já não está.

Ao meu pai, pelo tempo que não lhe pude dedicar.

À minha companheira, pelo que me deu e principalmente pelo que não recebeu.

Ao Salvador, meu filho, que me tem mostrado o verdadeiro sentido da vida.

Ao meu orientador, pela disponibilidade, sem a sua ajuda não teria sido possível.

À Ordem dos Engenheiros da Região Centro e Ordem dos Engenheiros Técnicos da Região Centro, pela disponibilidade na divulgação do questionário junto dos seus associados.

À Universidade de Coimbra, egrégia instituição, pela oportunidade.

RESUMO

O aparecimento de novos riscos, comumente designados riscos emergentes, associados às enormes mudanças nas condições de trabalho dos países ocidentais nas últimas décadas, mudou as exigências sobre os trabalhadores, deixando-os expostos a stressores psicossociais no local de trabalho, com consequências nefastas para a sua saúde.

A crise económica originada pelo *subprime* que teve o seu início em 2008, produziu mudanças nas exposições aos Riscos Psicossociais, devido à deterioração do mercado laboral. Na construção, sector mais afetado pela crise económica, desapareceram mais de 260 mil trabalhadores, tendo a Engenharia Civil perdido, entre 2014 e 2018, cerca de 40 mil empregados. Atualmente assiste-se a uma falta de valorização do trabalho dos engenheiros, com a remuneração por hora.

É nessa linha que se considerou importante efetuar o presente trabalho de investigação, no sentido de conhecer a exposição dos Engenheiros Cívicos Portugueses aos Riscos Psicossociais.

O método utilizado para conhecer a exposição dos Engenheiros Cívicos, aos fatores de Risco Psicossociais, foi a versão média portuguesa do questionário Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II), através de uma amostra de 96 Engenheiros Cívicos, inscritos na Ordem dos Engenheiros da região centro e na Ordem dos Engenheiros Técnicos da região centro. No formulário de resposta, para além das questões próprias do COPSOQ II, foram incluídas questões sociodemográficas

Foi caracterizada a amostra relativamente aos dados sociodemográficos, analisada a exposição aos fatores de Risco Psicossociais na amostra e também a influência das características sociodemográficas na exposição aos fatores de Risco Psicossociais.

Da análise efetuada constatou-se que a exposição dos Engenheiros Cívicos ao fator de risco, *exigências cognitivas*, apresenta risco elevado para a saúde, enquanto a exposição aos fatores de risco *comportamentos ofensivos, insegurança laboral e comunidade social no trabalho*, apresentam situação favorável para a saúde.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais, Engenheiros Cívicos, Portugal, Inquiridos, COPSOQ II.

ABSTRACT

The emergence of new risks, commonly known as emerging risks, associated with the enormous changes in working conditions in western countries in recent decades, has changed the demands on workers, leaving them exposed to psychosocial stressors in the workplace, with harmful consequences for their health.

The economic crisis caused by the subprime which began in 2008, changed the exposure to Psychosocial Risks, due to the deterioration of the labour market. In the construction sector, the most affected by the economic crisis, more than 260 thousand workers disappeared, with Civil Engineering losing, between 2014 and 2018, about 40 thousand employees. Currently, there is a lack of appreciation for engineer's work, with hourly pay".

Therefore, it seemed important to carry out this research, in order to know the exposure of Civil Engineering professionals to psychosocial risks.

The method used to determine the exposure of Civil Engineers to Psychosocial Risk factors was the Portuguese medium version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II), through a sample of 96 Civil Engineers, enrolled in the Portuguese Engineers Association, of the central region and in the Portuguese Association of Technical Engineers, of the central region. In addition to the COPSOQ II questions, the inquest form included socio-demographic questions.

It was made a socio-demographic characterization of the sample, studied the exposure to Psychosocial Risk factors in the sample, and also studied the influence of socio-demographic characteristics on the exposure to Psychosocial Risk factors.

From the analysis carried out, it was found that the exposure of Civil Engineers to the COPSOQ II risk factor, *cognitive demands*, presents a high risk for health, while exposure to the COPSOQ II risk factors of *offensive behaviours*, *job insecurity* and *social community at work*, present a favourable situation for health.

Keywords: Psychosocial Risks, Civil Engineers, Portugal, Inquiries, COPSOQ II.

ÍNDICE

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | INTRODUÇÃO..... | 1 |
| 1.1. | Enquadramento | 1 |
| 1.2. | Objetivos..... | 4 |
| 1.3. | Estrutura da dissertação | 4 |
| 2. | ENQUADRAMENTO TEÓRICO | 6 |
| 2.1. | Introdução | 6 |
| 2.2. | Consequências dos Riscos Psicossociais | 9 |
| 2.3. | Estratégia integrada de avaliação e gestão de Riscos Psicossociais | 10 |
| 3. | METODOLOGIA..... | 13 |
| 3.1. | Método de avaliação de Riscos Psicossociais..... | 13 |
| 3.2. | Amostra..... | 15 |
| 3.3. | Método de trabalho | 16 |
| 3.4. | Procedimentos estatísticos | 16 |
| 4. | CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA | 17 |
| 4.1. | Caraterização da amostra: dados sociodemográficos | 18 |
| 4.1.1. | <i>Género</i> | 19 |
| 4.1.2. | <i>Faixa etária</i> | 19 |
| 4.1.3. | <i>Estado civil</i> | 20 |
| 4.1.4. | <i>Habilitação académica</i> | 20 |
| 4.1.5. | <i>Tipo de atividade</i> | 21 |
| 4.1.6. | <i>Natureza da empresa</i> | 21 |
| 4.1.7. | <i>Entidade empregadora</i> | 21 |
| 5. | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS..... | 23 |
| 5.1. | Exposição aos fatores de Risco Psicossociais na amostra | 23 |
| 5.1.1. | <i>Fatores de risco e fatores de saúde</i> | 23 |
| 5.1.2. | <i>Fatores protetores</i> | 25 |
| 5.2. | Análise da influência das características sociodemográficas na exposição aos fatores de Risco Psicossociais | 27 |
| 5.2.1. | <i>Género</i> | 29 |
| 5.2.2. | <i>Faixa etária</i> | 29 |
| 5.2.3. | <i>Estado civil</i> | 31 |
| 5.2.4. | <i>Habilitação académica</i> | 32 |
| 5.2.5. | <i>Tipo de atividade</i> | 34 |
| 5.2.6. | <i>Natureza da empresa</i> | 34 |

| | |
|---|----|
| 5.2.7. Entidade empregadora..... | 36 |
| 6. CONCLUSÕES | 40 |
| 6.1. Proposta de trabalhos futuros..... | 43 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 44 |
| ANEXO A – Formulário de inquérito | |
| ANEXO B – Subescalas - COPSOQ II - versão média | |
| ANEXO C – Questões por escala e subescala - COPSOQ II - versão média | |
| ANEXO D – Valores de assimetria e curtose das subescalas | |
| ANEXO E – Quadros da análise da influência das características sociodemográficas na exposição aos fatores de risco psicossociais | |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 2.1 - Consequências individuais dos Riscos Psicossociais (CARIT, 2012)..... | 9 |
| Figura 2.2 - Consequências organizacionais dos Riscos Psicossociais (CARIT, 2012). | 10 |
| Figura 2.3 - Estratégia integrada de avaliação e gestão de Riscos Psicossociais do trabalho .. | 11 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 2.1 - Dimensões de fatores de Risco Psicossociais | 7 |
| Quadro 3.1 - Escalas e subescalas do COPSOQ II na versão média..... | 14 |
| Quadro 4.1 - Coeficientes Alfa de Cronbach da amostra e da população ativa portuguesa..... | 17 |
| Quadro 4.2 - Género. | 19 |
| Quadro 4.3 - Faixa etária. | 19 |
| Quadro 4.4 - Estado civil. | 20 |
| Quadro 4.5 - Habilitação académica..... | 20 |
| Quadro 4.6 - Tipo de atividade. | 21 |
| Quadro 4.7 - Natureza da empresa. | 21 |
| Quadro 4.8 – Entidade empregadora. | 22 |
| Quadro 5.1 – Exposição aos fatores de risco..... | 24 |
| Quadro 5.2 – Fatores de saúde. | 25 |
| Quadro 5.3 - Exposição aos fatores protetores. | 26 |
| Quadro 5.4 – Influência do género nas subescalas do COPSOQ II. | 29 |
| Quadro 5.5 - Influência da faixa etária nas subescalas do COPSOQ II. | 30 |
| Quadro 5.6 - Comparações múltiplas – Ritmo de trabalho. | 31 |
| Quadro 5.7 - Comparações múltiplas – Conflito trabalho família. | 31 |
| Quadro 5.8 - Comparações múltiplas – Problemas em dormir..... | 31 |
| Quadro 5.9 - Comparações múltiplas – Burnout. | 31 |
| Quadro 5.10 - Influência do estado civil nas subescalas do COPSOQ II..... | 32 |
| Quadro 5.11 - Comparações múltiplas – Influência no trabalho..... | 32 |
| Quadro 5.12 - Influência da habilitação académica nas subescalas do COPSOQ II..... | 33 |
| Quadro 5.13 - Comparações múltiplas – Exigências cognitivas. | 33 |
| Quadro 5.14 - Comparações múltiplas – Saúde geral. | 33 |
| Quadro 5.15 - Comparações múltiplas – Influência no trabalho..... | 34 |
| Quadro 5.16 - Influência da atividade profissional nas subescalas do COPSOQ II..... | 34 |
| Quadro 5.17 - Influência da natureza da empresa nas subescalas do COPSOQ II. | 36 |
| Quadro 5.18 - Influência da entidade empregadora nas subescalas do COPSOQ II..... | 37 |
| Quadro 5.19 - Comparações múltiplas – Insegurança laboral..... | 38 |
| Quadro 5.20 - Comparações múltiplas – Conflito trabalho família. | 38 |
| Quadro 5.21 - Comparações múltiplas – Sintomas depressivos..... | 39 |
| Quadro 5.22 - Comparações múltiplas – Influência no trabalho..... | 39 |

ABREVIATURAS

AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

CARIT - Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho

COPSOQ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Eurofound - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

OE - Ordem dos Engenheiros

OET - Ordem dos Engenheiros Técnicos

OIT - Organização Internacional do Trabalho

IBM - International Business Machines

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

1. INTRODUÇÃO

1.1. Enquadramento

O problema do sofrimento no trabalho intensificou-se após a década de 1960, quando houve uma aceleração desigual das forças produtivas, da ciência, das máquinas e das técnicas (Dejours, 1992).

Os locais de trabalho estão a atravessar mudanças significativas devido ao surgimento de novas tecnologias, materiais e processos de trabalho. As alterações ao nível da concepção, organização e gestão do trabalho podem criar novas áreas de risco suscetíveis de gerar um maior nível de *stress* e, em última análise, originar uma grave deterioração da saúde mental e física. Segundo um relatório da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, os principais Riscos Psicossociais estão relacionados com novas formas de contratos de trabalho, insegurança no emprego, intensificação do trabalho, exigências emocionais elevadas, violência no trabalho e difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada (AESST, 2008).

O atual enquadramento legal dos Riscos Psicossociais assenta na Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que aprova o regime jurídico da promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - alíneas f) e g), do n.º 2 do artigo 15.º, onde menciona que o empregador deve zelar para que os Riscos Psicossociais no local de trabalho não originem risco para a segurança e saúde do trabalhador, sendo enfatizada a importância da redução de Riscos Psicossociais. Em agosto de 2018 foi publicada em Diário da República a Resolução n.º 240/2018 de 8 de agosto, que vem recomendar ao governo que tome medidas para melhorar os Riscos Psicossociais e os problemas de saúde psicológica no trabalho.

Portugal caracteriza-se por ter uma elevada exposição aos fatores de Risco Psicossociais e apesar da comprovada associação dos Riscos Psicossociais com problemas de saúde, pouco se tem feito na sua prevenção. Prova disso, é que menos de um terço das empresas, têm procedimentos para lidar com estes riscos (Gabinete de Estudos OPP, 2019).

Um estudo publicado em 2013 com o título *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health*, revela que “Portugal está classificado como o terceiro país europeu com a maior

proporção de trabalhadores que diz que o *stress* relacionado com o trabalho é muito comum (28%), quase o dobro da média na Europa (16 %)” (AESST, 2013).

Os empregados a tempo inteiro em Portugal trabalham mais horas do que a média Europeia, tendo atingido 41,1 horas semanais em 2016, sendo de acordo com a Eurofound, o quinto valor mais alto entre 29 países, ultrapassando em mais de hora e meia o negociado em contratação coletiva (Eurofound, 2016).

De acordo com o *site* inglês Small Business Prices, em estudo realizado no final de 2020, Portugal é o país da União Europeia com maior risco de *burnout* (Small Business Prices, 2022).

Sabendo que a maior parte dos Riscos Psicossociais, se relacionam com o tipo de tarefas que os trabalhadores executam e com a intensidade do trabalho, verifica-se que em Portugal, a percentagem de empregos que envolvem tarefas monótonas se aproxima dos 60 % (Gabinete de Estudos OPP, 2019).

De acordo com o Índice de Saúde Sustentável, desenvolvido pela Nova Information Management School (NOVA-IMS), em 2018 os Portugueses faltaram em média 5,9 dias ao trabalho e por motivos de saúde perderam-se o equivalente a 12,3 dias de trabalho (Gabinete de Estudos OPP, 2019).

A perda de produtividade devida ao absentismo e ao “presentismo” causados por *stress* e problemas de Saúde Psicológica pode custar às empresas portuguesas até €3,2 mil milhões por ano, estimando-se que, em Portugal, os trabalhadores falem, devido ao *stress* e a problemas de Saúde Psicológica até 6,2 dias por ano, podendo o “presentismo” ir até 12,4 dias. A perda de produtividade associada pode custar às empresas portuguesas até 0,9% do seu volume de negócios (Gabinete de Estudos OPP, 2019).

A prevenção dos Riscos Psicossociais e a promoção da Saúde Psicológica e do bem-estar podem reduzir as perdas de produtividade pelo menos em 30%, podendo resultar numa poupança de cerca de mil milhões de euros por ano (Gabinete de Estudos OPP, 2019).

Traduzindo a importância crescente dos Riscos Psicossociais o Grupo de Trabalho no Âmbito dos Riscos Psicossociais do Conselho Nacional das Ordens Profissionais (CNOP), representando 17 ordens profissionais, em 2021, considerou que as políticas e as práticas de avaliação e prevenção de Riscos Psicossociais, devem ser consideradas na avaliação sistemática da sustentabilidade das organizações, tendo feito algumas recomendações como

sejam, entre outras, a existência de estímulos como programas de financiamento a projetos que promovam a avaliação e intervenção nos Riscos Psicossociais, alteração da legislação de segurança e saúde no trabalho, tornando explicitamente obrigatória a avaliação dos Riscos Psicossociais e a realização de planos de prevenção e a criação de um programa estratégico de prevenção dos Riscos Psicossociais e promoção do bem-estar na Administração Pública (CNOP, 2021).

Mais recentemente, num estudo intitulado “Estudo de Avaliação dos Riscos Psicossociais na Administração Pública”, que contou com a participação de 23500 funcionários de 77 entidades públicas, realizado em parceria com a Ordem dos Psicólogos Portugueses, o *ritmo de trabalho* e as *exigências cognitivas* aparecem como fatores de risco severo, considerando ainda a estrutura da administração pública como uma “máquina muito rígida, pesada, lenta e pouco flexível”. No estudo é ainda indicado que os Riscos Psicossociais são descritos como “um dos grandes desafios contemporâneos para a saúde e segurança”, estando ainda associados a problemas como o *stress*, violência assédio e intimidação (Bento, 2022).

Estando neste momento (junho 2022) na ordem do dia a falta de médicos no Serviço Nacional de Saúde, com a decorrente catadupa de reportagens sobre o tema na comunicação social, num estudo intitulado “Burnout na Classe Médica em Portugal: Perspetivas Psicológicas e Psicossociológicas”, realizado em 2017, é referido que cerca de 66% dos médicos portugueses relatam um nível elevado de exaustão emocional, 39% demonstram níveis elevados de despersonalização e 30% referem uma elevada diminuição da realização profissional. Ainda, segundo esse estudo, financiado pela Ordem dos Médicos, sobre *burnout* nos médicos em Portugal, com esses três indicadores juntos estão reunidos os fatores necessários para o aparecimento da síndrome de *burnout* (Ordem dos Médicos, 2017).

Segundo o Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia, o comportamento do sector da construção em Portugal no período 2008 a 2018 caracterizou-se por uma crescente deterioração. Até 2014, o número de empregados no sector da construção foi sempre diminuindo, devido à crise económica que afetou Portugal a partir de 2008. O sector da Engenharia Civil esteve sempre a decrescer desde 2008, quando contava 86 mil empregados, até 2018 em que se ficou pelos 46 mil (Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia, 2020).

Segundo o Sindicato da Construção, a construção foi o sector mais afetado pelos anos da crise económica originada pelo *subprime* com início em 2008. Desapareceram 260 mil trabalhadores e a produção reduziu-se 43%. De 2015 a 2018, Portugal perdeu mais de cem mil trabalhadores da construção. Este número refere-se ao total de operários que pediram a

suspensão das suas quotas antes de irem trabalhar para o estrangeiro. Só em 2018, dizia o presidente do sindicato, foram mais de 7500 os que emigraram (Pinto, 2018).

Diz a Ordem, na pessoa de Bento Aires, "o problema que se enfrenta neste momento é a ausência de mão-de-obra qualificada para a construção civil, incluindo de profissionais de Engenharia Civil". Mais recentemente o ex-Bastonário da Ordem dos Engenheiros, Carlos Mineiro Alves, também tinha alertado para o risco do país ter que importar engenheiros civis, face ao défice de engenheiros civis em Portugal.

Referia o atual Bastonário da Ordem dos Engenheiros a 18.12.2021, em entrevista à TSF que: "As áreas tradicionais têm hoje muito menos procura nos cursos, cria-se menos fornadas de engenheiros, por razões sociológicas, da crise na construção da última década, por exemplo, a procura diminuiu imenso. E emigrou imensa gente - só na construção há um défice de 70 mil profissionais."

Também devido à "falta de valorização do trabalho dos engenheiros, com remuneração por hora", Bento Aires alerta que a situação "está a encaminhar-se para que, a breve trecho, os engenheiros vão deixar de trabalhar ao preço que o mercado está habituado e o país vai parar porque deixa de haver produção de construção civil".

1.2. Objetivos

Os Riscos Psicossociais e o *stress* relacionado com o trabalho são das questões que maiores desafios apresentam em matéria de segurança e saúde no trabalho. Têm um impacto significativo na saúde de pessoas, organizações e economias nacionais.

