

# **Riscos Psicossociais e Capacidade no Trabalho na população de Outil (Cantanhede)**

---

Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra com vista à obtenção do grau de Mestre em Saúde Ocupacional

**Aluna:** Ana Carolina Craveiro da Costa

**Orientador:** Professor Doutor Carlos Alberto Fontes Ribeiro

**Coorientadora:** Mestre Alice Manuela Palmeirão Pinto

Coimbra, junho de 2015

## Agradecimentos

No *terminus* de mais um ciclo de estudos, não posso deixar de agradecer, de um modo especial à minha família, porque grande parte do que sou a eles o devo, também por todo o apoio e força que me deram ao longo deste tempo.

Agradeço à minha irmã, Daniela, a paciência, o incentivo, a disponibilidade que demonstrou e que foram primordiais para conseguir concluir esta etapa.

Aos meus amigos, elementos do Grupo de Jovens, do SDPJ Coimbra e em especial à Diana, que ao longo do tempo me foram apoiando e incentivando nesta jornada, aos colegas que sempre me apoiaram e incentivaram a não desistir desta caminhada.

À Isabel, minha amiga e colega de casa que me apoiou nos momentos menos bons e me incentivou na conclusão deste trabalho.

À Ana Rita, minha colega de mestrado que me ajudou e incentivou ao longo de todas as etapas deste percurso.

Ao Diogo e ao Sr. João que foram incansáveis nos percalços informáticos.

Gostaria de agradecer a todos os trabalhadores que participaram neste estudo, respondendo prestavelmente aos questionários.

À Dona Anabela Paula, pela pessoa fantástica que é, pela força e incentivo que transmite, pela disponibilidade e ajuda em vários momentos ao longo desta caminhada.

À Dr.<sup>a</sup> Deolinda Rasteiro pela preciosa ajuda e apoio no tratamento estatístico de dados.

Agradeço de um modo especial ao meu orientador Professor Doutor Fontes Ribeiro e à minha coorientadora, Mestre Manuela Pinto, que apesar da minha reduzida disponibilidade, sempre demonstraram disponibilidade para me orientarem e acompanharem ao longo do desenvolvimento deste trabalho.

A todos um muito obrigada!

## Índice Geral

Agradecimentos .....	III
Índice de Figuras .....	VIII
Índice de Tabelas .....	X
Lista de abreviaturas .....	XIII
Resumo .....	XIV
Abstract.....	XVI
Parte I – Enquadramento teórico .....	18
Cap. I Introdução e Objetivos .....	19
Cap. II Revisão da literatura.....	20
1.    Enquadramento Legal.....	22
2.    Riscos profissionais .....	22
3.    Riscos psicossociais.....	23
3.1.    Conceito de Risco Psicossocial .....	24
3.2.    Tipos de Riscos Psicossociais.....	26
3.2.1.    Stresse Ocupacional.....	26
3.2.2.    Assédio Moral .....	27
3.2.3.    Assédio Sexual .....	27
3.2.4.    Violência no Trabalho .....	28
3.2.5.    Síndrome de Burnout.....	29
3.2.6.    Adição ao Trabalho .....	31
3.2.7.    Fadiga e Carga Mental no Trabalho .....	32
3.2.8.    Trabalho Emocional .....	33
3.2.9.    Tecnostresse.....	34
3.3.    Fatores de risco psicossociais .....	35
3.3.1.    Conteúdo do trabalho (Job Content).....	36

3.3.2.	Ritmo e Carga de Trabalho (Workload & workplace) .....	36
3.3.3.	Horários de trabalho (work schedule) .....	37
3.3.4.	Controlo (Control) .....	37
3.3.5.	Ambiente e Equipamentos (Environment & equipment) .....	37
3.3.6.	Cultura Organizacional e Função (Organizational culture & function) ...	38
3.3.7.	Relações Interpessoais (Interpersonal relationships at work).....	38
3.3.8.	Papel na Organização (Role in organisation) .....	40
3.3.9.	Desenvolvimento de carreira (Career development) .....	40
3.3.10.	Equilíbrio Trabalho- Família (Home-work interface).....	41
3.4.	Consequências dos riscos psicossociais .....	42
3.5.	Gestão dos riscos psicossociais .....	43
3.6.	Contributo das organizações na prevenção dos riscos psicossociais (internacionais e nacionais).....	44
3.6.1.	Contributo das Organizações Internacionais, Europeias na Prevenção dos Riscos Psicossociais .....	44
3.6.2.	Contributo das Organizações Nacionais na Prevenção dos Riscos Psicossociais.....	45
3.7.	Psicologia da Saúde Ocupacional e os riscos psicossociais .....	46
4.	Capacidade para o Trabalho .....	48
4.1.	Conceito de capacidade para o trabalho .....	48
4.2.	Idade e capacidade para o trabalho.....	49
4.3.	Promoção da capacidade para o trabalho .....	51
4.4.	Capacidade para trabalho e fatores sociodemográficos.....	52
4.5.	Capacidade para Trabalho e Saúde do Trabalhador .....	53
4.6.	Capacidade para trabalho de acordo com o próprio trabalho .....	54
Parte II – Metodologia.....		57
Cap. III Material e Métodos .....		58
1.	Tipo de estudo .....	58

2.	População e Amostra .....	58
3.	Metodologia e instrumentos de recolha de dados.....	60
3.1.	Aplicação do Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ (tradução para Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa) .....	61
3.1.1.	COPSOQ - Versão Portuguesa .....	62
3.1.2.	Valores de referência nacionais .....	65
3.2.	Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) .....	67
3.2.1.	Aplicação do questionário para avaliação do ICT .....	70
4.	Análise estatística .....	74
CAP. IV Resultados e Discussão .....		75
1.	Caracterização geral da amostra .....	75
2.	Aplicação do COPSOQ II.....	78
3.	Aplicação do ICT.....	92
Cap. V Conclusão.....		133
Referências bibliográficas.....		136
ANEXOS .....		140
ANEXO 1 .....		141
Parecer da Comissão de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra 141		
ANEXO 2.....		142
Pedido de autorização para cedência e utilização de Questionários traduzidos e adaptados pelo Professor Doutor Carlos Fernandes da Silva, nomeadamente, o COPSOQ e o utilizado para o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT).....		142
ANEXO 3.....		143
COPSOQ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire, Versão média em Português 143		
ANEXO 4.....		144
Questionário para avaliação do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) .....		144

ANEXO 5.....	145
Consentimento Informado.....	145

## Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de ambiente de trabalho saudável da OMS: vias de influência, processo, e princípios essenciais .....	21
Figura 2. Vias de afetação dos riscos psicossociais no trabalhador .....	43
Figura 3. Esquema dos efeitos da promoção da capacidade para o trabalho (Adaptado de Silva et al., 2001:31).....	52
Figura 4. Mapa concelho de Cantanhede antes e depois da união de freguesias .....	59
Figura 5. Número de itens e subescalas das três versões portuguesas do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006) .....	64
Figura 6. Tercis das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006).....	66
Figura 7. Distribuição da amostra por sexo do trabalhador.....	76
Figura 8. Distribuição da amostra em tercis relativamente às exigências laborais .....	78
Figura 9. Tercis da subescala exigências laborais da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006).....	78
Figura 10. Distribuição da amostra em tercis relativamente à organização do trabalho e conteúdo .....	79
Figura 11. Tercis da subescala organização do trabalho e conteúdo da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006).....	80
Figura 12. Distribuição da amostra em tercis relativamente às relações sociais e liderança.....	81
Figura 13. Tercis da subescala relações sociais e liderança da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006) .....	81
Figura 14. Distribuição da amostra em tercis relativamente à interface trabalho-indivíduo.....	82
Figura 15. Tercis da subescala interface trabalho indivíduo da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006) .....	82
Figura 16. Distribuição da amostra em tercis relativamente a valores no local de trabalho .....	83
Figura 17. Tercis da subescala valores no local de trabalho da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006) .....	83
Figura 18. Distribuição da amostra em tercis relativamente à personalidade .....	84

Figura 19. Tercis da subescala personalidade da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006) .....	84
Figura 20. Distribuição da amostra em tercis relativamente à saúde e bem-estar.....	85
Figura 21. Tercis da subescala saúde e bem-estar da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006).....	85
Figura 22. Distribuição da amostra em tercis relativamente a comportamentos ofensivos .....	87
Figura 23. Tercis da subescala comportamentos ofensivos da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006) .....	87
Figura 24. Distribuição da amostra relativamente ao nível médio de exposição aos riscos psicossociais .....	88
Figura 25. Caracterização do nível médio de exposição aos riscos psicossociais por setores profissionais.....	90
Figura 26. Percentagem de trabalhadores portugueses incluídos em cada categoria do ICT (Fernandes da Silva et al., 2011) .....	92
Figura 27. Média e desvio padrão do ICT dos trabalhadores portugueses (Fernandes da Silva et al., 2011).....	92
Figura 28. Distribuição da amostra por cada categoria do ICT.....	93
Figura 29. Percentagem de trabalhadores portugueses incluídos em cada categoria do ICT, distribuídos por sexo (Fernandes da Silva et al., 2011) .....	94
Figura 30. Distribuição da amostra por cada categoria do ICT, por sexo .....	94
Figura 31. Médias do ICT nos trabalhadores portugueses distribuídos pelos diferentes grupos etários (Fernandes da Silva et al., 2011).....	96
Figura 32. Médias do ICT nos trabalhadores que constituem a amostra, distribuídos pelos diferentes grupos etários .....	97
Figura 33. Médias do ICT nos trabalhadores portugueses distribuídos pelos diferentes setores profissionais (Fernandes da Silva et al., 2011).....	99
Figura 34. Médias do ICT nos trabalhadores da amostra em estudo, distribuídos pelos diferentes setores profissionais.....	100



## Índice de Tabelas

Tabela 1. Principais fatores de risco psicossocial identificados por Cox .....	35
Tabela 2. Características gerais da amostra: idade, anos de trabalho, estado civil, habilitações literárias e setores profissionais .....	65
Tabela 3. Ponderação do resultado do ICT .....	68
Tabela 4. Índice de Capacidade para o Trabalho.....	71
Tabela 5. Cálculo de acordo com cada item para o ICT.....	72
Tabela 6. Distribuição da amostra por idade do trabalhador.....	75
Tabela 7. Distribuição da amostra por sexo do trabalhador .....	75
Tabela 8. Distribuição da amostra por estado civil, habilitações literárias e setor profissional .....	77
Tabela 9. Nível médio de exposição aos riscos psicossociais .....	87
Tabela 10. Distribuição da amostra relativamente ao nível médio de exposição aos riscos psicossociais .....	88
Tabela 11. Correlação entre sexo do trabalhador e o nível médio de exposição aos riscos psicossociais .....	89
Tabela 12. Correlação entre os setores profissionais e o nível médio de exposição aos riscos psicossociais .....	90
Tabela 13. Média e desvio padrão do ICT dos trabalhadores portugueses, por sexo ....	94
Tabela 14. Média e desvio padrão do ICT dos trabalhadores da amostra em estudo, por sexo.....	95
Tabela 15. Correlação entre a capacidade para o trabalho e o sexo do trabalhador .....	95
Tabela 16. Médias e desvio padrão do ICT dos trabalhadores portugueses por grupo etário .....	96
Tabela 17. Média e desvio padrão do ICT dos trabalhadores que constituem a amostra, por grupo etário .....	97
Tabela 18. Correlação entre a idade do trabalhador e a capacidade para o trabalho.....	98
Tabela 19. Média e desvio padrão do ICT nos trabalhadores portugueses por setor profissional .....	99
Tabela 20. Média e desvio padrão do ICT nos trabalhadores da amostra em estudo por setores profissionais.....	100
Tabela 21. Correlação entre a capacidade para o trabalho e os setores profissionais ..	101

Tabela 22. Correlação entre as exigências quantitativas e a capacidade para o trabalho .....	102
Tabela 23. Correlação entre o ritmo de trabalho e a capacidade para o trabalho .....	103
Tabela 24. Correlação entre as exigências cognitivas e a capacidade para o trabalho.	104
Tabela 25. Correlação entre as exigências emocionais e a capacidade para o trabalho	105
Tabela 26. Correlação entre a influência no trabalho e a capacidade para o trabalho..	106
Tabela 27. Correlação entre possibilidades de desenvolvimento e a capacidade para o trabalho .....	107
Tabela 28. Correlação entre previsibilidade e a capacidade para o trabalho.....	108
Tabela 29. Correlação entre transparência do papel laboral desempenhado e a capacidade para o trabalho .....	109
Tabela 30. Correlação entre recompensas e capacidade para o trabalho.....	110
Tabela 31. Correlação entre conflitos laborais e capacidade para o trabalho.....	111
Tabela 32. Correlação entre apoio social de colegas e capacidade para o trabalho .....	112
Tabela 33. Correlação entre apoio social de superiores e capacidade para o trabalho...	113
Tabela 34. Correlação entre comunidade social no trabalho e capacidade para o trabalho .....	114
Tabela 35. Correlação entre qualidade da liderança e capacidade para o trabalho .....	115
Tabela 36. Correlação entre confiança horizontal e capacidade para o trabalho .....	116
Tabela 37. Correlação entre confiança vertical e capacidade para o trabalho.....	117
Tabela 38. Correlação entre justiça e respeito e capacidade para o trabalho .....	118
Tabela 39. Correlação entre autoeficácia e capacidade para o trabalho .....	119
Tabela 40. Correlação entre significado do trabalho e capacidade para o trabalho .....	120
Tabela 41. Correlação entre compromisso face ao local de trabalho e capacidade para o trabalho .....	121
Tabela 42. Correlação entre satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho .....	122
Tabela 43. Correlação entre insegurança laboral e capacidade para o trabalho .....	123
Tabela 44. Correlação entre saúde geral e capacidade para o trabalho .....	123
Tabela 45. Correlação entre conflito trabalho/família e capacidade para o trabalho ...	124
Tabela 46. Correlação entre problemas em dormir e capacidade para o trabalho.....	125
Tabela 47. Correlação entre Burnout e capacidade para o trabalho .....	126
Tabela 48. Correlação entre stresse e capacidade para o trabalho.....	127
Tabela 49. Correlação entre sintomas depressivos e capacidade para o trabalho .....	128

Tabela 50. Correlação entre comportamentos ofensivos e capacidade para o trabalho 130

## **Lista de abreviaturas**

**ACT** - Autoridade para as Condições do Trabalho

**CEIS** - Centro de Estudos e Investigação em Saúde

**COPSOQ** - Copenhagen Psychosocial Questionnaire

**DGS** - Direção Geral de Saúde

**EU-OSHA** - Occupational Safety and Health Administration

**Eurofound** - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

**EWCS** - European Working Conditions Surveys

**FIOH** - Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional

**ICT** - Índice de Capacidade para o Trabalho

**INE** - Instituto Nacional de Estatística

**ISO** - International Organization for Standardization

**ISTAS** - Instituto Sindical do Trabalho, Ambiente e Saúde Espanhol

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**OMS** - Organização Mundial de Saúde

**RICOT** - Rede de Investigação Sobre as Condições de Trabalho

**SHST** - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

**SLIC** - Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho

**UC** - Universidade de Coimbra

**UGT** – União Geral de Trabalhadores

**WAI** - *Work Ability Index*

## **Resumo**

A Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) tem como objetivo conservar o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, para isso, é necessário adotar medidas que exigem a interação de várias áreas como a medicina do trabalho, a higiene do trabalho, a engenharia de segurança, a ergonomia, a psicologia, entre outras. Este assunto começou a ser tido em conta, em meados do Séc. XX. Até aí o único aspeto importante relacionado com o trabalho era a produtividade, não havendo preocupação com lesões, doenças nem mesmo se essas situações conduzissem à morte do trabalhador.

Tem-se verificado que os riscos psicossociais são riscos emergentes de saúde ocupacional, ou seja, são riscos novos, que estão a aumentar e cujos efeitos sobre a saúde dos trabalhadores estão a agravar-se. As novas formas de contratos de trabalho e insegurança no emprego, a mão-de-obra em envelhecimento, a intensificação do trabalho, as exigências emocionais elevadas no trabalho e a difícil conciliação entre a vida profissional e pessoal são os principais geradores de consequências negativas para os trabalhadores, para as organizações e para a sociedade. Estes riscos requerem grande preocupação por parte das empresas, no entanto devido à delicadeza necessária para abordar esta temática, à escassez dos recursos e à falta de sensibilização, muitas vezes não lhe é dada a devida importância.

Os objetivos deste estudo são analisar o nível de exposição da população ativa aos riscos psicossociais, avaliar a capacidade para o trabalho e analisar os efeitos dos riscos psicossociais no trabalho na capacidade para o trabalho.

Para atingir os objetivos anteriormente referidos, a metodologia utilizada foram dois questionários, autoadministrados, numa amostra de 140 trabalhadores residentes na localidade de Outil.

Com os dados obtidos, foi possível inferir que a população se encontra numa situação de risco intermédio relativamente à exposição aos riscos psicossociais. Este facto não se deve ao sexo do trabalhador nem ao setor em que exerce a sua atividade profissional. Concluiu-se também que a população em estudo apresenta, de um modo geral um bom Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT). Este índice vai diminuindo com o avançar

da idade do trabalhador. O ICT não está correlacionado linearmente com o sexo nem com o setor profissional.

Com este estudo verifica-se também que o nível de exposição aos riscos psicossociais se relaciona com a capacidade para o trabalho na medida em que alguns aspetos psicossociais do trabalho potenciam ou inibem a capacidade para o trabalho. Os aspetos que inibem a capacidade para o trabalho são: as exigências quantitativas, os conflitos laborais, a confiança horizontal e vertical, o compromisso face ao local de trabalho, a saúde em geral e os problemas em dormir. Já pelo contrário, o significado do trabalho, a importância que o trabalhador atribui ao trabalho é um fator que potencia a capacidade para o trabalho.

A crise económico-financeira atravessada pelo país, e um pouco por toda a Europa, neste momento origina muitas alterações organizacionais e estruturais nas empresas, o que potencia o aparecimento dos riscos psicossociais afetando a saúde física e mental do trabalhador e consequentemente a sua capacidade para o trabalho.

O reconhecimento e a gestão dos riscos psicossociais a que estão sujeitos os trabalhadores e a avaliação da sua capacidade para o trabalho tornam mais fácil e eficaz a tomada de decisão e o desenrolar de programas de ação que ajudem as empresas a ultrapassar este momento conturbado a nível socioeconómico e financeiro, mantendo os trabalhadores saudáveis física e mentalmente.

**Palavras-chave:** riscos psicossociais, gestão de riscos, capacidade para o trabalho

## Abstract

The Safety and Health at Work aims to conserve the physical well-being, mental and social workers, for that is necessary to adopt measures that require the interaction of several areas such as occupational medicine, hygiene at work safety engineering, ergonomics, psychology, among others. This issue began to be taken into account in the mid-century. XX, until then the only important aspect related to the work was productivity, with no concern for injury, illness or even if these situations would lead to the death of the workers.

It has been found that psychosocial risks are emerging risks to occupational health, it means that they are new risks that are increasing and whose effects on the health of workers are getting worse. The new forms of contracts of work and job insecurity, the hand labor aging, work intensification, high emotional demands at work and the difficult balance between work and personal life are the main triggers of negative consequences for workers, to organizations and to society. These risks require major concern of companies, however because of the sensitivity needed to approach this issue, resources are scarce and the lack of awareness often not been given due importance.

The objectives of this study are analyze the level of exposure of the workforce to psychosocial risks, assessing the ability to work and analyze the effects of psychosocial risks at work in the capacity for work.

To achieve the above objectives, the methodology used were two questionnaires, self-administered on a sample of 140 workers living in Outil.

With the data obtained, it was possible to infer that the population is at an intermediate risk for exposure to psychosocial risks. This is not due to the sex of the worker or the sector where he is pursuing his professional activity.

It was also concluded that the study population has, in general a good *Work Ability Index* (WAI). This ratio decreases with advancing age of the worker. The WAI is not correlated linearly with sex or with the professional sector.

The level of exposure to psychosocial risk relates to the ability to work in so far some psychosocial aspects of the work potentiate or inhibit the ability to work.

The aspects that inhibit the ability to work are: quantitative requirements, labor disputes, the horizontal and vertical trust, commitment towards the workplace, health in general and trouble sleeping. Already the contrary, the meaning of work, the importance that the worker attaches to the work is a factor that enhances the ability to work.

The economic and financial crisis experienced by the country, and almost everywhere in Europe at this time gives many organizational and structural changes in companies, which enhances the appearance of psychosocial risks affecting the physical and mental health of the worker and consequently their ability to the work.

The recognition and management of psychosocial risks to which they are subject workers and the evaluation of their ability to make work easier and more effective decision-making and the development of programs which help companies overcome this troubled time the level socio-economic and financial, keeping the physical and mentally healthy workers.

**Key-words:** psychosocial risks, risks management; ability to work



## **Parte I – Enquadramento teórico**

## **Cap. I Introdução e Objetivos**

Os riscos psicossociais no trabalho têm vindo a tornar-se riscos emergentes, estando relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, de acordo com o contexto social e económico em que a empresa e consequentemente o trabalhador estão inseridos.

Quando mal geridos, os riscos psicossociais podem desencadear situações de saúde física e mental graves para os trabalhadores.

A capacidade para o trabalho é um aspeto bastante importante para o trabalhador, quer a capacidade física e mental que ele apresenta quer a capacidade que ele reconhece em si para o trabalho, uma vez que estas duas realidades podem não ser coincidentes.

A realização deste trabalho permite um despertar da população ativa para as questões ligadas aos fatores de risco psicossociais presentes no trabalho e uma sensibilização para a saúde ocupacional. Desta forma os trabalhadores, pensam e refletem nos fatores que estão presentes no seu dia-a-dia no trabalho e aos quais não é dada a devida atenção.

Este estudo tem como objetivos, analisar o nível de exposição da população ativa aos riscos psicossociais, avaliar a capacidade para o trabalho e analisar os efeitos dos riscos psicossociais no trabalho na capacidade para o trabalho.

As hipóteses de investigação colocadas neste estudo foram as seguintes:

H1: Os trabalhadores encontram-se numa situação de risco para a saúde relativamente à exposição a riscos psicossociais.

H2: O nível de exposição aos riscos psicossociais depende do sexo do trabalhador.

H3: O nível de exposição aos riscos psicossociais depende do setor de atividade.

H4: A capacidade para o trabalho depende do sexo dos trabalhadores.

H5: A capacidade para o trabalho varia com a faixa etária do trabalhador.

H6: A capacidade para o trabalho é influenciada pelo setor em que o trabalhador desenvolve a sua atividade.

H7: Existe uma relação entre os fatores de risco psicossociais e a capacidade para o trabalho.

## **Cap. II Revisão da literatura**

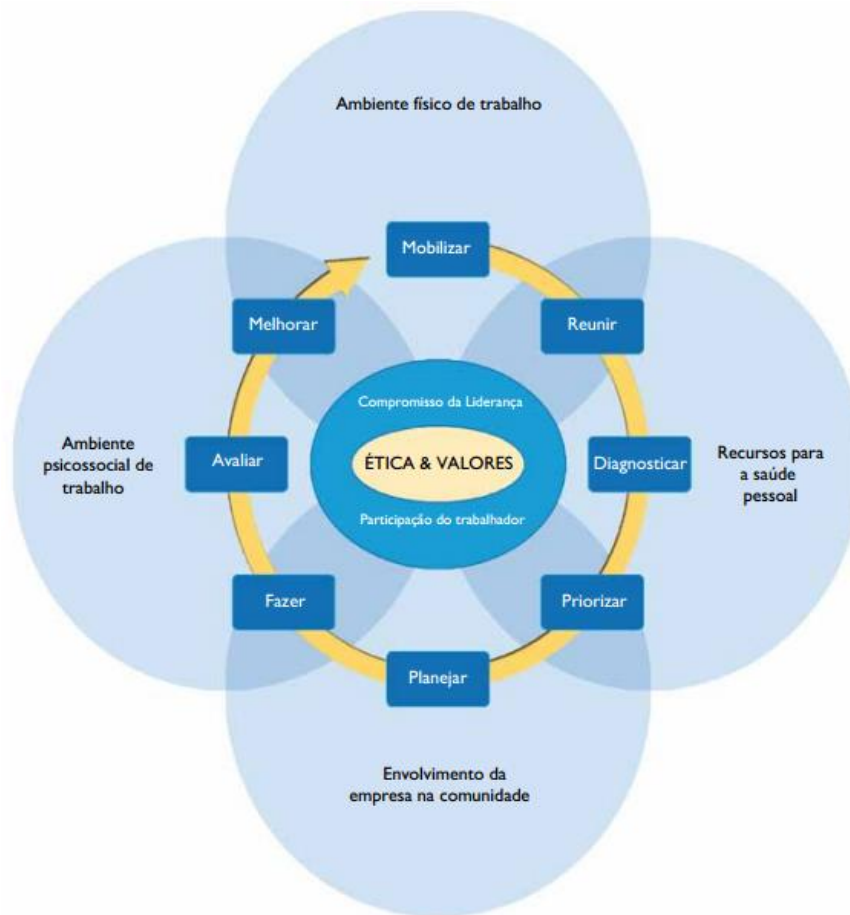
O trabalho é um especto central na vida da população, tanto homens como mulheres valorizam o facto de terem uma atividade profissional.

Nos nossos dias, o local onde as pessoas passam a maior parte do tempo no seu dia-a-dia é o local de trabalho. Desta forma é importante que se sintam bem e confortáveis enquanto estão a trabalhar, não devendo este espaço influenciar negativamente a vida dos trabalhadores. A atividade profissional deve criar condições que permitam a manutenção e promoção do estado de saúde dos trabalhadores.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), o principal objetivo da Saúde Ocupacional é a promoção de condições de trabalho que proporcionem aos trabalhadores um elevado nível de qualidade de vida no trabalho, protegendo a sua saúde, promovendo o seu bem-estar físico, mental e social e prevenindo as doenças profissionais e os acidentes de trabalho, ou seja, é a promoção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável.

Pode dizer-se que se está diante de um ambiente de trabalho saudável, quando os trabalhadores e gestores de uma organização colaboram entre si, para que, exista um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta determinados requisitos estabelecidos de acordo com as necessidades da organização.

Estes requisitos são previamente definidos e dizem respeito a questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho; questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho; recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho e envolvimento da empresa na comunidade, de forma a melhorar a saúde dos trabalhadores, das suas famílias e da comunidade em geral.



**Figura 1. Modelo de ambiente de trabalho saudável da OMS: vias de influência, processo, e princípios essenciais**

Para a promoção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável é necessária interação entre as várias disciplinas que compõem a saúde ocupacional, uma vez que as situações de risco profissional envolvem situações inerentes ao trabalhador, às condições de trabalho e à tarefa desenvolvida. Estas disciplinas são a Segurança do Trabalho, a Medicina e Enfermagem do Trabalho, a Ergonomia, a Psicologia e Sociologia do Trabalho, entre outras.