Considerando a realidade portuguesa no que toca à exposição aos Riscos Psicossociais e tendo em conta a situação particular dos profissionais de Engenharia Civil e da construção em geral, no período pós 2008, achou-se da maior importância conhecer a exposição destes profissionais aos Riscos Psicossociais, e apontar caminhos que promovam a redução dessa exposição.

1.3. Estrutura da dissertação

A dissertação encontra-se organizada em 6 capítulos. No primeiro capítulo, *Introdução*, é realizada uma abordagem à escolha do tema, objetivos e organização da dissertação.

No segundo capítulo, *Enquadramento teórico*, é explicado o que são os Riscos Psicossociais, suas consequências e a abordagem na gestão dos mesmos.

No terceiro capítulo, *Metodologia*, é descrito o método de avaliação da exposição aos fatores de Risco Psicossociais utilizado.

No quarto capítulo, *Caraterização da amostra*, é caraterizada a amostra relativamente aos dados sociodemográficos.

No quinto capítulo, *Apresentação e análise de resultados* é analisada a exposição aos fatores de Risco Psicossociais na amostra e também a influência das caraterísticas sociodemográficas na exposição aos fatores de Risco Psicossociais.

No sexto capítulo, *Conclusões*, serão apresentadas as conclusões do estudo e proposta de trabalhos futuros.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Introdução

O contexto de crise económica que tem vindo a afetar os países mais desenvolvidos, refletindo-se na precariedade dos postos de trabalho e na diminuição da qualidade do ambiente de trabalho, os desenvolvimentos tecnológicos, traduzidos na diminuição de mão-de-obra e no aumento da exigência de qualificações, com a necessidade contínua de aquisição de novas competências, a globalização e a liberalização laboral, a intensidade de trabalho, a alteração da massa trabalhadora, com a cada vez maior feminização e envelhecimento da população ativa, com novas exigências como seja a conciliação entre vida profissional e familiar, tudo somado, tem tido um efeito amplificador de exposição dos trabalhadores aos Riscos Psicossociais (Neto, 2015).

Entre os principais Riscos Psicossociais, constantes do relatório da AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, sobre o tema, em 2008, estavam as novas formas contratuais que levavam à precarização do trabalho, como o trabalho mal remunerado, de baixa qualidade, com diminutas oportunidades de formação e progressão na carreira, intensificação do trabalho e diversas formas de violência e intimidação (AESST, 2017). Este problema conheceu dimensões verdadeiramente dramáticas, com o caso da empresa francesa de telecomunicações que nos anos de 2008 e 2009 registou entre os seus trabalhadores, 25 suicídios, e 13 tentativas, parte deles no próprio local de trabalho (Paulos, 2009).

Mas o que são os Riscos Psicossociais?

Segundo a AESST, “Os Riscos Psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, tais como *stress* relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão” (AESST, 2012).

Segundo a OIT - Organização Internacional do Trabalho, os Riscos Psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições físicas da organização; e, por outro, nas capacidades do trabalhador, nas suas necessidades, na sua cultura e na sua situação pessoal fora do trabalho; o que afinal, através

das percepções e experiências, pode influir na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho (UGT, 2011).

No Quadro 2.1 encontram-se descritas as principais dimensões de fatores de Risco Psicossociais e respetivos fatores de risco, de forma a melhor compreender esta realidade.

Quadro 2.1 - Dimensões de fatores de Risco Psicossociais
(Neto, 2015).

| Dimensões de fatores de risco | Fatores de risco tipo |
|---|---|
| Relações laborais | Aumento da vulnerabilidade do mundo de trabalho num contexto de globalização (crises económicas, instabilidade do mercado de trabalho, liberalização da legislação laboral, etc.) |
| | Relações laborais precárias (trabalho temporário, trabalho informal involuntário, prestação de serviços continuada, desclassificação profissional, etc.) |
| | Sentimento de insegurança e desvalorização no emprego (falta de perspetivas de emprego, carreira e desenvolvimento profissional) |
| Ritmos e tempos de trabalho (<i>Stress</i>) | 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 |
| Trabalho emocional | Condições ambientais de trabalho (ruído, vibrações, radiações, fraca iluminação etc.) |
| | Elevadas exigências afetivas e envolvimento emocional |
| | Dificuldades de conciliação entre vida profissional, pessoal |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Conciliação entre esferas de vida | 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, <i>gap</i> 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 |
| | Falta de apoio e solidariedade |
| | 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 dos trabalhadores |
| | 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.) |

Pode-se dizer que o fator de risco ou perigo é “a propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano” (Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro), enquanto 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”.

Grande parte dos fatores de risco conhecidos estão 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 (Neto, 2015).

Alguns dos principais Riscos Psicossociais são o *stress*, o assédio moral, assédio sexual, a violência, os ritmos de trabalho, conflitos interpessoais, o desgaste cognitivo e emocional, interferência com a vida pessoal e familiar, etc.

Os Riscos Psicossociais do trabalho representam a probabilidade de ocorrerem efeitos negativos para a saúde mental, física e social dos trabalhadores, gerados por condições de emprego, fatores organizacionais e relacionais que podem interagir com o funcionamento mental e bem-estar psicossocial dos trabalhadores, podendo os fatores de risco psicossocial ser entendidos como aqueles aspetos da concepção e gestão de trabalho, e seus contextos sociais e organizacionais, que têm o potencial para causar dano psicológico ou físico (Neto, 2015).

2.2. Consequências dos Riscos Psicossociais

A exposição a fatores de Risco Psicossociais pode trazer consequências negativas para a sociedade, organização e para a saúde dos trabalhadores. No entanto, as consequências principais têm a ver com as consequências organizacionais e individuais.

Para os trabalhadores, os impactos são, a nível fisiológico, doenças cardiovasculares, lesões músculo-esqueléticas ou problemas digestivos; a nível mental, depressão, esquizofrenia e paranoia, ou a nível psicológico, irritação, cansaço, dificuldades de concentração, dificuldades em dormir, angústia e agressividade (Figura 2.1).

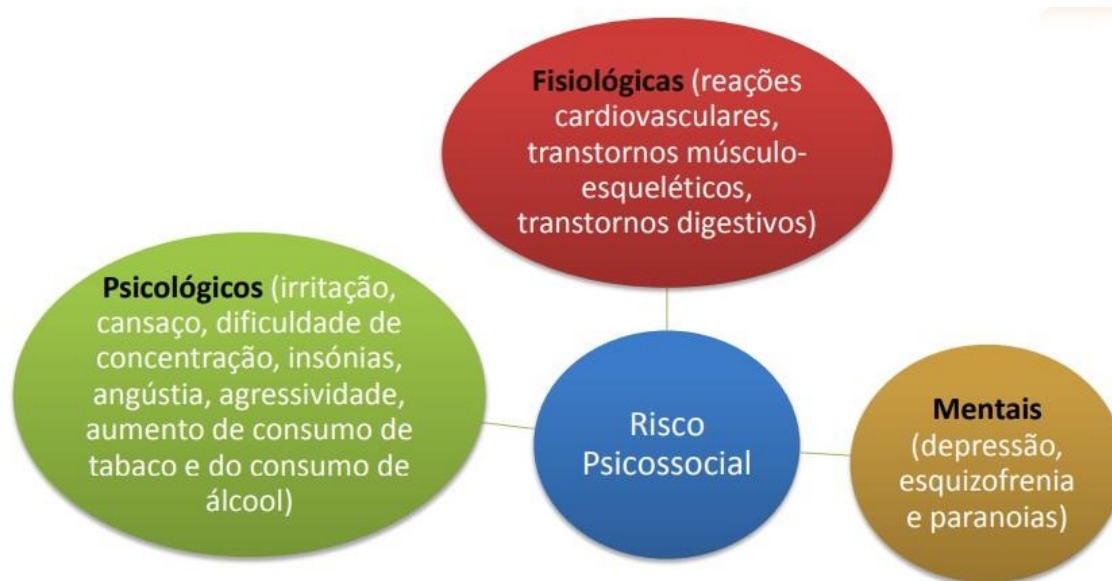


Figura 2.1 - Consequências individuais dos Riscos Psicossociais (CARIT, 2012).

Para a organização (Figura 2.2), os efeitos negativos são principalmente a nível da desmotivação, aumento do absentismo, "presenteísmo", (trabalhadores que se apresentam ao trabalho doentes e incapazes de funcionar eficazmente), impacto negativo na produtividade, subida das taxas de acidentes e lesões e períodos de absentismo mais longos do que os decorrentes de outras causas (Gabinete de Estudos OPP, 2019).



Figura 2.2 - Consequências organizacionais dos Riscos Psicossociais (CARIT, 2012).

O 4º relatório sobre as condições de trabalho do mercado Europeu apontava para 22% dos trabalhadores da União Europeia se encontrarem em *stress* no seu local de trabalho, convictos de que a sua saúde estaria em risco, devido a isso. A Comissão Europeia reportava que, em 2002, os custos devidos ao *stress* no trabalho ascendiam aos 20 000 milhões anualmente e estudos estimavam que 60 a 70% de dias de trabalho perdidos, estavam de alguma forma ligados ao *stress* no trabalho (Hassard & Cox, 2015).

2.3. Estratégia integrada de avaliação e gestão de Riscos Psicossociais

A abordagem da gestão dos riscos profissionais foi inicialmente desenvolvida para reduzir a exposição a fatores de risco de natureza física, contudo, cada vez assume mais prioridade para enfrentar os Riscos Psicossociais, acreditando-se mesmo “que este deve ser o modelo base de avaliação e gestão de riscos profissionais em contexto organizacional” (Neto, 2015).

A gestão de riscos profissionais não se trata de uma atividade isolada, mas sim um processo com várias fases, que exige mudanças no ambiente de trabalho.

O processo de gestão dos riscos profissionais deve começar pela elaboração de um plano de ação, contendo os objetivos, cronogramas e responsáveis pelas diferentes fases. O plano deve ser validado pela gestão de topo a fim de potenciar o seu envolvimento e comprometimento, enfatizando a sua importância perante os trabalhadores. A comunicação do plano deverá ser extensiva às chefias e aos representantes dos trabalhadores, trazendo-os à participação. A avaliação dos Riscos Psicossociais passa pela identificação dos fatores de risco, estimação e valoração dos riscos, tendo como objetivo a eliminação dos perigos ou, caso não seja possível, a redução dos riscos. Na Figura 2.3 encontra-se uma proposta de estratégia de gestão de Riscos Psicossociais (Neto, 2015).



Figura 2.3 - Estratégia integrada de avaliação e gestão de Riscos Psicossociais do trabalho (Neto, 2015).

Com a identificação dos fatores de risco pretende-se elencar os perigos e as pessoas potencialmente expostas a riscos resultantes desses perigos.

Na estimação de riscos é atribuída a magnitude do risco, tendo em conta a probabilidade de ocorrência de um acontecimento indesejável e a severidade das consequências da sua eventual ocorrência (Neto, 2015).

Na valoração dos riscos, realiza-se a comparação dos riscos estimados com indicadores/resultados de referência obtidos ou definidos na legislação, permitindo saber decidir da sua aceitabilidade, estabelecendo-se prioridades de intervenção.

Por último, no controlo e/ou eliminação de fatores de risco, pretende-se, face ao nível de intervenção, obtido na matriz de risco, a adoção das medidas de controlo adequadas de modo a eliminar ou reduzir o risco a que os trabalhadores estão expostos.

Este processo de gestão dos Riscos Psicossociais só se completa com a monitorização das ações implementadas e a definição de ajustamentos ao plano de ação quando necessário.

Um dos instrumentos mais consagrados a nível mundial quanto à sua validade e compreensibilidade na estimativa de dimensões psicossociais inerentes ao contexto laboral é o COPSOQ (Neto, 2015), que está descrito no capítulo seguinte.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de avaliação de Riscos Psicossociais

O COPSQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Questionário Psicossocial de Copenhaga), é um questionário elaborado originalmente na Dinamarca que permite a avaliação de muitas das mais relevantes dimensões psicossociais inerentes ao contexto laboral. Atualmente é um dos questionários mais populares ligado à avaliação dos Riscos Psicossociais (Silva et al., 2012).

O COPSQ é um questionário individual e que avalia apenas a exposição do trabalhador a fatores de risco para a saúde, de natureza psicossocial.

À semelhança da escala original, a versão portuguesa do COPSQ, num formato reformulado em 2007 (COPSQ II), está disponível em três versões: curta (26 subescalas e 41 questões), visando a autoavaliação dos trabalhadores ou a aplicação em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores, média (29 subescalas e 76 questões), destinada ao uso por profissionais de saúde ocupacional, nomeadamente na avaliação de riscos, e uma versão longa (35 subescalas e 119 questões) para fins de investigação. As versões, média e curta, são desenvolvidas empiricamente a partir da versão longa. As escalas e subescalas, do COPSQ II, encontram-se descritas no Quadro 3.1. Todas as versões apresentam dimensões que medem indicadores de exposição (Riscos Psicossociais) e indicadores do seu efeito (saúde, satisfação e *stress*) (Silva et al., 2012).

Dado que a versão média se assume como “a ferramenta mais adequada para utilização em saúde ocupacional, por apresentar uma identificação mais completa de dimensões psicossociais, não sendo excessivamente longa, esta foi a versão utilizada na população ativa portuguesa para obtenção de valores de referência” (Silva et al., 2012). A versão utilizada na elaboração do presente trabalho foi a versão média portuguesa do COPSQ II.

As questões são avaliadas numa escala tipo *Likert* de 5 pontos (1 - Nunca/quase nunca, 2 - Raramente, 3 - Às vezes, 4 - Frequentemente e 5 - Sempre ou 1 - Nada/quase nada, 2 - Um pouco, 3 - Moderadamente, 4 - Muito e 5 - Extremamente).

A cotação das respostas, na versão portuguesa, obedece a estes valores, sendo cada questão cotada de 1 a 5 pontos, no sentido da resposta assinalada. Na versão média, as questões 42 e 45 são invertidas, visto assumirem um sentido conceptual oposto às restantes questões do mesmo fator. A título de exemplo, se o individuo assinalar 2 (Raramente) em resposta à questão 42, deverá ser cotada 4 pontos (Silva et al., 2012).

A análise dos resultados pressupõe a interpretação fator a fator. Desta forma, deverão ser calculadas as médias de cada fator, assumindo a interpretação desse valor sentidos distintos conforme o fator/subescala em causa (Silva et al., 2012). Os fatores encontram-se divididos em três tipos: fatores de risco, fatores de saúde e fatores protetores (POPsy@Work, 2022). Assim, por exemplo, no caso de um fator protetor, *Possibilidades de desenvolvimento*, uma média de 4 (Frequentemente ou Muito) é interpretada como uma exposição favorável para a saúde. Por outro lado, a mesma média de 4 pontos (Frequentemente ou Muito) num fator de risco, *Insegurança laboral*, é interpretada como uma situação de risco para a saúde. Esta média deverá ser confrontada com os valores normativos para a população ativa portuguesa (Silva et al., 2012).

Adicionalmente, o utilizador poderá situar a média obtida em determinado fator, em tercios, ou seja, a divisão da amplitude da cotação das questões (1 a 5), de cada fator, em três partes iguais, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66. Esta divisão tripartida assume uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, nomeadamente: verde (situação favorável para a saúde), amarelo (situação intermédia) e vermelho (risco para a saúde)” (Silva et al., 2012). Apresenta-se no Anexo B, questionário do COPSOQ II com as subescalas e questões para a versão média, versão utilizada no presente trabalho.

Quadro 3.1 - Escalas e subescalas do COPSOQ II na versão média
(Silva et al., 2012).

| Escalas | Subescalas / Fatores |
|------------------------------------|--|
| Exigências laborais | Exigências quantitativas Ritmo de trabalho Exigências cognitivas Exigências emocionais |
| Organização do trabalho e conteúdo | Influência no trabalho Possibilidades de desenvolvimento Significado do trabalho Compromisso face ao trabalho |

| | |
|------------------------------|--|
| Relações sociais e liderança | Previsibilidade Recompensas (reconhecimento) Transparência do papel laboral desempenhado Conflito de papéis laborais Qualidade da liderança Apoio social de superiores Apoio social de colegas |
| Interface trabalho-indivíduo | Insegurança laboral Satisfação laboral Conflito trabalho/família |
| Valores no local de trabalho | Confiança vertical Confiança horizontal Justiça e respeito Comunidade social trabalho |
| Personalidade | Autoeficácia |
| Saúde e bem-estar | Saúde geral <i>Stress</i> <i>Burnout</i> Problemas em dormir Sintomas depressivos. |
| Comportamentos ofensivos | |
| | Número de subescalas 29 |

No Anexo C, encontram-se as escalas, subescalas e a referência das questões presentes no questionário COPSOQ II, versão média.

3.2. Amostra

O universo da amostra é composto por profissionais de Engenharia Civil inscritos na Ordem dos Engenheiros e na Ordem dos Engenheiros Técnicos, as duas da região centro. O tamanho da amostra é de 96. À data do inquérito, o número total de membros efetivos da Ordem dos Engenheiros da região centro, era de aproximadamente 4714 e da Ordem dos Engenheiros Técnicos da região centro de 2099, a que corresponde um total aproximado de 6813 profissionais de Engenharia Civil inscritos, representando isto uma taxa de resposta de 1,40 %. Ainda, à data do inquérito, o número total de membros efetivos da Ordem dos Engenheiros era de 26323 e da Ordem dos Engenheiros Técnicos de 8515, a que corresponde um total de 34838 profissionais de Engenharia Civil inscritos. Assumindo que a generalidade dos profissionais de Engenharia Civil a exercer, se encontram inscritos numa, ou noutra ordem e

considerando os dados anteriormente referidos, a amostra representa aproximadamente 0,275% da população em estudo.

3.3. Método de trabalho

De forma a avaliar a exposição aos fatores de Risco Psicossociais definiu-se uma metodologia de trabalho que consistiu, primeiramente, na divulgação de um formulário, para resposta, através do programa *Google Forms*.

No formulário, que se encontra no Anexo A, para além das questões que constituem o COPSQ II, na sua versão média, em número de 76, foram incluídas mais 7 questões de natureza sociodemográfica. A divulgação do formulário com o total de 83 questões, através do *link* <https://forms.gle/6hHVbvZcHb8DWa3E9>, do programa *Google Forms*, foi gentilmente promovida pela Ordem dos Engenheiros da Região Centro e Ordem dos Engenheiros Técnicos da Região Centro, em *newsletters* enviadas aos seus associados, a solicitação do autor deste trabalho, sem cuja intermediação do seu orientador, tal não seria possível.

Do repto lançado, foram recebidas 96 respostas ao questionário. Não sendo este um número ideal, foi o possível. Foi assim constituída uma amostra não probabilística de 96 profissionais de Engenharia Civil. Amostra não probabilística é aquela em que não se garante que todos os membros da população têm a mesma probabilidade (diferente de zero) de serem escolhidos para a amostra.

3.4. Procedimentos estatísticos

A informação recolhida foi organizada com recurso à estatística descritiva, que incluiu o cálculo das frequências absolutas e percentuais, medidas de dispersão (desvios padrão) e medidas de tendência central (médias).

Para verificar a consistência interna da amostra, calculou-se a estatística de Alfa de Cronbach.

Para verificar a existência de diferenças significativas entre as médias de dois ou mais grupos, utilizou-se a estatística inferencial, designadamente o teste ANOVA a um fator e o teste de Tukey para comparações múltiplas. Todo o tratamento estatístico foi efetuado informaticamente através do programa IBM SPSS, versão 28 (IBM SPSS, 2021).

4. CARATERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Neste capítulo, procede-se à caraterização da amostra do presente estudo, a fim de determinar a distribuição dos profissionais de Engenharia Civil em função dos dados sociodemográficos.

Com recurso à estatística descritiva organizou-se a informação numérica de modo a obter um quadro geral das variáveis medidas na amostra. Proceceu-se ao cálculo das frequências absolutas e percentuais.

Para verificar a consistência interna da amostra, utilizou-se o coeficiente Alfa de Cronbach. O coeficiente Alfa de Cronbach é uma medida de consistência interna, uma forma de estimar a confiabilidade de um questionário aplicado numa pesquisa. Um nível alto de consistência interna indica que as questões projetadas para avaliar a construção fornecem pontuações similares (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

No Quadro 4.1 apresentam-se os coeficientes Alfa de Cronbach, encontrados na amostra do presente estudo para as diferentes subescalas, assim como, para comparação, os coeficientes de referência para a população ativa portuguesa. Podemos constatar que praticamente todas as subescalas apresentam valores superiores a 0,75, o que revela uma alta consistência interna, à exceção das subescalas *exigências cognitivas*, *conflito de papéis laborais*, *autoeficácia*, e *compromisso com o local de trabalho* (assinalados a azul), que ainda assim apresentam valores satisfatórios.

Podemos considerar que os valores obtidos para a consistência interna, são na sua maioria, semelhantes aos encontrados por Silva (Silva et al., 2012).

Quadro 4.1 - Coeficientes Alfa de Cronbach da amostra e da população ativa portuguesa.

| Subescalas | Coeficientes Alfa de Cronbach | |
|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| | Amostra | População portuguesa |
| Exigências quantitativas | 0,81 | 0,63 |
| Ritmo de trabalho* | * | * |
| Exigências cognitivas | 0,64 | 0,60 |
| Exigências emocionais* | * | * |

| | | |
|---|------|------|
| Influência no trabalho | 0,77 | 0,70 |
| Possibilidade de desenvolvimento | 0,75 | 0,76 |
| Previsibilidade | 0,81 | 0,72 |
| Transparência do papel laboral desempenhado | 0,84 | 0,76 |
| Recompensas | 0,90 | 0,82 |
| Conflito de papéis laborais | 0,69 | 0,67 |
| Apoio social dos colegas | 0,81 | 0,71 |
| Apoio social dos superiores | 0,87 | 0,87 |
| Comunidade social no trabalho | 0,88 | 0,85 |
| Qualidade da liderança | 0,89 | 0,90 |
| Confiança horizontal | 0,76 | 0,29 |
| Confiança vertical | 0,80 | 0,20 |
| Justiça e respeito | 0,78 | 0,79 |
| Autoeficácia | 0,51 | 0,67 |
| Significado do trabalho | 0,85 | 0,82 |
| Compromisso face ao local de trabalho | 0,58 | 0,61 |
| Satisfação no trabalho | 0,88 | 0,82 |
| Insegurança laboral* | * | * |
| Saúde geral* | * | * |
| Conflito trabalho/família | 0,91 | 0,86 |
| Problemas em dormir | 0,80 | 0,84 |
| <i>Burnout</i> | 0,79 | 0,83 |
| <i>Stress</i> | 0,85 | 0,73 |
| Sintomas depressivos | 0,84 | 0,80 |
| Comportamentos ofensivos | 0,82 | 0,78 |

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

4.1. Caraterização da amostra: dados sociodemográficos

Para a caraterização da amostra do presente estudo, realizou-se a análise da estatística descritiva. A análise de frequências tornou possível a construção de quadros que espelham as

caraterísticas da amostra utilizada. Relativamente à amostra correspondente ao número de 96 profissionais, apresentam-se por variável sociodemográfica os resultados.

4.1.1. Género

Relativamente à variável, género, verifica-se no Quadro 4.2, que é composta por 31% de elementos do género feminino e 69% do género masculino. Comparativamente, conforme dados retirados do *site* da OE, aproximadamente 23% dos membros efetivos, do colégio de civil, são do género feminino e 77% do género masculino.

Quadro 4.2 - Género.

| Género | Frequência | Percentagem |
|-----------|------------|-------------|
| Feminino | 30 | 31 |
| Masculino | 66 | 69 |
| Total | 96 | 100 |

4.1.2. Faixa etária

Relativamente à variável faixa etária, verifica-se através do Quadro 4.3, uma maior predominância na faixa dos 40-50 anos com cerca de 46%, seguida da faixa dos 30-40 anos com 29% e depois a faixa dos 50-60 com 18%. Em comparação, as respostas da população ativa portuguesa ao COPSOQ II, apresentam, a faixa dos 30-40 anos com cerca de 35%, seguida da faixa dos 40-50 anos com 27% e depois a faixa dos 20-30 com 18%.

Quadro 4.3 - Faixa etária.

| Faixa etária | Frequência | Percentagem |
|-----------------|------------|-------------|
| 20-30 anos | 2 | 2 |
| 30-40 anos | 28 | 29 |
| 40-50 anos | 44 | 46 |
| 50-60 anos | 17 | 18 |
| 60-70 anos | 4 | 4 |
| 70 anos ou mais | 1 | 1 |
| Total | 96 | 100 |

4.1.3. Estado civil

Relativamente à variável, estado civil, verifica-se através do Quadro 4.4, que é composta por 52% de elementos casados, 20% em união de facto e 17% solteiros. Em comparação, nas respostas da população ativa portuguesa, 58% são casados 25% são solteiros e 7% vivem em união de facto.

Quadro 4.4 - Estado civil.

| Estado civil | Frequência | Percentagem |
|----------------|------------|-------------|
| Solteiro(a) | 16 | 17 |
| Casado(a) | 50 | 52 |
| União de facto | 19 | 20 |
| Viúvo(a) | 2 | 2 |
| Separado(a) | 2 | 2 |
| Divorciado(a) | 7 | 7 |
| Total | 96 | 100 |

4.1.4. Habilitação académica

Verifica-se, através do Quadro 4.5, que aproximadamente 40% tem licenciatura, 24% licenciatura pré-Bolonha e 22% mestrado. O grosso das respostas, referem-se a licenciados, havendo uma quase igualdade entre licenciados pré-Bolonha e mestrados.

Quadro 4.5 - Habilitação académica.

| Habilitação académica | Frequência | Percentagem |
|--------------------------|------------|-------------|
| Licenciatura | 38 | 40 |
| Bacharelato | 10 | 10 |
| Licenciatura pré-Bolonha | 23 | 24 |
| Mestrado | 21 | 22 |
| Mestrado pré-Bolonha | 3 | 3 |
| Doutoramento | 1 | 1 |
| Total | 96 | 100 |

4.1.5. Tipo de atividade

Relativamente à amostra, verifica-se através do Quadro 4.6, que 14% tem atividade independente e 86% trabalha por conta de outrem, ou seja, a grande maioria dos profissionais da amostra.

Quadro 4.6 - Tipo de atividade.

| Tipo de atividade | Frequência | Percentagem |
|---------------------|------------|-------------|
| Independente | 13 | 14 |
| Por conta de outrem | 83 | 86 |
| Total | 96 | 100 |

4.1.6. Natureza da empresa

Quanto à natureza da empresa, conforme Quadro 4.7, cerca de 68% trabalha na atividade privada enquanto 30 % na pública, ou seja, 2/3 dos profissionais trabalham na privada.

Quadro 4.7 - Natureza da empresa.

| Natureza da empresa | Frequência | Percentagem |
|---------------------|------------|-------------|
| Privada | 65 | 68 |
| Pública | 29 | 30 |
| Outra | 2 | 2 |
| Total | 96 | 100 |

4.1.7. Entidade empregadora

No que diz respeito à entidade empregadora, através do Quadro 4.8, verifica-se que 36% trabalham em empresas de construção civil e obras públicas, 26% na administração pública, 20% em empresas de consultoria e 16% em gabinetes de estudos e projetos. Os profissionais que trabalham em empresas ligadas à construção e projeto são mais de metade da amostra, sendo que mais de um quarto trabalha na administração pública.

Quadro 4.8 – Entidade empregadora.

| Entidade empregadora | Frequência | Percentagem |
|--|-------------------|--------------------|
| Gabinete de estudos e projetos | 15 | 16 |
| Empresa de construção civil e obras públicas | 35 | 36 |
| Administração pública | 25 | 26 |
| Empresa de consultoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 19 | 20 |
| Indústria de materiais de construção e pré fabricação | 1 | 1 |
| Instituição de ensino e/ou investigação | 1 | 1 |
| Total | 96 | 100 |

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Na primeira parte deste capítulo analisa-se a exposição aos fatores de Risco Psicossociais na amostra e na segunda analisa-se a influência das variáveis sociodemográficas na exposição aos fatores de Risco Psicossociais.

5.1. Exposição aos fatores de Risco Psicossociais na amostra

A análise aos resultados da amostra do presente estudo, de acordo com o referido na secção 3.1, é efetuada separadamente em fatores de risco, fatores protetores e fatores de saúde.

Recorrendo à estatística descritiva, calculou-se as médias e os desvios padrão de cada fator. Nos quadros 5.1, 5.2 e 5.3 apresentam-se os resultados da amostra, bem como da população ativa portuguesa, para comparação.

5.1.1. Fatores de risco e fatores de saúde

No caso dos fatores de risco e fatores de saúde, considerou-se a média obtida em cada fator/subescala em tercis, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66. No caso e para os fatores de risco e fatores de saúde tem-se, cor verde com valor entre 1 e 2,33 (situação favorável para a saúde), amarelo com valor entre 2,33 e 3,66 (situação intermédia) e vermelho com valor entre 3,66 e 5,00 (risco para a saúde).

Relativamente à exposição aos fatores de risco (ver Quadro 5.1), verifica-se que a subescala em que os profissionais de Engenharia Civil apresentam uma situação de risco para a saúde é *exigências cognitivas* (3,97). Este valor é até superior ao verificado para a população ativa portuguesa. Pelo contrário, as subescalas *comportamentos ofensivos* e *insegurança laboral* apresentam situação favorável para a saúde (1,26 e 2,32). Os resultados para a população ativa portuguesa apresentam na subescala *insegurança laboral*, uma situação intermédia para a saúde. Conforme já tínhamos aludido na secção 1.1, o valor inferior de exposição dos profissionais de Engenharia Civil, poderá significar que o mercado de trabalho apresente atualmente, maior oferta que procura de emprego.

Exigências cognitivas, tem a ver com tomada de decisão, memória, criatividade e visão geral do profissional (Burr et al., 2019). Este valor elevado (3,97) pode significar a necessidade de

aquisição de novas competências, formação e/ou a necessidade de mais tempo para pôr em prática os conhecimentos adquiridos.

No respeitante à subescala, *Exigências quantitativas*, os resultados do presente estudo apresentam uma situação intermédia, idêntica à da população ativa portuguesa, pese embora com valores superiores. Já no que respeita às subescalas, *confiança horizontal*, *conflito trabalho/família*, *conflito de papéis laborais*, *exigências emocionais* e *ritmo de trabalho*, os resultados do presente estudo, apresentam uma situação intermédia, em linha com os valores da população ativa portuguesa.

Quadro 5.1 – Exposição aos fatores de risco.

| Fatores de risco | Média da amostra | Desvio padrão da amostra | Média da população portuguesa | Desvio padrão da população portuguesa |
|-----------------------------|------------------|--------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Comportamentos ofensivos | 1,26 | 0,52 | 1,23 | 0,48 |
| Confiança horizontal | 2,60 | 0,82 | 2,79 | 0,64 |
| Conflito trabalho/família | 3,03 | 1,06 | 2,67 | 1,05 |
| Conflito de papéis laborais | 3,09 | 0,60 | 2,94 | 0,69 |
| Exigências cognitivas | 3,97 | 0,64 | 3,79 | 0,71 |
| Exigências emocionais | 3,57 | 1,08 | 3,42 | 1,15 |
| Exigências quantitativas | 3,30 | 0,79 | 2,48 | 0,86 |
| Insegurança laboral | 2,32 | 1,31 | 3,13 | 1,47 |
| Ritmo de trabalho | 3,50 | 0,88 | 3,18 | 1,00 |

Nota: Confiança horizontal avaliada de forma inversa (Desconfiança horizontal).

Relativamente aos fatores de saúde (ver Quadro 5.2), *burnout*, *problemas em dormir*, *sintomas depressivos* e *stress*, os resultados apresentam situação intermédia, mas com valores superiores aos da população ativa portuguesa, enquanto *saúde geral* apresenta também situação intermédia, embora neste caso com valor inferior ao da população ativa portuguesa.

Quadro 5.2 – Fatores de saúde.

| Fatores de saúde | Média da amostra | Desvio padrão da amostra | Média da população portuguesa | Desvio padrão da população portuguesa |
|----------------------|------------------|--------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| <i>Burnout</i> | 3,23 | 0,91 | 2,70 | 0,97 |
| Problemas em dormir | 2,73 | 1,04 | 2,46 | 1,05 |
| Sintomas depressivos | 2,81 | 0,98 | 2,35 | 0,91 |
| Saúde geral | 3,18 | 0,91 | 3,44 | 0,91 |
| <i>Stress</i> | 3,03 | 0,94 | 2,70 | 0,90 |

5.1.2. Fatores protetores

Considerando a média obtida em cada fator em tercís, da mesma forma que referido na subsecção 5.1.1, no caso dos fatores protetores, tem-se situação inversa, com a cor vermelha com um valor entre 1 e 2,33 (risco para a saúde), amarela com um valor entre 2,33 e 3,66 (situação intermédia) e verde com um valor entre 3,66 e 5,00 (situação favorável para a saúde).

Quanto à exposição aos fatores protetores (ver Quadro 5.3), verifica-se que os valores das subescalas, *comunidade social no trabalho* e *transparência do papel laboral desempenhado*, apresentam uma situação favorável para a saúde, com valores próximos dos da população ativa portuguesa.

Comunidade social no trabalho tem a ver com o sentimento de pertença ao grupo no local de trabalho, se as relações são boas e se os profissionais funcionam bem juntos. *Transparência do papel laboral* desempenhado tem a ver com o conhecimento por parte do trabalhador do papel a desempenhar no seu trabalho, conteúdo das tarefas, expectativas a serem satisfeitas e responsabilidades (Burr et al., 2019).

Os valores das subescalas, *autoeficácia*, *possibilidades de desenvolvimento*, *recompensas* e *significado do trabalho* apresentam uma situação intermédia, que no caso da população ativa portuguesa apresentam uma situação favorável para a saúde.

Significado do trabalho tem a ver com o conteúdo do trabalho, com o significado das tarefas e visualização da contribuição do trabalhador para o produto ou serviço final (Burr et al., 2019).

Autoeficácia tem a ver com a crença nas suas capacidades para completar tarefas e atingir objetivos (Burr et al., 2019).

Qualidade da liderança, apoio social de colegas e apoio social de superiores, apresentam situação intermédia, embora com valores inferiores aos valores da população ativa portuguesa, logo significando uma situação menos favorável para a saúde.

As restantes subescalas (*compromisso face ao local de trabalho, influência no trabalho, justiça e respeito, previsibilidade, confiança vertical, satisfação no trabalho*) apresentam situação intermédia para a saúde, em linha com os valores para a população ativa portuguesa.

Quadro 5.3 - Exposição aos fatores protetores.

| Fatores protetores | Média da amostra | Desvio padrão da amostra | Média da população portuguesa | Desvio padrão da população portuguesa |
|---|------------------|--------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Autoeficácia | 3,61 | 0,65 | 3,90 | 0,67 |
| Compromisso face ao local de trabalho | 3,16 | 0,86 | 3,40 | 0,90 |
| Comunidade social no trabalho | 3,75 | 0,79 | 3,97 | 0,81 |
| Confiança vertical | 3,45 | 0,79 | 3,60 | 0,60 |
| Influência no trabalho | 2,97 | 0,85 | 2,83 | 0,89 |
| Justiça e respeito | 3,11 | 0,83 | 3,37 | 0,81 |
| Possibilidade de desenvolvimento | 3,61 | 0,79 | 3,85 | 0,81 |
| Previsibilidade | 2,94 | 0,91 | 3,23 | 0,92 |
| Qualidade da liderança | 2,89 | 0,97 | 3,49 | 0,93 |
| Recompensas | 3,50 | 0,98 | 3,71 | 0,87 |
| Satisfação no trabalho | 3,04 | 0,85 | 3,37 | 0,75 |
| Significado do trabalho | 3,61 | 0,95 | 4,03 | 0,72 |
| Apoio social dos colegas | 2,93 | 0,88 | 3,44 | 0,77 |
| Apoio social dos superiores | 2,70 | 1,00 | 3,13 | 0,97 |
| Transparência do papel laboral desempenhado | 3,96 | 0,77 | 4,19 | 0,72 |

5.2. Análise da influência das características sociodemográficas na exposição aos fatores de Risco Psicossociais

Pretende-se com esta análise, perceber a influência das variáveis sociodemográficas na exposição aos fatores de Risco Psicossociais e através da estatística inferencial, generalizar os resultados da nossa amostra para toda a população de onde a amostra pertence.

À semelhança do efetuado na secção 5.1, a análise aos resultados da influência das características sociodemográficas é efetuada separadamente em fatores de risco, fatores protetores e fatores de saúde.

Como referido anteriormente, para verificar a influência das variáveis sociodemográficas nas subescalas do COPSOQ II, utilizou-se o teste ANOVA a um fator, para um nível de significância α de 0,05 e para a determinação das diferenças entre grupos em estudo, quando mais que dois grupos, o teste *post-hoc* de Tukey, também para um nível de significância α de 0,05.