Só com esta interdisciplinaridade é possível garantir uma intervenção rigorosa e de qualidade que salvasse a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

O trabalho de uma equipa de Saúde Ocupacional torna-se mais reconhecido, como sendo crucial, na medida em que mais de metade da população mundial são trabalhadores, sendo estes que contribuem para um desenvolvimento económico e social não se podem descurar as condições de saúde, segurança e o seu bem-estar no ambiente de trabalho (OMS,2010).

As condições de trabalho, a saúde dos trabalhadores e a produtividade são três realidades que são indissociáveis. Assim, a Saúde Ocupacional deve apostar na prevenção primária de fatores de risco profissional e no desenvolvimento de locais de trabalho saudáveis, para que os trabalhadores se sintam bem, motivados e realizados com as suas tarefas, produzindo mais e melhor e mantendo uma boa qualidade de vida.

Nas últimas décadas têm-se verificado alterações relevantes na esfera que é o mundo do trabalho, dessas alterações surgem riscos emergentes para os trabalhadores em termos de saúde ocupacional. De acordo com a DGS (Direção Geral de Saúde, 2013):

“os riscos emergentes são riscos associados às novas tecnologias (nano e biotecnologia), relacionados com a exposição a radiação não-ionizante, com “empregos verdes” e os riscos associados a doenças psicossociais”.

Embora alguns destes riscos não sejam novidade, eles são emergentes, uma vez que continuam a ser uma grande preocupação e a representar um grande desafio para a saúde ocupacional.

## **1. Enquadramento Legal**

A legislação Portuguesa, relativamente à promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei 102/2009 e Lei 3/2014 do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho), realça a necessidade de investigação técnica e científica aplicadas nos referidos domínios, em particular no que se refere à emergência de novos fatores de risco (art.º 5, alínea e), frisando as obrigações gerais do empregador, nomeadamente assegurar que, nos locais de trabalhos, as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de riscos psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador (art.º 15º, alínea d) e também a adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos e métodos de trabalho, com vista a reduzir o trabalho monótono e repetitivo, atenuando os riscos psicossociais (art.º 15º, alínea e) (Lei 102/2009, 10 Setembro 2009).

## **2. Riscos profissionais**

Durante o desenvolvimento das tarefas diárias num posto de trabalho, o trabalhador está exposto a vários fatores de risco. A presença de uns fatores em detrimento de outros está relacionada com o tipo e as condições de trabalho.

As condições de trabalho são bastante importantes e influenciam o esforço despendido pelo trabalhador para realizar o seu trabalho. Quando estas ultrapassam os limites de tolerância do organismo, o trabalhador começa a ressentir-se física e psicologicamente.

A primeira abordagem de um problema de segurança no trabalho é a análise de riscos, através desta análise faz-se um levantamento de todos os fatores do sistema de trabalho Homem/ Máquina/ Ambiente que possam causar acidentes.

Segundo a Norma Portuguesa NP 4397:2008, que diz respeito aos requisitos dos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho, podemos definir os significados de perigo e risco. Sendo o perigo, a fonte, situação ou ato (material, equipamento, método, prática de trabalho...) potencialmente causadora de danos. O risco é a combinação da probabilidade de ocorrência de um acontecimento ou exposição perigosa e da gravidade de lesão ou afeção que possa ser causada por esse acontecimento ou exposição.

A análise de riscos num posto de trabalho pode ter duas vertentes, ser uma análise direta, em que a avaliação é feita estabelecendo-se fatores de risco antes da ocorrência do acidente, ou pode ser uma análise indireta, em que os acidentes de trabalho é que fornecem a indicação referente aos fatores de risco. Este último tipo de análise dá uma visão parcial dos fatores de risco, é eficaz mas limitada, uma vez que permite uma análise específica e pormenorizada dos riscos que estiveram na génese do acidente. No entanto não abrange outros riscos presentes no posto de trabalho que não estiveram envolvidos no acidente.

### **3. Riscos psicossociais**

O mundo do trabalho tem vindo a sofrer nas últimas décadas grandes alterações nomeadamente no que diz respeito às condições de trabalho, ao aumento da industrialização e conseqüentemente ao aumento das exigências de produção, o que se traduz no desenvolvimento de novos riscos para o trabalhador.

De forma a acompanhar o desenvolvimento, as empresas tiveram de se adaptar e criar novos mecanismos de organização e funcionamento, nomeadamente, aumento de *downsizing* e *outsourcing*, maior flexibilidade da empresa e com isso, grande variação das condições de trabalho.

As alterações que advém do crescimento das empresas traduzem-se na exposição a novos riscos ocupacionais. Cada vez mais se observam mudanças no mundo trabalho, novas técnicas de produção, novos métodos de gestão, flexibilidade organizacional, alteração de espaços e tempos de trabalho, o que conduz à emergência dos riscos psicossociais.

Para a empresa, estas mudanças implicam muitas vezes o aumento de *downsizing* e *outsourcing*, a existência de falhas na definição de funções e a deficiente gestão organizacional. Existem também consequências mais diretamente relacionadas com o trabalhador, mas que não deixam de estar relacionadas com a empresa, como o uso de contratos de trabalho temporários, o aumento do número de horas de trabalho, a falta de participação dos trabalhadores na tomada de decisões e na forma como se executam as tarefas, a insegurança laboral, a comunicação ineficaz entre trabalhadores e superiores, o assédio psicológico ou sexual, a violência de terceiros.

A adaptação do trabalho pode trazer uma diminuição das doenças ocupacionais clássicas, devido, por exemplo, ao aumento dos automatismos, no entanto pode também originar novas doenças, como seja o stresse, as depressões, o envelhecimento da população ativa, entre outras.

### **3.1. Conceito de Risco Psicossocial**

A definição mais comum de risco psicossocial é a “interação entre fatores psicológicos e sociais”, isto significa que existe interação em ambos os sentidos, dos fatores psicológicos para os sociais e vice-versa (SLIC, 2012).

Às características relacionadas com as condições e organização do trabalho, que afetam a saúde dos trabalhadores através de processos psicológicos e fisiológicos dá-se o nome de fatores psicossociais. Os riscos psicossociais surgem da interação entre o trabalhador e as condições de vida e trabalho.

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) caracteriza este tipo de riscos como sendo decorrentes da evolução socioeconómica e das transformações do mundo do trabalho e englobam o stresse, a depressão e a ansiedade, o assédio moral, a intimidação e a violência, pondo em risco o bem-estar do trabalhador no trabalho, na sua dimensão física, moral e social (ACT, 2012).

Os riscos psicossociais podem afetar, direta ou indiretamente, a saúde psicológica e física.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o conceito de risco psicossocial é complexo e de difícil compreensão uma vez que este tipo de riscos representa um conjunto de perceções e experiências do trabalhador e englobam muitos aspetos. Surgem da interação entre o trabalho, o ambiente, a satisfação do trabalhador, as condições físicas da organização e englobam também aspetos do próprio trabalhador como as suas capacidades e necessidades, a sua cultura e situação pessoal (OIT, 1984).

De seguida são apresentadas algumas definições de riscos psicossociais:

*Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), fatores psicossociais no trabalho são fatores que influenciam a saúde e bem-estar do trabalhador e do grupo de trabalho, estão relacionados com a psicologia do trabalhador, a estrutura e organização do trabalho. Incluem fatores sociais, culturais e psicológicos.*

*De acordo com a OIT, os fatores psicossociais no trabalho são resultado da conjugação do ambiente de trabalho, com o conteúdo e natureza das condições de trabalho e as capacidades, necessidades, costumes e condições de vida do trabalhador fora do trabalho, estes fatores podem influenciar a saúde, o rendimento e satisfação no trabalho.*

*A Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho define riscos psicossociais como os aspetos relativos ao desenho e organização do trabalho e gestão dos contextos sociais e ambientais, que podem causar danos físicos, sociais ou psicológicos aos trabalhadores.*

*O Instituto Sindical do Trabalho, Ambiente e Saúde Espanhol (ISTAS, Espanha) refere que os riscos psicossociais são condições de trabalho derivadas da organização do trabalho, sobre as quais existem estudos científicos que demonstram que prejudicam a saúde dos trabalhadores física e socialmente.*

Das várias definições existentes para riscos psicossociais, há dois conceitos que são comuns a todas, a interação social e a organização do trabalho.

O trabalho obriga o Homem a uma constante interação com o ambiente físico (interação física) e com outras pessoas (interação social), quando estas interações são negativas estamos perante risco psicossocial (Coelho, 2010). Segundo o *Institute for Occupational Safety Health* (2002, cit in Coelho, 2010) a organização do trabalho contempla a forma como as tarefas são planeadas e executadas, as práticas que influenciam o trabalho, fatores externos (contexto local e económico) e fatores tecnológicos.



## **3.2. Tipos de Riscos Psicossociais**

### **3.2.1. Stresse Ocupacional**

O stresse é um estado psicológico que espelha a interação existente entre um indivíduo e o seu ambiente.

O stresse ocupacional pode ser visto como um desequilíbrio entre os meios de que um indivíduo dispõe e as questões que ele tem de solucionar no trabalho; a reação do trabalhador face aos desafios que põem à prova a sua capacidade de resolver a situação; um desequilíbrio pressentido pelo trabalhador em que as suas capacidades não são capazes de fazer frente aos desafios, originando graves consequências ou ainda, a relação entre as características de trabalho e do trabalhador em que as do trabalho entram em conflito com as do trabalhador, acabando este por não conseguir lidar com elas.

Quanto melhor for a adaptação e o equilíbrio entre trabalhador e trabalho, ajustando o trabalhador, e a sua perceção quanto às capacidades que possui e às exigências do trabalho menor é a probabilidade de existir stresse.

Podem distinguir-se três tipos de stresse ocupacional, o stresse agudo, o pós-traumático e o crónico. Stresse agudo acontece quando há, da parte do trabalhador, uma resposta rápida a um acontecimento novo, imprevisto, simples, repentino e com origem facilmente identificável. A prevenção deste tipo de risco é bastante importante e para isso basta, por exemplo, o trabalhador treinar o modo de atuação perante este tipo de risco através de cursos de gestão do stresse, retreinando a resposta, através de técnicas de simulação (Coelho, 2009).

O stresse pós-traumático advém de situações que colocam em risco a vida do trabalhador, ou situações de distresse, ou seja situações traumatizantes e negativas para o trabalhador. Neste caso a prevenção deve ser através da definição de formas de atuação, da criação de planos de segurança e emergência, planos de manutenção de equipamentos (Coelho, 2009).

O stresse crónico, contrariamente ao que acontece com os dois tipos de stresse referidos anteriormente, resulta de um acumular de situações decorridas ao longo do tempo e de natureza insidiosa e lenta. Para esta forma de stresse não tem sido usado nenhum tipo de

prevenção que se tenha mostrado eficaz, apesar de ser a que tem maior impacto nos trabalhadores e conseqüentemente nas organizações. Na maior parte das vezes quando se faz referência a stresse ocupacional é neste tipo de stresse que se está a pensar (Coelho, 2009).

É importante salientar que falar de stresse não significa que se está perante uma situação negativa, uma vez que podem acontecer situações de stresse que desencadeiam entusiasmo e energia para atingir determinado objetivo, o que é positivo e se designa por eustresse. Esta situação pode evoluir para distresse, stresse negativo, de acordo com a perceção e interpretação da pessoa e o tempo de exposição aos fatores stressantes.

### **3.2.2. Assédio Moral**

Segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, entende-se por assédio:

*“...todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, ou formação profissional, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetando a sua dignidade ou criando-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”* (art.º 29, Código Trabalho).

O assédio moral diferencia-se pela longa duração, o carácter, usualmente, assimétrico da relação e pela repetição. Alguns autores acrescentam ainda, a intencionalidade de prejudicar o trabalhador e a “maldade” que consta da agressão à dignidade e integridade do trabalhador.

Este risco psicossocial não é novo, no entanto atualmente é-lhe dada maior ênfase, devido à sua gravidade, amplitude e à banalização que este tinha até então. Por se reconhecer um importante risco psicossocial presente no mundo do trabalho o assédio moral tem vindo a assumir maior importância e a atrair mais atenções da comunidade ligada à segurança e saúde no trabalho (Coelho, 2009).

### **3.2.3. Assédio Sexual**

Para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, assédio sexual é:

*“todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”*.

É um tipo de risco de assédio, sendo que tem algumas especificidades que o assédio moral não tem. O que caracteriza especificamente o assédio sexual é este assédio ser de natureza claramente sexual, sendo que o facto dessa conduta não é desejada pela vítima e tratar-se de um comportamento molestatador, com ausência de reciprocidade e imposição de conduta.

Este risco já existe na sociedade e em especial no mundo do trabalho há algum tempo, no entanto ultimamente têm-se intensificado e agravado as situações, daí a necessidade de sensibilizar e prevenir para esta problemática.

Segundo a Recomendação das comunidades Europeias n.º92/131, de 27 de Novembro de 1991, que diz respeito à dignidade da mulher e do homem no trabalho, assédio sexual é:

*“a conduta de natureza sexual ou outros comportamentos baseados no sexo que afetam a dignidade da mulher e do homem no trabalho, incluindo a conduta de superiores e colegas, é inaceitável quando: a) a referida conduta é indesejada, irrazoável e ofensiva para a pessoa que é objeto da mesma; b) a negação ou a submissão de uma pessoa a tal conduta por parte de empresários ou trabalhadores (incluídos os superiores e os colegas) é utilizada de forma explícita ou implícita como base para uma decisão que tenha efeitos sobre o acesso dessa pessoa à formação profissional e ao emprego, à continuação do mesmo, ao salário ou quaisquer outras decisões relativas ao emprego e/ou c) a referida conduta cria um ambiente de trabalho intimidativo, hostil e humilhante para a pessoa que é objeto da mesma; e de que tal conduta pode ser, em determinadas circunstâncias, contraditória ao princípio da igualdade de tratamento”* (Coelho, 2009).

### **3.2.4. Violência no Trabalho**

Este risco psicossocial é considerado pela OIT, como um dos principais riscos psicossociais. O Programa SOLVE desta organização distingue cinco principais riscos psicossociais no trabalho, que se encontram interligados, são eles, o stresse, o tabaco, o álcool e drogas, a violência e o VIH (Caborn & Gold, 2003).

Nas últimas décadas tem-se verificado um aumento dos casos de violência no trabalho, na maior parte das vezes originado pelo aumento das relações interpessoais no trabalho (Bilbao & Cuixart, 1998).

Os conceitos de assédio moral e sexual anteriormente referidos, são também formas de violência no trabalho, tratando-se de violência psicológica. Assim, quando se fala de

violência no trabalho, refere-se sobretudo à violência física e a tipos de violência psicológica não enquadráveis no assédio moral, nem no assédio sexual.

Entende-se por violência, tudo “*aquilo que ocorre ou se faz com brusquidão ou com extraordinária força ou intensidade, de tal forma que se ofende ou prejudica alguém*” (cit In, MTAS, 2007).

De acordo com a OMS, a violência no trabalho é:

“... o uso deliberado da força física ou o poder, seja sob a forma de ameaça ou de forma efetiva, contra a própria pessoa, outra pessoa ou grupo, que cause ou tenha a probabilidade de causar lesões, mortes, danos psicológicos, dificuldades de desenvolvimento ou privações” (cit. In, ISTAS, 2006).

Para a Comissão Europeia, o termo violência refere-se a:

“... todos os incidentes em que as pessoas sofrem abusos, ameaças ou ataques em circunstâncias relacionadas com o trabalho, incluídas as viagens de idas e volta para o trabalho ou do trabalho, que ponham em perigo explícita ou implicitamente, a sua segurança, o seu bem-estar e a sua saúde” (ISTAS, ibid.).

O ISTAS define ainda violência no trabalho como:

“... todo o incidente em que um trabalhador é ameaçado ou agredido, física ou psiquicamente por ou em circunstâncias relacionadas com o trabalho, suscetíveis de por em perigo a sua segurança, a saúde e o seu bem-estar”.

### **3.2.5. Síndrome de Burnout**

A síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome da desistência ou síndrome da “vela que se apaga lentamente” (Gil-Monte & Peiró, 1974) é formada por três esferas que sendo independentes se relacionam entre si, são elas a exaustão física e emocional, despersonalização e falta de realização pessoal.

Esta síndrome não tem uma definição geral, no entanto existe consenso quanto à forma como surge, que é como resposta ao stress ocupacional crónico e que se manifesta com maior relevância nos trabalhadores com profissões relacionadas com a prestação de serviços.

Esta síndrome foi identificada primeiramente pelo médico psicanalista Feudenberger, em meados dos anos setenta, posteriormente Maslach e Jackson, criaram uma definição

desta síndrome que até aos dias de hoje é a que reúne mais consenso. Segundo Maslach e Jackson, a “síndrome de *burnout* deve ser conceptualizada como uma síndrome de esgotamento emocional, despersonalização e falta de realização pessoal no trabalho que pode desenvolver-se naquelas pessoas cujo objeto são pessoas em qualquer tipo de atividade” (1974, cit. in Gil-Monte & Peiró).

Para a maioria dos autores que se dedicam ao estudo desta síndrome, o seu aparecimento não é considerado como um estado mas o resultado de um processo caracterizado por sentimentos de falha ou desorientação profissional, desgaste e instabilidade emocional, sentimento de culpa pela falta de êxito profissional, frieza ou distanciamento emocional e isolamento (Gil-Monte & Peiró, *ibid.*).

O desgaste e instabilidade emocional relaciona-se com a diminuição ou perda de recursos emocionais, a desumanização revela uma mudança no desenvolvimento de atitudes e respostas negativas, que se podem traduzir através de insensibilidade e cinismo para com os outros indivíduos, bem como aumentar a irritabilidade e os sentimentos de falta de realização pessoal, o que conduz à desvalorização do trabalho, com perceção de insuficiência profissional, baixa autoestima, evitamento de relações interpessoais e profissionais, baixa produtividade e incapacidade para suportar situações de pressão e stresse.

É importante não confundir a síndrome de *Burnout* com situações de stresse psicológico, uma vez que no stresse psicológico existe implicação exagerada nos problemas, hiperatividade emocional, sendo o dano fisiológico o fundamento principal, que se traduz num esgotamento físico, conduzindo ao mecanismo que é a depressão, com vista a preservar as energias físicas e podendo ter efeitos positivos, em exposições moderadas (eustresse). Na síndrome de *Burnout* há desgaste emocional, e esse dano emocional afeta a motivação e conseqüentemente as energias físicas, a depressão neste caso traduz-se numa falta de ideais e só tem efeitos negativos. (ISTAS, 2006).

Segundo Schaufelli e Buunk, “o stresse é um termo genérico que se refere ao processo de adaptação temporário acompanhado por sintomas mentais e físicos. Em contraste, o *Burnout* pode ser considerado como o estado final de uma rutura de adaptação que resulta de um desequilíbrio a longo termo entre exigências e recursos e, assim, de um stresse profissional prolongado. Desta forma a stresse é encarado como resultado de uma situação passageira de tensão, enquanto que a síndrome de *Burnout* resulta de um

conjunto contínuo de situações de tensão (Schaufelli e Buunk, 1996, *cit. in. Troughot, op. cit.*).

À semelhança do que acontece com outros riscos psicossociais, a síndrome de Burnout é mais comum em determinadas profissões relativamente a outras, sendo as profissões de saúde e de docência as mais fustigadas com este risco.

É importante frisar que as causas e os sintomas dependem das características individuais de cada pessoa e das circunstâncias em que a mesma se encontra, sendo desta forma as manifestações desta síndrome diferentes em cada situação.

Existem vários modelos criados na ótica da organização e gestão preventiva de riscos psicossociais, de acordo com esses modelos, para a caracterização e prevenção da síndrome de Burnout, deve atender-se ao seguinte:

- 1) De acordo com as teorias organizacionais (fatores de risco organizacionais): às estratégias de afrontamento empregadas face à experiência de Burnout, a variáveis como a estrutura e o clima organizacional, as disfunções de papel ou o apoio social e o desenvolvimento de estratégias para lidar com os agentes stressores.
- 2) De acordo com as teorias do intercâmbio social: à falta de competências sociais, à carga emocional elevada, à falta de reciprocidade das relações e à caracterização e forma de organizar o trabalho emocional (Gil-Monte & Peiró, *op.cit.*, e Schaufeli e Enzmann, *op. cit.*).

### **3.2.6. Adição ao Trabalho**

O risco psicossocial adição ao trabalho é um dos riscos mais conhecido e no entanto é um dos menos estudados. Surge referenciado em relatórios da Fundação Europeia relativos a inquéritos sobre as condições de trabalho, que se realizam de cinco em cinco anos, quando se faz referência ao tempo de trabalho, especificamente à tendência para o aumento do número médio de horas de trabalho, à intensidade de trabalho, à tendência para o aumento da pressão e do ritmo de trabalho e ao equilíbrio entre o trabalho e a família, nomeadamente a dificuldade em gerir de forma equilibrada estes dois aspetos da vida do trabalhador (Fundação Europeia, 2007).

Segundo Overbeck:

*“o elemento central definidor da adição ao trabalho, é dado pelo comportamento irracional estabelecido com o trabalho excessivo, até ao ponto de se ser incapaz de ter outros interesses ou de empregar o tempo em tarefas diferentes e, ao mesmo tempo, sofrendo pela voluntária incapacidade de romper com esta compulsão”* (1980, cit. in MTAS, 2007).

A adição ao trabalho decorre de situações em que a exigência do trabalho obriga o trabalhador a lutar e trabalhar mais para ser sempre o primeiro, o melhor, a querer cumprir os objetivos estipulados ou a temer a perda do posto de trabalho. Pode também ser resultado de um conjunto de características do próprio trabalhador, que faz do trabalho o centro da sua vida, acabando por não dedicar a sua atenção a mais nada, ter uma dedicação exclusiva e excessiva com o trabalho (MTAS, *ibid.*).

Vários autores consideram como sinais de risco potenciais para a adição ao trabalho, levar trabalho para fazer em casa, estar sempre focado e apensar no trabalho, mesmo quando se está em casa, prestar mais atenção ao trabalho que à própria família, apresentar cansaço e irritabilidade se não se trabalha durante os fins-de-semana, não fazer férias, consumir excessivamente álcool e tabaco quando não está a trabalhar, sentir que o tempo passa muito rápido enquanto está no trabalho, ser competitivo em qualquer atividade, mesmo que praticada em família e olhar muita vez para o relógio, mostrando impaciência (Esteves, 2013).

### **3.2.7. Fadiga e Carga Mental no Trabalho**

Fadiga é, segundo o dicionário da língua portuguesa, o “cansaço resultante de um esforço qualquer, é resultante de um trabalho árduo”, a fadiga pode ser física ou mental e resulta do trabalho esgotante.

De acordo com a ISO 10075, sobre os “Princípios ergonómicos relacionados com a carga mental”, a fadiga é uma alteação temporária da eficiência da pessoa, estando por isso associada a uma situação temporária e reversível. A sensação de fadiga, normalmente, desaparece após um descanso adequado.

Podem considerar-se diferentes graus de fadiga, podendo ir desde a fadiga muito ligeira ao esgotamento total. A fadiga também pode ser caracterizada de acordo com a parte do corpo que afeta, fadiga muscular, visual, auditiva, intelectual, nervosa, emocional (INSHT, 1997).

A carga mental ou cognitiva do trabalho está intimamente relacionada com as situações de fadiga, uma vez, que esta representa o estado de mobilização necessário ao trabalhador para desempenhar as suas funções no posto de trabalho.

Este fator varia de acordo com a necessidade de maior ou menor processamento cognitivo para desempenhar determinada tarefa. Postos de trabalho com elevada carga mental, têm grande exigência cognitiva para o desenvolvimento das tarefas e esta situação é negativa para o trabalhador na medida em que a informação é superior, quer em quantidade quer em qualidade, àquela que ele é capaz de processar.

A carga mental no trabalho é também um risco psicossocial emergente, uma vez que com a constante evolução das tecnologias e com o aumento da intensidade e complexidade dos relacionamentos sociais, aumenta o número de perigos que levam à probabilidade de exposição ao risco, sendo cada vez maior o número de pessoas afetadas.

A implementação de novas tecnologias impõe ao trabalhador novas e elevadas exigências no processamento de informação, implicando a recolha e integração rápidas de inúmeras informações de forma a emitir o mais rápida e corretamente resolução para as situações que lhe são apresentadas. O organismo humano tem capacidades finitas para processar informação, que podem ser igualadas ou até mesmo ultrapassadas pela exigência de determinada tarefa. Quando esta situação se verifica pontualmente, o trabalhador é capaz de se adaptar, no entanto se começa a ocorrer sistematicamente a necessidade de um esforço cognitivo elevado por parte do trabalhador pode conduzir a uma situação de fadiga que altera o equilíbrio e o estado de saúde do trabalhador.

### **3.2.8. Trabalho Emocional**

Para Morris e Fieldman, trabalho emocional é “o esforço, a planificação e o controlo necessários para exprimir as emoções desejáveis durante as transações interpessoais” (1996, *cit. in* INSHT, 2007).

Segundo Martínez-Iñigo, e sob um ponto de vista mais organizacional, trabalho emocional são:

*“os processos emocionais e condutas conscientes e/ou automáticas que decorrem de normas organizacionais sobre a expressão emocional [conduta expressiva], sobre a experiência emocional [sentimentos e pensamentos que acompanham a emoção] ou sobre*



*ambas, que regulam as diferentes interações implicadas no desempenho de um posto de trabalho e que pretende facilitar a realização de objetivos organizacionais sobre a expressão emocional associada à realização de outros objetivos operativos e/ou simbólicos de maior importância” (Martínez-Iñigo, 2001, cit. in INSHT, 2007).*

Na maior parte das relações interpessoais não existe grande controlo nem esforço para exprimir as emoções, no entanto existem situações em que é necessário controlar e camuflar as emoções. Esta situação ocorre, por vezes, no trabalho e é de difícil gestão, daí que se fale de trabalho emocional como um risco psicossocial.

### **3.2.9. Tecnostresse**

O termo tecnostresse está associado ao uso de tecnologias de informação e comunicação no trabalho, mais especificamente aos efeitos psicossociais do seu uso para o trabalhador (MTAS, 2007).

A primeira definição de tecnostresse foi avançada por um psiquiatra norte – americano, Craig Brod, em 1984, e defendia que tecnostresse é *”uma doença de adaptação causada pela falta de habilidade para lidar com as novas tecnologias do computador de maneira saudável”*. (cf. MTAS, 2007)

Têm sido desenvolvidos vários trabalhos por Salanova, na Universidade Jaume I (Castellón, Espanha) acerca desta temática. Segundo ele, tecnostresse é:

*”um estado psicológico negativo relacionado com o uso das tecnologias de informação e comunicação ou ameaça do seu uso futuro. Esse estado é condicionado pela perceção de um desajuste entre as exigências e os recursos relacionados com o uso destas novas tecnologias que leva a um elevado nível de ativação psicofisiológica desagradável e ao desenvolvimento de atitudes negativas face a elas” (Coelho, 2009).*

Existem situações diretamente relacionadas com o tecnostresse, como a tecnoansiedade, a tecnofobia, a tecnofadiga e a tecnoadicção (Coelho, 2009).

A tecnoansiedade ocorre quando um individuo experimenta elevados níveis de ativação fisiológica desagradável e sente ansiedade, tensão e mal-estar pelo uso de tecnologias, esta situação pode provocar atitudes cétricas e pensamentos negativos sobre as suas capacidades e competências (Coelho, 2009).

A tecnofobia envolve a dimensão afetiva do indivíduo e é percebida como sensação de medo ou ansiedade relativamente às tecnologias, o falar ou até mesmo pensar nelas (Coelho, 2009).

Designa-se tecnofadiga quando existem situações de cansaço e esgotamento emocional e cognitivo derivados do uso de tecnologias. Deste tipo, salienta-se a “fadiga informativa” que advém da sobrecarga informativa derivada do uso das tecnologias nomeadamente da internet. Este tipo de fadiga traduz-se na falta de competência para estruturar e assimilar nova informação devido ao cansaço mental (Coelho, 2009).

A tecnoadicção é, segundo Salanova (2007), a “compulsão incontável para utilizar tecnologias de informação e de comunicação a todo o momento e em todo o lugar e para as utilizar durante longos períodos de tempo” (cf. MTAS, *ibid.*; Salanova, 2003, 2007).

### 3.3. Fatores de risco psicossociais

São diversos os fatores de risco psicossociais referidos pelos autores que se dedicaram a este tema. Segue-se a apresentação de um quadro de fatores identificados por Tom Cox (1993).

PSYCHOSOCIAL HAZARDS	
<b>Job content</b>	Lack of variety or short work cycles, fragmented or meaningless work, under use of skills, high uncertainty, continuous exposure to people through work
<b>Workload &amp; work pace</b>	Work overload or under load, machine pacing, high levels of time pressure, continually subject to deadlines
<b>Work schedule</b>	Shift working, night shifts, inflexible work schedules, unpredictable hours, long or unsociable hours
<b>Control</b>	Low participation in decision making, lack of control over workload, pacing, shift working, etc.
<b>Environment &amp; equipment</b>	Inadequate equipment availability, suitability or maintenance; poor environmental conditions such as lack of space, poor lighting, excessive noise
<b>Organisational culture &amp; function</b>	Poor communication, low levels of support for problem solving and personal development, lack of definition of, or agreement on, organisational objectives
<b>Interpersonal relationships at work</b>	Social or physical isolation, poor relationships with superiors, interpersonal conflict, lack of social support
<b>Role in organisation</b>	Role ambiguity, role conflict, and responsibility for people
<b>Career development</b>	Career stagnation and uncertainty, under promotion or over promotion, poor pay, job insecurity, low social value to work
<b>Home-work interface</b>	Conflicting demands of work and home, low support at home, dual career problems

Tabela 1. Principais fatores de risco psicossocial identificados por Cox (1993, citado em Leka et al, 2008)

### **3.3.1. Conteúdo do trabalho (Job Content)**

Existem fatores inerentes ao trabalho que se tornam por si só um fator de risco psicossocial, como é o caso quando um trabalhador sente que as suas capacidades não estão a ser bem aproveitadas, o sentimento de trabalho pouco significativo, quando há trabalho repetitivo, falta de oportunidades de aprendizagem, recursos insuficientes (Cox, 2000, cit. in Esteves, 2013).

As tarefas repetitivas podem levar ao aumento das situações de pressão e stresse no trabalho, esta repetitividade conduz à monotonia e ao aborrecimento do trabalhador, o que afeta negativamente a sua saúde. A monotonia está também relacionada com a despersonalização no trabalho.

As situações de insegurança no trabalho, bem como o contacto com o público podem também ser fonte de ansiedade para o trabalhador (Leka et al, 2010, cit. in Esteves, 2013).

### **3.3.2. Ritmo e Carga de Trabalho (Workload & workspace)**

Podem considerar-se dois tipos de ritmos de trabalho, o imposto pela máquina e o imposto pelo Homem. No ritmo de trabalho imposto pela máquina, o ritmo é determinado pelo processo produtivo, não podendo ser controlado pelo Homem. O ritmo imposto pelo Homem é quando o ritmo de trabalho é controlado por outro indivíduo que não o próprio trabalhador.

O ritmo a que o trabalhador executa as suas tarefas e o nível de stresse que daí advém dependem por isso de quem controla o processo e/ou do grau de controlo que o trabalhador tem sobre o trabalho e sobre si mesmo (Salvendy, 1981, cit. in Esteves, 2013).

A carga de trabalho pode ser classificada quantitativa e qualitativamente, no primeiro caso, falamos das tarefas que o trabalhador tem para realizar em determinado tempo, no segundo caso, tem-se em conta a capacidade do trabalhador para realizar determinadas tarefas. Qualquer um dos casos pode representar uma experiência que leva a situações de stresse (Gibson et al, 2003, cit. in Esteves, 2013).

### **3.3.3. Horários de trabalho (work schedule)**

Os horários de trabalho, nomeadamente o trabalho por turnos é um importante fator de risco psicossocial, uma vez que os turnos afastam os trabalhadores dos padrões de vida ditos normais, sendo por isso potenciais originadores de stresse e outros problemas psicossociais (Jewell, 1985, cit. in Esteves, 2013).

Os turnos noturnos estão mais associados aos efeitos negativos sobre os trabalhadores, no entanto a própria rotatividade de turnos é negativa pois arrasta consigo toda uma situação de constante adaptação às rotinas diárias como a alimentação, os tempos de descanso, o tempo despendido para a vida social e familiar.

Os horários de trabalho com muitas horas diárias são também um fator de risco importante, pois podem levar ao desenvolvimento de sintomas de ansiedade, stresse e depressão nos trabalhadores, refletindo-se também a nível físico, como por exemplo através de hipertensão (Silva, 2007, cit. in Esteves, 2013).

### **3.3.4. Controlo (Control)**

A abertura na tomada de decisões e o controlo do trabalho estão relacionados com a organização do próprio trabalho e, como o próprio nome indica, espelham a liberdade de participação do trabalhador na tomada de decisões relacionadas com o seu trabalho.

A situação de falta de abertura por parte da empresa à opinião e a falta de controlo sobre o trabalho por parte do trabalhador podem constituir um fator de risco, influenciando a sua saúde e comportamento, levando por vezes a situações de stresse, depressão, baixa auto estima, apatia, exaustão e também sintomas físicos como aumento de sintomas cardiovasculares, e ao aparecimento ou agravamento de doenças músculo-esqueléticas (Terry e Jimieson, 1999, cit. in Esteves, 2013).

### **3.3.5. Ambiente e Equipamentos (Environment & equipment)**

Os aspetos físicos do ambiente de trabalho, como a temperatura, a humidade do ar, as vibrações, o ruído do local de trabalho, o espaço disponível para o trabalhador desempenhar a sua atividade, a privacidade que existe, podem também ser fatores de risco psicossocial para o trabalhador (Cunha, et al., 2007, cit. in Esteves, 2013).

Condições de trabalho deficientes afetam o trabalhador física e psicologicamente, estas condições englobam não só as referidas anteriormente mas também as condições das

máquinas e equipamentos de trabalho. Estes devem apresentar-se em bom estado de conservação e ser adaptados à natureza do trabalho e às características do trabalhador (Rego e Barbosa, 2012, cit. in Esteves, 2013).

Segundo a OIT (1984) a saúde física do trabalhador é mais afetada quando está exposto a um ambiente de trabalho que o desumaniza através da exposição a uma combinação de fatores físicos e psicológicos.

### **3.3.6. Cultura Organizacional e Função (Organizational culture & function)**

Através de vários estudos realizados com trabalhadores sobre a sua forma de ver as organizações onde trabalham, distinguem-se três aspetos diferentes da cultura e função organizacional: a organização como ambiente de trabalho, como ambiente de resolução de problemas e como ambiente de desenvolvimento.

Se o trabalhador considera a organização fraca nos aspetos atrás referidos há mais propensão à existência de ansiedade, depressão, maiores níveis de stresse. Enquanto que se a organização for considerada pelo trabalhador como forte nesses aspetos, a relação entre o stresse e o relato de sintomas de doença são atenuados (Leka et al, 2010, cit. in Esteves, 2013).

Os principais meios psicossociais do trabalho são a comunicação organizacional e interpessoal que são fundamentais à relação humana. Quando se verificam falhas na comunicação isso torna-se um fator de risco psicossocial para o trabalhador (Ramos, 2010, cit. in Esteves, 2013).

Aspetos relacionados com a cultura e a função na organização, afetam também o trabalhador, uma vez que são transmitidos pelos superiores hierárquicos, de acordo com os vários tipos de liderança e com a própria personalidade e comportamentos dessa chefia, a forma como comunica com os trabalhadores (Rego e Barbosa, 2012, cit. in Esteves, 2013).

### **3.3.7. Relações Interpessoais (Interpersonal relationships at work)**

As relações interpessoais no trabalho são de grande importância para o trabalhador, pois estão intimamente relacionadas com a adaptação e o seu reconhecimento no trabalho e

perante os colegas e superiores. Desta forma este tipo de relações tem grande influência na gestão da ansiedade, da depressão, em toda a carga psicossocial do trabalho, podendo servir como potenciadoras ou inibidoras destas situações (Ramos, 2010, cit. in Esteves, 2013).

Segundo Ross e Altmaier (1994), de entre as relações interpessoais podem distinguir-se três tipos: a relação com os colegas, a relação com os superiores e a relação com os subordinados.

A relação com os colegas de trabalho é muito importante na qualidade do ambiente de trabalho. Quando esta relação é fraca ou se degrada, passando a existir menos empatia no trabalho, o próprio trabalhador sente-se com a confiança mais em baixo, menos interessado no trabalho, podendo mesmo assumir essas situações como consequências das relações com os colegas (Ross e Altmaier, 1994, cit. in Esteves, 2013).

A relação do trabalhador com os superiores tem a ver com a personalidade do indivíduo que ocupa o cargo mais alto e com o estilo de liderança. O mais adequado para um bom ambiente de trabalho e para não potenciar a existência de riscos psicossociais é um estilo de liderança em que exista comunicação e abertura para troca de impressões e opiniões com os trabalhadores (Ross e Altmaier, 1994, cit. in Esteves, 2013).

A relação do indivíduo que ocupa um lugar hierárquico superior (chefia) com os subordinados pode ser, igualmente, causadora de problemas psicossociais, uma vez que tem de existir uma adaptação da chefia aos subordinados, de forma a motivá-los, a transmitir as normas e orientações sem causar impactos que sejam negativos para o bem-estar físico e especialmente psicológico e social dos trabalhadores (Ramos, 2010, cit. in Esteves, 2013).

As relações interpessoais no trabalho podem também representar riscos mais específicos para o trabalhador, como a violência, o assédio moral (mobbing) e sexual (Leymann, 1996, cit. in Esteves, 2013).

O assédio moral no trabalho tem tomado grandes proporções nos últimos tempos, este tipo de assédio consiste em comportamentos de exclusão social, rebaixamento do outro indivíduo no local de trabalho, pode ser protagonizada por um ou mais colegas de trabalho e normalmente é direto e sistemático contra outro indivíduo que esteja numa posição mais indefesa (Sabroso, 2010, cit. in Esteves, 2013).

A exposição prolongada e repetida aos fatores de risco psicossociais provoca alterações ao nível físico, psicológico e até social do trabalhador. No entanto não é só no trabalhador que se verificam consequências, a organização fica igualmente afetada, uma vez que há um empobrecimento da comunicação e das relações humanas e também uma diminuição da produtividade aliada ao descontentamento, falta de interesse do trabalhador no trabalho e até ao próprio absentismo no trabalho resultante de problemas psicossociais, como o stresse, depressão (Sabroso, 2010, cit. in Esteves, 2013).

### **3.3.8. Papel na Organização (Role in organisation)**

Outro fator que se pode apresentar como potencial de risco psicossocial é o papel que o trabalhador ocupa na organização. Neste aspeto os principais fatores de risco estão relacionados com a ambiguidade e o conflito de papéis, isto é, quando o trabalhador não tem bem definidas as suas responsabilidades e funções. O conflito de papéis ocorre quando o trabalhador não consegue conciliar o seu papel a nível profissional, de acordo com as várias tarefas que lhe são atribuídas e também a nível da relação profissional com a familiar (Ross e Altmaier, 1994, cit. in Esteves, 2013).

De acordo com Nelson e Quick (2003), podem diferenciar-se vários tipos de conflitos de papéis, podendo ser conflito interpapel, intrapapel e o de personalidade-papel. O conflito interpapel acontece quando existe contrariedade entre as exigências de dois papéis distintos pertencentes a um mesmo trabalhador, por exemplo entre um aspeto profissional e a vida pessoal. O conflito intrapapel existe quando entram em conflito as expectativas dentro de um mesmo papel, como é o caso de um trabalho rápido e ao mesmo tempo de qualidade. O conflito de personalidade-papel ocorre quando é esperado que o trabalhador tome certas atitudes, assuma determinado papel e isso vai contra os seus princípios e valores (Nelson e Quick, 2003, cit. in Esteves, 2013).

### **3.3.9. Desenvolvimento de carreira (Career development)**

Como o próprio nome indica este aspeto refere-se ao desenvolvimento esperado pelo trabalhador na carreira. Se existe falta de perspetivas relativamente ao desenvolvimento na carreira isso representa um motivo para o desânimo do trabalhador, conduzindo a outros problemas mais graves de âmbito psicossocial (Leka e Jain, 2010, cit. in Esteves, 2013).



O facto de não haver perspectivas de avanço na carreira, a sub-promoção ou o facto de o trabalhador sentir que foi promovido para funções acima das suas capacidades, a insegurança no trabalho podem conduzir a situações de desgaste psicossocial para o trabalhador (Leka e Jain, 2010, cit. in Esteves, 2013).

### **3.3.10. Equilíbrio Trabalho- Família (Home-work interface)**

A família e o trabalho estão interligados, uma vez que fazem parte da esfera que é a vida do trabalhador. Existe uma teoria que estabelece fronteiras entre o campo do trabalho e da família, de forma a explicar como é que o trabalhador pode gerir estes dois campos de forma equilibrada. Segundo a teoria de Clark, estes dois campos da vida do indivíduo são distintos mas influenciam-se reciprocamente. As fronteiras entre eles prendem-se com os horários (fronteiras temporais), o espaço físico do trabalho e a casa (fronteiras espaciais), os pensamentos, comportamentos e atitudes a ter em cada campo (fronteiras psicológicas) (Clark, 2000, cit. in esteves, 2013).

A gestão que tem de ser feita pelo trabalhador para manter o equilíbrio entre estes dois campos pode ser geradora de desequilíbrio psicossocial, ser uma fonte de stresse, de diminuição da autoestima, de insegurança, provocar o isolamento familiar e social.

Além dos fatores apresentados anteriormente, há autores que consideram existirem ainda outros. Por exemplo, a Agência Europeia de Saúde e Segurança no Trabalho (2007) considera que os fatores de risco emergentes que podem causar danos psicossociais são a insegurança no trabalho, através das novas formas de contratos de trabalho como os contratos de trabalho precários; riscos de segurança e saúde para trabalhadores mais velhos (envelhecimento da população ativa); aumento da carga e horário de trabalho; necessidade de um elevado equilíbrio emocional no local de trabalho; e a inexistência de equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.

Os riscos psicossociais são ainda hoje um grande desafio para os serviços de higiene e segurança no trabalho, pois são de difícil identificação e mensuração e é também difícil definir os impactos que têm nos trabalhadores (COPSOQ – Versão Portuguesa). No entanto os fatores de risco psicossocial não devem ser vistos apenas pelo impacto negativo que têm, uma vez que, alguns deles, quando presentes e controlados são



benéficos para os trabalhadores e para as organizações, como é o caso da elevada carga de trabalho que pode estimular os trabalhadores a darem o seu melhor.

Segundo dados da união europeia, existe uma grande percentagem de trabalhadores expostos a fatores de risco psicossociais no trabalho e as consequências disso refletem-se não só no trabalhador, mas na própria organização e na sociedade.

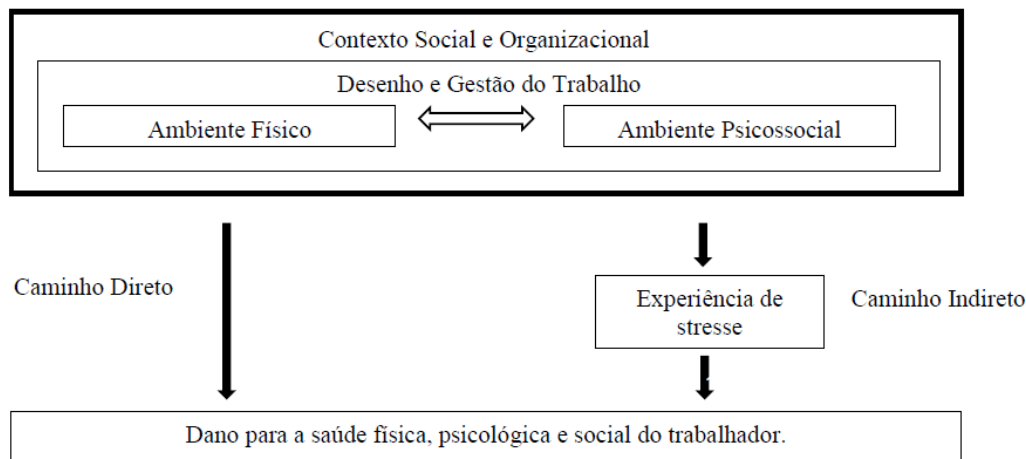
### **3.4. Consequências dos riscos psicossociais**

Os riscos psicossociais apresentam consequências para o trabalhador, para a organização, para a sociedade em geral, nomeadamente na economia nacional. Devendo por isso ser encarados e geridos com grande importância pelas equipas de segurança e saúde no trabalho.

No que diz respeito à organização, os efeitos são sentidos através do absentismo, do aumento de acidentes e lesões de trabalho, de trabalhadores que se apresentam doentes e/ou incapazes de trabalhar eficazmente, o que representa um baixo desempenho na organização de um modo geral. Estas situações acabam por levar a elevados tempos de baixa médica, a situações de reforma antecipada, o que se traduz num elevado custo para a organização e se repercute na economia nacional.

No trabalhador, as consequências dos riscos psicossociais podem manifestar-se de várias formas, interferindo a nível fisiológico, cognitivo, comportamental, emocional e social.

Segundo Cox, Griffiths e Rial-González (2000, cit in Leka & Jain, 2010) o impacto que a exposição aos riscos tem no trabalhador pode acontecer por duas vias, uma direta e uma indireta mediada pelo stresse.



Fonte: adaptado de Cox, Griffiths & Rial-González (2000), in Leka & Jain, 2010

**Figura 2. Vias de afetação dos riscos psicossociais no trabalhador**

De acordo com a ACT (2012), cerca de 8% dos trabalhadores portugueses confirmam problemas de saúde ligados ao trabalho que em mais de 48% dos casos afeta a vida diária e em cerca de 50% conduz ao absentismo. Cerca de 19% destes casos afirmam que esta afetação tem a ver com a saúde mental e 50% com a saúde física.

### **3.5. Gestão dos riscos psicossociais**

No que diz respeito à segurança no trabalho, nomeadamente com a Diretiva Quadro de Segurança e Saúde no Trabalho, tem havido a preocupação com a prevenção, gestão e correção dos riscos no local de trabalho. Esta diretiva estabelece que os empregadores estão obrigados a evitar os riscos a avaliar os que não podem ser evitados, combatendo-os na origem e planejar uma prevenção coerente. Tendo em conta a organização do trabalho, as técnicas utilizadas, as condições do trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais no trabalho.

A avaliação dos riscos é, de acordo com Coelho (2009):

*“ o processo dirigido a estimar a magnitude dos riscos que não tenha sido possível evitar, obtendo a informação necessária para que o empregador esteja em condições de tomar uma decisão apropriada sobre a necessidade de adotar medidas preventivas e, neste caso, sobre o tipo de medidas que devem ser adotadas”.*

O processo de avaliação de riscos passa por diversas fases:

- 1) **Análise de riscos:** identificação de perigos, estimação de perigos através do cálculo da probabilidade e das consequências da ocorrência do perigo. A análise de risco permite calcular a magnitude do risco.
- 2) **Valorização e riscos:** com o valor obtido na 1ª fase do processo, e comparando com os valores de risco tolerável, tem-se a tolerabilidade desse risco. Se o risco é considerado como intolerável, deve fazer-se um controlo desse risco. À avaliação de risco com o controlo do risco dá-se o nome de Gestão de Risco.

Deste modo, gestão de risco é o processo através do qual se identificam perigos e analisam riscos, gerindo os riscos e protegendo o trabalhador. A gestão de riscos consiste em várias fases, designadamente, identificação de perigos, avaliação dos riscos associados, aplicação de estratégias de controlo pertinentes, supervisão da eficácia das estratégias de controlo, reavaliação do risco e revisão das necessidades de informação e formação dos trabalhadores expostos ao perigo.

A gestão dos riscos deve fazer-se para todos os tipos de riscos presentes no local de trabalho. No que diz respeito a riscos psicossociais essa gestão representa um grande desafio para os serviços de segurança e saúde no trabalho, uma vez que implica que se perceba qual a sua influência na saúde dos trabalhadores, qual a abordagem mais eficaz a esse tema e de que forma se pode intervir nas situações para criar condições que permitam a sua gestão e melhorar a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

O processo de gestão de riscos psicossociais, de acordo com o ESENER (2010), depara-se com alguns obstáculos como a falta de recursos, de orientação e de apoio técnico, sendo por isso crucial aumentar a sensibilização relativamente a este tipo de riscos e aumentar a prestação de apoio e de orientação à prevenção.

### **3.6. Contributo das organizações na prevenção dos riscos psicossociais (internacionais e nacionais)**

#### **3.6.1. Contributo das Organizações Internacionais, Europeias na Prevenção dos Riscos Psicossociais**

A OMS e OIT têm trabalhado muito no âmbito da sensibilização e prevenção dos riscos psicossociais. De acordo com estudos da OIT, este tipo de riscos estão ligados ao mundo do trabalho e com os problemas atuais que nele existem (OIT, 2010). O relatório da OMS de 2004 demonstra que nos países industrializados, mais de 50% dos trabalhadores se queixam de stresse ocupacional.

A European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), foi criada em 1975, em Dublin e tem como objetivo principal, contribuir para a melhoria das condições de trabalho. Esta organização, com vista a fornecer informações aos decisores políticos europeus sobre as condições de vida e de trabalho, elaborou, em 1990, o questionário European Working Conditions Surveys (EWCS), que permite analisar as tendências do mundo do trabalho para o futuro. Dos resultados obtidos salientam-se alguns fatores psicossociais que têm um maior impacto negativo na saúde e bem-estar do trabalhador, nomeadamente, exigências elevadas, a intensidade de trabalho, as exigências a nível emocional, a falta de autonomia, os conflitos éticos, as fracas relações sociais e a insegurança.

A Occupational Safety and Health Administration (EU-OSHA) foi criada em 1996, em Bilbao e tem como objetivo prestar informações técnicas, científicas e económicas disponíveis nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

O ESENER é também um questionário, que se aplica aos representantes das organizações e questiona a forma como os riscos são geridos nos locais de trabalho (ESENER, 2010). Dos resultados da aplicação deste questionário em 2009, é possível comparar os países do sul da Europa (com exceção da Espanha), os novos Estados-membros, a Irlanda, Reino Unido, países baixos e países escandinavos, que têm vindo demonstrar a sensibilização, conhecimento e tradição de Segurança e Saúde no Trabalho (ESENER, 2010).

### **3.6.2. Contributo das Organizações Nacionais na Prevenção dos Riscos Psicossociais**

Em Portugal, a ACT e a Rede de Investigação Sobre as Condições de Trabalho (RICOT) contribuem para a promoção e prevenção de riscos psicossociais. A RICOT é um organismo especializado que acompanha a evolução das condições de trabalho e que tenta colmatar as falhas existentes.

Em 2012 decorreu uma campanha desenvolvida pela ACT direcionada para o setor da saúde, com o objetivo de promover a avaliação dos riscos psicossociais nos locais de trabalho.

A União Geral de Trabalhadores (UGT) contribuiu para a divulgação dos dados europeus relativos ao nosso país, que revelaram a ausência de conhecimentos por parte dos empregadores no que diz respeito à gestão preventiva dos riscos psicossociais. As principais preocupações dos empregadores são a pressão do tempo, a má comunicação entre a direção e os trabalhadores, e a fraca cooperação entre os colegas, no entanto, um número significativo de empresas declara que os riscos psicossociais não constituem um problema para a empresa.

### **3.7. Psicologia da Saúde Ocupacional e os riscos psicossociais**

A Psicologia da Saúde Ocupacional é o ramo da psicologia que estuda a qualidade de vida no trabalho, a promoção da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores. Este ramo da psicologia tem vindo a crescer nos últimos anos, devido ao desenvolvimento e aprofundamento das questões relacionadas com os riscos psicossociais (Seabra, 2008).

Neste campo da saúde ocupacional podem coexistir diversos profissionais, como psicólogos, sociólogos, administradores, economistas, no entanto e devido à interligação das situações é difícil definir o campo de intervenção de cada um. O ideal nesta situação é poder existir uma equipa multidisciplinar em que cada profissional contribui para a resolução dos problemas e para a melhoria da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores.

A vida do trabalhador é composta por vários aspetos que interagem entre si. O trabalho é um aspeto bastante importante pois representa a sua forma de sustento (económico), promove o relacionamento interpessoal (social), e incita à realização pessoal e profissional (psicológico), tendo por isso grande influência na vida do trabalhador.

A relação trabalhador/organização é uma rede complexa, influenciada por inúmeros fatores relacionados com o trabalho e as características do próprio trabalhador.

Das características do trabalhador é importante realçar o género, a idade, a cultura, o significado que este atribui ao trabalho. Quanto à organização salienta-se a relevância do contexto organizacional, características e conteúdos da atividade laboral.

Com vista à investigação e avaliação destes aspetos torna-se fundamental o desenvolvimento e crescimento da Psicologia da Saúde Ocupacional, através da investigação, avaliação e intervenção no mundo do trabalho, visto que o seu principal

objetivo deve ser a prevenção de doença e promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores nos locais de trabalho. A psicologia da Saúde Ocupacional, através de investigação de modelos explicativos e preditivos do equilíbrio e bem-estar na dinâmica trabalhador/organização deve promover a implementação destes modelos favorecendo o crescimento das organizações, através de ações que desenvolvem variáveis positivas do trabalho, como o Engagement, Qualidade de Vida, Motivação e Mecanismos de Coping (Seabra, 2008).

O Coaching é uma ferramenta que quando utilizada com os trabalhadores conduz a uma mudança positiva, de bem-estar e de rendimento máximo, traduzindo-se numa superação pessoal e profissional.

Esta ferramenta tem sido muito utilizada nas últimas décadas, em Espanha, explicando como se pode desenvolver o potencial humano e das organizações nas várias áreas profissionais.

O objetivo principal do Coaching é proporcionar um processo de desenvolvimento interpessoal cuja principal meta é desenvolver conhecimentos e comportamentos adaptativos, preditores do sucesso e da produtividade das organizações.