Com este procedimento, pretende-se identificar os grupos que possam apresentar uma exposição aos Riscos Psicossociais, mais favorável ou mais desfavorável à saúde. Serão exclusivamente apresentados os resultados que evidenciaram diferenças significativas entre grupos. Os quadros contendo todos os resultados da análise realizada encontram-se no Anexo E.

O teste ANOVA é um teste estatístico inferencial que realiza a análise de variância e compara médias de diferentes grupos para verificar se essas populações possuem médias iguais ou não. A ANOVA usa testes F para testar estatisticamente a igualdade entre médias. Para determinar se alguma das diferenças entre as médias é estatisticamente significativa, compara-se o valor p , obtido do teste ANOVA, com o nível de significância escolhido para o teste, a fim de avaliar a hipótese nula (H_0). Por exemplo, a hipótese nula afirma que as médias populacionais são todas iguais. Se $p < \alpha$ rejeita a hipótese nula e conclui-se que nem todas as médias populacionais são iguais. O nível de significância representa a probabilidade (ou risco) de se incorrer no erro de rejeitar H_0 , quando esta hipótese é de facto verdadeira (Serranho, 2017). O teste ANOVA retorna os valores p e F , dos quais só necessitaremos do p , para a nossa análise.

O teste de Tukey é um teste *post-hoc*, utilizado após termos obtido um resultado significativo no teste ANOVA. Um teste ANOVA indica-nos que uma das médias de um grupo é significativamente diferente das demais, mas não nos indica entre quais grupos essa diferença

é significativa. Para esse efeito utiliza-se o teste de Tukey, que serve para determinar onde as diferenças de médias se encontram, quando temos mais de dois grupos em análise. Da mesma forma que no teste ANOVA, se $p < \alpha$ rejeita a hipótese nula e conclui-se que nem todas as médias populacionais são iguais (Serranho, 2017). O teste de Tukey retorna o valor p .

O teste ANOVA foi realizado considerando as 29 subescalas de Riscos Psicossociais como variáveis dependentes e as variáveis independentes, género, atividade profissional, natureza da empresa, estado civil, faixa etária, habilitações académicas e entidade empregadora.

Para a utilização de testes paramétricos, como o utilizado, ANOVA a um fator, para além da variável dependente ter de ser contínua, o que é o caso, é necessário também que siga uma distribuição normal e ainda que exista homogeneidade de variâncias entre os grupos.

Embora pelo teste de Kolmogorov-Smirnoff com a correção de Lilliefors, nenhuma variável tenha apresentado distribuição normal, já que todos os valores apresentam um valor p inferior ao nível de significância (0,05), para a hipótese nula de que as variáveis apresentam distribuição normal. Contudo, e dado que os testes paramétricos são muito sensíveis a pequenos desvios da normalidade, devem usar-se outras formas de análise (Kline, 2016). Analisou-se então a assimetria e curtose das variáveis. Segundo Kline, o índice de assimetria deve situar-se abaixo de 3, em módulo, e o índice de achatamento deve situar-se abaixo de 8, em módulo, para que não sejam considerados desvios grosseiros à distribuição normal (Kline, 2016). Verificou-se que todas as variáveis apresentam um índice de assimetria inferior a três e de curtose muito inferior a oito, conforme quadro apresentado no Anexo D, o que nos sugere que, apesar de nenhuma variável ser considerada perfeitamente normal, os desvios identificados não terão grande impacto na análise a efetuar. Assim, dado que os valores de assimetria e curtose, se encontram dentro dos limites acima, o pressuposto da normalidade encontra-se cumprido uma vez que os testes paramétricos são robustos à violação deste pressuposto, desde que a distribuição não seja extremamente enviesada ou achatada (Maroco, 2007).

No que diz respeito à homogeneidade de variâncias foi utilizado o teste de Levene, verificando-se o seu cumprimento, já que todos os valores apresentam um valor p superior ao nível de significância (0,05). O teste de Levene é um dos mais potentes para este fim (Maroco, 2007).

5.2.1. Género

Analisou-se a influência do género do profissional na exposição aos fatores de Risco Psicossociais do COPSOQ II. Através do teste ANOVA a um fator, verifica-se no Quadro 5.4, que existe diferença estatisticamente significativa na subescala *exigências quantitativas* (valor p inferior a 0,05).

Relativamente à exposição ao fator de risco, *exigências quantitativas*, verifica-se uma exposição mais desfavorável para a saúde, para os profissionais do género masculino.

As *exigências quantitativas* resultam da possível incompatibilidade entre a quantidade de trabalho e o tempo disponível para o realizar (Burr et al., 2019).

Quadro 5.4 – Influência do género nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Género | Média | F | p |
|--------------------------|-----------|-------|------|------|
| Exigências quantitativas | Feminino | 3,04 | 4,86 | 0,03 |
| | Masculino | 3,42 | | |

5.2.2. Faixa etária

Analisou-se a influência da faixa etária do profissional na exposição aos fatores de Risco Psicossociais do COPSOQ II. As faixas etárias 20-30 anos, 60-70 anos e maior que 70 anos, não foram consideradas no cálculo, dado o valor baixo de frequências (dois, quatro e um, respetivamente). Através do teste ANOVA a um fator, verifica-se no Quadro 5.5 que existem diferenças estatisticamente significativas nas subescalas (valor p inferior a 0,05), *ritmo de trabalho*, *conflito trabalho família*, *problemas em dormir* e *burnout*.

i. Fatores de risco

Relativamente à exposição ao fator de risco, *ritmo de trabalho* e através do teste de Tukey, de comparações múltiplas (ver Quadro 5.6), verifica-se que a diferença de médias ocorre entre a faixa etária de 40-50 anos e a faixa etária de 50-60 anos. Verifica-se uma exposição mais desfavorável para a saúde, nos profissionais na faixa de 40-50 anos.

Relativamente à exposição ao fator de risco, *conflito trabalho família* e através do teste de Tukey, de comparações múltiplas (ver Quadro 5.7), verifica-se que a diferença de médias

ocorre entre a faixa etária dos profissionais de 40-50 anos e a faixa etária de 50-60 anos. Verifica-se uma exposição mais desfavorável para a saúde, nos profissionais na faixa de 40-50 anos.

A subescala *ritmo de trabalho* tem a ver com a velocidade com que as tarefas devem ser realizadas. É uma medida da intensidade do trabalho (Burr et al., 2019).

ii. Fatores de saúde

Relativamente ao fator de saúde, *problemas em dormir* e através do teste de Tukey, de comparações múltiplas (ver Quadro 5.8), verifica-se que a diferença de médias ocorre entre a faixa etária dos profissionais de 40-50 anos, e as faixas etárias de 30-40 anos e 50-60 anos com situação mais desfavorável para a saúde na faixa 40-50 anos.

Relativamente ao fator de saúde, *burnout* e através do teste de Tukey, de comparações múltiplas (ver Quadro 5.9), verifica-se que essa diferença de médias ocorre entre a faixa etária dos profissionais de 40-50 anos e a faixa etária de 50-60 anos, com situação mais desfavorável para a saúde, nos profissionais na faixa de 40-50 anos.

A subescala *burnout* tem a ver com o grau de fadiga física e mental/exaustão do profissional (Burr et al., 2019).

Quadro 5.5 - Influência da faixa etária nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Faixa etária | Média | F | p |
|---------------------------|--------------|-------|------|----------|
| Ritmo de trabalho | 30-40 anos | 3,61 | 3,33 | 0,04 |
| | 40-50 anos | 3,70 | | |
| | 50-60 anos | 3,12 | | |
| Conflito trabalho família | 30-40 anos | 3,02 | 6,46 | 2,43E-03 |
| | 40-50 anos | 3,36 | | |
| | 50-60 anos | 2,33 | | |
| Problemas em dormir | 30-40 anos | 2,50 | 4,89 | 0,01 |
| | 40-50 anos | 3,07 | | |
| | 50-60 anos | 2,32 | | |
| <i>Burnout</i> | 30-40 anos | 3,25 | 4,02 | 2,13E-02 |
| | 40-50 anos | 3,47 | | |
| | 50-60 anos | 2,76 | | |

Quadro 5.6 - Comparações múltiplas – Ritmo de trabalho.

| Variável dependente | (I) Faixa etária | (J) Faixa etária | <i>p</i> |
|---------------------|------------------|------------------|----------|
| Ritmo de trabalho | 40-50 anos | 50-60 anos | 0,033 |

Quadro 5.7 - Comparações múltiplas – Conflito trabalho família.

| Variável dependente | (I) Faixa etária | (J) Faixa etária | <i>p</i> |
|---------------------------|------------------|------------------|----------|
| Conflito trabalho família | 40-50 anos | 50-60 anos | 0,002 |

Quadro 5.8 - Comparações múltiplas – Problemas em dormir.

| Variável dependente | (I) Faixa etária | (J) Faixa etária | <i>p</i> |
|---------------------|------------------|------------------|----------|
| Problemas em dormir | 40-50 anos | 30-40 anos | 0,047 |
| | 40-50 anos | 50-60 anos | 0,024 |

Quadro 5.9 - Comparações múltiplas – Burnout.

| Variável dependente | (I) Faixa etária | (J) Faixa etária | <i>p</i> |
|---------------------|------------------|------------------|----------|
| <i>Burnout</i> | 40-50 anos | 50-60 anos | 0,016 |

5.2.3. Estado civil

Analisou-se a influência do estado civil do profissional na exposição aos fatores de Risco Psicossociais do COPSOQ II. Os estados, viúvo (a) e separado (a), não foram considerados no cálculo dado o valor baixo de frequências (dois cada). Através do teste ANOVA a um fator verifica-se no Quadro 5.10 que existe diferença estatisticamente significativa na subescala *influência no trabalho* (valor *p* inferior a 0,05).

Relativamente à exposição ao fator protetor, *influência no trabalho* e através do teste de Tukey, de comparações múltiplas (ver Quadro 5.11), verifica-se que a diferença de médias ocorre entre o grupo divorciado(a) e o grupo solteiro(a). O grupo divorciado(a) apresenta uma exposição, a este fator, mais favorável para a saúde que o grupo solteiro(a).

A subescala *influência no trabalho* tem a ver com a participação que cada profissional tem, nas decisões sobre aspetos fundamentais do seu trabalho diário (Burr et al., 2019).

Quadro 5.10 - Influência do estado civil nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Estado civil | Média | F | p |
|------------------------|----------------|-------|------|------|
| Influência no trabalho | Solteiro(a) | 2,64 | 2,93 | 0,04 |
| | Casado(a) | 3,02 | | |
| | União de facto | 2,76 | | |
| | Divorciado(a) | 3,68 | | |

Quadro 5.11 - Comparações múltiplas – Influência no trabalho.

| Variável dependente | (I) Estado civil | (J) Estado civil | p |
|------------------------|------------------|------------------|------|
| Influência no trabalho | Solteiro(a) | Divorciado(a) | 0,04 |

5.2.4. Habilitação académica

Analisou-se a influência da habilitação académica do profissional na exposição aos fatores de Risco Psicossociais do COPSOQ II. Mestrado pré-Bolonha e doutoramento não foram considerados no cálculo, dado o valor baixo de frequências (três e um, respetivamente).

Através do teste ANOVA a um fator, verifica-se no Quadro 5.12 que existem diferenças estatisticamente significativas (valor p inferior a 0,05) nas subescalas, *exigências cognitivas*, *saúde geral* e *influência no trabalho*.

i. Fatores de risco

Relativamente à exposição ao fator de risco, *exigências cognitivas* e através do teste de Tukey de comparações múltiplas (ver Quadro 5.13), verifica-se que essa diferença de médias ocorre entre bacharelato e licenciatura e licenciatura pré-Bolonha. Verifica-se uma exposição mais desfavorável para a saúde para os profissionais com bacharelato.

ii. Fatores de saúde

Relativamente ao fator de saúde, *saúde geral* e através do teste de Tukey, de comparações múltiplas (ver Quadro 5.14), verifica-se que essa diferença de médias ocorre entre licenciatura e bacharelato, com uma situação mais desfavorável para a saúde, nos profissionais com licenciatura.

iii. Fatores protetores

Relativamente à exposição ao fator protetor, *influência no trabalho* e através do teste de Tukey de comparações múltiplas (ver Quadro 5.15), verifica-se que essa diferença de médias ocorre entre bacharelato e os restantes grupos. O grupo bacharelato apresenta uma exposição mais favorável para a saúde que os restantes grupos.

Quadro 5.12 - Influência da habilitação académica nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Habilit. académica | Média | F | p |
|------------------------|--------------------------|-------|------|----------|
| Saúde geral | Licenciatura | 3,42 | 3,18 | 0,03 |
| | Bacharelato | 2,50 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,30 | | |
| | Mestrado | 3,10 | | |
| Exigências cognitivas | Licenciatura | 3,88 | 3,47 | 0,02 |
| | Bacharelato | 4,53 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,86 | | |
| | Mestrado | 4,03 | | |
| Influência no trabalho | Licenciatura | 2,92 | 5,21 | 2,32E-03 |
| | Bacharelato | 3,83 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,02 | | |
| | Mestrado | 2,60 | | |

Quadro 5.13 - Comparações múltiplas – Exigências cognitivas.

| Variável dependente | (I) Habilit. académica | (J) Habilit. académica | p |
|-----------------------|------------------------|--------------------------|------|
| Exigências cognitivas | Bacharelato | Licenciatura | 0,02 |
| | Bacharelato | Licenciatura pré-Bolonha | 0,02 |

Quadro 5.14 - Comparações múltiplas – Saúde geral.

| Variável dependente | (I) Habilit. académica | (J) Habilit. académica | p |
|---------------------|------------------------|------------------------|------|
| Saúde geral | Licenciatura | Bacharelato | 0,02 |

Quadro 5.15 - Comparações múltiplas – Influência no trabalho.

| Variável dependente | (I) Habilit. académica | (J) Habilit. académica | <i>p</i> |
|------------------------|------------------------|--------------------------|----------|
| Influência no trabalho | Bacharelato | Licenciatura | 0,01 |
| | | Licenciatura pré-Bolonha | 0,05 |
| | | Mestrado | 9,78E-04 |

5.2.5. Tipo de atividade

Analisou-se a influência do tipo de atividade profissional na exposição aos fatores de Risco Psicossociais do COPSOQ II. Através do teste ANOVA a um fator, verifica-se no Quadro 5.16 que existem diferenças estatisticamente significativas (valor *p* inferior a 0,05) nas subescalas, *influência no trabalho* e *problemas em dormir*.

Relativamente ao fator protetor *influência no trabalho*, verifica-se uma exposição mais favorável para a saúde, para os profissionais independentes.

Relativamente ao fator de saúde, *problemas em dormir*, verifica-se uma situação mais favorável para a saúde nos profissionais independentes.

Quadro 5.16 - Influência da atividade profissional nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Tipo de atividade | Média | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------------|---------------------|-------|----------|----------|
| Influencia no trabalho | Independente | 3,58 | 8,15 | 0,01 |
| | Por conta de outrem | 2,88 | | |
| Problemas em dormir | Independente | 2,08 | 6,29 | 0,01 |
| | Por conta de outrem | 2,83 | | |

5.2.6. Natureza da empresa

Analisou-se a influência da natureza da empresa na exposição aos fatores de Risco Psicossociais do COPSOQ II. Através do teste ANOVA a um fator, verifica-se no Quadro 5.17 que existem diferenças estatisticamente significativas (valor *p* inferior a 0,05) nas subescalas, *ritmo de trabalho*, *insegurança laboral*, *influência no trabalho*, *transparência do papel laboral desempenhado*, *justiça e respeito*, *compromisso face ao local de trabalho*, *conflito trabalho família* e *sintomas depressivos*.

i. Fatores de risco

Relativamente ao fator de risco, *ritmo de trabalho*, verifica-se uma exposição mais desfavorável para a saúde para os profissionais que trabalham na privada.

Relativamente ao fator de risco, *insegurança laboral*, verifica-se uma exposição mais favorável para a saúde, nos profissionais que trabalham na pública.

Relativamente ao fator de risco, *conflito trabalho família*, verifica-se uma exposição mais desfavorável para a saúde para os profissionais que trabalham na privada.

A subescala *conflito trabalho família* tem a ver com a compatibilidade entre o tempo e disponibilidade dedicados à família e o mesmo ao trabalho (Burr et al., 2019).

ii. Fatores de saúde

Relativamente ao fator de saúde, *sintomas depressivos* verifica-se uma situação mais favorável para a saúde nos profissionais que trabalham na pública.

iii. Fatores protetores

Relativamente ao fator protetor, *influência no trabalho*, verifica-se uma exposição mais favorável para a saúde nos profissionais que trabalham na privada.

Relativamente ao fator protetor, *transparência do papel laboral desempenhado*, verifica-se uma exposição mais favorável para a saúde nos profissionais que trabalham na privada.

Relativamente ao fator protetor, *justiça e respeito*, verifica-se uma exposição mais favorável para a saúde nos profissionais que trabalham na privada.

Relativamente ao fator protetor, *compromisso face ao local de trabalho*, verifica-se uma exposição mais favorável para a saúde nos profissionais que trabalham na privada.

A subescala *transparência do papel laboral desempenhado* tem a ver com o conhecimento concreto das tarefas a realizar, objetivos, recursos a serem utilizados e margem de autonomia no trabalho (Burr et al., 2019).

A subescala *Justiça e respeito*, tem a ver com a justiça do tratamento dado aos profissionais no seu trabalho, enquanto a subescala *compromisso face ao local de trabalho* tem o foco na organização em que se trabalha e não no facto de se trabalhar sozinho ou em grupo (Burr et al., 2019).