Nos nossos dias, são muitas as exigências colocadas sobre os trabalhadores, desde a preparação e planeamento de tarefas, o trabalho em equipas multidisciplinares, a constante necessidade de atualização de conhecimentos, capacidades e competências. A estas exigências podemos acrescentar ainda as relacionadas com o foro biopsicossocial, como as competências de personalidade e de relacionamento.

O Coaching fornece aos trabalhadores competências que ajudam a uma melhor ambiente de trabalho e a que o trabalhador possa disfrutar e sentir-se bem no trabalho, nomeadamente a saber ouvir, investir na profissão, motivação, atitude mental positiva perante o trabalho, flexibilidade, segurança, paciência, consistência, coerência, pro-atividade, comunicação, escuta ativa e autoconfiança.

## **4. Capacidade para o Trabalho**

### **4.1. Conceito de capacidade para o trabalho**

De forma a entender o conceito de capacidade para o trabalho, pode começar-se por perceber o conceito de incapacidade. Incapacidade é não ser capaz de realizar uma tarefa, incapacidade para o trabalho é não ser capaz de realizar a tarefa proposta, a sua atividade, é um desvio entre o que é esperado e o que realmente é realizado, entre as exigências do trabalho e as capacidades do trabalhador.

O conceito de capacidade para o trabalho é complexo e multidimensional.

A capacidade para o trabalho é a qualidade com que o trabalhador realiza as suas tarefas, a aptidão ou talento que ele apresenta, está relacionada com a saúde física e mental do trabalhador e tem a ver também com condições da própria organização, aspetos organizacionais e a satisfação do trabalhador com o trabalho.

Segundo Sell (2002) a capacidade para o trabalho expressa “um conjunto de precondições físicas, mentais e psicoemocionais de que o trabalhador dispõe e que são necessárias para a execução de tarefas de trabalho”.

Desta forma, deve existir sempre uma busca incessante pelo equilíbrio destas duas realidades, as exigências do trabalho e os fatores que causam perturbação ao trabalhador, com vista a otimizar a sua eficiência e capacidade para o trabalho.

A capacidade para o trabalho tem sofrido algumas alterações acompanhando as que acontecem no mundo do trabalho, como o aumento das exigências para com os trabalhadores, a necessidade de elaborar estratégias para prolongar o tempo de trabalho para os trabalhadores mais velhos e também devido às alterações demográficas da sociedade.

Não é possível, apenas com um instrumento medir a capacidade para o trabalho, visto ser multifatorial, sendo importante a perceção do trabalhador quanto à sua capacidade para o trabalho (Cotrim T., 2008). Conceptualmente, pode definir-se capacidade para o trabalho como “em que medida o trabalhador se sente capaz, no futuro próximo para trabalhar, tendo em conta as exigências do trabalho, a sua saúde e recursos mentais”.

A capacidade para o trabalho resulta da inter-relação dos recursos do trabalhador em relação ao seu trabalho e diversos fatores que interagem entre si, designadamente:

fatores sociodemográficos, estilo de vida, estado de saúde, processo de envelhecimento e exigências do trabalho.

#### **4.2. Idade e capacidade para o trabalho**

Em Portugal, o perfil demográfico aponta para o crescimento da população idosa, causando uma diminuição na razão entre a população ativa e inativa. Conjuntamente, a situação política e económica do país e as dificuldades do mercado de trabalho têm levado ao aumento da idade da reforma e muitas vezes à diminuição das condições de trabalho, o que contribui para a diminuição da capacidade para o trabalho da população.

A idade da reforma, neste momento, em Portugal é 65 anos. Em 2005, a idade média da reforma para a população portuguesa foi de 63,1 anos, sendo que este valor foi ligeiramente superior à idade média da reforma na Europa que foi 60,7 anos. Também de acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2008), o Índice de envelhecimento é acentuado e tem aumentado ao longo dos últimos anos, mostrando o envelhecimento da população em idade ativa.

Com o passar do tempo, o organismo humano vai apresentando alterações e sinais de envelhecimento. Este envelhecimento reflete-se não só a nível cronológico, mas também a nível biopsicológico, através de perdas de memória, diminuição das capacidades motoras, de visão e audição e também diminuição da motivação.

No que diz respeito às capacidades cognitivas, perceção, atenção, raciocínio, conhecimentos, existem algumas divergências de opiniões. Pelos motivos atrás mencionados referentes ao envelhecimento físico e biopsicológico advém uma desvalorização do trabalhador mais velho, no entanto pensando na experiência nas situações de trabalho e na grande bagagem de conhecimento, reconhece-se que estes trabalhadores mais velhos são essenciais para o dinamismo socioeconómico da organização.

O conceito de *Work Ability* (capacidade para o trabalho) surgiu tendo em conta que este conceito resulta da relação entre múltiplas variáveis, capacidades físicas, mentais e sociais do trabalhador em relação às exigências do trabalho, da comunidade, da organização e do próprio ambiente de trabalho.



As exigências do trabalho originam um desgaste no trabalhador que desencadeia respostas fisiológicas, psicológicas e comportamentais com possibilidade de diminuição da capacidade para o trabalho e de desenvolvimento de doenças relacionadas com o trabalho. No entanto, as exigências também podem ser positivas, promovendo e protegendo a saúde e a capacidade para o trabalho, qualquer que seja a idade do trabalhador.

Vários autores referem que a capacidade funcional dos trabalhadores com mais de 45 anos decresce em média 1,5% por ano (WH, 1993; Campanelli, 1990; Thompson, 1990). De acordo com um trabalho de revisão de literatura sobre a capacidade do trabalho baseado no WAI (*Work Ability Index*), verificou-se que o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) diminui mais acentuadamente após os 45 anos, podendo estar este facto associado ao envelhecimento cronológico e biopsicológico do trabalhador.

Através dos vários estudos realizados nesta temática, foi elaborado um modelo para a manutenção da capacidade para o trabalho que tem por base a melhoria das condições de trabalho e da organização e ambiente psicossocial do trabalho, a promoção da saúde e dos recursos individuais e desenvolvimento de competências profissionais.

Segundo Ilmarinen e Tuomi (2005, cit. por Cotrim T., 2008) o declínio do ICT pode ser visto como um reflexo de uma deficiente adequação do trabalho e não só como um declínio dos recursos individuais.

Para Tuomi (1997) a capacidade para o trabalho está na origem do bem-estar do trabalhador e não permanece constante, nem satisfatória ao longo da vida. Alguns estudos nesta área revelam que a diminuição de movimentos repetitivos no trabalho, o aumento da atividade física nas horas de lazer e melhores atitudes por parte do supervisor, melhoram a capacidade para o trabalho. Enquanto que a falta de reconhecimento e estima, condições de trabalho inadequadas, tempo de trabalho prolongado e vida sedentária diminuem a capacidade para o trabalho. Na maioria dos casos, se não forem tomadas medidas, na maioria dos trabalhadores ocorre um declínio da capacidade de trabalho com o envelhecimento.

Uma boa capacidade para o trabalho traz benefícios para o trabalhador e para a organização, aumentando a produtividade e promovendo o bem-estar do trabalhador.

As características do trabalhador ao longo do processo de envelhecimento devem ser tidas em conta e o processo de trabalho deve ser adaptado sempre que seja necessário de forma a promover o bem-estar do trabalhador e a produtividade.

Ilmarinen (2001) defende que os supervisores devem receber formação e estar preparados para a gestão do trabalho para trabalhadores mais velhos, nomeadamente através da implementação de medidas ergonómicas, exercício físico no local de trabalho e formação adequada em novas tecnologias.

Promover a capacidade para o trabalho é uma forma de diminuir a incapacidade e reforma precoces.

Segundo a OMS (1993) “...trabalhador em envelhecimento...”, no âmbito da saúde ocupacional, é o indivíduo com mais de 45 anos, visto que a partir desta idade ocorre uma diminuição de algumas capacidades funcionais necessárias à execução de determinadas tarefas, havendo necessidade de adotar medidas para melhorar a capacidade para o trabalho.

### **4.3. Promoção da capacidade para o trabalho**

A capacidade para o trabalho está relacionada com a condição de saúde dos trabalhadores e com o seu contexto profissional. Para manter uma boa capacidade para o trabalho é importante manter um bom funcionamento das condições de vida, uma qualidade de vida favorável, o que leva ao aumento da produtividade e por sua vez diminui o abandono do trabalho numa idade mais avançada, reduzindo custos sociais e económicos para o trabalhador e para a sociedade.

A promoção da capacidade para o trabalho assume, cada vez maior importância, uma vez que tem como finalidades melhorar as condições, o ambiente e a organização do trabalho e ao mesmo tempo promover a saúde e competência profissional dos trabalhadores.

As vantagens da aposta na promoção da capacidade para o trabalho são sentidas a vários níveis: no trabalhador, na organização e na sociedade em geral. As vantagens mais reconhecidas são o aumento da produtividade, como resultado da melhoria da capacidade para o trabalho, o aumento da eficiência no trabalho e no tempo efetivo de trabalho e a redução do absentismo.

As ações de promoção realizadas no período de 1998 a 2001, segundo as avaliações do *Finnish National Programme for Ageing Workers*, traduziram-se em melhorias no ambiente e organização do trabalho, na competência profissional e no apoio à saúde e recursos pessoais dos trabalhadores.

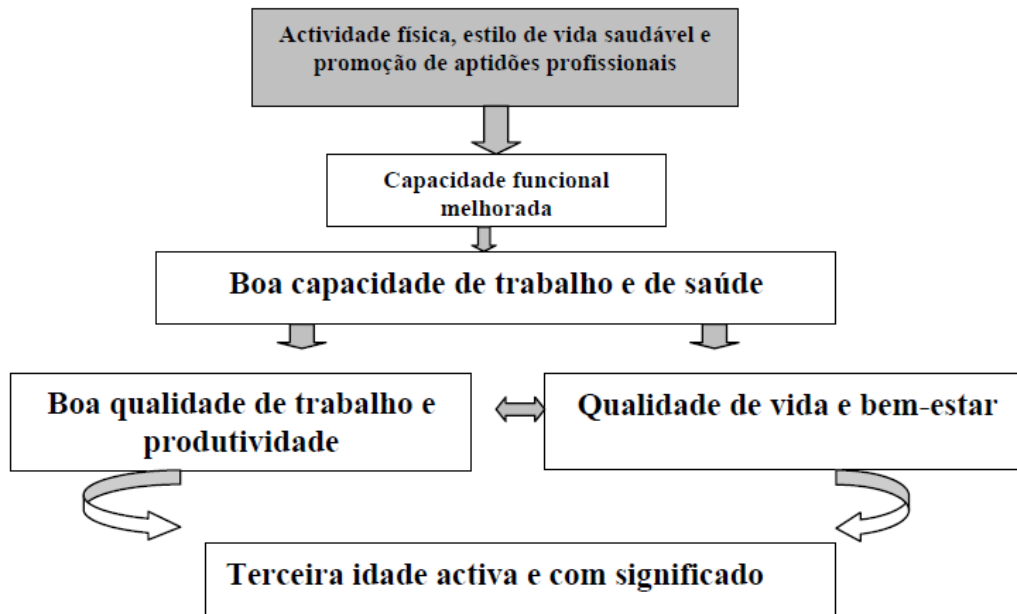


Figura 3. Esquema dos efeitos da promoção da capacidade para o trabalho (Adaptado de Silva et al., 2001:31)

#### 4.4. Capacidade para trabalho e fatores sociodemográficos

A capacidade para o trabalho está intimamente relacionada com alguns fatores sócio demográficos, nomeadamente o género, as condições socioeconómicas, o nível educacional e a competência profissional, a idade, o estado civil, o estilo de vida do trabalhador.

Relativamente à relação entre o género e a capacidade para o trabalho, alguns estudos mostram que, em média, os homens apresentam valores de ICT mais elevados que as mulheres.

Estudos realizados na Finlândia, por Perkio-Makela (2000) e no Brasil, por Bellusci (2003) e Walsh (2004) mostram que o género feminino tem maior risco para a diminuição da capacidade para o trabalho, sendo que este facto se deve ao facto de as mulheres estarem sujeitas a piores condições de trabalho e salariais e também a uma maior carga de trabalho, uma vez que exercem uma dupla jornada de trabalho (no emprego e em casa).

As condições socioeconómicas são bastante importantes na determinação da saúde e isso consequentemente reflete-se na capacidade para o trabalho. Esta relação não é muito linear, uma vez que é influenciada por vários aspetos, como fatores intrínsecos do próprio trabalho, condições de vida do trabalhador e hábitos de saúde.

Segundo Pohjonen (1999) e Ilmarinen (2002), o nível educacional e a competência profissional são também considerados fatores associados à capacidade para o trabalho, podendo esta ser promovida, através do aumento da competência, de habilidades e conhecimentos que o trabalhador possui para desempenhar as suas tarefas, em especial em tarefas que exigem maiores habilidades cognitivas e psicológicas. Tuomi et al. (2001) verificou que a capacidade para o trabalho é bastante influenciada positivamente pelo hábito de estudo dos trabalhadores, pela possibilidade de desenvolver e influenciar o trabalho.

#### **4.5. Capacidade para Trabalho e Saúde do Trabalhador**

A capacidade para o trabalho é fortemente influenciada pela condição de saúde do trabalhador.

A saúde tem sido avaliada, em estudos de relação com a capacidade para o trabalho, através de indicadores de capacidade funcional, de quantidade e tipo de doenças físicas e mentais medicamente diagnosticadas e também através da perceção do estado geral de saúde.

Para existir uma boa qualidade de saúde é essencial o trabalhador apresentar boa capacidade funcional. Os componentes da capacidade funcional que mais afetam a condição física do trabalhador são a capacidade cardiorrespiratória e o funcionamento músculo-esquelético.

Estudos do FIOH, desenvolvidos por Nygård (1991) investigaram a relação entre a capacidade física e a capacidade para o trabalho. Através do consumo de oxigénio e da frequência cardíaca, indicadores da capacidade cardiorrespiratória e através de testes de resistência e flexibilidade músculo-esquelética é possível avaliar a capacidade física do trabalhador. A capacidade mental do trabalhador é passível de avaliar através das funções visuais, verbais, motoras, da memória e do raciocínio. Os resultados dos estudos desenvolvidos nesta área demonstraram que existe uma associação significativa,

embora com correlações não muito altas, entre a capacidade para o trabalho e a resistência músculo-esquelética e com a velocidade visual.

Com os estudos do FIOH foi possível inferir que as medidas objetivas da capacidade física são importantes, contudo não se podem tomar decisões acerca da capacidade para o trabalho apenas com base nestas medidas. Relativamente à saúde mental concluiu-se que esta é menos correlacionada com a capacidade para o trabalho relativamente à saúde física (a avaliação da capacidade para o trabalho reflete principalmente características físicas) e é considerada mais relevante no trabalho com elevadas exigências mentais.

#### **4.6. Capacidade para trabalho de acordo com o próprio trabalho**

A capacidade para o trabalho é influenciada pelas exigências físicas e mentais do próprio trabalho. Quando os recursos do trabalhador não são adequados para responder a essas exigências podem desencadear-se respostas fisiológicas com efeitos negativos na capacidade de trabalho.

O trabalho tem sido alvo de diversos estudos sob vários aspetos, nomeadamente, o conteúdo do trabalho (predominância de exigências físicas ou mentais), as condições de trabalho, os fatores psicossociais e/ou organização do trabalho e a satisfação no trabalho.

Quando se faz referência às condições de trabalho englobam-se as condições físicas, químicas e biológicas do ambiente de trabalho que influenciam as condições físicas do trabalhador.

As condições físicas que podem favorecer cargas físicas inadequadas são o trabalho muscular estático, o uso de força muscular, o levantamento e transporte de pesos, o esforço intenso e repentino, os movimentos repetitivos, as posturas inadequadas (como por exemplo, a flexão e torção em simultâneo), o risco de acidentes, as condições da atmosfera de trabalho (temperatura alta ou baixa, o ruído, a higiene do local de trabalho e humidade) e as ferramentas e equipamentos de trabalho inadequados.

Os fatores psicossociais englobam uma grande variedade de condições e um amplo número de fatores, a interação desses elementos tem impacto na condição de saúde do trabalhador e no desempenho no trabalho.

Existem vários fatores psicossociais que podem traduzir-se em cargas mentais inadequadas para o trabalhador, nomeadamente, o conflito de papéis, o conflito com chefias, o tipo de atitude da chefia, a falta de liberdade no trabalho, a pressão de tempo, a jornada e turnos de trabalho, o medo de errar ou falhar, o volume de trabalho, a restrição no uso de habilidades e conhecimentos, a limitação no controle sobre o próprio trabalho, o nível de responsabilidade, a limitação no desenvolvimento profissional, a falta de reconhecimento e de valorização, a monotonia e conteúdo do trabalho.

Num estudo desenvolvido por Tuomi et al., em 1997, foi possível concluir que a análise de forma conjunta de variáveis referentes ao estilo de vida e ao próprio trabalho demonstra que os fatores que melhor explicam o aumento do nível da capacidade para o trabalho são: a melhoria das atitudes por parte da chefia, a diminuição dos movimentos repetitivos no trabalho e o aumento da atividade física vigorosa do trabalhador nos tempos livres. Pelo contrário, os fatores que demonstram a deterioração da qualidade e capacidade para o trabalho são a diminuição no reconhecimento e valorização do trabalho desenvolvido pelo trabalhador, a deterioração física do posto de trabalho, o aumento do tempo de trabalho na posição em pé e a diminuição da atividade física vigorosa nos tempos livres.

Também Pohjonen, em 2001, desenvolveu um estudo com mulheres que prestavam cuidados de saúde ao domicílio com elevadas exigências físicas. Nesse estudo apurou a existência de condições desfavoráveis ergonomicamente, designadamente posturas inadequadas, transporte manual de cargas, uso de força e movimentos ou deambulação frequente, estes são os principais fatores identificados como conducentes a uma diminuição da capacidade para o trabalho.

Por outro lado, com base neste mesmo estudo foi possível inferir que existem também condições que influenciam positivamente a capacidade para o trabalho, como a possibilidade de controlo sobre o trabalho e o suporte e as atitudes satisfatórias de liderança. Desta forma, foi possível concluir que as ações de promoção da capacidade para o trabalho se devem centrar na melhoria das condições, no ambiente e na comunidade de trabalho.

De acordo com Tuomi et al. (2001), as variáveis referentes às condições de trabalho são os fatores que melhor explicam a capacidade para o trabalho, seguindo-se as variáveis referentes à comunidade e organização do trabalho.

Segundo Bellusci (2003), o ritmo de trabalho, o uso do tempo no trabalho, o planeamento de pausas e de férias, bem como a impossibilidade de interação com os colegas de trabalho durante o desenvolvimento das tarefas são os principais fatores de risco para a capacidade para o trabalho.

O tempo de trabalho é bastante importante para a capacidade para o trabalho, sendo que quanto mais tempo o trabalhador está exposto às exigências do trabalho, maior poderá ser o envelhecimento funcional, podendo também o tempo de trabalho estar relacionado com o envelhecimento cronológico.

A satisfação no trabalho também é um estado emocional agradável resultante da avaliação que o trabalhador faz do seu trabalho. Este aspeto pode estar associado à capacidade para o trabalho, caso o trabalhador se sinta satisfeito com o trabalho este apresenta maior capacidade para o trabalho. De acordo com Pohjonen (1999) a satisfação com os aspetos psicossociais é muito importante para uma boa capacidade para o trabalho, nomeadamente a satisfação com o planeamento, o conteúdo do trabalho, a utilização das capacidades, a variedade no trabalho e o suporte social.

A fim de conhecer o papel dos diversos fatores na promoção e manutenção da capacidade para o trabalho, Ilmarinen et al., estudaram um conjunto de trabalhadores finlandeses em 2000 e 2001. Desse estudo foi possível concluir que as condições psicofísicas de saúde e o desgaste mental resultantes de fatores do ambiente de trabalho são os indicadores que explicam melhor o ICT. As características individuais, competência, valores, atitudes, padrões familiares e de sociabilidade foram considerados como menos significativos e a sua importância diminui com a idade.

A atividade profissional influencia o organismo do trabalhador, de acordo com a forma como este exerce as suas funções, refletindo-se no processo de envelhecimento do trabalhador. O trabalho realizado em condições ambientais desfavoráveis ou de forma incorreta pode acelerar ou agravar o envelhecimento, tornando-o patológico e com sérias repercussões sobre a capacidade para o trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores.

## **Parte II – Metodologia**



## **Cap. III Material e Métodos**

### **1. Tipo de estudo**

O estudo considera-se de nível II, ou seja, descritivo-correlacional, que permite “explorar e determinar a existência de relações entre variáveis” (Fortin, 1999).

Relativamente ao tipo de coorte classifica-se como transversal, pois foca “um único grupo representativo da população em estudo, e os dados são recolhidos num único momento” (Fortin, 1999).

### **2. População e Amostra**

De acordo com Fortin (1999), população é um conjunto de elementos que se pode agrupar por apresentar características comuns entre si. Estes elementos são a base da população e podem ser, por exemplo, pessoas, grupos de pessoas ou organizações.

A população-alvo são os elementos que cumprem os requisitos previamente estabelecidos pelo investigador e para os quais ele deseja fazer generalizações (Fortin, 1999).

Segundo Fortin (1999), a amostra é “um subconjunto de uma população” e é utilizado pelo investigador para descrever ou generalizar as suas conclusões.

A população alvo deste estudo são os habitantes na localidade de Outil que se inserem na população ativa empregada.

A localidade de Outil situa-se no sudeste do concelho de Cantanhede, a 93 metros de altitude e a uma distância de cerca de 4km da cidade de Cantanhede.

Até 2013, a localidade de Outil era sede da freguesia de Outil, que era constituída pelas localidades de Outil e Vila Nova. Depois desta data houve a união de freguesias e a localidade de Outil passou a fazer parte da União das Freguesias de Portunhos e Outil.

Não se sabe ao certo a data da fundação de Outil, no entanto existem vestígios arqueológicos que sugerem que esta localidade tenha sido habitada por romanos, nomeadamente a existência de uma fonte de estilo romano e as ruínas de um castelo.

Na localidade de Outil predominam as terras de lavoura e os seus habitantes dedicam-se ao cultivo agrícola (milho, azeite, aveia e fruta), outra parte da população trabalha nas cidades próximas, especialmente Cantanhede e Coimbra.

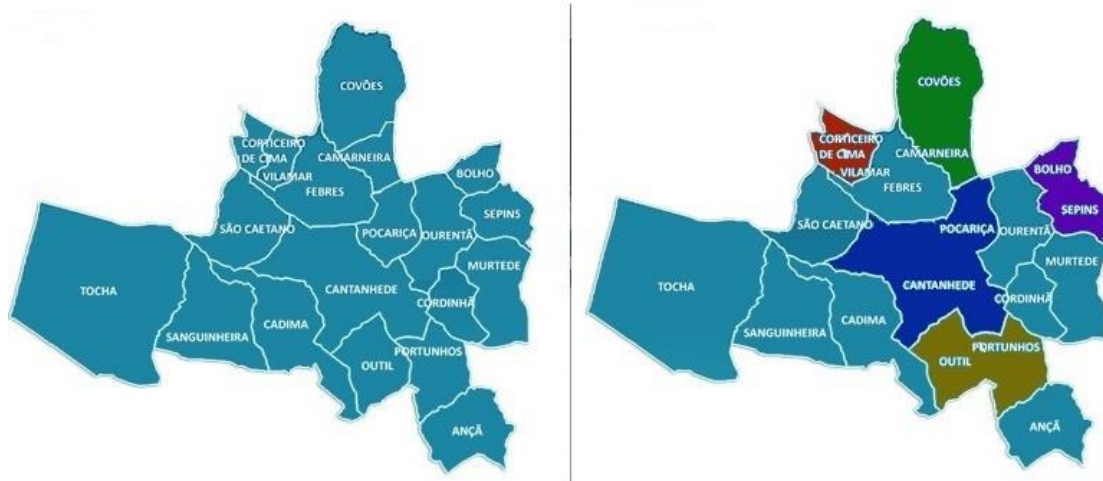


Figura 4. Mapa concelho de Cantanhede antes e depois da união de freguesias

A amostra foi constituída por 140 indivíduos pertencentes à população ativa empregada residente na localidade de Outil.

De acordo com as definições utilizadas pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) para o Censo 2011, população ativa é:

*“o conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados).”*

Nesta definição tem-se em conta uma idade mínima de 12 anos, não se limitando a idade máxima.

A amostra define-se por uma amostra do tipo não probabilística “a amostragem não probabilística é um procedimento de seleção segundo o qual cada elemento da população não tem uma probabilidade igual de ser escolhido para formar a amostra” (Fortin, 1999).

A técnica de amostragem é de conveniência e acidental, “segundo o método de amostragem acidental os sujeitos são incluídos no estudo à medida que estes se apresentam num local preciso”.

### **3. Metodologia e instrumentos de recolha de dados**

Este estudo desenvolveu-se em várias fases, inicialmente foi escolhido o tema e foi elaborada a proposta do projeto de dissertação e orientação científica, em que houve uma primeira formalização do tema, definição do material e métodos a utilizar no estudo e uma organização prévia do mesmo. Esta proposta foi posteriormente aprovada pelo Coordenador do Gabinete de Estudos Avançados e pela Comissão de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.

A investigação propriamente dita, o desenvolvimento do projeto, englobando o período da recolha de dados, decorreu nos meses de Junho e Julho do ano de 2014 e o tratamento de dados nos meses seguintes.

Os instrumentos de recolha de dados utilizados neste estudo foram dois questionários já desenvolvidos para outros estudos, o "Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSQ" - versão média (traduzido para português) e o Questionário de Avaliação do Índice Capacidade para Trabalho (ICT).

Neste sentido, foi necessário contactar os proprietários originais/intelectuais destes instrumentos nas respetivas versões portuguesas e solicitar que facultassem os questionários e autorizassem a sua utilização.

Feito o contacto e autorizada a utilização dos questionários acima referidos, os mesmos foram autoadministrados, entregues “porta-a-porta” pelos trabalhadores que residem na localidade de Outil, tendo sido recolhidos à posteriori.

Segundo, Fortin (1999), “num estudo descritivo (nível II), o investigador descreve os fatores ou variáveis e deteta relações entre estas variáveis ou fatores. Escolherá, por conseguinte, métodos de colheita de dados mais estruturados, tais como, o questionário, as observações e as entrevistas estruturadas ou semiestruturadas.”

Os dados obtidos são inseridos e tratados estatisticamente através de *software* adequado para posteriormente serem analisados.

### **3.1. Aplicação do Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ (tradução para Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa)**

O COPSOQ é um questionário criado com o objetivo de avaliar os fatores psicossociais, foi validado no ano 2000 por Kirstensen e Borg e pelo Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen. Surgiu para tentar explicar o stresse como consequência das elevadas exigências no trabalho e de um baixo apoio social, seguindo um conceito multidimensional destinado a englobar as necessidades presentes no conceito de “stresse no trabalho” (Kristensen et al., 2005).

O COPSOQ reúne consenso internacional no que diz respeito à sua validade, modernidade e compreensibilidade na avaliação de várias dimensões psicossociais inerentes ao trabalho.

Este instrumento foi reformulado em 2007 (COPSOQ II) existindo atualmente três versões distintas: versão curta, versão média e versão longa. A versão curta e a versão média foram desenvolvidas a partir da versão longa.

Cada uma destas versões destina-se mais evidentemente a um fim, a versão curta, que compreende 23 dimensões e 40 perguntas, está mais direcionada para a autoavaliação dos trabalhadores ou para a aplicação em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores.

A versão média engloba 28 dimensões e 87 perguntas e é utilizada por profissionais de saúde ocupacional em avaliações de riscos, planificação e inspeção. A versão longa aborda 41 dimensões e 128 perguntas e é usada para fins de investigação.

As três versões apresentam a maior diversidade possível de dimensões psicossociais de forma a medirem indicadores de exposição e indicadores do seu efeito (saúde, satisfação e stress) (Kristensen et al., 2005).

O COPSOQ pode ser utilizado em qualquer tipo de trabalho, daí também a escolha deste instrumento para este estudo, uma vez que os participantes se inserem em diferentes áreas profissionais.

Permite identificar os riscos psicossociais, obtendo valores ao nível da população ativa, por setores sociodemográficos e por setores profissionais, tornando possível a comparação entre os valores obtidos e os valores de referência nacionais.

É essencial definir o que se pretende com a aplicação deste questionário, adaptando o questionário e os seus resultados à realidade em questão. Sendo que não devem ser adicionadas novas questões ao questionário original. Os valores obtidos são importantes para identificação de potenciais áreas de risco e para o estabelecimento de prioridades na atuação no que diz respeito à organização do trabalho.

Este instrumento é individual, de resposta anónima e deve garantir-se a confidencialidade da informação. Neste estudo, foram acautelados estes três requisitos, sendo que os dados foram tratados de forma a proteger as informações e dados pessoais constantes dos questionários.

### **3.1.1. COPSQ - Versão Portuguesa**

A versão portuguesa do COPSQ comporta também as três versões, que foram desenvolvidas a partir da versão longa original. Esta versão foi cedida diretamente pelos autores para adaptação à população portuguesa, fez-se a tradução e efetuou-se um estudo piloto. De acordo com os resultados obtidos neste estudo (aplicação do questionário, entrevistas estruturadas) houve necessidade de construir a versão média adaptada à população portuguesa.

A versão média é a mais indicada para utilização pela saúde ocupacional, uma vez que apresenta uma identificação mais completa de dimensões psicossociais e não é muito longa, foi a versão utilizada para obtenção dos valores de referência para a população ativa portuguesa e é também a versão mais utilizada em estudos internacionais, o que permite uma comparação mais acessível entre estudos nacionais e internacionais.

Também neste estudo se decidiu utilizar a versão média, uma vez que esta versão inclui as dimensões com evidência epidemiológica de relação com a saúde e sendo que os questionários iriam ser entregues à população de um modo geral (com diferentes graus de escolaridade e capacidades cognitivas) procurou-se obter o maior número possível de questionários respondidos, esta versão não é muito longa e é de fácil interpretação daquilo que se pretende. Teve-se também em atenção que os valores de referência nacionais foram obtidos através desta versão.

Em qualquer uma das versões as questões são avaliadas numa escala tipo Likert de 5 pontos, sendo estes: 1 – Nunca/ quase nunca; 2 – Raramente; 3 – Às vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Sempre; ou 1 – Nada/ quase nada; 2 – Um pouco; 3 – Moderadamente; - 4 – Muito; 5 – Extremamente.

Na versão portuguesa cada item é cotado de 1 a 5 pontos, no sentido direto ao da resposta assinalada, com exceção da questão 42 e 45 (na versão média), uma vez que estes assumem um sentido conceptual inverso aos restantes itens. Desta forma, se o participante assinalar na questão 42, a resposta 2 (raramente) devem considerar-se 4 pontos.

Os resultados deste questionário devem ser analisados fator a fator, devendo ser calculadas as médias dos itens de cada fator, assumindo a interpretação desse valor sentidos distintos de acordo com o fator em causa. Ou seja, para um fator, por exemplo, Possibilidades de desenvolvimento, o valor 4 (Frequente ou Muito) é uma exposição favorável para a saúde, enquanto que esse mesmo valor para a Insegurança Laboral representa uma situação de risco para a saúde.

A média obtida para cada fator deve posteriormente ser comparada aos valores de referência para a população portuguesa. Pode também analisar-se a média em tercis, dividindo a amplitude de cotação dos itens de cada subescala (1 a 5), em três partes iguais (pontos de corte: 2,33 e 3,66). Este tipo de divisão assume uma simbologia de semáforo, relativamente ao impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa. Verde representa uma situação favorável para a saúde, o amarelo uma situação intermédia e o vermelho uma situação de risco para a saúde.

Os vários fatores podem agrupar-se em subescalas, na tabela 4 são apresentados os fatores e as subescalas de cada versão portuguesa.

	Nº itens		
	Versão Curta	Versão Média	Versão Longa
<b>EXIGÊNCIAS LABORAIS</b>			
Exigências quantitativas	2	3	3
Ritmo de trabalho	1	1	1
Exigências cognitivas	2	3	3
Exigências emocionais	1	1	3
Exigências de esconder emoções	-	-	4
<b>ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CONTEÚDO</b>			
Influência no trabalho	1	4	4
Possibilidades de desenvolvimento	2	3	3
Variação no trabalho	-	-	1
Significado do trabalho	2	3	3
Compromisso face ao local de trabalho	1	2	3
<b>RELAÇÕES SOCIAIS E LIDERANÇA</b>			
Previsibilidade	2	2	2
Recompensas (Reconhecimento)	2	3	3
Transparência do papel laboral desempenhado	1	3	4
Conflitos de papéis laborais	-	3	4
Qualidade da liderança	1	4	4
Apoio social de superiores	1	3	3
Apoio social de colegas	-	3	3
<b>INTERFACE TRABALHO-INDIVÍDUO</b>			
Insegurança Laboral	1	1	4
Satisfação laboral	1	4	4
Conflito Trabalho/Família	2	3	3
Conflito Família/Trabalho	-	-	2
<b>VALORES NO LOCAL DE TRABALHO</b>			
Confiança vertical	2	3	3
Confiança horizontal	-	3	3
Justiça e respeito	2	3	4
Comunidade social no trabalho	1	3	3
Responsabilidade social	-	-	4
<b>PERSONALIDADE</b>			
Auto-eficácia	1	2	6
<b>SAÚDE E BEM-ESTAR</b>			
Saúde Geral	1	1	1
Stress	2	2	4
Burnout	2	2	4
Problemas em dormir	1	2	4
Stress somático	-	-	5
Stress cognitivo	-	-	4
Sintomas Depressivos	1	2	4
<b>COMPORTAMENTOS OFENSIVOS</b>			
Número de subescalas	26	29	35
Número de questões	41	76	119

Figura 5. Número de itens e subescalas das três versões portuguesas do COPSQ (Fernandes da Silva et al., 2006)

### 3.1.2. Valores de referência nacionais

Os valores de referência para os trabalhadores portugueses foram obtidos através da aplicação da versão média portuguesa do COPSOQ II, sendo que a amostra final era composta por 4162 trabalhadores. A tabela 5 apresenta as características sociodemográficas e ocupacionais da amostra utilizada para definição dos valores de referência.

		Masculino		Feminino		Total	
		N= 2237 (53.7%)		N=1925 (46.3%)		N=4162	
		M	DP	M	DP	M	DP
Idade		40.49	9.53	38.12	9.79	39.4	9.72
Anos de trabalho		18.32	10.16	14.84	9.83	16.7	10.18
		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Estado civil	Solteiro(a)	476	21.4	585	30.7	1061	25.7
	Casado(a)	1449	65.1	962	50.4	2411	58.3
	Divorciado(a)	120	5.4	163	8.5	283	6.8
	Viúvo(a)	23	1	33	1.7	56	1.3
	União de facto	143	6.4	145	7.6	288	6.9
	Separado(a)	15	0.7	19	1	34	0.8
		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Habilitações Literárias	1º Ciclo	123	5.5	46	2.4	169	4.1
	Básico 2º Ciclo	128	5.8	55	2.9	183	4.4
	3º Ciclo	510	22.9	163	8.5	673	16.3
	Secundário	781	35.1	368	19.1	1149	27.8
	Médio	43	1.9	48	2.5	91	2.2
	Bacharelato	31	1.4	49	2.5	80	1.9
	Licenciatura	429	19.3	897	46.6	1326	32.1
	Mestrado	116	5.2	212	11	328	7.9
Doutoramento	63	2.8	71	3.7	134	3.2	
		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Setores Profissionais	Indústria	386	17.3	235	12.2	621	14.9
	Ensino	115	5.1	205	10.6	320	7.7
	Serviços e Comércio	373	16.7	221	11.5	594	14.3
	Saúde	273	12.2	804	41.8	1077	25.9
	Administração Pública	167	7.5	227	11.8	394	9.5
	Forças Policiais	825	36.9	112	5.8	937	22.5
	Outros	98	4.4	121	6.3	219	5.3

**Tabela 2. Características gerais da amostra: idade, anos de trabalho, estado civil, habilitações literárias e setores profissionais (Fernandes da Silva et al., 2006)**

Todas as dimensões avaliadas na versão média portuguesa do COPSOQ foram analisadas nesta amostra, analisando os níveis de exposição aos riscos psicossociais nos trabalhadores e níveis de saúde, stresse e satisfação no trabalho.

Esta análise foi feita através da divisão das pontuações em tercís, modelo também usado em estudos internacionais pela sua facilidade de interpretação e comunicação. Esta interpretação faz-se em termos de impacto para a saúde sendo representada por gráficos tricolores. (Figura 6 - Tercís das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ.)



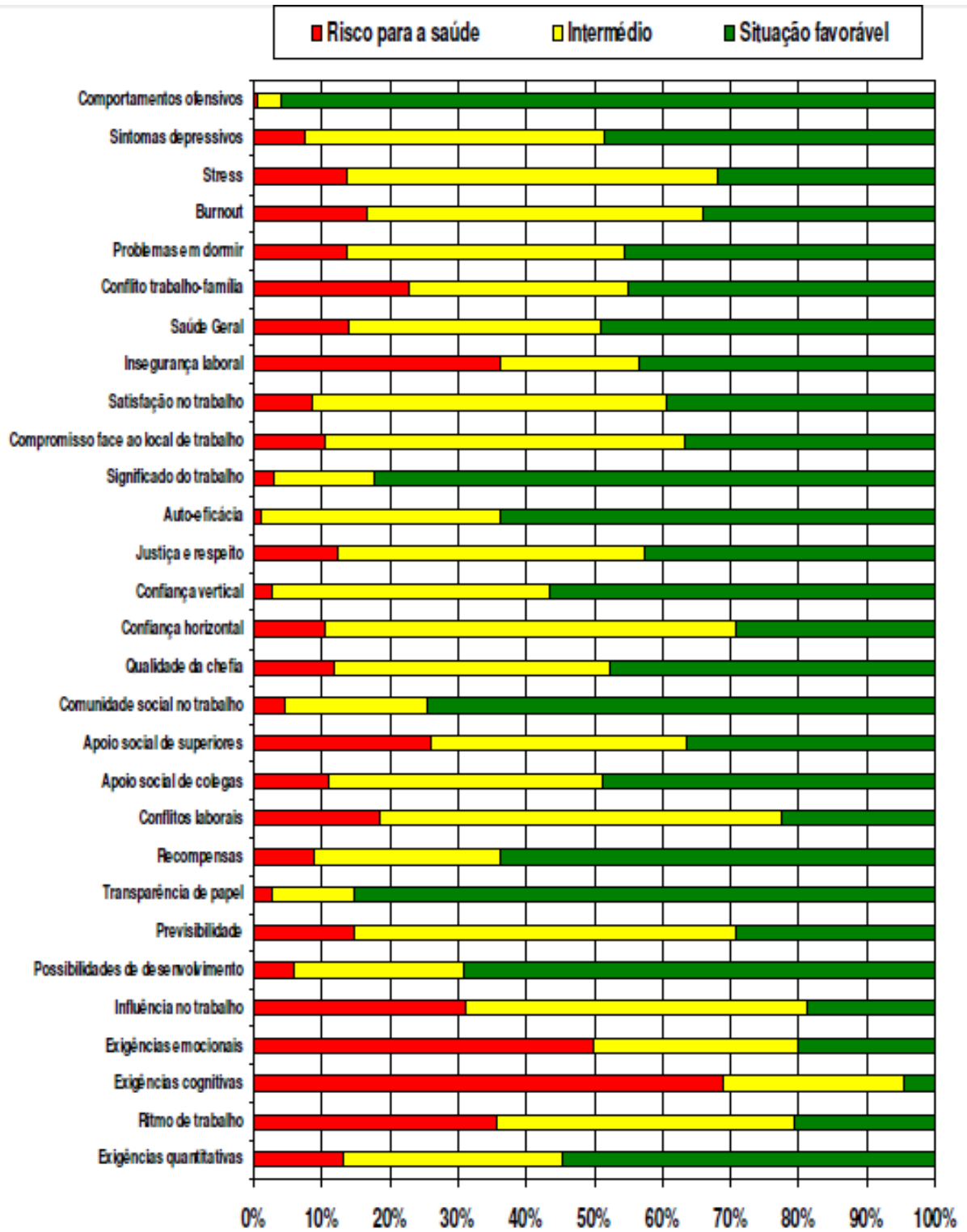


Figura 6. Tercis das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006)

### **3.2. Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)**

O Work Ability Index (WAI) é um instrumento de recolha de dados sociodemográficos e estilo de vida, desenvolvido por investigadores do Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH), através de pesquisas realizadas na década de 80.

O WAI já foi traduzido em 23 línguas e, de acordo com dados obtidos dos estudos que têm sido realizados em vários países, relacionados com a medição do Índice de Capacidade para o Trabalho, os resultados demonstram, como refere Silva et al., (2002) “o excelente carácter transcultural do WAI”, sendo que, desta forma é possível desenvolver projetos a nível internacional nesta temática, nomeadamente sobre efeitos dos vários agentes que interferem na capacidade para o trabalho em diferentes profissões.

Foi adaptado para Portugal em 2000 e em 2005, após uma revisão linguística foi alterada a sua designação para Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) destinado a Portugal e aos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa.

O ICT permite a avaliação da capacidade atual do trabalhador para o trabalho, predizer a incidência de incapacidade nos trabalhadores, dando informações para elaboração de programas de promoção da saúde.

Este instrumento é uma ferramenta muito útil para os profissionais da saúde ocupacional, permitindo determinar a capacidade atual do trabalhador para o trabalho e as medidas necessárias para proteger o trabalhador e melhorar as condições em que este desenvolve a sua atividade.

O ICT é constituído por sete itens, que abrangem as exigências do trabalho, físicas e mentais, o estado de saúde do trabalhador e os seus recursos.

Estimativa da capacidade para o trabalho atual em comparação com a melhor capacidade registada ao longo da vida (0-10 pontos);

1. Capacidade para o trabalho atual em relação às exigências físicas e mentais do trabalho (2-10 pontos);
2. Número de doenças diagnosticadas por um médico (1-7 pontos);
3. Estimativa do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença (1-6 pontos);
4. Absentismo registado por doença no último ano (12 meses) (1-5 pontos);

5. Prognóstico individual sobre a capacidade para o trabalho para daqui a 2 anos (1,4 ou 7 pontos);
6. Autoavaliação dos recursos psicológicos (1-4 pontos).

O ICT é um questionário de auto administração, cada um dos itens anteriormente referidos apresenta uma ou mais questões, que são cotadas de acordo com o descrito por Fernandes da Silva et al (2006). O resultado final pode variar entre 7 e 49 pontos. Esta ponderação pode ser usada para definir e clarificar medidas práticas de acompanhamento de forma a manter ou aperfeiçoar a capacidade para o trabalho e desenvolver as condições de trabalho adaptadas aos trabalhadores (Pereira, 2006).

No quadro abaixo são apresentados os valores do ICT e os respetivos objetivos das medidas a serem adotadas.

Pontos	Capacidade para o trabalho	Objetivo das medidas
7 a 27	Fraca	Restaurar a capacidade para o trabalho
28 a 36	Moderada	Melhorar a capacidade para o trabalho
37 a 43	Boa	Melhorar a capacidade para o trabalho
44 a 49	Excelente	Manter a capacidade para o trabalho

**Tabela 3. Ponderação do resultado do ICT (Fernandes da Silva et al., 2006)**

Os valores obtidos com a realização do inquérito são analisados em intervalos, conforme apresentado no quadro anterior. No caso dos trabalhadores cujo índice revela uma fraca capacidade para o trabalho (pontuação de 7 a 27), é necessário adotar medidas mais urgentes para restituir essa mesma capacidade. Estas medidas devem passar pela análise dos fatores de trabalho que podem estar a contribuir para esses resultados, assim como do estilo de vida. Nos restantes casos, deve haver igualmente uma análise com vista à identificação de melhorias para cada situação, devendo identificar-se, para cada caso, os fatores do trabalho e do estilo de vida que colocam em causa a capacidade para o trabalho, com o objetivo de prevenir eventuais prejuízos da mesma.

A manutenção das capacidades para o trabalho também conhecida como promoção da saúde no trabalho, traz benefícios para a organização e para o trabalhador. Há aumento da produtividade decorrente da melhoria da capacidade para o trabalho, o que leva a um aumento da eficiência no trabalho e do tempo efetivamente trabalhado, a uma redução do absentismo e do excedente de pessoal.

Consequentemente há uma diminuição do preço unitário do tempo efetivamente trabalhado, com aumento da competitividade e rentabilidade da empresa, levando a um aumento da taxa de emprego e à redução de despesas com a saúde, de mortes prematuras, de pensões por incapacidade e de reformas precoces.

É importante também salientar que o custo adjacente às ações de promoção da capacidade para o trabalho é menor comparativamente ao custo dos tratamentos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Dos estudos do Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH) foi possível salientar fatores, determinantes na construção do WAI (ICT), relacionados com a capacidade para o trabalho relativamente a exigências físicas e mentais e relacionados com o ambiente de trabalho. Foi também possível desenvolver estratégias preventivas focadas na manutenção, melhoria e promoção da capacidade para o trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores.

O principal desafio dos programas de manutenção da capacidade para o trabalho é o suporte que estes devem garantir ao trabalhador e à organização de forma a controlar a carga de trabalho e o stresse, mantendo a eficiência, promovendo a flexibilidade do trabalho e a satisfação e motivação dos trabalhadores.

O WAI permite identificar as alterações da capacidade para o trabalho e relacioná-las com a idade e o setor profissional dos trabalhadores e aferir a eficácia das medidas de promoção da capacidade para o trabalho.

O ICT é um instrumento de autoavaliação, contudo, os seus resultados são bastante importantes, uma vez que espelham a forma como o trabalhador avalia a sua capacidade para o trabalho, e o modo como lida com a sua vida profissional.

A fim de manter a capacidade para o trabalho, é essencial que o trabalhador tenha atividades físicas e de lazer que restaurem a energia gasta na rotina diária e possibilite realizar tarefas diferentes das que ocorrem no posto e local de trabalho. A atividade física realizada regularmente e com esforço físico adequado é bastante importante para a manutenção e melhoria da capacidade física.

De um modo geral, esta metodologia apoia no desenvolvimento de medidas de intervenção, de promoção e manutenção da saúde dos trabalhadores, prevenindo a perda da capacidade para o trabalho.

Os resultados obtidos com a aplicação do questionário ICT não são muito objetivos, devendo por isso, a avaliação e retirada de conclusões ser baseada em dados obtidos de diversas fontes, e tendo em conta que a ideia que o trabalhador tem da sua capacidade para o trabalho é tão importante quanto a avaliação médica especializada.

De entre os vários fatores que influenciam a capacidade para o trabalho salienta-se o estado de saúde do trabalhador, segundo Martinez e Latorre (2005), todas as dimensões da saúde analisadas apresentaram associação com a capacidade para o trabalho, sendo que quanto melhor for a saúde do trabalhador, melhor a condição da capacidade para o trabalho.

Em vários estudos do Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH), o índice de capacidade funcional conseguiu prever mudanças na aptidão dos trabalhadores para o trabalho, em diferentes grupos profissionais. Deste modo poderão deduzir-se antecipadamente informações sobre potenciais limitações ou mudanças nas capacidades do trabalhador, para que sejam tomadas medidas com vista à preservação da sua saúde e bem-estar, mantendo assim, a sua capacidade para o trabalho.

### **3.2.1. Aplicação do questionário para avaliação do ICT**

O questionário usado na avaliação do Índice Capacidade para Trabalho (ICT) foi a versão portuguesa, do questionário desenvolvido pelo Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH).

Este instrumento foi traduzido, adaptado e validado para Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa pela equipa coordenada pelo Prof. Doutor Carlos Fernandes da Silva e é regularmente utilizado por diversas entidades em estudos no âmbito da saúde ocupacional.

O ICT é usado na saúde ocupacional, com o intuito de aferir se o trabalhador está apto para determinado trabalho. Este índice é calculado com base nas respostas dadas pelos trabalhadores a um questionário que contempla a exigência física e mental do trabalho, o estado de saúde e os recursos do trabalhador.

O resultado deste questionário é apresentado numa pontuação entre 7 e 49. O valor obtido descreve o parecer do trabalhador acerca da sua capacidade para o trabalho, o nível da capacidade para o trabalho e os objetivos de medidas que devam ser tomadas.

Desta forma a interpretação dos valores obtidos pode ler-se de acordo com a tabela seguinte.

<b>Pontuação</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	<b>Objetivo das medidas</b>
<b>7 - 27</b>	Pobre	Restituir a capacidade para o trabalho
<b>28 - 36</b>	Moderada	Melhorar a capacidade para o trabalho
<b>37 - 43</b>	Boa	Sustentar a capacidade para o trabalho
<b>44 - 49</b>	Excelente	Manter a capacidade para o trabalho

---

**Tabela 4. Índice de Capacidade para o Trabalho**

Através da aplicação deste questionário é possível verificar que trabalhadores e locais de trabalho necessitam que sejam tomadas medidas e definir a prioridade desta atuação.

Para pontuações entre os 7 e os 27, em que a capacidade para o trabalho é considerada pobre, as medidas a aplicar tem como objetivo restituir a capacidade para o trabalho. Entre os 28 e os 36 pontos, encontram-se trabalhadores cuja capacidade para o trabalho é moderada, nestas situações as medidas a implementar devem ter como objetivo melhorar a capacidade para o trabalho. No intervalo entre 37 e 43 encontramos as situações em que a capacidade para o trabalho é considerada boa, nesta situação as medidas devem ser implementadas com o objetivo de sustentar a capacidade para o trabalho. De 44 a 49 pontos situam-se os trabalhadores com excelente capacidade para o trabalho, neste caso as medidas a implementar devem ter como objetivo informar os trabalhadores acerca de fatores e estilos de vida saudáveis, de forma a manter a sua capacidade para o trabalho.

Para calcular o ICT, devem ter-se em conta sete itens, que são avaliados através de uma ou mais questões presentes no inquérito. O valor final é obtido somando os pontos obtidos em cada um destes itens, conforme se verifica na tabela abaixo.

Item	N.º de questões	Resultados das respostas
1. <b>Capacidade de trabalho atual comparada com o seu melhor</b>	1	0 – 10 pontos (valor assinalado com um círculo no questionário)
2. <b>Capacidade de trabalho em relação às exigências da atividade</b>	2	Resultado ponderado de acordo com a natureza do trabalho (forma para o cálculo apresentada na próxima página)
3. <b>Número de doenças atuais diagnosticadas por um médico</b>	1 (lista de 51 doenças)	Pelo menos 5 doenças = 1 ponto 4 doenças = 2 pontos 3 doenças = 3 pontos 2 doenças = 4 pontos 1 doença = 5 pontos Nenhuma doença = 7 pontos (apenas são contabilizadas doenças diagnosticadas por um médico)
4. <b>Estimativa do grau de incapacidade para o trabalho devido a doenças</b>	1	1 – 6 pontos (valor assinalado com um círculo no questionário; deve ser escolhido o pior valor)
5. <b>Absentismo por doença durante o último ano (12 meses)</b>	1	1 – 5 pontos (valor assinalado com um círculo no questionário)
6. <b>Prognóstico da capacidade de trabalho para daqui a dois anos</b>	1	1, 4 ou 7 pontos (valor assinalado com um círculo no questionário)
7. <b>Recursos psicológicos (nota: o item 7 refere-se a vida do trabalhador em geral, tanto no trabalho como no tempo de descanso)</b>	3	Os pontos da série de questões são somados e a soma toma os seguintes valores: Soma 0 – 3 = 1 ponto Soma 4 – 6 = 2 pontos Soma 7 – 9 = 3 pontos Soma 10 – 12 = 4 pontos

Tabela 5. Cálculo de acordo com cada item para o ICT

Para o cálculo do ICT deve ter-se especial atenção ao resultado do item 2, que deve ser ponderado de acordo com as instruções apresentadas de seguida, os resultados finais do item 3 e do item 7 devem ser determinadas de acordo com as indicações da tabela anteriormente apresentada.

No item 2, capacidade de trabalho em relação às exigências da atividade, são abrangidas as exigências físicas e as exigências mentais da atividade. Deste modo a ponderação da questão é feita de acordo com o tipo de trabalho, se é mais físico ou mais mental. O “resultado de capacidade para o trabalho” é o número assinalado com um círculo no questionário.

Quando os trabalhos são mais exigentes fisicamente (p. ex. auxiliar, montagem, trabalho doméstico):

- Para as exigências físicas, o resultado da capacidade para o trabalho é multiplicado por 1,5.
- Para as exigências mentais, o resultado da capacidade para o trabalho é multiplicado por 0,5.

Nas situações em que os trabalhos são mais exigentes mentalmente (p. ex. escritório, ensino, trabalho administrativo):

- Para as exigências físicas, o resultado da capacidade para o trabalho é multiplicado por 0,5.
- Para as exigências mentais, o resultado da capacidade para o trabalho é multiplicado por 1,5.

Nos casos em que os trabalhos são exigentes tanto física como mentalmente (p. ex. enfermagem, transportes, supervisão cozinha), o resultado da capacidade para o trabalho mantem-se inalterado.

Como já foi referido anteriormente, a melhor pontuação neste questionário é de 49 pontos e a pior de 7 pontos. Quando o valor não der um número inteiro, este deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo.

O cálculo do ICT pode ser utilizado pelos profissionais de saúde ocupacional para determinar a capacidade do trabalhador para o trabalho nesse momento, podendo ser utilizado também para determinar que medidas de apoio são necessárias tomar para seguir o trabalhador e as circunstâncias em que este desenvolve as suas tarefas.



#### **4. Análise estatística**

Os dados obtidos nos questionários foram introduzidos numa matriz de dados e posteriormente tratados estatisticamente com auxílio do programa estatístico IBM SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) Statistics 22.