Quadro 5.17 - Influência da natureza da empresa nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Natureza da empresa | Média | F | p |
|---|---------------------|-------|-------|----------|
| Ritmo de trabalho | Privada | 3,62 | 4,39 | 0,04 |
| | Pública | 3,21 | | |
| Insegurança laboral | Privada | 2,60 | 13,88 | 3,36E-04 |
| | Pública | 1,59 | | |
| Influência no trabalho | Privada | 3,24 | 23,33 | 5,42E-06 |
| | Pública | 2,41 | | |
| Transparência do papel laboral desempenhado | Privada | 4,09 | 4,98 | 0,03 |
| | Pública | 3,71 | | |
| Justiça e respeito | Privada | 3,28 | 7,56 | 0,01 |
| | Pública | 2,79 | | |
| Compromisso face ao local de trabalho | Privada | 3,31 | 5,57 | 0,02 |
| | Pública | 2,86 | | |
| Conflito trabalho família | Privada | 3,24 | 10,84 | 1,41E-03 |
| | Pública | 2,49 | | |
| Sintomas depressivos | Privada | 2,94 | 4,11 | 0,05 |
| | Pública | 2,50 | | |

5.2.7. Entidade empregadora

Analisou-se a influência da entidade empregadora na exposição aos fatores de Risco Psicossociais do COPSOQ II. Indústria de materiais de construção e pré-fabricação e instituição de ensino e/ou investigação não foram considerados no cálculo, dado o valor baixo de frequências (um em cada). Através do teste ANOVA a um fator, verifica-se no Quadro 5.18 que existem diferenças estatisticamente significativas (valor *p* inferior a 0,05), nas subescalas, *insegurança laboral*, *influência no trabalho*, *conflito trabalho família* e *sintomas depressivos*.

i. Fatores de risco

Relativamente à exposição ao fator de risco, *insegurança laboral* e através do teste de Tukey, de comparações múltiplas (ver Quadro 5.19), verifica-se que a diferença de médias ocorre entre a entidade empregadora administração pública e os restantes grupos. Os profissionais que trabalham na entidade administração pública, apresentam uma exposição ao fator de risco, *insegurança laboral*, mais favorável para a saúde que os restantes grupos.

Relativamente à exposição ao fator de risco, *conflito trabalho família* e através do teste de Tukey, de comparações múltiplas (ver Quadro 5.20), verifica-se que a diferença de médias ocorre entre a entidade empregadora administração pública e empresa de construção civil e obras públicas. Os profissionais da entidade administração pública apresentam uma exposição mais favorável para a saúde que os da entidade empresa de construção civil e obras públicas.

ii. Fatores de saúde

Relativamente ao fator de saúde, *sintomas depressivos* e através do teste de Tukey, de comparações múltiplas (ver Quadro 5.21), verifica-se que essa diferença de médias ocorre entre a entidade empregadora administração pública e a entidade empresa de construção civil e obras públicas, com uma situação mais favorável para a saúde nos profissionais que trabalham na entidade administração pública.

iii. Fatores protetores

Relativamente à exposição ao fator protetor, *influência no trabalho*, e através do teste de Tukey, de comparações múltiplas (ver Quadro 5.22), verifica-se que essa diferença de médias ocorre entre os profissionais que trabalham na entidade administração pública e os profissionais que trabalham na entidade empresa de construção civil e obras públicas, com uma exposição mais favorável para a saúde nos profissionais que trabalham na entidade empresa de construção civil e obras públicas.

Quadro 5.18 - Influência da entidade empregadora nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Entidade empregadora | Média | F | p |
|---------------------|--|-------|------|----------|
| Insegurança laboral | Gabinete de estudos e projetos | 2,53 | 7,45 | 1,65E-04 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 2,43 | | |
| | Administração pública | 1,48 | | |

| | | | | |
|---------------------------|---|------|------|----------|
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,16 | | |
| Influência no trabalho | Gabinete de estudos e projetos | 3,12 | 4,83 | 3,67E-03 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,27 | | |
| | Administração pública | 2,48 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 2,99 | | |
| Conflito trabalho família | Gabinete de estudos e projetos | 3,13 | 6,89 | 3,14E-04 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,49 | | |
| | Administração pública | 2,32 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,04 | | |
| Sintomas depressivos | Gabinete de estudos e projetos | 2,77 | 2,91 | 0,04 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,10 | | |
| | Administração pública | 2,38 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 2,89 | | |

Quadro 5.19 - Comparações múltiplas – Insegurança laboral.

| Variável dependente | (I) Entidade empregadora | (J) Entidade empregadora | <i>p</i> |
|---------------------|--------------------------|---|----------|
| Insegurança laboral | Administração pública | Gabinete de estudos e projetos | 0,04 |
| | | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,02 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 7,92E-05 |

Quadro 5.20 - Comparações múltiplas – Conflito trabalho família.

| Variável dependente | (I) Entidade empregadora | (J) Entidade empregadora | <i>p</i> |
|---------------------------|--|--------------------------|----------|
| Conflito trabalho família | Empresa de construção civil e obras públicas | Administração pública | 1,08E-04 |

Quadro 5.21 - Comparações múltiplas – Sintomas depressivos.

| Variável dependente | (I) Entidade empregadora | (J) Entidade empregadora | <i>p</i> |
|----------------------------|--|---------------------------------|-----------------|
| Sintomas depressivos | Empresa de construção civil e obras públicas | Administração pública | 0,02 |

Quadro 5.22 - Comparações múltiplas – Influência no trabalho.

| Variável dependente | (I) Entidade empregadora | (J) Entidade empregadora | <i>p</i> |
|----------------------------|--|---------------------------------|-----------------|
| Influência no trabalho | Empresa de construção civil e obras públicas | Administração pública | 1,87E-03 |

6. CONCLUSÕES

No presente estudo foi realizada a recolha de dados, precedida da divulgação de um formulário, para resposta, através do programa *Google Forms*. O tratamento estatístico dos dados obtidos foi efetuado com recurso ao programa informático IBM SPSS (IBM SPSS, versão 28), sendo analisada a amostra no que se refere às suas características sociodemográficas e à exposição aos fatores de Risco Psicossociais, bem como analisada a influência das características sociodemográficas na exposição aos Riscos Psicossociais, tendo sido identificadas as situações de maior exposição. Recorreu-se a uma amostra não probabilística, devendo a generalização dos resultados para a população ter este facto presente, bem como o tamanho da amostra.

Procurando atingir o objetivo proposto, tendo por base o referido em Enquadramento teórico e respeitando o âmbito deste estudo, foi utilizado o método Copenhagen Psychosocial Questionnaire, adaptado para a população portuguesa, na sua versão média (COPSOQ II).

A avaliação da exposição realizou-se aos profissionais de Engenharia Civil inscritos na Ordem dos Engenheiros e na Ordem dos Engenheiros Técnicos da Região Centro. A amostra global foi constituída por 96 trabalhadores, sendo a taxa de resposta global de 1,4 % e representando a amostra aproximadamente 0,3 % da população em estudo. A este propósito importa referir que, quanto maior for o tamanho da amostra menor será o erro cometido relativamente à generalização para a população, dos resultados do estudo.

A faixa etária predominante é a respeitante ao intervalo entre os 40 e os 50 anos, com 46%, sendo que relativamente ao género, os indivíduos do género masculino estão em maioria, com 69%. Relativamente ao estado civil, a maioria são casados, representando 52 % da amostra. No que respeita às habilitações académicas, a maior parte dos inquiridos, 40%, tem a licenciatura, seguindo-se a licenciatura pré-Bolonha (24%) e mestrado (22%). Quanto ao tipo de atividade, 87% dos inquiridos trabalha por conta de outrem e 68% trabalha na atividade privada. A entidade empregadora preponderante é a empresa de construção civil e obras públicas com 37% dos profissionais, seguida da administração pública com 26%.

Relativamente à exposição aos fatores de risco do COPSOQ II, na amostra, regista-se um valor considerado de risco para a saúde, na subescala *exigências cognitivas*. Estudos nacionais demonstraram também valores críticos nesta subescala (Silva et al., 2012). A entrevista

peçoal, poderá confirmar a necessidade de aquisição de novas competências e formação, conjugadas com apoio/acompanhamento e tempo para pôr em prática os conhecimentos adquiridos.

Os resultados da amostra, de exposição aos fatores de risco do COPSOQ II, que apresentam situação favorável para a saúde, ocorreram nas subescalas *insegurança laboral*, *comportamentos ofensivos*, *comunidade social no trabalho* e *transparência do papel laboral desempenhado*. Em comparação com os resultados de exposição da população ativa portuguesa, os valores das subescalas *comportamentos ofensivos*, *comunidade social no trabalho* e *transparência do papel laboral desempenhado* são idênticos. No caso da subescala *insegurança laboral*, os valores de exposição da população ativa portuguesa apresentam uma situação intermédia para a saúde. Reportando ao aludido na secção 1.1, tal poderá significar que no caso dos profissionais de Engenharia Civil, o mercado de trabalho apresente, atualmente, falta destes profissionais.

De referir que os valores das subescalas *autoeficácia*, *possibilidades de desenvolvimento*, *recompensas* e *significado do trabalho* apresentam uma situação intermédia na amostra, que no caso da população ativa portuguesa apresentam uma situação favorável para a saúde.

Quanto à influência das variáveis sociodemográficas, na exposição aos fatores de Risco Psicossociais, em resumo, verifica-se que:

- Os profissionais do género masculino apresentam uma exposição mais desfavorável para a saúde na subescala *exigências quantitativas*;
- Os profissionais na faixa dos 40-50 anos apresentam uma exposição mais desfavorável para a saúde nas subescalas *ritmo de trabalho* e *conflito trabalho família*;
- Os profissionais na faixa dos 40-50 anos apresentam uma situação mais desfavorável para a saúde nas subescalas *burnout* e *problemas em dormir*;
- Os profissionais com bacharelato apresentam exposição mais desfavorável para a saúde na subescala *exigências cognitivas*;
- Os profissionais com licenciatura apresentam situação mais desfavorável para a saúde na subescala *saúde geral*;
- Os profissionais com bacharelato apresentam exposição mais favorável para a saúde na subescala *influência no trabalho*;
- Os profissionais independentes apresentam uma exposição mais favorável para a saúde, na subescala *influência no trabalho*;
- Os profissionais independentes apresentam uma situação mais favorável para a saúde, na subescala, *problemas em dormir*;

- Os profissionais que trabalham na pública apresentam uma exposição mais favorável para a saúde nas subescalas *ritmo de trabalho, insegurança laboral e conflito trabalho família*;
- Os profissionais que trabalham na pública apresentam uma situação mais favorável para a saúde na subescala *sintomas depressivos*;
- Os profissionais que trabalham na privada apresentam uma exposição mais favorável para a saúde nas subescalas *influência no trabalho, justiça e respeito, compromisso face ao local de trabalho e transparência do papel laboral desempenhado*;
- Os profissionais que trabalham na entidade empregadora administração pública apresentam uma exposição mais favorável para a saúde, nas subescalas *insegurança laboral e conflito trabalho família*;
- Os profissionais que trabalham na entidade empregadora administração pública apresentam uma situação mais favorável para a saúde, na subescala *sintomas depressivos*;
- Os profissionais que trabalham na entidade empresa de construção civil e obras públicas apresentam uma exposição mais favorável para a saúde, na subescala *influência no trabalho*.

A saúde física e mental dos profissionais de Engenharia Civil é essencial para a qualidade do exercício profissional. É necessário trabalhar no sentido de minimizar a sua exposição aos factores de Risco Psicossociais. A sensibilização dos profissionais e principalmente das chefias para esta problemática é parte fundamental. Neste contexto, é importante implementar programas de avaliação de risco nas empresas e organismos do estado, focados na redução da exposição aos factores de Risco Psicossociais. Deixam-se algumas sugestões acerca da forma como minimizar a exposição aos factores de risco, nos locais de trabalho:

- Proporcionar formação e desenvolvimento de competências;
- Ministar formação a toda a cadeia hierárquica, sobre liderança, satisfação e motivação, mas também muito orientada para a participação dos trabalhadores e consequente prevenção dos Riscos Psicossociais;
- Incrementar o nível de controlo sobre os tempos de trabalho (férias, pausas);
- Potenciar a participação nas decisões relacionadas com o conteúdo das tarefas;
- Potenciar a decisão dos trabalhadores sobre as suas condições de trabalho;
- Fomentar a clareza e a transparência organizativa, definindo postos de trabalho, tarefas e autonomia;
- Garantir o respeito e o tratamento justo;
- Facilitar as relações entre a vida profissional e familiar.

Este trabalho pretende contribuir para a avaliação dos Riscos Psicossociais e identificação de possíveis casos de exposição a esses mesmos fatores de risco, nos profissionais de Engenharia Civil. Nesse sentido, pode também ser uma mais-valia para o desenvolvimento de programas que visem a manutenção e a promoção da saúde, da segurança e bem-estar, dos profissionais de Engenharia Civil, dando a oportunidade de atuar sobre os fatores de risco identificados, de forma a eliminá-los ou reduzir a sua exposição.

Não esquecer ainda o importante e necessário envolvimento das instituições de ensino que os formam, das ordens profissionais que os representam, e das empresas e organismos que os empregam, na defesa da sua saúde e consequentemente da Engenharia Civil.

6.1. Proposta de trabalhos futuros

No sentido da melhoria do atual estudo e em questionário futuro, propõe-se incluir as questões sociodemográficas, número e idade dos filhos. Considera-se importante conhecer a influência destas características sociodemográficas, em concreto, na exposição aos fatores de Risco Psicossociais.

Ainda e no mesmo sentido, incluir uma análise que relacione o conjunto das dimensões do COPSOQ II, exceção feita aos fatores de risco de saúde, com as subescalas *saúde geral*, *problemas em dormir* *stress* e *burnout* da escala Saúde e bem-estar, a fim de verificar a influência dessas subescalas na saúde.

No sentido de aumentar a taxa de resposta ao questionário, promover contatos com as respetivas ordens profissionais, no sentido de o inquérito ser divulgado a nível nacional e não só regional como foi o caso, a fim de se obter uma amostra mais representativa da população em estudo, não só em termos geográficos como em termos do tamanho da amostra.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) (2008). “EU-OSHA Annual Report 2008: Health and Safety in Hard Times”.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) (2012) “Riscos psicossociais e stress no trabalho”. Disponível em : <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>, data da consulta 18.05.2022.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) (2013) “Inquérito de opinião pan-europeu sobre segurança e saúde ocupacional, Resultados de toda a Europa e Portugal”.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) (2017) “Riscos emergentes”. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/emerging-risks>, data da consulta 13.05.2022.

Burr, H. et al. (2019) “The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire”. *Safety and Health at Work*, Vol. 10, Issue 4, pp 482-503.

Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT) (2012) “Campanha europeia de avaliação dos riscos psicossociais”.

Conselho Nacional das Ordens Profissionais (CNOP) (2021) Grupo de Trabalho no Âmbito dos Riscos Psicossociais. Disponível em: <https://www.cnop.pt/docs/2021/10/cnop-gt-riscos-psicossociais.pdf>, data da consulta 21.05.2022.

Dejours, Christophe (1992) “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”. Oboré, São Paulo.

Bento, Helena (2022). “Ritmo de trabalho e "exigências" intelectuais: trabalhadores da função pública enfrentam riscos psicológicos graves” Lisboa, 31 de maio de 2022. Disponível em: <https://expresso.pt/sociedade/2022-05-31-Ritmo-de-trabalho-e-exigencias-intelectuais-trabalhadores-da-funcao-publica-enfrentam-riscos-psicologicos-graves-3635bd90>

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) (2016). “Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida”.

Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia (2020). “A evolução do setor da construção em Portugal, 2008 a 2018”, Lisboa.

Gabinete de Estudos OPP (2019). “O Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal”. Ordem dos Psicólogos, Lisboa.

Hassard, Juliet & Cox, Tom (2015). “Work-related stress: Nature and management”. Birkbeck College, University of London.

IBM SPSS (2021). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 28.0. Armonk, NY.

Kline, Rex B. (2016). “Principles and Practice of Structural Equation Modeling”. Guilford Press, NY.

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Diário da República n.º 176/2009, Série I de 2009-09-10, páginas 6167 – 6192.

Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro. Diário da República n.º 19/2014, Série I de 2014-01-28, páginas 554 – 591.

Maroco, J. (2007). “Análise estatística - Com utilização do SPSS”. Edições Sílabo, Lda., Lisboa.

Maroco, J. & Garcia-Marques, Teresa (2006). “Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas”. Laboratório de Psicologia, ISPA, Lisboa.

Neto, H. (2015). “Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho”. International Journal on Working Conditions.

Observatório Português de fatores psicossociais ocupacionais (POPsy@Work) (2022). Disponível em: <https://fatorespsicossociais.pt>, data da consulta 02.05.2022.

Ordem dos Médicos (2017). “Dados inquietantes sobre burnout levam Ordem a criar Gabinete Nacional de Apoio ao Médico”. Disponível em: <https://ordemdosmedicos.pt/dados->

inquietantes-sobre-burnout-levam-ordem-a-criar-gabinete-nacional-de-apoio-ao-medico/, data da consulta 04.07.2022.

Paulos, Catarina Isabel Fonseca (2009). “Riscos Psicossociais no trabalho”. Verlag Dashofer, Lisboa.

Pinto, Ilídia (2018). “Emigraram mais de cem mil operários da construção só nos últimos três anos. Diário de Notícias, Lisboa, 21 de outubro de 2018”. Disponível em: <https://www.dn.pt/dinheiro/emigraram-mais-de-cem-mil-operarios-da-construcao-so-nos-ultimos-tres-anos-10053463.html>.

Resolução n.º 240/2018 de 8 de agosto. Diário da República n.º 152/2018, Série I de 2018-08-08, página 3954.

Serranho, M.ª Rosário Ramos Pedro (2017). “Bioestatística com SPSS - Notas de Apoio”. Universidade de Coimbra, Universidade Aberta.

Silva, C. F. et al. (2012). “Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ II - Versão Portuguesa”. Análise Exacta, Aveiro.

Small Business Prices.co.uk (2022). “The European Countries with the Highest Risk of Burnout”. Disponível em: <https://smallbusinessprices.co.uk/european-employee-burnout/>.

União Geral de Trabalhadores (UGT) (2011). “Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção”.

ANEXO A – Formulário de inquérito

Preenchimento de Inquérito

Dados demográficos

| | |
|-----------------------|--|
| Sexo | -- Selecione um termo do dicionário -- |
| Faixa etária | -- Selecione um termo do dicionário -- |
| Estado civil | -- Selecione um termo do dicionário -- |
| Habilitação académica | -- Selecione um termo do dicionário -- |
| Tipo de atividade | -- Selecione um termo do dicionário -- |
| Natureza da empresa | -- Selecione um termo do dicionário -- |
| Área profissional | -- Selecione um termo do dicionário -- |

Perguntas [76]

| | |
|--|---|
| A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Precisa de fazer horas-extra? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Precisa de trabalhar muito rapidamente? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| O seu trabalho exige a sua atenção constante? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| O seu trabalho exige que tome decisões difíceis? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| O seu trabalho exige emocionalmente de si? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Tem um elevado grau de influência no seu trabalho? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Participa na escolha das pessoas com quem trabalha? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |

| | |
|---|-----------|
| O seu trabalho exige que tenha iniciativa? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| O seu trabalho tem objectivos claros? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Sabe exactamente quais as suas responsabilidades? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Sabe exactamente o que é esperado de si? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| A gerência do seu local de trabalho respeita-o? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| É tratado de forma justa no seu local de trabalho? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| 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 | ● ● ● ● ● |
| Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu | ● ● ● ● ● |

| | |
|--|-------|
| desempenho laboral? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que... Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento/formação? 1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que... Dá prioridade à satisfação no trabalho? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que... É bom no planeamento do trabalho? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que... É bom a resolver conflitos? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... Os funcionários ocultam informações uns dos outros? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... Os funcionários ocultam informação à gerência? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... A gerência oculta informação aos seus funcionários? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... Os conflitos são resolvidos de uma forma justa? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ●●●●● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... | |

| | |
|---|-----------|
| O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários? 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente. 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos. 1- Nunca/quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre | ● ● ● ● ● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... O seu trabalho tem algum significado para si? 1- Nada/quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... Sente que o seu trabalho é importante? 1- Nada/quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho? 1- Nada/quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho? 1- Nada/quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Relativamente ao seu local de trabalho no seu todo... Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também? 1- Nada/quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito(a) está com... As suas perspetivas de trabalho? 1- Nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito(a) está com... As condições físicas do seu local de trabalho? 1- Nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito(a) está com... A forma como as suas capacidades são utilizadas? 1- Nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito(a) está com... O seu trabalho de uma forma global? 1- Nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Em relação ao seu trabalho em geral, ... Sente-se preocupado em ficar desempregado? 1- Nada/quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Em geral, sente que a sua saúde é: 1- Excelente 2- Muito boa 3- Boa 4- Razoável 5- Fraca | ● ● ● ● ● |
| Relativamente ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada: Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? 1- Nada/quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente | ● ● ● ● ● |
| Relativamente ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada: Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? | ● ● ● ● ● |

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

Relativamente ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?

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



Com que frequência durante as últimas 4 semanas...

Sentiu dificuldade em adormecer?

1- Nunca | 2- Raramente | 3- Às vezes | 4- Frequentemente | 5- Sempre



Com que frequência durante as últimas 4 semanas...

Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?

1- Nunca | 2- Raramente | 3- Às vezes | 4- Frequentemente | 5- Sempre



Com que frequência durante as últimas 4 semanas...

Tem-se sentido fisicamente exausto/a?

1- Nunca | 2- Raramente | 3- Às vezes | 4- Frequentemente | 5- Sempre



Com que frequência durante as últimas 4 semanas...

Tem-se sentido emocionalmente exausto/a?

1- Nunca | 2- Raramente | 3- Às vezes | 4- Frequentemente | 5- Sempre



Com que frequência durante as últimas 4 semanas...

Tem-se sentido irritado/a?

1- Nunca | 2- Raramente | 3- Às vezes | 4- Frequentemente | 5- Sempre



Com que frequência durante as últimas 4 semanas...

Tem-se sentido ansioso/a?

1- Nunca | 2- Raramente | 3- Às vezes | 4- Frequentemente | 5- Sempre



Com que frequência durante as últimas 4 semanas...

Tem-se sentido triste?

1- Nunca | 2- Raramente | 3- Às vezes | 4- Frequentemente | 5- Sempre



Com que frequência durante as últimas 4 semanas...

Tem sentido falta de interesse por coisas do quotidiano?

1- Nunca | 2- Raramente | 3- Às vezes | 4- Frequentemente | 5- Sempre



Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho...

Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?

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



Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho...

Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?

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



Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho...

Tem sido exposto a ameaças de violência?

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



Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho...

Tem sido exposto a violência física?

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



Guardar Sair

ANEXO B – Subescalas - COPSOQ II - versão média

| COPSOQ II – Versão Média | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 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. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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 exige emocionalmente de si? | | | | | |
| Influência no trabalho | | | | | |
| 9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho? | | | | | |
| 10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha? | | | | | |
| 11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si? | | | | | |
| 12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz? | | | | | |
| Possibilidades de desenvolvimento | | | | | |
| 13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa? | | | | | |
| 14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas? | | | | | |
| 15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias? | | | | | |
| Previsibilidade | | | | | |
| 16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? | | | | | |
| 17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho? | | | | | |
| Transparência do papel laboral desempenhado | | | | | |
| 18. O seu trabalho apresenta objectivos claros? | | | | | |
| 19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades? | | | | | |
| 20. Sabe exactamente o que é esperado de si? | | | | | |

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

| Recompensas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência? | | | | | |
| 22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o? | | | | | |
| 23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho? | | | | | |
| Conflitos laborais | | | | | |
| 24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não? | | | | | |
| 25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira? | | | | | |
| 26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias? | | | | | |
| Apoio social de colegas | | | | | |
| 27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho? | | | | | |
| 28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho? | | | | | |
| 29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral? | | | | | |
| Apoio social de superiores | | | | | |
| 30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho? | | | | | |
| 31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato? | | | | | |
| 32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral? | | | | | |
| Comunidade social no trabalho | | | | | |
| 33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas? | | | | | |
| 34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho? | | | | | |
| 35. 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... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento? | | | | | |
| 37. Dá prioridade à satisfação no trabalho? | | | | | |
| 38. É bom no planeamento do trabalho? | | | | | |
| 39. 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 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros? | | | | | |
| 41. Os funcionários ocultam informação à gerência? | | | | | |
| 42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral? | | | | | |
| Confiança vertical | | | | | |
| 43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem? | | | | | |
| 44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência? | | | | | |
| 45. A gerência oculta informação aos seus funcionários? | | | | | |
| Justiça e respeito | | | | | |
| 46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa? | | | | | |
| 47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência? | | | | | |
| 48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários? | | | | | |
| Auto-eficácia | | | | | |
| 49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente. | | | | | |
| 50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos. | | | | | |

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

| Significado do trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 51. O seu trabalho tem algum significado para si? | | | | | |
| 52. Sente que o seu trabalho é importante? | | | | | |
| 53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho? | | | | | |
| Compromisso face ao local de trabalho | | | | | |
| 54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho? | | | | | |
| 55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também? | | | | | |
| Satisfação no trabalho | | | | | |
| Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56. As suas perspectivas de trabalho? | | | | | |
| 57. As condições físicas do seu local de trabalho? | | | | | |
| 58. A forma como as suas capacidades são utilizadas? | | | | | |
| 59. O seu trabalho de uma forma global? | | | | | |
| Insegurança Laboral | | | | | |
| 60. Sente-se preocupado em ficar desempregado? | | | | | |

Saúde Geral

| | Excelente | Muito boa | Boa | Razoável | Deficitária |
|--|-----------|-----------|-----|----------|-------------|
| 61. 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? | | | | | |
| 63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? | | | | | |
| 64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais? | | | | | |

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 |
|--|---|---|---|---|---|
| 65. Dificuldade a adormecer? | | | | | |
| 66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente? | | | | | |

Burnout

| | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|
| 67. Fisicamente exausto? | | | | | |
| 68. Emocionalmente exausto? | | | | | |

Stress

| | | | | | |
|---------------|--|--|--|--|--|
| 69. Irritado? | | | | | |
| 70. Ansioso? | | | | | |

Sintomas depressivos

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 71. Triste? | | | | | |
| 72. Falta de interesse por coisas quotidianas? | | | | | |

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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais? | | | | | |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado? | | | | | |
| 75. Tem sido exposto a ameaças de violência? | | | | | |
| 76. Tem sido exposto a violência física? | | | | | |

Obrigado pela sua colaboração.

ANEXO C – Questões por escala e subescala – COPSOQ II - versão média

| ESCALAS/SUBESCALAS | QUESTÕES NO COPSOQ |
|---|---------------------------|
| EXIGÊNCIAS LABORAIS | |
| Exigências quantitativas | 1; 2 e 3 |
| Ritmo de trabalho | 4 |
| Exigências cognitivas | 5; 6 e 7 |
| Exigências emocionais | 8 |
| ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CONTEÚDO | |
| Influência no trabalho | 9; 10; 11 e 12 |
| Possibilidades de desenvolvimento | 13; 14 e 15 |
| Significado do trabalho | 51; 52 e 53 |
| Compromisso face ao local de trabalho | 54; 55 |
| RELAÇÕES SOCIAIS E LIDERANÇA | |
| Previsibilidade | 16 e 17 |
| Transparência do papel laboral desempenhado | 18; 19 e 20 |
| Recompensas (Reconhecimento) | 21; 22 e 23 |
| Conflitos de papéis laborais | 24; 25 e 26 |
| Apoio social de colegas | 27; 28 e 29 |
| Apoio social de superiores | 30; 31 e 32 |
| Qualidade da liderança | 36; 37; 38 e 39 |
| INTERFACE TRABALHO-INDIVÍDUO | |
| Satisfação laboral | 56; 57; 58 e 59 |
| Insegurança laboral | 60 |
| Conflito Trabalho/Família | 62; 63 e 64 |
| VALORES NO LOCAL DE TRABALHO | |
| Comunidade social no trabalho | 33; 34 e 35 |
| Confiança horizontal | 40; 41 e 42 |
| Confiança vertical | 43; 44 e 45 |
| Justiça e respeito | 46; 47 e 48 |
| PERSONALIDADE | |
| Autoeficácia | 49 e 50 |
| SAÚDE E BEM-ESTAR | |
| Saúde geral | 61 |
| Problemas em dormir | 65 e 66 |
| <i>Burnout</i> | 67 e 68 |
| <i>Stress</i> | 69 e 70 |
| Sintomas depressivos | 71 e 72 |
| COMPORTAMENTOS OFENSIVOS | 73; 74; 75 e 76 |

ANEXO D – Valores de assimetria e curtose das subescalas

| | Assimetria | Curtose |
|---|------------|---------|
| Ritmo de trabalho | -0,516 | 0,211 |
| Exigências emocionais | -0,293 | -1,008 |
| Insegurança laboral | 0,669 | -0,730 |
| Saúde geral | -0,274 | -0,374 |
| Exigências quantitativas | -0,204 | -0,552 |
| Exigências cognitivas | -0,179 | -0,627 |
| Influência no trabalho | 0,092 | 0,042 |
| Possibilidade de desenvolvimento | -0,335 | 0,524 |
| Previsibilidade | 0,163 | 0,178 |
| Transparência do papel laboral desempenhado | -0,959 | 1,094 |
| Recompensas | -0,572 | -0,067 |
| Conflitos de papéis laborais | -0,167 | 1,382 |
| Apoio social dos colegas | -0,047 | -0,504 |
| Apoio social de superiores | 0,246 | -0,376 |
| Comunidade social no trabalho | -0,392 | -0,044 |
| Qualidade da liderança | 0,171 | -0,398 |
| Confiança horizontal | 0,102 | -0,486 |
| Confiança vertical | -0,338 | 0,647 |
| Justiça e respeito | -0,019 | -0,268 |
| Autoeficácia | -0,705 | 2,092 |
| Significado do trabalho | -0,744 | 0,354 |
| Compromisso face ao local de trabalho | -0,364 | -0,051 |
| Satisfação no trabalho | -0,230 | 0,284 |
| Conflito trabalho família | 0,081 | -0,797 |
| Problemas em dormir | 0,133 | -0,661 |
| <i>Burnout</i> | -0,485 | -0,048 |

| | | |
|--------------------------|--------|--------|
| <i>Stress</i> | -0,364 | -0,306 |
| Sintomas depressivos | 0,094 | -0,512 |
| Comportamentos ofensivos | 2,120 | 4,540 |

ANEXO E – Quadros da análise da influência das características sociodemográficas na exposição aos fatores de risco psicossociais

Género

Influência do género nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Género | Média | F | p |
|---|-----------|-------|------|------|
| Ritmo de trabalho | Feminino | 3,33 | 1,57 | 0,21 |
| | Masculino | 3,58 | | |
| Exigências emocionais | Feminino | 3,80 | 1,94 | 0,17 |
| | Masculino | 3,47 | | |
| Insegurança laboral | Feminino | 2,27 | 0,08 | 0,78 |
| | Masculino | 2,35 | | |
| Saúde geral | Feminino | 3,33 | 1,30 | 0,26 |
| | Masculino | 3,11 | | |
| Exigências quantitativas | Feminino | 3,04 | 4,86 | 0,03 |
| | Masculino | 3,42 | | |
| Exigências cognitivas | Feminino | 3,96 | 0,02 | 0,89 |
| | Masculino | 3,97 | | |
| Influência no trabalho | Feminino | 2,74 | 3,24 | 0,08 |
| | Masculino | 3,08 | | |
| Possibilidade de desenvolvimento | Feminino | 3,68 | 0,28 | 0,60 |
| | Masculino | 3,59 | | |
| Previsibilidade | Feminino | 2,97 | 0,03 | 0,86 |
| | Masculino | 2,93 | | |
| Transparência do papel laboral desempenhado | Feminino | 3,76 | 3,08 | 0,08 |
| | Masculino | 4,05 | | |
| Recompensas | Feminino | 3,50 | 0,00 | 0,98 |
| | Masculino | 3,49 | | |

| | | | | |
|---------------------------------------|-----------|------|------|------|
| Conflitos de papéis laborais | Feminino | 3,09 | 0,00 | 0,98 |
| | Masculino | 3,09 | | |
| Apoio social dos colegas | Feminino | 3,06 | 0,83 | 0,36 |
| | Masculino | 2,88 | | |
| Apoio social de superiores | Feminino | 2,66 | 0,08 | 0,78 |
| | Masculino | 2,72 | | |
| Comunidade social no trabalho | Feminino | 3,80 | 0,15 | 0,70 |
| | Masculino | 3,73 | | |
| Qualidade da liderança | Feminino | 2,90 | 0,01 | 0,92 |
| | Masculino | 2,88 | | |
| Confiança horizontal | Feminino | 2,62 | 0,04 | 0,84 |
| | Masculino | 2,59 | | |
| Confiança vertical | Feminino | 3,46 | 0,00 | 0,95 |
| | Masculino | 3,44 | | |
| Justiça e respeito | Feminino | 3,00 | 0,78 | 0,38 |
| | Masculino | 3,16 | | |
| Autoeficácia | Feminino | 3,60 | 0,01 | 0,93 |
| | Masculino | 3,61 | | |
| Significado do trabalho | Feminino | 3,53 | 0,29 | 0,59 |
| | Masculino | 3,65 | | |
| Compromisso face ao local de trabalho | Feminino | 3,07 | 0,53 | 0,47 |
| | Masculino | 3,20 | | |
| Satisfação no trabalho | Feminino | 2,91 | 1,07 | 0,30 |
| | Masculino | 3,10 | | |
| Conflito trabalho família | Feminino | 2,96 | 0,20 | 0,66 |
| | Masculino | 3,06 | | |
| Problemas em dormir | Feminino | 2,95 | 2,00 | 0,16 |
| | Masculino | 2,63 | | |
| <i>Burnout</i> | Feminino | 3,45 | 2,59 | 0,11 |
| | Masculino | 3,13 | | |

| | | | | |
|--------------------------|-----------|------|------|------|
| <i>Stress</i> | Feminino | 3,10 | 0,27 | 0,61 |
| | Masculino | 2,99 | | |
| Sintomas depressivos | Feminino | 2,90 | 0,35 | 0,56 |
| | Masculino | 2,77 | | |
| Comportamentos ofensivos | Feminino | 1,40 | 3,28 | 0,07 |
| | Masculino | 1,19 | | |

Faixa etária

Influência da faixa etária nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Faixa etária | Média | <i>F</i> | <i>p</i> |
|----------------------------------|--------------|-------|----------|----------|
| Ritmo de trabalho | 30-40 anos | 3,61 | 3,33 | 0,04 |
| | 40-50 anos | 3,70 | | |
| | 50-60 anos | 3,12 | | |
| Exigências emocionais | 30-40 anos | 3,68 | 0,65 | 0,52 |
| | 40-50 anos | 3,68 | | |
| | 50-60 anos | 3,35 | | |
| Insegurança laboral | 30-40 anos | 2,18 | 0,31 | 0,74 |
| | 40-50 anos | 2,43 | | |
| | 50-60 anos | 2,35 | | |
| Saúde geral | 30-40 anos | 3,14 | 0,72 | 0,49 |
| | 40-50 anos | 3,25 | | |
| | 50-60 anos | 2,94 | | |
| Exigências quantitativas | 30-40 anos | 3,31 | 2,46 | 0,09 |
| | 40-50 anos | 3,48 | | |
| | 50-60 anos | 3,00 | | |
| Exigências cognitivas | 30-40 anos | 3,99 | 0,04 | 0,96 |
| | 40-50 anos | 3,99 | | |
| | 50-60 anos | 3,94 | | |
| Influência no trabalho | 30-40 anos | 2,76 | 1,25 | 0,29 |
| | 40-50 anos | 3,07 | | |
| | 50-60 anos | 2,87 | | |
| Possibilidade de desenvolvimento | 30-40 anos | 3,76 | 2,16 | 0,12 |
| | 40-50 anos | 3,66 | | |
| | 50-60 anos | 3,27 | | |
| Previsibilidade | 30-40 anos | 2,95 | 0,23 | 0,79 |
| | 40-50 anos | 2,89 | | |

| | | | | |
|--|------------|------|------|------|
| | 50-60 anos | 3,06 | | |
| Transparência do papel laboral desempenhado | 30-40 anos | 3,85 | 0,27 | 0,77 |
| | 40-50 anos | 3,96 | | |
| | 50-60 anos | 4,00 | | |
| Recompensas | 30-40 anos | 3,57 | 0,23 | 0,80 |
| | 40-50 anos | 3,41 | | |
| | 50-60 anos | 3,49 | | |
| Conflito de papéis laborais | 30-40 anos | 3,25 | 1,81 | 0,17 |
| | 40-50 anos | 3,09 | | |
| | 50-60 anos | 2,90 | | |
| Apoio social dos colegas | 30-40 anos | 3,20 | 2,36 | 0,10 |
| | 40-50 anos | 2,79 | | |
| | 50-60 anos | 2,73 | | |
| Apoio social de superiores | 30-40 anos | 2,98 | 1,23 | 0,30 |
| | 40-50 anos | 2,60 | | |
| | 50-60 anos | 2,67 | | |
| Comunidade social no trabalho | 30-40 anos | 3,82 | 0,26 | 0,78 |
| | 40-50 anos | 3,69 | | |
| | 50-60 anos | 3,71 | | |
| Qualidade da liderança | 30-40 anos | 2,96 | 1,70 | 0,19 |
| | 40-50 anos | 2,69 | | |
| | 50-60 anos | 3,18 | | |
| Confiança horizontal | 30-40 anos | 2,68 | 0,30 | 0,74 |
| | 40-50 anos | 2,64 | | |
| | 50-60 anos | 2,49 | | |
| Confiança vertical | 30-40 anos | 3,45 | 2,10 | 0,13 |
| | 40-50 anos | 3,30 | | |
| | 50-60 anos | 3,75 | | |
| Justiça e respeito | 30-40 anos | 3,26 | 1,98 | 0,14 |
| | 40-50 anos | 2,89 | | |
| | 50-60 anos | 3,18 | | |
| Autoeficácia | 30-40 anos | 3,46 | 1,01 | 0,37 |
| | 40-50 anos | 3,69 | | |
| | 50-60 anos | 3,59 | | |
| Significado do trabalho | 30-40 anos | 3,49 | 0,32 | 0,73 |
| | 40-50 anos | 3,67 | | |
| | 50-60 anos | 3,57 | | |
| Compromisso face ao local de trabalho | 30-40 anos | 3,16 | 0,03 | 0,97 |
| | 40-50 anos | 3,18 | | |
| | 50-60 anos | 3,12 | | |

| | | | | |
|---------------------------|------------|------|------|----------|
| Satisfação no trabalho | 30-40 anos | 2,94 | 0,41 | 0,67 |
| | 40-50 anos | 3,02 | | |
| | 50-60 anos | 3,18 | | |
| Conflito trabalho família | 30-40 anos | 3,02 | 6,46 | 2,43E-03 |
| | 40-50 anos | 3,36 | | |
| | 50-60 anos | 2,33 | | |
| Problemas em dormir | 30-40 anos | 2,50 | 4,89 | 0,01 |
| | 40-50 anos | 3,07 | | |
| | 50-60 anos | 2,32 | | |
| <i>Burnout</i> | 30-40 anos | 3,25 | 4,02 | 2,13E-02 |
| | 40-50 anos | 3,47 | | |
| | 50-60 anos | 2,76 | | |
| <i>Stress</i> | 30-40 anos | 3,05 | 1,08 | 0,34 |
| | 40-50 anos | 3,15 | | |
| | 50-60 anos | 2,76 | | |
| Sintomas depressivos | 30-40 anos | 2,88 | 0,24 | 0,79 |
| | 40-50 anos | 2,89 | | |
| | 50-60 anos | 2,71 | | |
| Comportamentos ofensivos | 30-40 anos | 1,28 | 0,44 | 0,65 |
| | 40-50 anos | 1,31 | | |
| | 50-60 anos | 1,16 | | |