Durante a recolha e análise dos dados são assegurados a confidencialidade e o anonimato dos intervenientes, bem como a ausência de interesses comerciais ou financeiros, sendo os dados apenas usados para fins curriculares. Os intervenientes são informados acerca do tema de investigação e dos objetivos do estudo, podendo desistir da sua participação no mesmo a qualquer momento (Anexo 5 – Consentimento informado)

## CAP. IV Resultados e Discussão

Posteriormente à recolha de dados feita através de dois questionários procedeu-se à análise estatística dos resultados com o auxílio do programa estatístico IBM SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) Statistics 22 e do Microsoft Excel 2010.

### 1. Caracterização geral da amostra

A população alvo deste estudo são as pessoas residentes na localidade de Outil que se inserem na população ativa empregada (trabalhadores).

A amostra define-se por uma amostra do tipo não probabilística, “a amostragem não probabilística é um procedimento de seleção segundo o qual cada elemento da população não tem uma probabilidade igual de ser escolhido para formar a amostra” (Fortin, 1999).

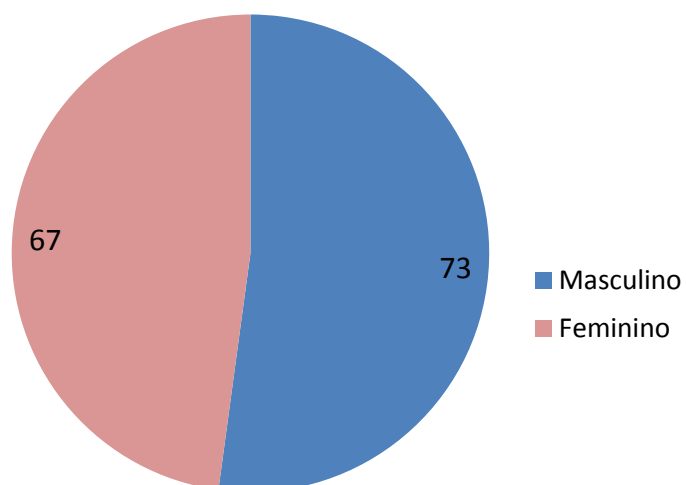
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
<b>Idade do trabalhador</b>	140	19	72	45,67	11,357
N válido (de lista)	140				

Tabela 6. Distribuição da amostra por idade do trabalhador

A amostra é constituída por 140 trabalhadores, com idades compreendidas entre os 19 e os 72 anos, apresentando uma média de idades de 46 anos.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	<b>Masculino</b>	73	52,1	52,1	52,1
	<b>Feminino</b>	67	47,9	47,9	100,0
	<b>Total</b>	140	100,0	100,0	

Tabela 7. Distribuição da amostra por sexo do trabalhador



**Figura 7. Distribuição da amostra por sexo do trabalhador**

Dos 140 trabalhadores que constituem a amostra, 73 são do sexo masculino e 67 do sexo feminino.

		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
<b>Estado civil do trabalhador</b>	<b>Solteiro(a)</b>	19	26,0%	9	13,4%	28	20,0%
	<b>Casado(a)</b>	49	67,1%	48	71,6%	97	69,3%
	<b>União de facto</b>	4	5,5%	4	6,0%	8	5,7%
	<b>Viúvo(a)</b>	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
	<b>Separado(a)</b>	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
	<b>Divorciado(a)</b>	1	1,4%	4	6,0%	5	3,6%
<b>Habilitações literárias do trabalhador</b>	<b>Básico - 1º ciclo (4º ano)</b>	10	13,7%	7	10,4%	17	12,1%
	<b>Básico - 2º ciclo (6º ano)</b>	12	16,4%	8	11,9%	20	14,3%
	<b>Básico - 3º ciclo (9º ano)</b>	21	28,8%	15	22,4%	36	25,7%
	<b>Secundário (12º ano)</b>	15	20,5%	19	28,4%	34	24,3%
	<b>Médio</b>	0	0,0%	2	3,0%	2	1,4%
	<b>Bacharelato</b>	1	1,4%	2	3,0%	3	2,1%
	<b>Licenciatura</b>	11	15,1%	11	16,4%	22	15,7%
	<b>Mestrado</b>	2	2,7%	3	4,5%	5	3,6%
	<b>Doutoramento</b>	1	1,4%	0	0,0%	1	0,7%
<b>Setores profissionais</b>	<b>Indústria</b>	26	35,6%	6	9,0%	32	22,9%
	<b>Ensino</b>	4	5,5%	6	9,0%	10	7,1%
	<b>Serviços e comércio</b>	33	45,2%	29	43,3%	62	44,3%
	<b>Saúde</b>	2	2,7%	6	9,0%	8	5,7%
	<b>Administração Pública</b>	3	4,1%	2	3,0%	5	3,6%
	<b>Forças policiais</b>	2	2,7%	0	0,0%	2	1,4%
	<b>Outros</b>	3	4,1%	18	26,9%	21	15,0%

Tabela 8. Distribuição da amostra por estado civil, habilitações literárias e setor profissional

A maior parte dos trabalhadores que compõem a amostra, 69,3%, são casados, 20,0% são solteiros, 5,7% em união de facto, 3,6% divorciados, 0,7% viúvos e 0,7% separados.

É importante salientar que com estes dados pode inferir-se que, pelo menos 75% da amostra vivem com uma ou mais pessoas na mesma casa, uma vez que ou são casados ou vivem em união de facto. Esta questão é importante para o desenvolvimento das questões sociais e psicossociais do trabalhador.

Em termos de habilitações literárias verifica-se que existe uma grande diversidade de níveis de escolaridade dos trabalhadores que constituem este estudo. A maior percentagem, 25,7% tem o 3º ciclo (9º ano), seguindo-se 24,3% com o ensino secundário (12º ano) e licenciatura com 15,7%.

Salienta-se o fato de que 52,1% da população tem nível igual ou inferior ao 9º ano de escolaridade, o que poderá estar relacionado com a localização da residência da população, pertencer a um meio pequeno e a média de idades dos inquiridos rondar os 46 anos.

A amostra foi caracterizada de acordo com sete setores profissionais, indústria, ensino, serviços e comércio, saúde, administração pública, forças policiais e outros, conforme organização previamente estabelecida no instrumento.

Grande parte dos trabalhadores participantes neste estudo desenvolve a sua atividade no setor dos serviços e comércio e na indústria, 44,3 e 22,9% respetivamente.

## 2. Aplicação do COPSOQ II

De seguida são apresentados os resultados obtidos neste estudo, comparando os valores obtidos em cada subescala do questionário, com os valores de referência nacionais.

### Exigências laborais

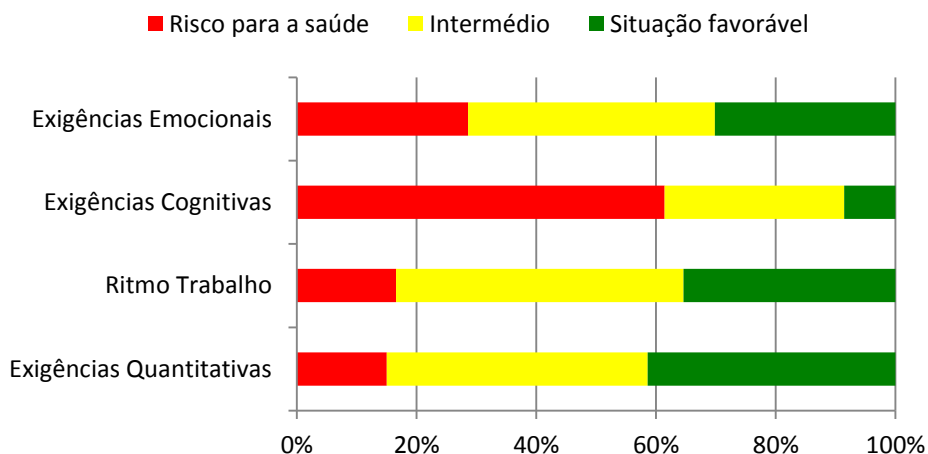


Figura 8. Distribuição da amostra em tercís relativamente às exigências laborais

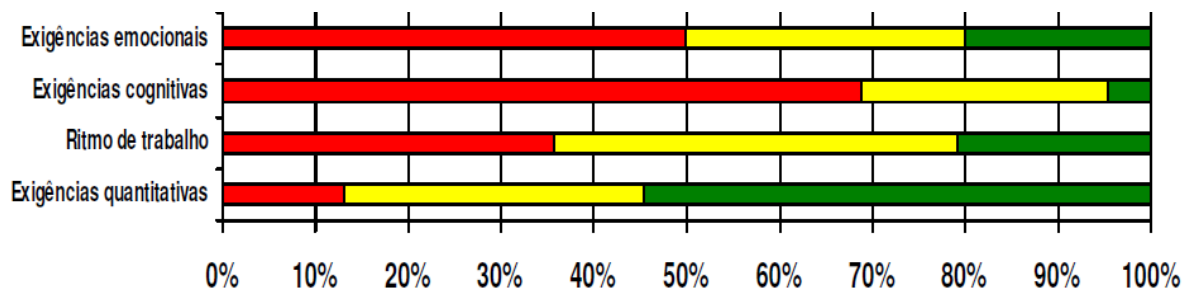


Figura 9. Tercís da subescala exigências laborais da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006)

As exigências laborais podem ser analisadas tendo em conta quatro fatores, exigências emocionais, cognitivas, ritmo de trabalho e exigência qualitativas.

Na amostra utilizada no nosso estudo é possível verificar que, comparativamente aos valores de referência nacionais, os resultados obtidos são proporcionais em todos os fatores analisados.

No que diz respeito às exigências emocionais na amostra em estudo verifica-se que a percentagem que se apresenta numa situação de risco para a saúde corresponde a 28%, um valor bastante inferior aos valores nacionais que apontam para 50%, sendo de realçar também a situação oposta em que se reflete a situação favorável para a saúde, na amostra em estudo representada por 30% e nos valores nacionais apresentando 20%.

Quanto às exigências cognitivas verifica-se que há uma grande quantidade de participantes numa situação de risco para a saúde à semelhança do que acontece com os valores a nível nacional, são identificados mais de 60% de trabalhadores nesta situação.

Relativamente ao ritmo de trabalho verifica-se um valor bastante inferior em termos de risco para a saúde comparativamente ao observado em termos nacionais. Na amostra verifica-se que 16,5% se encontram numa situação de risco enquanto a nível nacional a percentagem de trabalhadores numa situação de risco ronda os 35%.

Em termos de exigências quantitativas não se considera existir grande percentagem de participantes em risco, no entanto é de salientar que a maioria dos participantes se enquadram no grau intermédio de risco para a saúde, enquanto que a nível nacional a maior percentagem se enquadra na situação favorável para a saúde.

## Organização do trabalho e conteúdo

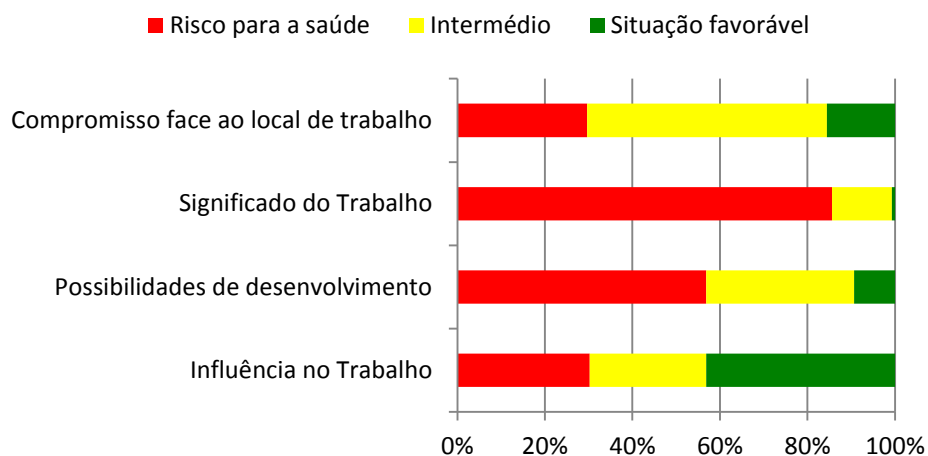


Figura 10. Distribuição da amostra em tercios relativamente à organização do trabalho e conteúdo

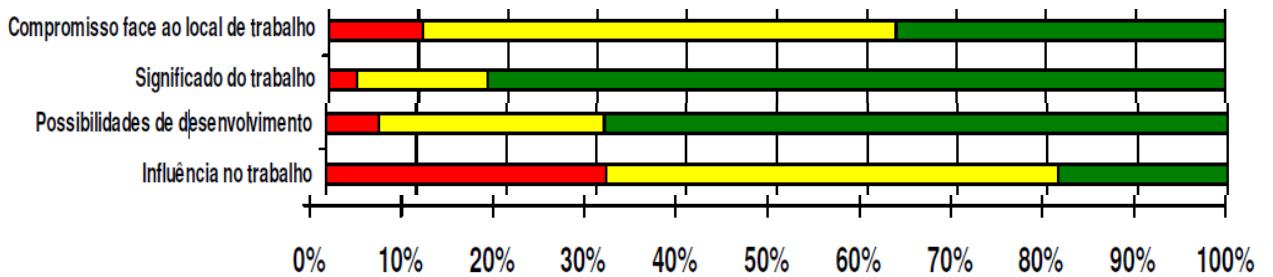


Figura 11. Tercis da subescala organização do trabalho e conteúdo da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006)

A organização e conteúdo do trabalho é avaliada de acordo com o compromisso sentido pelo trabalhador face ao local de trabalho, o significado que o trabalho representa para si, as possibilidades de desenvolvimento e a influência que este tem no trabalho.

Relativamente ao compromisso face ao local de trabalho verifica-se que, de um modo geral este fator se apresenta como um fator de risco para a saúde, sendo que apenas 15,5% dos participantes não o consideram como tal. Relativamente aos valores de referência nacional nota-se um agravamento desta situação.

O significado do trabalho é um dos fatores em estudo em que mais se evidencia a divergência entre os valores obtidos e os valores de referência da população portuguesa. Na população em estudo, verifica-se que para 85,6% dos participantes o significado do trabalho se apresenta como um fator de risco enquanto que a nível nacional se verifica que, aproximadamente 82% se enquadram na situação favorável.

As possibilidades de desenvolvimento também se verificam inversamente proporcionais aos valores nacionais, ou seja, ao nível da amostra verifica-se uma situação com mais casos de risco para a saúde dos trabalhadores (56,8%) do que a nível nacional (6%) e desta forma os casos favoráveis para a saúde correspondem a 9,3% para a amostra em estudo e 69% para a população nacional.

Quanto à influência no trabalho, de um modo geral, os participantes estão numa situação fora de risco para a saúde, à semelhança do que é demonstrado com os valores a nível nacional.

## Relações sociais e liderança

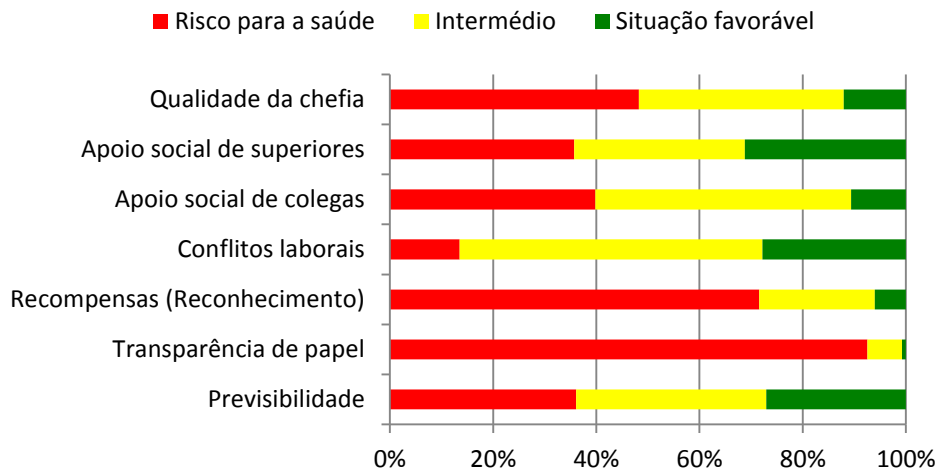


Figura 12. Distribuição da amostra em tercias relativamente às relações sociais e liderança

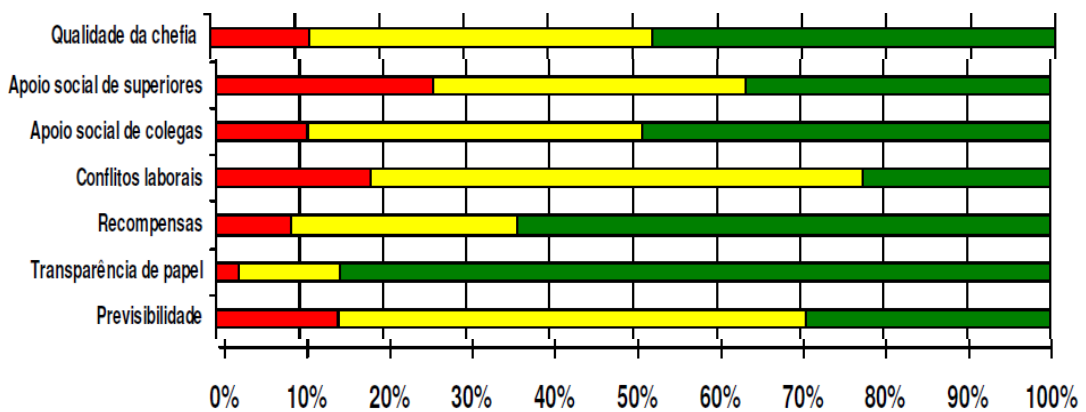


Figura 13. Tercias da subescala relações sociais e liderança da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006)

As relações sociais e a liderança são estudadas de acordo com sete fatores presentes neste estudo, a qualidade da chefia, o apoio social de superiores e colegas, os conflitos laborais, o reconhecimento, a transparência de papel e a previsibilidade.

No que diz respeito à qualidade de chefia, na amostra em estudo verifica-se que existe maior risco para a saúde, cerca de 48% comparativamente aos valores nacionais, 12%.

Relativamente ao apoio social de superiores e de colegas verifica-se também um acréscimo das situações de risco quando comparadas com os valores de referência, diminuindo desta forma proporcionalmente os casos de situações favoráveis.



Quanto aos conflitos laborais verifica-se uma melhoria da situação na amostra, verificando-se 28% de situações favoráveis e 59% casos intermédios.

As recompensas e a transparência de papel são os fatores em que se nota maior diferença entre os valores obtidos e os valores de referência nacional. Na amostra contrariamente ao que se verifica a nível nacional, existem muitos casos em situação de risco.

Em termos de previsibilidade nota-se também um agravamento da situação na amostra comparativamente aos valores nacionais.

### Interface trabalho-indivíduo

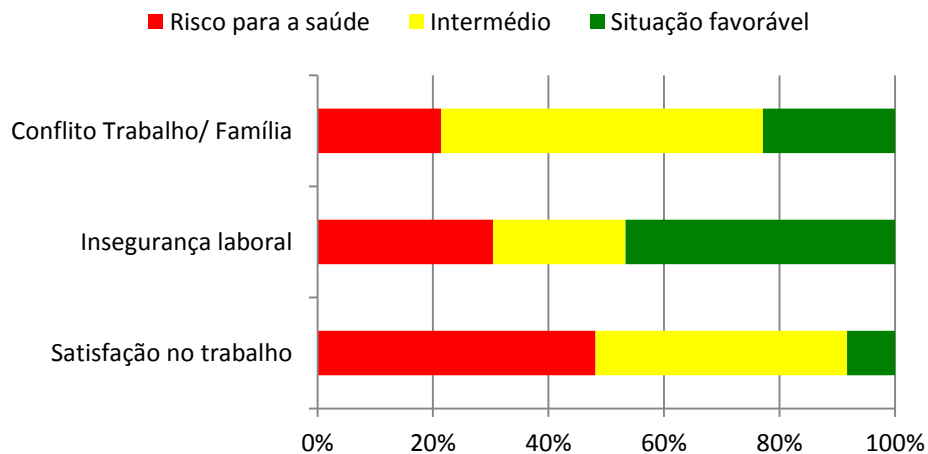


Figura 14. Distribuição da amostra em tercios relativamente à interface trabalho-indivíduo

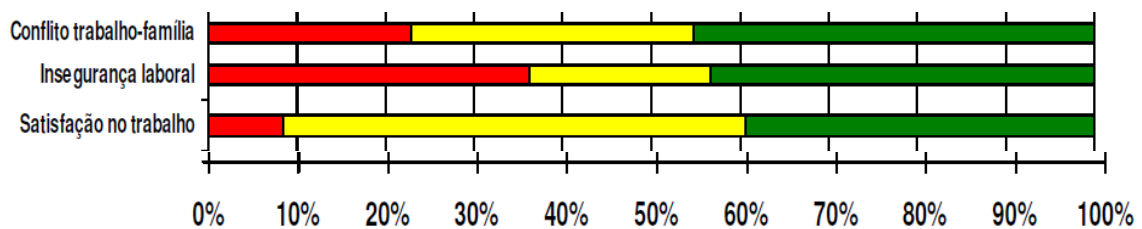


Figura 15. Tercios da subescala interface trabalho indivíduo da versão média portuguesa do COPSQ (Fernandes da Silva et al., 2006)

A interface trabalho-indivíduo avalia-se, essencialmente através de três fatores, o conflito trabalho/família, a insegurança laboral e a satisfação no trabalho.

Comparando os valores obtidos no estudo com os valores de referência a nível nacional é possível verificar que existe alguma divergência no que respeita à insegurança e satisfação laborais. Relativamente à insegurança laboral nota-se uma diminuição de situações que apresentam risco para a saúde, no entanto relativamente à satisfação no trabalho verifica-se um aumento dos casos de situação de risco para a saúde, isto é, os trabalhadores sentem menor insegurança laboral e estão mais satisfeitos no trabalho.

De um modo geral metade da amostra, no que se refere à interface trabalho-indivíduo encontra-se numa situação favorável para a saúde.

### Valores no local de trabalho

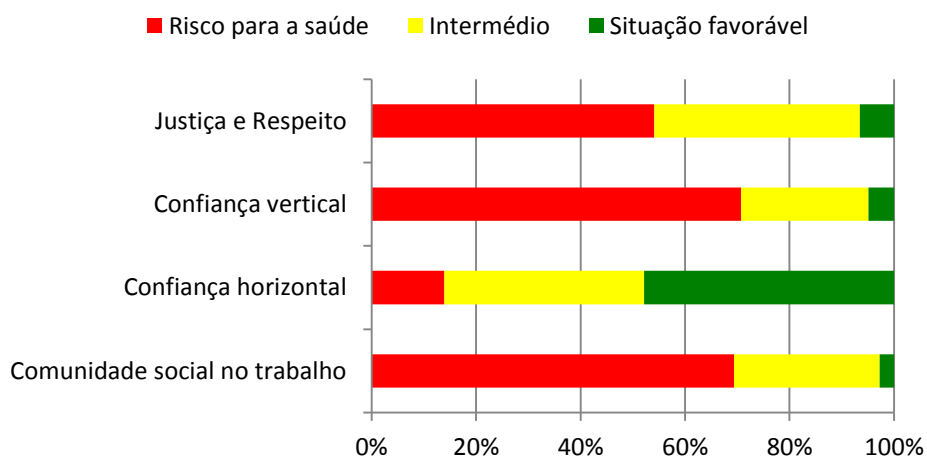


Figura 16. Distribuição da amostra em tercias relativamente a valores no local de trabalho

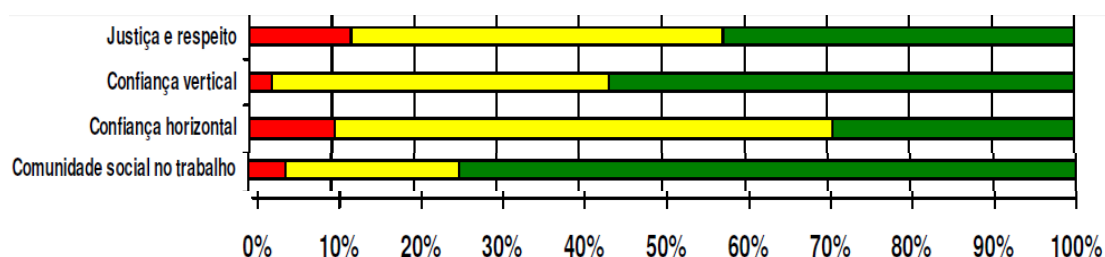


Figura 17. Tercias da subescala valores no local de trabalho da versão média portuguesa do COPSQ (Fernandes da Silva et al., 2006)

Neste estudo, os valores no local de trabalho são avaliados de acordo com quatro fatores, a justiça e respeito, a confiança vertical, a confiança horizontal e a comunidade social no trabalho.

Os valores obtidos na amostra em estudo foram mais preocupantes quanto à justiça e respeito, comparativamente aos valores nacionais. Na amostra em estudo 54% estão numa situação que apresenta risco para a saúde, enquanto que a nível nacional essa percentagem se resume a 12%.

A confiança vertical representa a confiança existente entre os trabalhadores e a chefia e este fator tem também associada grande percentagem de risco para a saúde, 70% dos trabalhadores estão numa situação de risco. Quanto à confiança entre trabalhadores que se encontram num mesmo patamar da hierarquia dentro da empresa, verifica-se que os valores obtidos são semelhantes aos valores de referência nacional, aproximadamente 12% se enquadram numa situação de risco para a saúde, 38% situação intermédia e 50% num nível em que a confiança horizontal representa um fator favorável para a saúde. Salienta-se apenas que neste fator, a nível nacional a maior percentagem diz respeito a situação intermédia, cerca de 59%.

Relativamente ao fator comunidade social no trabalho, verifica-se que na amostra em estudo há uma grande percentagem 69%, para a qual se está sob uma situação de risco e apenas 2,7% são englobados na situação favorável para a saúde. A nível nacional os valores referentes a este fator assumem cerca de 4% numa situação de risco e 75% numa situação favorável para a saúde.

## Personalidade

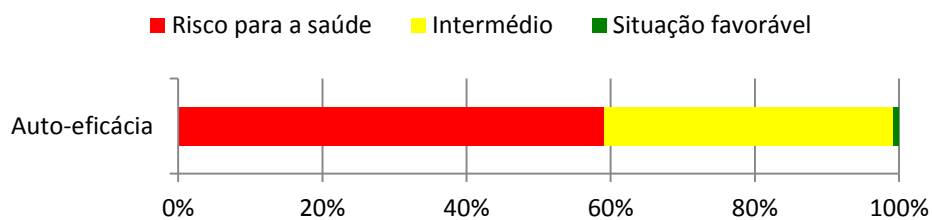


Figura 18. Distribuição da amostra em tercís relativamente à personalidade

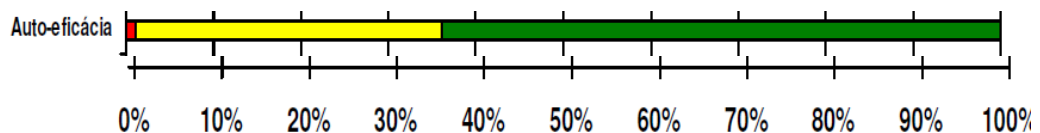


Figura 19. Tercís da subescala personalidade da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006)

A influência da personalidade na saúde do trabalhador é avaliada através da auto-eficácia. Neste fator verifica-se grande diferença entre os valores obtidos e os valores de referência nacionais. 59% dos trabalhadores da amostra encontram-se numa situação de risco para a saúde, enquanto que a nível nacional a percentagem de trabalhadores em risco é cerca de 2%, numa situação intermédia encontramos 40% da nossa amostra e apenas 1% em situação favorável.