Comparações múltiplas – Ritmo de trabalho.

| Variável dependente | (I) Faixa etária | (J) Faixa etária | <i>p</i> |
|---------------------|------------------|------------------|----------|
| Ritmo de trabalho | 30-40 anos | 40-50 anos | 0,871 |
| | | 50-60 anos | 0,123 |
| | 40-50 anos | 30-40 anos | 0,871 |
| | | 50-60 anos | 0,033 |
| | 50-60 anos | 30-40 anos | 0,123 |
| | | 40-50 anos | 0,033 |

Comparações múltiplas – Conflito trabalho família.

| Variável dependente | (I) Faixa etária | (J) Faixa etária | <i>p</i> |
|---------------------------|------------------|------------------|----------|
| Conflito trabalho família | 30-40 anos | 40-50 anos | 0,357 |
| | | 50-60 anos | 0,069 |
| | 40-50 anos | 30-40 anos | 0,357 |
| | | 50-60 anos | 0,002 |
| | 50-60 anos | 30-40 anos | 0,069 |

| | | |
|--|------------|-------|
| | 40-50 anos | 0,002 |
|--|------------|-------|

Comparações múltiplas – Problemas em dormir.

| Variável dependente | (I) Faixa etária | (J) Faixa etária | <i>p</i> |
|---------------------|------------------|------------------|----------|
| Problemas em dormir | 30-40 anos | 40-50 anos | 0,047 |
| | | 50-60 anos | 0,827 |
| | 40-50 anos | 30-40 anos | 0,047 |
| | | 50-60 anos | 0,024 |
| | 50-60 anos | 30-40 anos | 0,827 |
| | | 40-50 anos | 0,024 |

Comparações múltiplas – Burnout.

| Variável dependente | (I) Faixa etária | (J) Faixa etária | <i>p</i> |
|---------------------|------------------|------------------|----------|
| <i>Burnout</i> | 30-40 anos | 40-50 anos | 0,559 |
| | | 50-60 anos | 0,168 |
| | 40-50 anos | 30-40 anos | 0,559 |
| | | 50-60 anos | 0,016 |
| | 50-60 anos | 30-40 anos | 0,168 |
| | | 40-50 anos | 0,016 |

Estado civil

Influência do estado civil nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Estado civil | Média | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-----------------------|----------------|-------|----------|----------|
| Ritmo de trabalho | Solteiro(a) | 3,75 | 1,23 | 0,30 |
| | Casado(a) | 3,36 | | |
| | União de facto | 3,68 | | |
| | Divorciado(a) | 3,29 | | |
| Exigências emocionais | Solteiro(a) | 3,38 | 1,78 | 0,16 |
| | Casado(a) | 3,42 | | |
| | União de facto | 3,79 | | |
| | Divorciado(a) | 4,29 | | |
| Insegurança laboral | Solteiro(a) | 2,31 | 0,08 | 0,97 |
| | Casado(a) | 2,34 | | |
| | União de facto | 2,42 | | |
| | Divorciado(a) | 2,14 | | |
| Saúde geral | Solteiro(a) | 3,00 | 0,83 | 0,48 |

| | | | | |
|---|----------------|------|------|------|
| | Casado(a) | 3,12 | | |
| | União de facto | 3,32 | | |
| | Divorciado(a) | 3,57 | | |
| | Solteiro(a) | 3,33 | | |
| Exigências quantitativas | Casado(a) | 3,30 | 0,50 | 0,69 |
| | União de facto | 3,19 | | |
| | Divorciado(a) | 3,62 | | |
| | Solteiro(a) | 3,94 | | |
| Exigências cognitivas | Casado(a) | 3,92 | 0,36 | 0,79 |
| | União de facto | 4,07 | | |
| | Divorciado(a) | 4,10 | | |
| | Solteiro(a) | 2,64 | | |
| Influência no trabalho | Casado(a) | 3,02 | 2,93 | 0,04 |
| | União de facto | 2,76 | | |
| | Divorciado(a) | 3,68 | | |
| | Solteiro(a) | 3,58 | | |
| Possibilidade de desenvolvimento | Casado(a) | 3,60 | 0,09 | 0,96 |
| | União de facto | 3,61 | | |
| | Divorciado(a) | 3,76 | | |
| | Solteiro(a) | 2,78 | | |
| Previsibilidade | Casado(a) | 3,00 | 1,04 | 0,38 |
| | União de facto | 2,79 | | |
| | Divorciado(a) | 3,43 | | |
| | Solteiro(a) | 3,77 | | |
| Transparência do papel laboral desempenhado | Casado(a) | 3,98 | 0,61 | 0,61 |
| | União de facto | 3,95 | | |
| | Divorciado(a) | 4,24 | | |
| | Solteiro(a) | 3,27 | | |
| Recompensas | Casado(a) | 3,55 | 0,56 | 0,64 |
| | União de facto | 3,49 | | |
| | Divorciado(a) | 3,81 | | |
| | Solteiro(a) | 3,08 | | |
| Conflito de papéis laborais | Casado(a) | 3,06 | 0,30 | 0,83 |
| | União de facto | 3,21 | | |
| | Divorciado(a) | 3,05 | | |
| | Solteiro(a) | 2,98 | | |
| Apoio social dos colegas | Casado(a) | 2,91 | 0,03 | 0,99 |
| | União de facto | 2,93 | | |
| | Divorciado(a) | 2,86 | | |
| | Solteiro(a) | 2,52 | | |
| Apoio social de | | | 0,41 | 0,75 |

| | | | | |
|---------------------------------------|----------------|------|------|------|
| superiores | Casado(a) | 2,66 | | |
| | União de facto | 2,88 | | |
| | Divorciado(a) | 2,81 | | |
| Comunidade social no trabalho | Solteiro(a) | 3,75 | 0,40 | 0,76 |
| | Casado(a) | 3,81 | | |
| | União de facto | 3,58 | | |
| | Divorciado(a) | 3,81 | | |
| Qualidade da liderança | Solteiro(a) | 2,64 | 0,70 | 0,56 |
| | Casado(a) | 2,93 | | |
| | União de facto | 2,95 | | |
| | Divorciado(a) | 3,25 | | |
| Confiança horizontal | Solteiro(a) | 2,52 | 0,25 | 0,86 |
| | Casado(a) | 2,61 | | |
| | União de facto | 2,70 | | |
| | Divorciado(a) | 2,43 | | |
| Confiança vertical | Solteiro(a) | 3,21 | 0,59 | 0,62 |
| | Casado(a) | 3,50 | | |
| | União de facto | 3,46 | | |
| | Divorciado(a) | 3,57 | | |
| Justiça e respeito | Solteiro(a) | 2,92 | 0,50 | 0,68 |
| | Casado(a) | 3,16 | | |
| | União de facto | 3,23 | | |
| | Divorciado(a) | 3,00 | | |
| Autoeficácia | Solteiro(a) | 3,44 | 0,41 | 0,75 |
| | Casado(a) | 3,65 | | |
| | União de facto | 3,61 | | |
| | Divorciado(a) | 3,57 | | |
| Significado do trabalho | Solteiro(a) | 3,15 | 1,71 | 0,17 |
| | Casado(a) | 3,69 | | |
| | União de facto | 3,79 | | |
| | Divorciado(a) | 3,76 | | |
| Compromisso face ao local de trabalho | Solteiro(a) | 3,00 | 0,42 | 0,74 |
| | Casado(a) | 3,25 | | |
| | União de facto | 3,08 | | |
| | Divorciado(a) | 3,14 | | |
| Satisfação no trabalho | Solteiro(a) | 2,75 | 0,76 | 0,52 |
| | Casado(a) | 3,13 | | |
| | União de facto | 3,05 | | |
| | Divorciado(a) | 3,04 | | |
| Conflito trabalho família | Solteiro(a) | 3,02 | 0,64 | 0,59 |

| | | | | |
|--------------------------|----------------|------|------|------|
| | Casado(a) | 3,00 | | |
| | União de facto | 2,88 | | |
| | Divorciado(a) | 3,52 | | |
| Problemas em dormir | Solteiro(a) | 2,56 | 0,37 | 0,77 |
| | Casado(a) | 2,67 | | |
| | União de facto | 2,84 | | |
| | Divorciado(a) | 2,43 | | |
| <i>Burnout</i> | Solteiro(a) | 3,34 | 0,71 | 0,55 |
| | Casado(a) | 3,08 | | |
| | União de facto | 3,34 | | |
| | Divorciado(a) | 3,43 | | |
| <i>Stress</i> | Solteiro(a) | 2,91 | 0,93 | 0,43 |
| | Casado(a) | 2,91 | | |
| | União de facto | 3,29 | | |
| | Divorciado(a) | 3,21 | | |
| Sintomas depressivos | Solteiro(a) | 3,06 | 1,51 | 0,22 |
| | Casado(a) | 2,62 | | |
| | União de facto | 2,95 | | |
| | Divorciado(a) | 3,21 | | |
| Comportamentos ofensivos | Solteiro(a) | 1,39 | 0,81 | 0,49 |
| | Casado(a) | 1,19 | | |
| | União de facto | 1,32 | | |
| | Divorciado(a) | 1,39 | | |

Comparações múltiplas – Influência no trabalho.

| Variável dependente | (I) Estado civil | (J) Estado civil | <i>p</i> |
|------------------------|------------------|------------------|----------|
| Influência no trabalho | Solteiro(a) | Casado(a) | 0,40 |
| | | União de facto | 0,97 |
| | | Divorciado(a) | 0,04 |
| | Casado(a) | Solteiro(a) | 0,40 |
| | | União de facto | 0,67 |
| | | Divorciado(a) | 0,22 |
| | União de facto | Solteiro(a) | 0,97 |
| | | Casado(a) | 0,67 |
| | | Divorciado(a) | 0,07 |
| | Divorciado(a) | Solteiro(a) | 0,04 |
| | | Casado(a) | 0,22 |
| | | União de facto | 0,07 |

Habilitação académica

Influência da habilitação académica nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Habilit. académica | Média | F | p |
|--------------------------|--------------------------|-------|------|----------|
| Ritmo de trabalho | Licenciatura | 3,47 | 1,60 | 0,19 |
| | Bacharelato | 3,10 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,78 | | |
| | Mestrado | 3,43 | | |
| Exigências emocionais | Licenciatura | 3,66 | 0,14 | 0,93 |
| | Bacharelato | 3,70 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,52 | | |
| | Mestrado | 3,71 | | |
| Insegurança laboral | Licenciatura | 2,26 | 0,61 | 0,61 |
| | Bacharelato | 2,80 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 2,52 | | |
| | Mestrado | 2,24 | | |
| Saúde geral | Licenciatura | 3,42 | 3,18 | 0,03 |
| | Bacharelato | 2,50 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,30 | | |
| | Mestrado | 3,10 | | |
| Exigências quantitativas | Licenciatura | 3,22 | 0,94 | 0,42 |
| | Bacharelato | 3,13 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,52 | | |
| | Mestrado | 3,30 | | |
| Exigências cognitivas | Licenciatura | 3,88 | 3,47 | 0,02 |
| | Bacharelato | 4,53 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,86 | | |
| | Mestrado | 4,03 | | |
| Influência no trabalho | Licenciatura | 2,92 | 5,21 | 2,32E-03 |
| | Bacharelato | 3,83 | | |

| | | | | |
|---|--------------------------|------|------|------|
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,02 | | |
| | Mestrado | 2,60 | | |
| Possibilidade de desenvolvimento | Licenciatura | 3,46 | 1,48 | 0,23 |
| | Bacharelato | 3,90 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,55 | | |
| | Mestrado | 3,81 | | |
| Previsibilidade | Licenciatura | 2,75 | 2,45 | 0,07 |
| | Bacharelato | 3,40 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,02 | | |
| | Mestrado | 2,93 | | |
| Transparência do papel laboral desempenhado | Licenciatura | 3,89 | 0,39 | 0,76 |
| | Bacharelato | 4,50 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,94 | | |
| | Mestrado | 3,73 | | |
| Recompensas | Licenciatura | 3,45 | 1,51 | 0,22 |
| | Bacharelato | 3,73 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,33 | | |
| | Mestrado | 3,48 | | |
| Conflito de papéis laborais | Licenciatura | 3,07 | 1,49 | 0,22 |
| | Bacharelato | 2,77 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,19 | | |
| | Mestrado | 3,22 | | |
| Apoio social dos colegas | Licenciatura | 2,75 | 0,82 | 0,90 |
| | Bacharelato | 2,77 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,06 | | |
| | Mestrado | 3,19 | | |
| Apoio social de superiores | Licenciatura | 2,54 | 0,19 | 0,66 |
| | Bacharelato | 2,73 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 2,75 | | |
| | Mestrado | 2,95 | | |

| | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|------|------|------|
| Comunidade social no trabalho | Licenciatura | 3,68 | 1,41 | 0,25 |
| | Bacharelato | 3,87 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,80 | | |
| | Mestrado | 3,71 | | |
| Qualidade da liderança | Licenciatura | 2,68 | 0,64 | 0,59 |
| | Bacharelato | 3,30 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 2,82 | | |
| | Mestrado | 3,04 | | |
| Confiança horizontal | Licenciatura | 2,64 | 1,55 | 0,21 |
| | Bacharelato | 2,27 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 2,62 | | |
| | Mestrado | 2,67 | | |
| Confiança vertical | Licenciatura | 3,32 | 1,06 | 0,37 |
| | Bacharelato | 3,90 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,33 | | |
| | Mestrado | 3,43 | | |
| Justiça e respeito | Licenciatura | 3,05 | 1,14 | 0,34 |
| | Bacharelato | 3,50 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 2,96 | | |
| | Mestrado | 3,14 | | |
| Autoeficácia | Licenciatura | 3,61 | 0,69 | 0,56 |
| | Bacharelato | 3,95 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,50 | | |
| | Mestrado | 3,55 | | |
| Significado do trabalho | Licenciatura | 3,53 | 0,69 | 0,56 |
| | Bacharelato | 3,97 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,64 | | |
| | Mestrado | 3,48 | | |
| Compromisso face ao local de trabalho | Licenciatura | 2,96 | 1,22 | 0,31 |
| | Bacharelato | 3,55 | | |

| | | | | |
|---------------------------|--------------------------|------|------|------|
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,26 | | |
| | Mestrado | 3,17 | | |
| Satisfação no trabalho | Licenciatura | 2,94 | 0,75 | 0,52 |
| | Bacharelato | 3,45 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,14 | | |
| | Mestrado | 2,89 | | |
| Conflito trabalho família | Licenciatura | 3,12 | 0,55 | 0,65 |
| | Bacharelato | 2,87 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,23 | | |
| | Mestrado | 2,81 | | |
| Problemas em dormir | Licenciatura | 2,84 | 0,83 | 0,48 |
| | Bacharelato | 2,95 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 2,78 | | |
| | Mestrado | 2,52 | | |
| <i>Burnout</i> | Licenciatura | 3,37 | 0,71 | 0,55 |
| | Bacharelato | 2,90 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,33 | | |
| | Mestrado | 3,19 | | |
| <i>Stress</i> | Licenciatura | 3,17 | 0,85 | 0,47 |
| | Bacharelato | 2,70 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 3,11 | | |
| | Mestrado | 3,07 | | |
| Sintomas depressivos | Licenciatura | 3,04 | 1,06 | 0,37 |
| | Bacharelato | 2,85 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 2,72 | | |
| | Mestrado | 2,69 | | |
| Comportamentos ofensivos | Licenciatura | 1,23 | 1,00 | 0,41 |
| | Bacharelato | 1,10 | | |
| | Licenciatura pré-Bolonha | 1,42 | | |
| | Mestrado | 1,25 | | |

Comparações múltiplas – Saúde geral.

| Variável dependente | (I) Habilit. académica | (J) Habilit. académica | <i>p</i> |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| Saúde geral | Licenciatura | Bacharelato | 0,02 |
| | | Licenciatura pré-Bolonha | 0,96 |
| | | Mestrado | 0,52 |
| | Bacharelato | Licenciatura | 0,02 |
| | | Licenciatura pré-Bolonha | 0,08 |
| | | Mestrado | 0,29 |
| | Licenciatura pré-Bolonha | Licenciatura | 0,96 |
| | | Bacharelato | 0,08 |
| | | Mestrado | 0,86 |
| | Mestrado | Licenciatura | 0,52 |
| | | Bacharelato | 0,29 |
| | | Licenciatura pré-Bolonha | 0,86 |