A nível nacional a maior percentagem de trabalhadores encontra-se na situação favorável para a saúde, cerca de 64%.

### Saúde e bem-estar

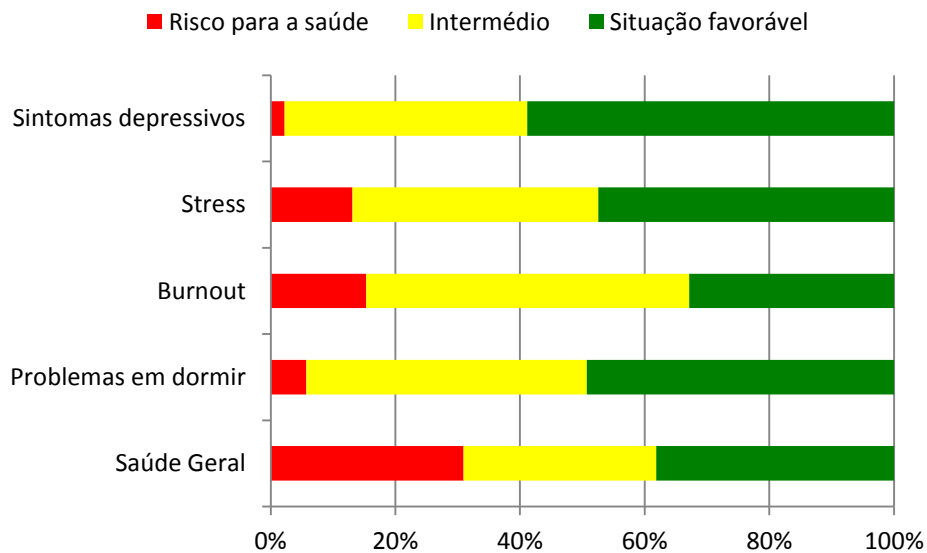


Figura 20. Distribuição da amostra em tercios relativamente à saúde e bem-estar

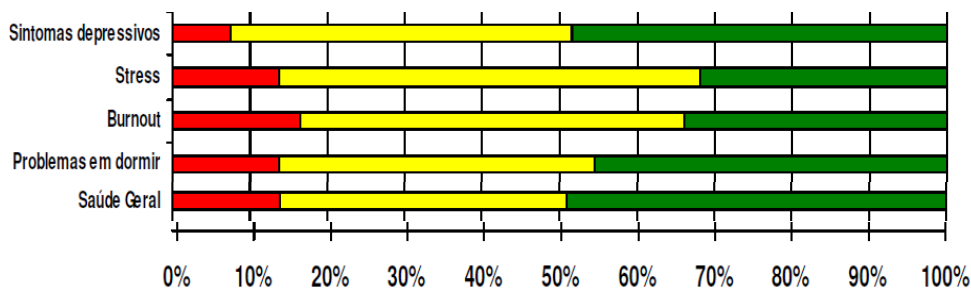


Figura 21. Tercios da subescala saúde e bem-estar da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006)

A saúde e bem-estar do trabalhador são avaliados com recurso a cinco fatores, sintomas depressivos, stresse, burnout, problemas em dormir e saúde em geral.

De um modo geral os valores obtidos na amostra são semelhantes aos valores de referência obtidos a nível nacional.

Mais de 50% da amostra se encontra numa situação favorável no que diz respeito a sintomas depressivos, sendo que apenas 2,2% se encontram numa situação considerada de risco para a saúde. Relativamente ao stress há cerca de 47% dos trabalhadores numa situação favorável e 13% numa situação que pode apresentar risco para a saúde.

Burnout , é uma síndrome de esgotamento emocional, depersonalização e falta de realização pessoal no trabalho, relativamente a este fator verificam-se valores muito semelhantes aos valores nacionais, cerca de 15% dos trabalhadores encontram-se numa situação de risco para a saúde, e 33% numa situação favorável para a saúde.

No que se refere a problemas em dormir, verificam-se valores nesta amostra mais favoráveis para a saúde do que nos valores a nível nacional, estando englobados no fator de risco para a saúde apenas 5% da amostra.

Quanto à saúde em geral, há um aumento da percentagem em risco comparativamente com os valores nacionais, na amostra, cerca de 31% dos trabalhadores situam-se num patamar de risco para a saúde enquanto que a nível nacional esse valor é de cerca de 13%. Na situação oposta na amostra identificam-se cerca de 38% de casos em que este fator é favorável para a saúde e a nível nacional temos uma percentagem de cerca de 49.

## Comportamentos ofensivos

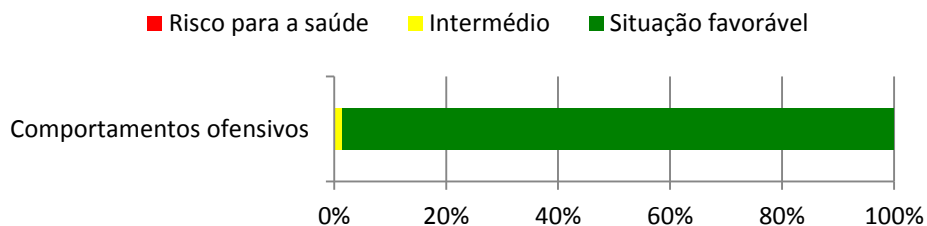


Figura 22. Distribuição da amostra em tercís relativamente a comportamentos ofensivos

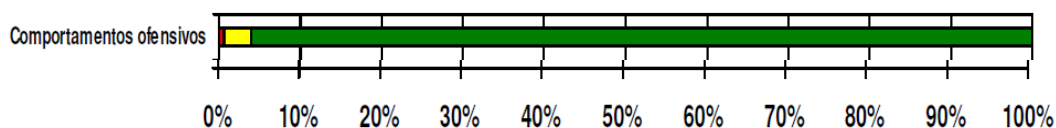


Figura 23. Tercís da subescala comportamentos ofensivos da versão média portuguesa do COPSOQ (Fernandes da Silva et al., 2006)

Os comportamentos ofensivos no local de trabalho são também alvo deste estudo, sendo que quer na amostra em estudo, quer a nível nacional se verifica que este fator não é considerado de risco para a saúde dos trabalhadores.

Com a aplicação do COPSOQ foi possível verificar se efectivamente os trabalhadores se encontram numa situação de risco para a saúde no que diz respeito à exposição a riscos psicossociais (*Hipótese 1*).

Para analisar este aspeto determinou-se o nível médio de exposição aos riscos psicossociais para cada trabalhador, através do cálculo do valor médio das respostas a cada pergunta do questionário excluindo aquelas em que o trabalhador não respondeu.

		N.º do questionário	Nível médio de exposição aos riscos psicossociais
N	Válido	140	140
	Ausente	0	0
Média		70,50	1,07
Desvio Padrão		40,559	,332

Tabela 9. Nível médio de exposição aos riscos psicossociais

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Situação favorável	3	2,1	2,1	2,1
	Situação intermédia	124	88,6	88,6	90,7
	Situação de risco	13	9,3	9,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Tabela 10. Distribuição da amostra relativamente ao nível médio de exposição aos riscos psicossociais

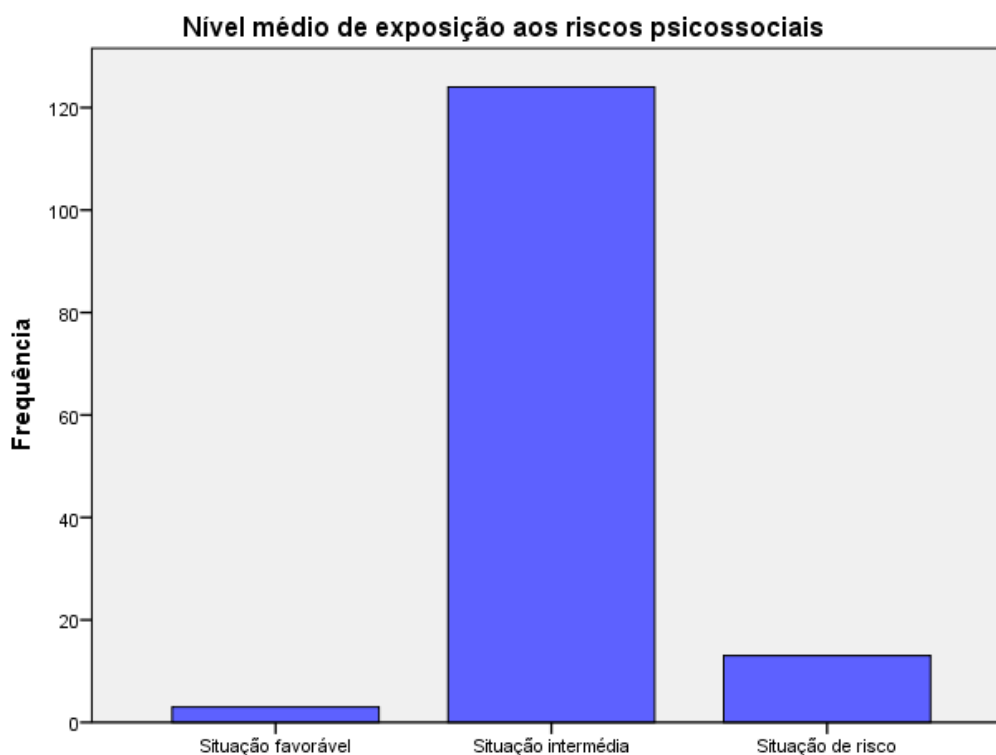


Figura 24. Distribuição da amostra relativamente ao nível médio de exposição aos riscos psicossociais

Os trabalhadores encontram-se, na sua maioria numa situação intermédia para a saúde, relativamente à exposição aos riscos psicossociais (88,6%). Numa situação de risco para a saúde encontram-se 9,3% dos trabalhadores e apenas 2,1% se incluem numa situação favorável.

De forma a analisar a relação entre a exposição aos riscos psicossociais e o sexo do trabalhador, foram calculados os coeficientes de correlação Kendall's Tau b e o Spearman's Rho (*Hipótese 2*).

			Sexo do trabalhador	Nível médio de exposição aos riscos psicossociais
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Sexo do trabalhador</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,120
		Sig. (2-tailed)	.	,155
		N	140	140
	<b>Nível médio de exposição aos riscos psicossociais</b>	Correlation Coefficient	-,120	1,000
		Sig. (2-tailed)	,155	.
		N	140	140
<b>Spearman's rho</b>	<b>Sexo do trabalhador</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,121
		Sig. (2-tailed)	.	,156
		N	140	140
	<b>Nível médio de exposição aos riscos psicossociais</b>	Correlation Coefficient	-,121	1,000
		Sig. (2-tailed)	,156	.
		N	140	140

Tabela 11. Correlação entre sexo do trabalhador e o nível médio de exposição aos riscos psicossociais

Pelo valor obtido para o coeficiente verifica-se que a correlação entre o sexo do trabalhador e o nível médio de exposição aos riscos psicossociais é negativa e muito fraca não tendo assim significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d). Desta forma o nível de exposição aos riscos psicossociais não depende do sexo do trabalhador.



Da mesma forma, para verificar a correlação existente entre o nível de exposição aos riscos psicossociais e o setor em que o trabalhador desenvolve a sua atividade, foram calculados os coeficientes de correlação de Kendall's Tau b e Spearman's Rho (*Hipótese 3*).

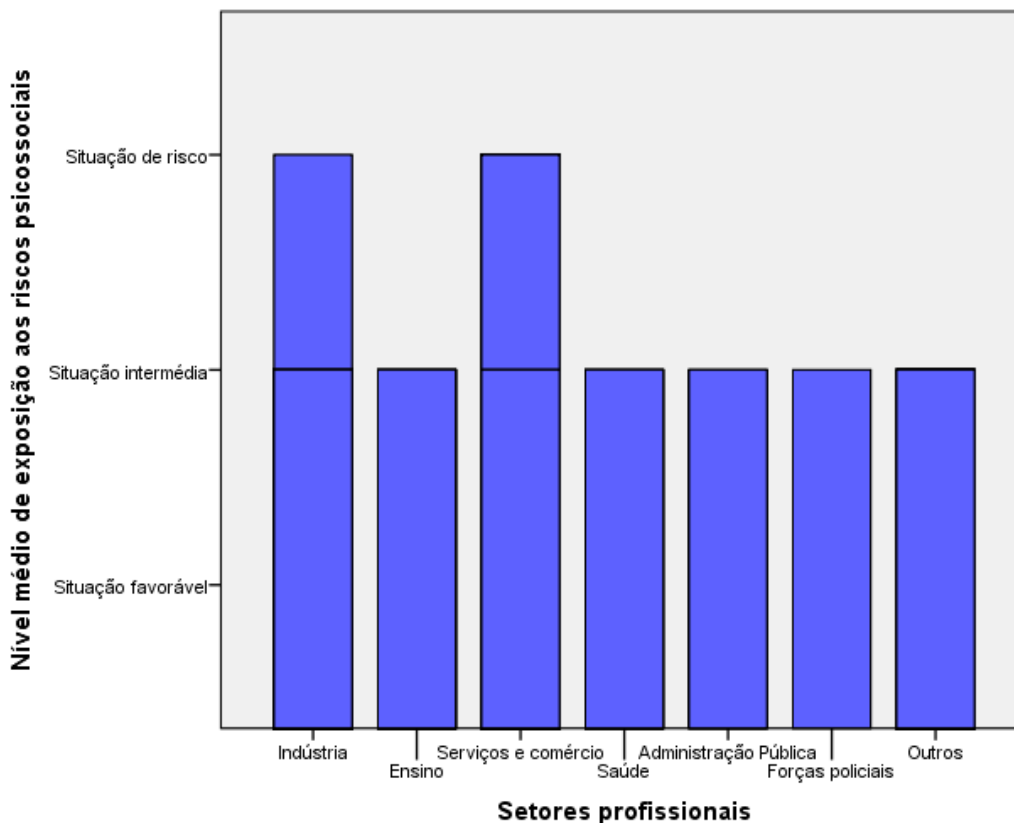


Figura 25. Caracterização do nível médio de exposição aos riscos psicossociais por setores profissionais

		Setores profissionais	Nível médio de exposição aos riscos psicossociais
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Setores profissionais</b>	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,574
		N	140
	<b>Nível médio de exposição aos riscos psicossociais</b>	Correlation Coefficient	-,043
		Sig. (2-tailed)	,574
		N	140
<b>Spearman's rho</b>	<b>Setores profissionais</b>	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,577
		N	140
	<b>Nível médio de exposição aos riscos psicossociais</b>	Correlation Coefficient	-,048
		Sig. (2-tailed)	,577
		N	140

Tabela 12. Correlação entre os setores profissionais e o nível médio de exposição aos riscos psicossociais

A correlação entre o setor profissional e o nível de exposição aos riscos psicossociais é negativa e muito fraca e sem significado, ou seja, o nível médio de exposição não

depende do setor profissional do trabalhador (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

Com a aplicação do COPSQ foi possível retirar algumas conclusões, no que diz respeito à população em estudo. Relativamente à organização e conteúdo do trabalho verifica-se um aumento das situações de risco essencialmente pelo enfraquecimento do compromisso que os trabalhadores assumem face ao local de trabalho, do significado que este tem nas suas vidas e pela perceção de fraca possibilidade de desenvolvimento.

Aspetos como a qualidade da chefia, o apoio social de superiores e colegas e as recompensas são fatores a considerar pela negativa, apresentando-se como possíveis fatores de risco para a saúde do trabalhador.

Verifica-se uma descaracterização da justiça e do respeito, com a confiança vertical e a comunidade social no trabalho a representarem fatores de risco.

Os trabalhadores avaliam negativamente a sua autoeficácia, esta situação, bem como as situações de risco enumeradas anteriormente advém de várias origens, nomeadamente a conjuntura económica e social que o país atravessa nos últimos tempos, o que provoca insegurança nos trabalhadores, aumento da competitividade desmedida entre colegas, aumento das situações de desmotivação pessoal e profissional e falta de confiança em si próprios.

Salienta-se positivamente o ritmo de trabalho, na amostra em estudo verifica-se que este aspeto não é considerado de risco pelos trabalhadores.

Em termos de saúde e bem-estar os trabalhadores inquiridos classificam, de um modo geral, este fator como bom, o que pode ser devido ao facto de residirem numa localidade em que o estilo de vida, comparativamente com o que se vive nas cidades, é mais calmo, há menos ruído, menor poluição ambiental, há maior contacto com a natureza e praticam-se mais atividades ao ar livre.

Verifica-se que o nível de exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais não está diretamente relacionado com o sexo do trabalhador nem com o setor em que este desenvolve a sua atividade profissional.

### 3. Aplicação do ICT

Os valores de referência relativamente ao ICT, para a população ativa portuguesa, tem por base um estudo realizado entre Janeiro de 2009 e Dezembro de 2011.

Comparando os valores obtidos com valores de referência para os trabalhadores portugueses é possível averiguar se se verifica divergência de valores e desta forma identificar os casos de maior risco e estabelecer prioridades na aplicação de medidas que ajudem na melhoria do ICT.

Em empresas com acompanhamento adequado de saúde ocupacional, deve avaliar-se o ICT de cada trabalhador ao longo do tempo das suas funções na empresa, analisar a mudança na capacidade para o trabalho a nível individual e coletivo, de acordo com o setor, com a idade, a ocupação e mensurar a eficácia das medidas que foram aplicadas.

Neste estudo é feita uma comparação dos valores obtidos com os valores de referência a nível nacional podendo inferir-se algumas conclusões para a amostra em estudo.

Na figura seguinte é possível observar que o ICT da população portuguesa ativa é de um modo geral “Bom” (44,7%), a média do ICT é 40,42 e o desvio padrão é de 5,42.

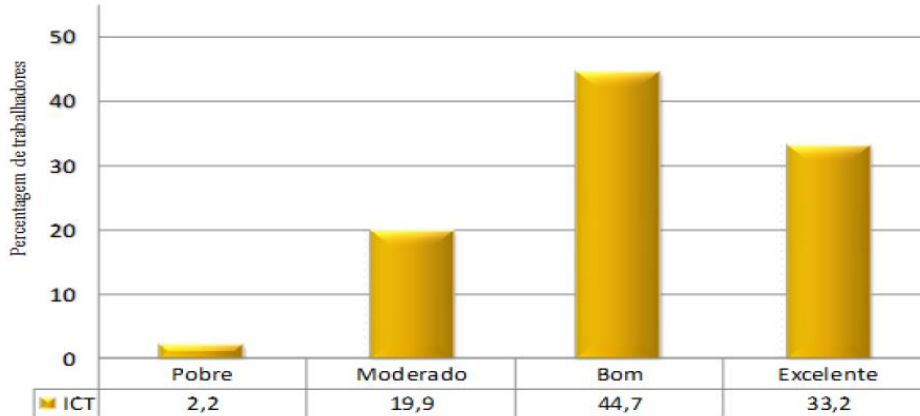


Figura 26. Percentagem de trabalhadores português incluídos em cada categoria do ICT (Fernandes da Silva et al., 2011)

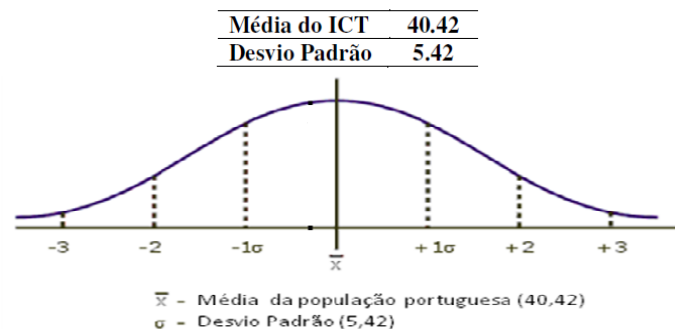


Figura 27. Média e desvio padrão do ICT dos trabalhadores portugueses (Fernandes da Silva et al., 2011)

De acordo com as figuras seguintes é possível verificar que o ICT para a maioria dos trabalhadores em estudo, se classifica entre “Bom” (40%) e “Excelente” (40%), a média do ICT é 41,56 e o desvio padrão é de 9,044.

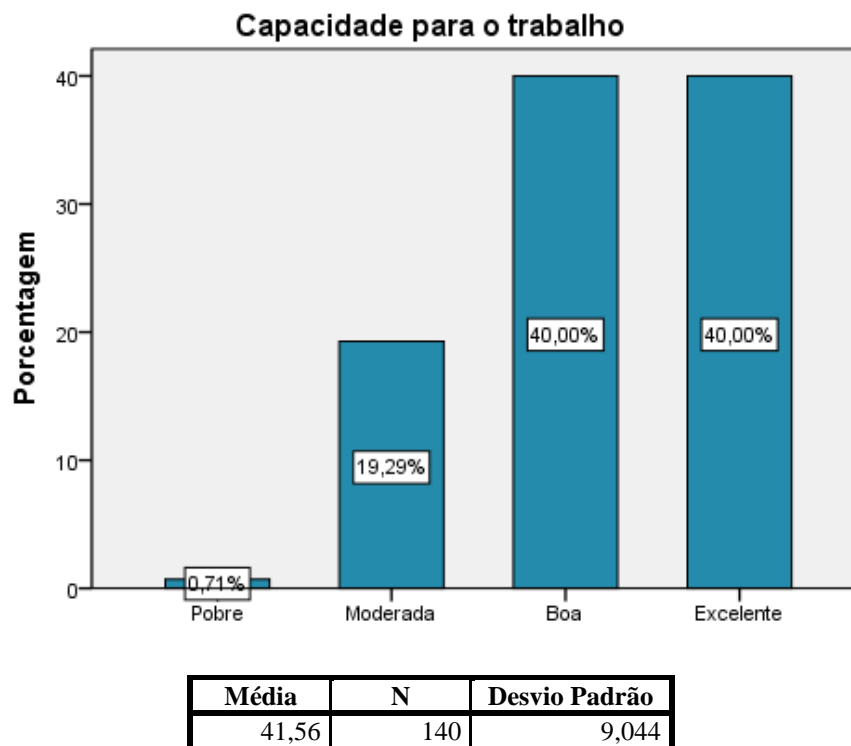


Figura 28. Distribuição da amostra por cada categoria do ICT

Para a população em estudo verifica-se que o ICT é ligeiramente mais elevado do que as referências a nível nacional, verificando-se mais situações em que este é classificado como excelente, consequentemente, a média da amostra ficou ligeiramente acima da média nacional, tendo a primeira atingido os 41,56% e a segunda 40,42%.

Os valores de referência para a população portuguesa ativa também foram analisados de acordo com o sexo dos trabalhadores. Na figura seguinte são apresentados os valores obtidos a nível nacional.

Não se verificam grandes diferenças relativamente ao ICT em termos de sexo, salienta-se apenas o facto de que para as classificações inferiores de ICT, nomeadamente “Pobre” e “Moderado” a percentagem do sexo feminino é superior à do sexo masculino (0,6 e 8%, respetivamente) e para classificações de ICT mais elevadas, “Bom” e “Moderado”, a percentagem do sexo masculino é mais elevada (2 e 6,6%, respetivamente).

A média do ICT, a nível nacional, para o sexo masculino é de 41% e para o sexo feminino é de 39,76%, sendo o desvio padrão 5,19 e 5,60, respetivamente.

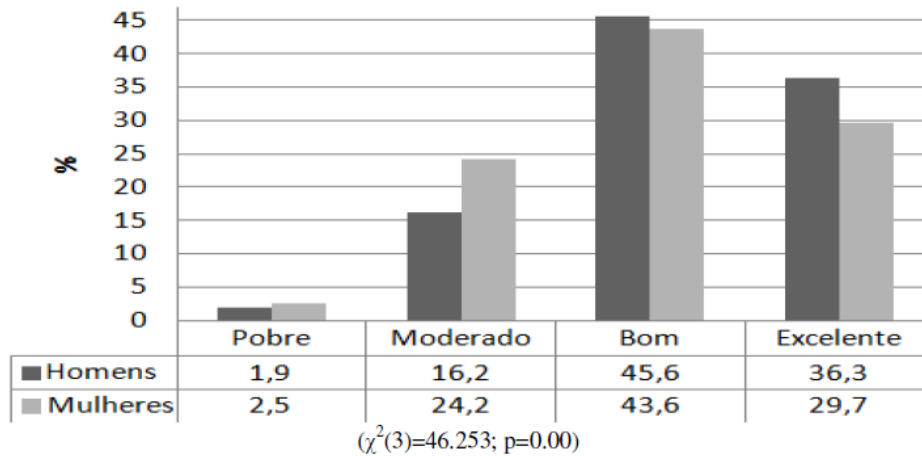


Figura 29. Percentagem de trabalhadores portugueses incluídos em cada categoria do ICT, distribuídos por sexo (Fernandes da Silva et al., 2011)

	Sexo	
	Masculino	Feminino
Média do ICT	41,00	39,76
Desvio Padrão	5,191	5,601

$(\chi^2(55)=108.240; p=0.00)$

Tabela 13. Média e desvio padrão do ICT dos trabalhadores portugueses, por sexo (Fernandes da Silva et al., 2011)

Na amostra em estudo a distribuição do ICT por sexo não é divergente entre sexos. A média para o sexo masculino é de 42,23 e para o feminino é de 40,82.

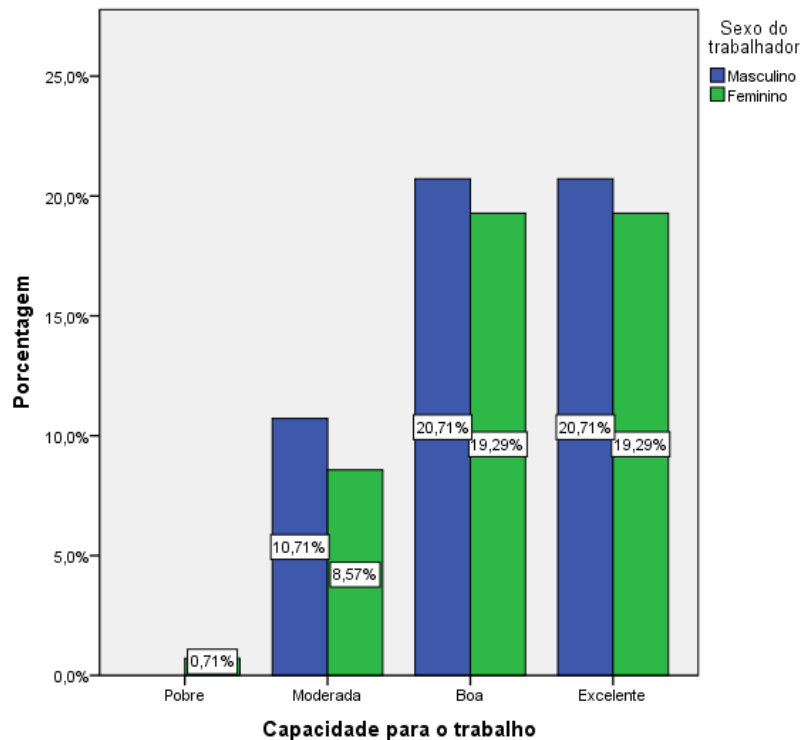


Figura 30. Distribuição da amostra por cada categoria do ICT, por sexo

		Sexo do trabalhador	
		Masculino	Feminino
Valor Capacidade para trabalho	Média	42,23	40,82
	Desvio padrão	10,72	6,77

Tabela 14. Média e desvio padrão do ICT dos trabalhadores da amostra em estudo, por sexo

De forma a verificar a relação entre a capacidade para o trabalho e o sexo do trabalhador, foram calculados os coeficientes de correlação Spearman's Rho e Kendall's Tau b (*Hipótese 4*).