Comparações múltiplas – Exigências cognitivas.

| Variável dependente | (I) Habilit. académica | (J) Habilit. académica | <i>p</i> |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| Exigências cognitivas | Licenciatura | Bacharelato | 0,02 |
| | | Licenciatura pré-Bolonha | 1,00 |
| | | Mestrado | 0,79 |
| | Bacharelato | Licenciatura | 0,02 |
| | | Licenciatura pré-Bolonha | 0,02 |
| | | Mestrado | 0,15 |
| | Licenciatura pré-Bolonha | Licenciatura | 1,00 |
| | | Bacharelato | 0,02 |
| | | Mestrado | 0,77 |
| | Mestrado | Licenciatura | 0,79 |
| | | Bacharelato | 0,15 |

| | | |
|--|--------------------------|------|
| | Licenciatura pré-Bolonha | 0,77 |
|--|--------------------------|------|

Comparações múltiplas – Influência no trabalho.

| Variável dependente | (I) Habilit. académica | (J) Habilit. académica | <i>p</i> |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|
| Influência no trabalho | Licenciatura | Bacharelato | 0,01 |
| | | Licenciatura pré-Bolonha | 0,97 |
| | | Mestrado | 0,46 |
| | Bacharelato | Licenciatura | 0,01 |
| | | Licenciatura pré-Bolonha | 0,05 |
| | | Mestrado | 9,78E-04 |
| | Licenciatura pré-Bolonha | Licenciatura | 0,97 |
| | | Bacharelato | 0,05 |
| | | Mestrado | 0,31 |
| | Mestrado | Licenciatura | 0,46 |
| | | Bacharelato | 9,78E-04 |
| | | Licenciatura pré-Bolonha | 0,31 |

Tipo de atividade

Influência da atividade profissional nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Tipo de atividade | Média | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--------------------------|---------------------|-------|----------|----------|
| Ritmo de trabalho | Independente | 3,38 | 0,25 | 0,61 |
| | Por conta de outrem | 3,52 | | |
| Exigências emocionais | Independente | 3,46 | 0,16 | 0,69 |
| | Por conta de outrem | 3,59 | | |
| Insegurança laboral | Independente | 2,77 | 1,76 | 0,19 |
| | Por conta de outrem | 2,25 | | |
| Saúde geral | Independente | 3,23 | 0,05 | 0,82 |
| | Por conta de outrem | 3,17 | | |
| Exigências quantitativas | Independente | 3,33 | 0,02 | 0,88 |
| | Por conta de outrem | 3,30 | | |
| Exigências cognitivas | Independente | 3,97 | | |

| | | | | |
|---|---------------------|------|------|------|
| | Por conta de outrem | 3,97 | 0,00 | 0,97 |
| Influencia no trabalho | Independente | 3,58 | 8,15 | 0,01 |
| | Por conta de outrem | 2,88 | | |
| Possibilidade de desenvolvimento | Independente | 3,69 | 0,15 | 0,70 |
| | Por conta de outrem | 3,60 | | |
| Previsibilidade | Independente | 3,00 | 0,06 | 0,81 |
| | Por conta de outrem | 2,93 | | |
| Transparência do papel laboral desempenhado | Independente | 4,31 | 3,16 | 0,08 |
| | Por conta de outrem | 3,90 | | |
| Recompensas | Independente | 3,67 | 0,45 | 0,50 |
| | Por conta de outrem | 3,47 | | |
| Conflito de papéis laborais | Independente | 2,87 | 1,96 | 0,16 |
| | Por conta de outrem | 3,12 | | |
| Apoio social dos colegas | Independente | 2,79 | 0,37 | 0,54 |
| | Por conta de outrem | 2,96 | | |
| Apoio social de superiores | Independente | 2,59 | 0,17 | 0,68 |
| | Por conta de outrem | 2,71 | | |
| Comunidade social no trabalho | Independente | 3,97 | 1,18 | 0,28 |
| | Por conta de outrem | 3,72 | | |
| Qualidade da liderança | Independente | 3,19 | 1,51 | 0,22 |
| | Por conta de outrem | 2,84 | | |
| Confiança horizontal | Independente | 2,31 | 1,91 | 0,17 |
| | Por conta de outrem | 2,64 | | |
| Confiança vertical | Independente | 3,72 | 1,76 | 0,19 |
| | Por conta de outrem | 3,41 | | |
| Justiça e respeito | Independente | 3,38 | 1,64 | 0,20 |
| | Por conta de outrem | 3,07 | | |
| Autoeficácia | Independente | 3,77 | 0,90 | 0,35 |
| | Por conta de outrem | 3,58 | | |
| Significado do trabalho | Independente | 3,90 | 1,38 | 0,24 |
| | Por conta de outrem | 3,57 | | |
| Compromisso face ao local de trabalho | Independente | 3,27 | 0,23 | 0,63 |
| | Por conta de outrem | 3,14 | | |
| Satisfação no trabalho | Independente | 3,44 | 3,40 | 0,07 |
| | Por conta de outrem | 2,98 | | |
| Conflito trabalho família | Independente | 3,00 | 0,01 | 0,92 |
| | Por conta de outrem | 3,03 | | |
| Problemas em dormir | Independente | 2,08 | 6,29 | 0,01 |
| | Por conta de outrem | 2,83 | | |
| <i>Burnout</i> | Independente | 2,81 | | |

| | | | | |
|--------------------------|---------------------|------|------|------|
| <i>Stress</i> | Por conta de outrem | 3,30 | 3,27 | 0,07 |
| | Independente | 2,77 | 1,11 | 0,29 |
| | Por conta de outrem | 3,07 | | |
| Sintomas depressivos | Independente | 2,62 | 0,61 | 0,44 |
| | Por conta de outrem | 2,84 | | |
| Comportamentos ofensivos | Independente | 1,13 | 0,83 | 0,37 |
| | Por conta de outrem | 1,28 | | |

Natureza da empresa

Influência da natureza da empresa nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Natureza da empresa | Média | F | p |
|---|---------------------|-------|-------|----------|
| Ritmo de trabalho | Privada | 3,62 | 4,39 | 0,04 |
| | Pública | 3,21 | | |
| Exigências emocionais | Privada | 3,68 | 2,29 | 0,13 |
| | Pública | 3,31 | | |
| Insegurança laboral | Privada | 2,60 | 13,88 | 3,36E-04 |
| | Pública | 1,59 | | |
| Saúde geral | Privada | 3,17 | 0,03 | 0,85 |
| | Pública | 3,21 | | |
| Exigências quantitativas | Privada | 3,33 | 0,98 | 0,33 |
| | Pública | 3,16 | | |
| Exigências cognitivas | Privada | 4,01 | 0,76 | 0,39 |
| | Pública | 3,89 | | |
| Influência no trabalho | Privada | 3,24 | 23,33 | 5,42E-06 |
| | Pública | 2,41 | | |
| Possibilidade de desenvolvimento | Privada | 3,72 | 3,03 | 0,09 |
| | Pública | 3,41 | | |
| Previsibilidade | Privada | 3,00 | 0,57 | 0,45 |
| | Pública | 2,84 | | |
| Transparência do papel laboral desempenhado | Privada | 4,09 | 4,98 | 0,03 |
| | Pública | 3,71 | | |

| | | | | |
|---------------------------------------|---------|------|-------|----------|
| Recompensas | Privada | 3,60 | 1,06 | 0,30 |
| | Pública | 3,38 | | |
| Conflito de papéis laborais | Privada | 3,07 | 0,10 | 0,75 |
| | Pública | 3,11 | | |
| Apoio social dos colegas | Privada | 2,91 | 0,22 | 0,64 |
| | Pública | 3,00 | | |
| Apoio social de superiores | Privada | 2,74 | 0,37 | 0,54 |
| | Pública | 2,61 | | |
| Comunidade social no trabalho | Privada | 3,78 | 0,10 | 0,76 |
| | Pública | 3,72 | | |
| Qualidade da liderança | Privada | 2,96 | 0,40 | 0,53 |
| | Pública | 2,83 | | |
| Confiança horizontal | Privada | 2,49 | 3,77 | 0,06 |
| | Pública | 2,84 | | |
| Confiança vertical | Privada | 3,47 | 0,00 | 0,97 |
| | Pública | 3,46 | | |
| Justiça e respeito | Privada | 3,28 | 7,56 | 0,01 |
| | Pública | 2,79 | | |
| Autoeficácia | Privada | 3,67 | 1,63 | 0,21 |
| | Pública | 3,48 | | |
| Significado do trabalho | Privada | 3,69 | 1,04 | 0,31 |
| | Pública | 3,47 | | |
| Compromisso face ao local de trabalho | Privada | 3,31 | 5,57 | 0,02 |
| | Pública | 2,86 | | |
| Satisfação no trabalho | Privada | 3,12 | 1,35 | 0,25 |
| | Pública | 2,90 | | |
| Conflito trabalho família | Privada | 3,24 | 10,84 | 1,41E-03 |
| | Pública | 2,49 | | |
| Problemas em dormir | Privada | 2,82 | 1,74 | 0,19 |
| | Pública | 2,52 | | |

| | | | | |
|--------------------------|---------|------|------|------|
| Problemas em dormir | Privada | 2,82 | 1,74 | 0,19 |
| | Pública | 2,52 | | |
| <i>Stress</i> | Privada | 3,14 | 2,96 | 0,09 |
| | Pública | 2,78 | | |
| Sintomas depressivos | Privada | 2,94 | 4,11 | 0,05 |
| | Pública | 2,50 | | |
| Comportamentos ofensivos | Privada | 1,25 | 0,01 | 0,94 |
| | Pública | 1,26 | | |

Entidade empregadora

Influência da entidade empregadora nas subescalas do COPSOQ II.

| Subescalas | Entidade empregadora | Média | F | p |
|--------------------------|---|-------|------|----------|
| Ritmo de trabalho | Gabinete de estudos e projetos | 3,47 | 2,35 | 0,08 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,71 | | |
| | Administração pública | 3,12 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,58 | | |
| Exigências emocionais | Gabinete de estudos e projetos | 3,60 | 1,62 | 0,19 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,86 | | |
| | Administração pública | 3,24 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,58 | | |
| Insegurança laboral | Gabinete de estudos e projetos | 2,53 | 7,45 | 1,65E-04 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 2,43 | | |
| | Administração pública | 1,48 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,16 | | |
| Saúde geral | Gabinete de estudos e projetos | 3,40 | 0,42 | 0,74 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,17 | | |
| | Administração pública | 3,16 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,05 | | |
| Exigências quantitativas | Gabinete de estudos e projetos | 3,31 | 1,05 | 0,38 |
| | Empresa de construção civil e obras | 3,45 | | |

| | | | | |
|---|---|------|------|----------|
| | públicas | | | |
| | Administração pública | 3,08 | | |
| | Empresa de consultoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,28 | | |
| Exigências cognitivas | Gabinete de estudos e projetos | 3,82 | 0,67 | 0,57 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 4,08 | | |
| | Administração pública | 3,91 | | |
| | Empresa de consultoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 4,00 | | |
| Influência no trabalho | Gabinete de estudos e projetos | 3,12 | 4,83 | 3,67E-03 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,27 | | |
| | Administração pública | 2,48 | | |
| | Empresa de consultoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 2,99 | | |
| Possibilidade de desenvolvimento | Gabinete de estudos e projetos | 3,51 | 0,61 | 0,61 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,73 | | |
| | Administração pública | 3,48 | | |
| | Empresa de consultoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,67 | | |
| Previsibilidade | Gabinete de estudos e projetos | 2,97 | 0,08 | 0,97 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 2,90 | | |
| | Administração pública | 2,96 | | |
| | Empresa de consultoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,03 | | |
| Transparência do papel laboral desempenhado | Gabinete de estudos e projetos | 3,89 | 1,03 | 0,38 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 4,08 | | |
| | Administração pública | 3,76 | | |
| | Empresa de consultoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 4,07 | | |
| Recompensas | Gabinete de estudos e projetos | 3,38 | 0,26 | 0,85 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,48 | | |
| | Administração pública | 3,51 | | |
| | Empresa de consultoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,67 | | |
| Conflito de papéis laborais | Gabinete de estudos e projetos | 2,89 | 0,91 | 0,44 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,19 | | |
| | Administração pública | 3,05 | | |
| | Empresa de consultoria, fiscalização, | 3,11 | | |

| | | | | |
|-------------------------------|---|------|------|------|
| | gestão, manutenção de empreendimentos | | | |
| Apoio social dos colegas | Gabinete de estudos e projetos | 3,02 | 0,38 | 0,77 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 2,84 | | |
| | Administração pública | 3,07 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 2,89 | | |
| Apoio social de superiores | Gabinete de estudos e projetos | 2,67 | 0,08 | 0,97 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 2,70 | | |
| | Administração pública | 2,67 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 2,81 | | |
| Comunidade social no trabalho | Gabinete de estudos e projetos | 3,93 | 0,63 | 0,60 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,64 | | |
| | Administração pública | 3,81 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,84 | | |
| Qualidade da liderança | Gabinete de estudos e projetos | 3,00 | 0,35 | 0,79 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 2,77 | | |
| | Administração pública | 2,94 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,01 | | |
| Confiança horizontal | Gabinete de estudos e projetos | 2,38 | 1,02 | 0,39 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 2,64 | | |
| | Administração pública | 2,75 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 2,40 | | |
| Confiança vertical | Gabinete de estudos e projetos | 3,38 | 1,07 | 0,36 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,30 | | |
| | Administração pública | 3,59 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,63 | | |
| Justiça e respeito | Gabinete de estudos e projetos | 3,13 | 1,48 | 0,23 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,15 | | |
| | Administração pública | 2,88 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,40 | | |
| Autoeficácia | Gabinete de estudos e projetos | 3,57 | 0,51 | 0,68 |
| | Empresa de construção civil e obras | 3,61 | | |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|------|------|----------|
| | públicas | | | |
| | Administração pública | 3,52 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,76 | | |
| Significado do trabalho | Gabinete de estudos e projetos | 3,53 | 0,30 | 0,83 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,66 | | |
| | Administração pública | 3,53 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,77 | | |
| Compromisso face ao local de trabalho | Gabinete de estudos e projetos | 3,13 | 1,89 | 0,14 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,31 | | |
| | Administração pública | 2,84 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,34 | | |
| Satisfação no trabalho | Gabinete de estudos e projetos | 2,93 | 0,64 | 0,59 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,01 | | |
| | Administração pública | 2,99 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,29 | | |
| Conflito trabalho família | Gabinete de estudos e projetos | 3,13 | 6,89 | 3,14E-04 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,49 | | |
| | Administração pública | 2,32 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,04 | | |
| Problemas em dormir | Gabinete de estudos e projetos | 2,57 | 1,00 | 0,40 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 2,90 | | |
| | Administração pública | 2,48 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 2,84 | | |
| <i>Burnout</i> | Gabinete de estudos e projetos | 2,97 | 1,41 | 0,24 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,44 | | |
| | Administração pública | 3,04 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 3,26 | | |
| <i>Stress</i> | Gabinete de estudos e projetos | 3,03 | 1,95 | 0,13 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,20 | | |
| | Administração pública | 2,64 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, | 3,16 | | |

| | | | | |
|--------------------------|---|------|------|------|
| | gestão, manutenção de empreendimentos | | | |
| Sintomas depressivos | Gabinete de estudos e projetos | 2,77 | 2,91 | 0,04 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 3,10 | | |
| | Administração pública | 2,38 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 2,89 | | |
| Comportamentos ofensivos | Gabinete de estudos e projetos | 1,33 | 0,49 | 0,69 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 1,25 | | |
| | Administração pública | 1,15 | | |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 1,29 | | |

Comparações múltiplas – Insegurança laboral.

| Variável dependente | (I) Entidade empregadora | (J) Entidade empregadora | <i>p</i> |
|---------------------|---|---|----------|
| Insegurança laboral | Gabinete de estudos e projetos | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,99 |
| | | Administração pública | 0,04 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,44 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | Gabinete de estudos e projetos | 0,99 |
| | | Administração pública | 0,02 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,15 |
| | Administração pública | Gabinete de estudos e projetos | 0,04 |
| | | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,02 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 7,92E-05 |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | Gabinete de estudos e projetos | 0,44 |
| | | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,15 |
| | | Administração pública | 7,92E-05 |

Comparações múltiplas – Influência no trabalho.

| Variável dependente | (I) Entidade empregadora | (J) Entidade empregadora | <i>p</i> |
|------------------------|---|---|----------|
| Influência no trabalho | Gabinete de estudos e projetos | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,93 |
| | | Administração pública | 0,08 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,97 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | Gabinete de estudos e projetos | 0,93 |
| | | Administração pública | 1,87E-03 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,61 |
| | Administração pública | Gabinete de estudos e projetos | 0,08 |
| | | Empresa de construção civil e obras públicas | 1,87E-03 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,18 |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | Gabinete de estudos e projetos | 0,97 |
| | | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,61 |
| | | Administração pública | 0,18 |

Comparações múltiplas – Conflito trabalho família.

| Variável dependente | (I) Entidade empregadora | (J) Entidade empregadora | <i>p</i> |
|---------------------------|--|---|----------|
| Conflito trabalho família | Gabinete de estudos e projetos | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,65 |
| | | Administração pública | 0,06 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,99 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | Gabinete de estudos e projetos | 0,65 |
| | | Administração pública | 1,08E- |

| | | |
|---|---|----------|
| | | 04 |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,38 |
| Administração pública | Gabinete de estudos e projetos | 0,06 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 1,08E-04 |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,09 |
| Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | Gabinete de estudos e projetos | 0,99 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,38 |
| | Administração pública | 0,09 |

Comparações múltiplas – Sintomas depressivos.

| Variável dependente | (I) Entidade empregadora | (J) Entidade empregadora | <i>p</i> |
|----------------------|---|---|----------|
| Sintomas depressivos | Gabinete de estudos e projetos | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,66 |
| | | Administração pública | 0,59 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,98 |
| | Empresa de construção civil e obras públicas | Gabinete de estudos e projetos | 0,66 |
| | | Administração pública | 0,02 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,87 |
| | Administração pública | Gabinete de estudos e projetos | 0,59 |
| | | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,02 |
| | | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, manutenção de empreendimentos | 0,28 |
| | Empresa de consultadoria, fiscalização, gestão, | Gabinete de estudos e projetos | 0,98 |

| | | |
|----------------------------------|---|------|
| manutenção de empreendimentos | Empresa de construção civil e obras públicas | 0,87 |
| | Administração pública | 0,28 |