			Capacidade para o trabalho	Sexo do trabalhador
Kendall's tau_b	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	,007
		Sig. (2-tailed)	.	,927
		N	140	140
Sexo do trabalhador	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	,007	1,000
		Sig. (2-tailed)	,927	.
		N	140	140
Spearman's rho	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	,008
		Sig. (2-tailed)	.	,927
		N	140	140
Sexo do trabalhador	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	,008	1,000
		Sig. (2-tailed)	,927	.
		N	140	140

Tabela 15. Correlação entre a capacidade para o trabalho e o sexo do trabalhador

No que diz respeito à relação entre a capacidade para o trabalho e o sexo do trabalhador, esta relação é positiva, de correlação muito fraca e sem significância, visto que o coeficiente de correlação ( $r$ ) é  $\leq 0.2$ ., ou seja, a capacidade para o trabalho não depende do sexo do trabalhador.

Na figura seguinte são apresentados os valores de referência do ICT para a população portuguesa ativa distribuída pelos diferentes grupos etários.

De acordo com os valores a nível nacional, o pico máximo de ICT (41,44) é entre os 25 e 29, decrescendo gradualmente e atingindo pico mínimo (37,57) entre os 60 e 64 anos, subindo um pouco na faixa etária seguinte.

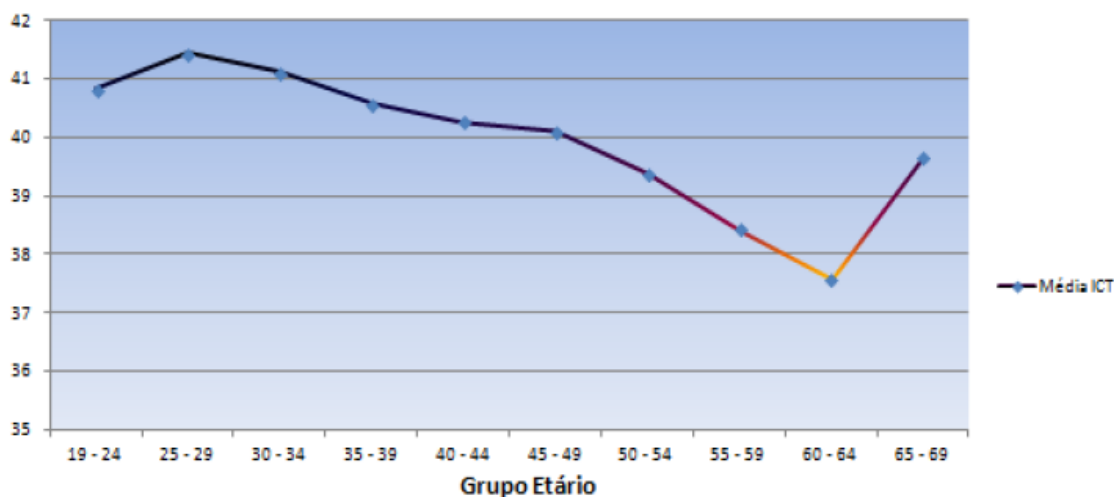


Figura 31. Médias do ICT nos trabalhadores portugueses distribuídos pelos diferentes grupos etários (Fernandes da Silva et al., 2011)

	Grupo Etário									
	19 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69
Média do ICT	40,82	41,44	41,10	40,57	40,26	40,11	39,37	38,43	37,57	38,65
Desvio Padrão	5,51	4,81	5,22	5,39	5,49	5,39	5,69	6,05	5,92	2,95

Tabela 16. Médias e desvio padrão do ICT dos trabalhadores portugueses por grupo etário (Fernandes da Silva et al., 2011)

Dos resultados obtidos neste estudo verifica-se que para os trabalhadores que compõem a nossa amostra, o pico máximo de ICT se verifica nos 24 anos (47,00) e o valor mais baixo aos 68 anos (28,00).

Relacionando os valores obtidos na amostra em estudo e os valores nacionais, não há muita homogeneidade, uma vez que a nível nacional se verifica um decréscimo regular do ICT entre os 29 e os 64 anos e na amostra em estudo vão se registando oscilações ao longo da idade, verifica-se que de um modo geral, há uma descida do ICT com a idade, mas registam-se situações de exceção, como o caso dos 35 e 45 anos.

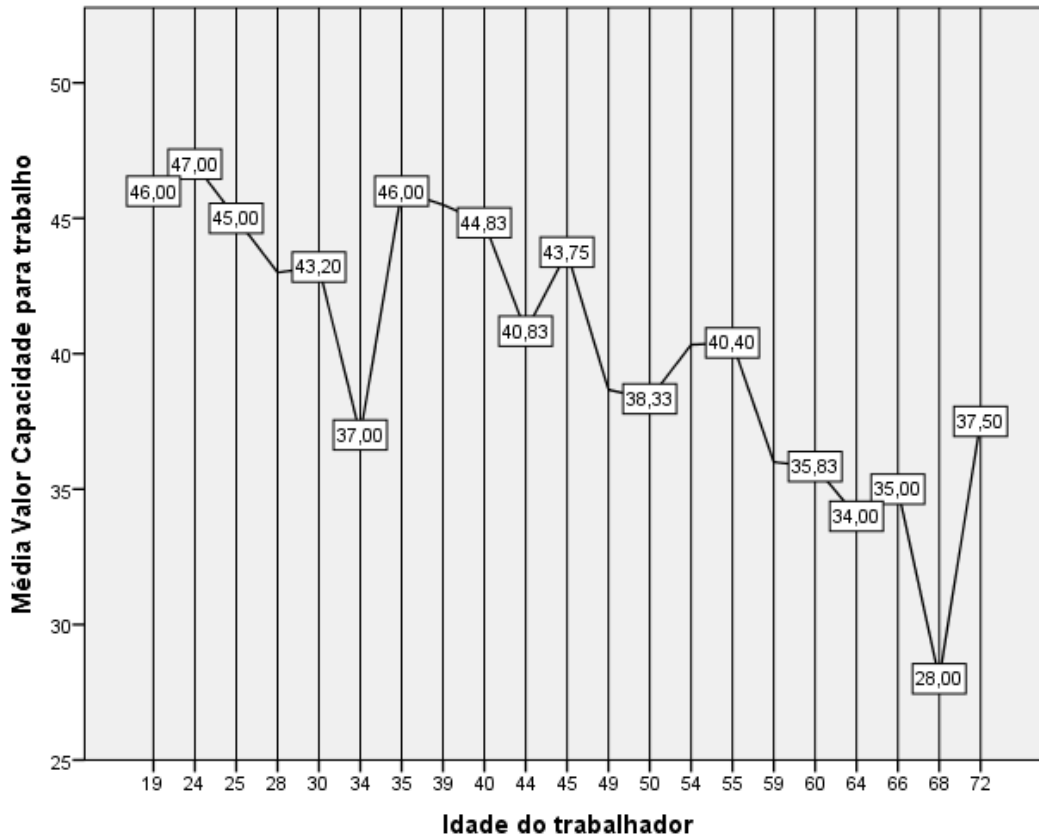


Figura 32. Médias do ICT nos trabalhadores que constituem a amostra, distribuídos pelos diferentes grupos etários

Idade do trabalhador	Valor Capacidade para trabalho	
	Média	Desvio padrão
19	46,00	.
24	47,00	.
25	45,00	.
28	43,00	4,24
30	43,20	4,97
34	37,00	.
35	46,00	2,16
39	45,50	3,51
40	44,83	3,76
44	40,83	5,34
45	43,75	2,50
49	38,67	1,53
50	38,33	5,51
54	40,33	4,16
55	40,40	1,52
59	36,00	4,36
60	35,83	3,60
64	34,00	.
66	35,00	.
68	28,00	.
72	37,50	,71

Tabela 17. Média e desvio padrão do ICT dos trabalhadores que constituem a amostra, por grupo etário



Para averiguar a correlação existente entre a capacidade para o trabalho e a faixa etária dos trabalhadores determinaram-se os coeficientes de correlação Kendall's Tau b e Spearman's Rho (*Hipótese 5*).

			<b>Idade do trabalhador</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Idade do trabalhador</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,427**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	140	140
	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	-,427**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	140	140
<b>Spearman's rho</b>	<b>Idade do trabalhador</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,530**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	140	140
	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	-,530**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	140	140

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 18. Correlação entre a idade do trabalhador e a capacidade para o trabalho**

Verifica-se que existe uma relação negativa entre a variável idade do trabalhador e a variável capacidade para o trabalho. De acordo com Bryman e Cramer (1994, cit in Pocinho, s.d), a correlação existente entre estas variáveis é moderada, o coeficiente de correlação assume valor entre 0,4 e 0,69, ou seja, quanto maior é a idade do trabalhador, menor é a sua capacidade para o trabalho.

Na figura seguinte são apresentados os valores de referência nacionais de acordo com os diversos setores profissionais.

Verifica-se que nos valores obtidos a nível nacional, as médias de ICT por setores profissionais são bastante próximas, variando entre os 38,91 e os 41,29. Os valores mais elevados dizem respeito ao setor das Forças Policiais e os valores mais baixos ao setor do ensino.

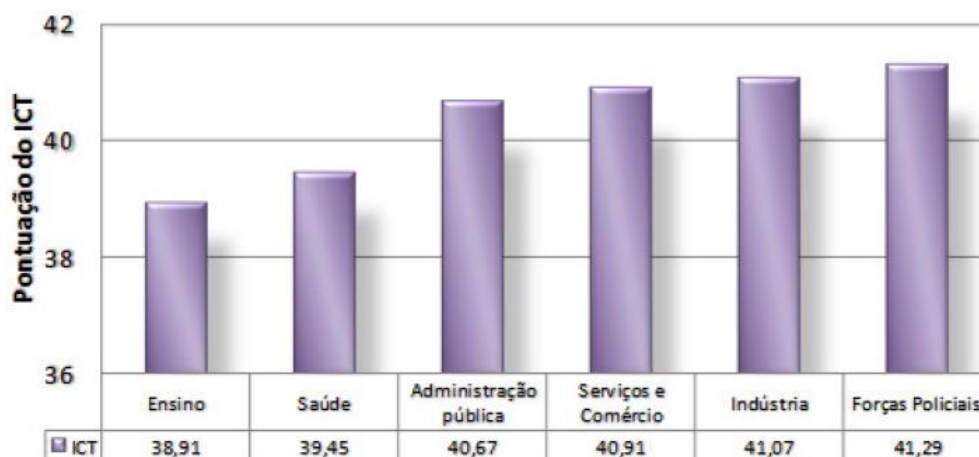


Figura 33. Médias do ICT nos trabalhadores portugueses distribuídos pelos diferentes setores profissionais (Fernandes da Silva et al., 2011)

	Setor Profissional						
	Ensino	Saúde	Administração Pública	Serviços e Comércio	Indústria	Forças Policiais	Outros
Média de ICT	38,91	39,45	40,67	40,91	41,07	41,29	40,22
Desvio Padrão	5,63	5,85	4,92	5,45	5,40	4,79	5,05

Tabela 19. Média e desvio padrão do ICT nos trabalhadores portugueses por setor profissional (Fernandes da Silva et al., 2011)

Na figura seguinte estão representados os valores obtidos neste estudo em termos de média de ICT por setor profissional. Neste sentido verifica-se que os valores estão compreendidos entre 40,77 e 51,63. Os valores mais altos dizem respeito ao setor da Saúde e os inferiores ao setor do Comércio e Serviços.

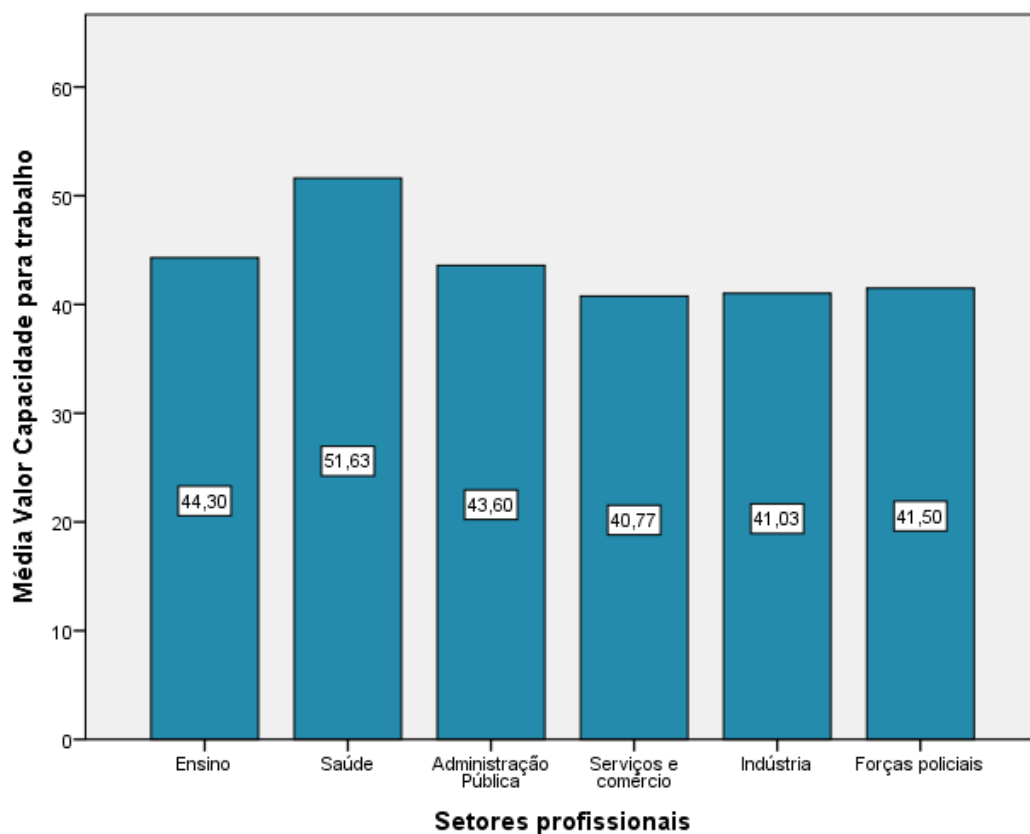


Figura 34. Médias do ICT nos trabalhadores da amostra em estudo, distribuídos pelos diferentes setores profissionais

		Setores profissionais						
		Enseino	Saúde	Administração Pública	Serviços e comércio	Indústria	Forças policiais	Outros
Valor Capacidade para trabalho	Média	44,30	51,63	43,60	40,77	41,03	41,50	39,05
	Desvio padrão	4,32	27,91	6,99	5,56	7,93	2,12	5,61

Tabela 20. Média e desvio padrão do ICT nos trabalhadores da amostra em estudo por setores profissionais

Comparando os valores obtidos neste estudo, com os valores obtidos a nível nacional, verifica-se alguma discrepância em termos de média de ICT por setores profissionais.

De forma a verificar a correlação existente entre a capacidade para o trabalho e o setor profissional em que o trabalhador desenvolve a sua atividade foram calculados os coeficientes de correlação Kendall's Tau b e Spearman's Rho (*Hipótese 6*).

			Capacidade para o trabalho	Setores profissionais
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,121
		Sig. (2-tailed)	.	,098
		N	140	140
	<b>Setores profissionais</b>	Correlation Coefficient	-,121	1,000
		Sig. (2-tailed)	,098	.
		N	140	140
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,141
		Sig. (2-tailed)	.	,098
		N	140	140
	<b>Setores profissionais</b>	Correlation Coefficient	-,141	1,000
		Sig. (2-tailed)	,098	.
		N	140	140

Tabela 21. Correlação entre a capacidade para o trabalho e os setores profissionais

A relação entre as variáveis capacidade para o trabalho e setor profissional é, de acordo com Bryman e Cramer (1994, cit in Pocinho, s.d), uma relação positiva. No entanto a correlação é muito fraca e sem significância, uma vez que o coeficiente de correlação é  $\leq 0,2$  não se podendo considerar que exista relação linear entre estas duas variáveis.

Com este estudo pretende-se também verificar se existe uma relação entre os fatores de risco psicossociais e a capacidade para o trabalho (*Hipótese 7*), desta forma foi feito um estudo das correlações de cada subescala do COPSQ com a capacidade para o trabalho, usando o Kendall's Tau b e o Spearman's Rho.

			A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	Precisa fazer horas-extra?	Capacidade para o trabalho
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 134	,414** ,000 134	,313** ,000 134	-,064 ,390 134
	<b>Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,414** ,000 134	1,000 . 140	,409** ,000 140	-,073 ,324 140
	<b>Precisa fazer horas-extra?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,313** ,000 134	,409** ,000 140	1,000 . 140	-,159* ,028 140
	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,064 ,390 134	-,073 ,324 140	-,159* ,028 140	1,000 . 140
<b>Spearman's rho</b>	<b>A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 134	,483** ,000 134	,373** ,000 134	-,074 ,397 134
	<b>Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,483** ,000 134	1,000 . 140	,469** ,000 140	-,083 ,331 140
	<b>Precisa fazer horas-extra?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,373** ,000 134	,469** ,000 140	1,000 . 140	-,187* ,027 140
	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,074 ,397 134	-,083 ,331 140	-,187* ,027 140	1,000 . 140

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Tabela 22. Correlação entre as exigências quantitativas e a capacidade para o trabalho

No que se refere às “exigências quantitativas”, verifica-se que existe uma correlação positiva entre os vários fatores que caracterizam esta categoria.

Ao relacionar as “exigências quantitativas” com a capacidade para o trabalho observa-se que o fato de a carga de trabalho ser mal distribuída e de não haver tempo para completar todas as tarefas tem uma implicação negativa na capacidade para o trabalho, sendo esta correlação negativa forte.

De um modo geral, as “exigências quantitativas” correlacionam-se negativamente com a capacidade para o trabalho.

			Capacidade para o trabalho	Precisa trabalhar muito rapidamente?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	,088
		Sig. (2-tailed)	.	,255
	N		140	127
	<b>Precisa trabalhar muito rapidamente?</b>	Correlation Coefficient	,088	1,000
Sig. (2-tailed)		,255	.	
N		127	127	
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	,102
		Sig. (2-tailed)	.	,252
	N		140	127
	<b>Precisa trabalhar muito rapidamente?</b>	Correlation Coefficient	,102	1,000
Sig. (2-tailed)		,252	.	
N		127	127	

Tabela 23. Correlação entre o ritmo de trabalho e a capacidade para o trabalho

O “ritmo de trabalho” apresenta uma correlação fraca e sem significância com a capacidade para trabalho, uma vez que a correlação ( $r$ ) < 0,2 (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	O seu trabalho exige a sua atenção constante?	O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?	O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	,244**	,156*	,116
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,032	,108
	N	140	139	140	140	
	<b>O seu trabalho exige a sua atenção constante?</b>	Correlation Coefficient	,244**	1,000	,326**	,378**
Sig. (2-tailed)		,001	.	,000	,000	
N	139	139	139	139		
<b>O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?</b>	Correlation Coefficient	,156*	,326**	1,000	,476**	
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	.	,000	
N	140	139	140	140		
<b>O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?</b>	Correlation Coefficient	,116	,378**	,476**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,108	,000	,000	.	
N	140	139	140	140		
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	,272**	,184*	,133
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,029	,117
	N	140	139	140	140	
	<b>O seu trabalho exige a sua atenção constante?</b>	Correlation Coefficient	,272**	1,000	,369**	,437**
Sig. (2-tailed)		,001	.	,000	,000	
N	139	139	139	139		
<b>O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?</b>	Correlation Coefficient	,184*	,369**	1,000	,556**	
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	.	,000	
N	140	139	140	140		
<b>O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?</b>	Correlation Coefficient	,133	,437**	,556**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,117	,000	,000	.	
N	140	139	140	140		

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

**Tabela 24. Correlação entre as exigências cognitivas e a capacidade para o trabalho**

As “exigências cognitivas” apresentam uma correlação fraca a moderada ( $0,2 \leq r \leq 0,69$ ) entre si e relativamente à correlação com a capacidade para o trabalho, esta é considerada de um modo geral positiva mas muito fraca e sem significância (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	O seu trabalho exige emocionalmente de si?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,030
		Sig. (2-tailed)	.	,697
		N	140	126
	<b>O seu trabalho exige emocionalmente de si?</b>	Correlation Coefficient	-,030	1,000
		Sig. (2-tailed)	,697	.
		N	126	126
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,034
		Sig. (2-tailed)	.	,703
		N	140	126
	<b>O seu trabalho exige emocionalmente de si?</b>	Correlation Coefficient	-,034	1,000
		Sig. (2-tailed)	,703	.
		N	126	126

Tabela 25. Correlação entre as exigências emocionais e a capacidade para o trabalho

É possível identificar uma correlação negativa entre as “exigências emocionais” e a capacidade para o trabalho, no entanto esta correlação é muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).



			Capacidade para o trabalho	Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	Participa nas escolhas das pessoas com quem trabalha?	Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,127	-,067	-,150*	-,153*	
		Sig. (2-tailed)	.	,082	,386	,039	,035	
		N	140	140	128	140	138	
	<b>Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?</b>	Correlation Coefficient	-,127	1,000	,555**	,482**	,588**	
		Sig. (2-tailed)	,082	.	,000	,000	,000	
		N	140	140	128	140	138	
<b>Participa nas escolhas das pessoas com quem trabalha?</b>		Correlation Coefficient	-,067	,555**	1,000	,632**	,646**	
		Sig. (2-tailed)	,386	,000	.	,000	,000	
		N	128	128	128	128	128	
	<b>Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?</b>	Correlation Coefficient	-,150*	,482**	,632**	1,000	,759**	
		Sig. (2-tailed)	,039	,000	,000	.	,000	
		N	140	140	128	140	138	
<b>Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?</b>		Correlation Coefficient	-,153*	,588**	,646**	,759**	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,035	,000	,000	,000	.	
		N	138	138	128	138	138	
	<b>Spearm an's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,151	-,076	-,176*	-,180*
			Sig. (2-tailed)	.	,075	,395	,038	,035
			N	140	140	128	140	138
<b>Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?</b>		Correlation Coefficient	-,151	1,000	,630**	,564**	,681**	
		Sig. (2-tailed)	,075	.	,000	,000	,000	
		N	140	140	128	140	138	
<b>Participa nas escolhas das pessoas com quem trabalha?</b>		Correlation Coefficient	-,076	,630**	1,000	,706**	,720**	
		Sig. (2-tailed)	,395	,000	.	,000	,000	
		N	128	128	128	128	128	
	<b>Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?</b>	Correlation Coefficient	-,176*	,564**	,706**	1,000	,846**	
		Sig. (2-tailed)	,038	,000	,000	.	,000	
		N	140	140	128	140	138	
<b>Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?</b>		Correlation Coefficient	-,180*	,681**	,720**	,846**	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,035	,000	,000	,000	.	
		N	138	138	128	138	138	

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 26. Correlação entre a influência no trabalho e a capacidade para o trabalho

A correlação existente entre os fatores que caracterizam a “influência do trabalhador no trabalho” é positiva e moderada entre si. A correlação entre estes fatores e a capacidade para o trabalho é negativa e muito fraca e sem significância (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,059	,098	,015
		Sig. (2-tailed)	.	,421	,185	,839
		N	140	140	139	139
	<b>O seu trabalho exige que tenha iniciativa?</b>	Correlation Coefficient	-,059	1,000	,384**	,498**
	Sig. (2-tailed)	,421	.	,000	,000	
	N	140	140	139	139	
	<b>O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?</b>	Correlation Coefficient	,098	,384**	1,000	,431**
	Sig. (2-tailed)	,185	,000	.	,000	
	N	139	139	139	139	
	<b>O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?</b>	Correlation Coefficient	,015	,498**	,431**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,839	,000	,000	.	
	N	139	139	139	139	
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,068	,113	,017
		Sig. (2-tailed)	.	,423	,184	,842
		N	140	140	139	139
	<b>O seu trabalho exige que tenha iniciativa?</b>	Correlation Coefficient	-,068	1,000	,432**	,572**
	Sig. (2-tailed)	,423	.	,000	,000	
	N	140	140	139	139	
	<b>O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?</b>	Correlation Coefficient	,113	,432**	1,000	,486**
	Sig. (2-tailed)	,184	,000	.	,000	
	N	139	139	139	139	
	<b>O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?</b>	Correlation Coefficient	,017	,572**	,486**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,842	,000	,000	.	
	N	139	139	139	139	

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 27. Correlação entre possibilidades de desenvolvimento e a capacidade para o trabalho

Os aspetos contemplados no item “possibilidades de desenvolvimento” tem uma correlação moderada entre si. Relacionando estes aspetos com a capacidade para o

trabalho verifica-se de um modo geral uma correlação positiva mas muito fraca e sem significância (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	,092	,008
		Sig. (2-tailed)	.	,249	,909
		N	140	118	138
	<b>No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?</b>	Correlation Coefficient	,092	1,000	,389**
		Sig. (2-tailed)	,249	.	,000
		N	118	118	116
<b>Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?</b>	Correlation Coefficient	,008	,389**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,909	,000	.	
	N	138	116	138	
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	,109	,002
		Sig. (2-tailed)	.	,239	,984
		N	140	118	138
	<b>No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?</b>	Correlation Coefficient	,109	1,000	,478**
		Sig. (2-tailed)	,239	.	,000
		N	118	118	116
<b>Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?</b>	Correlation Coefficient	,002	,478**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,984	,000	.	
	N	138	116	138	

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 28. Correlação entre previsibilidade e a capacidade para o trabalho

No que se refere à “previsibilidade no trabalho” (informação antecipada sobre alterações e sobre como atuar), a correlação com a capacidade para o trabalho é positiva, mas muito fraca e sem significância (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade e para o trabalho	O seu trabalho apresenta objetivos claros?	Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	Sabe exatamente o que é esperado de si?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient (2-tailed)	1,000	-,049	-,054	-,088
		Sig.	.	,513	,489	,255
		N	140	140	140	140
	<b>O seu trabalho apresenta objetivos claros?</b>	Correlation Coefficient (2-tailed)	-,049	1,000	,546**	,521**
	Sig.	,513	.	,000	,000	
	N	140	140	140	140	
	<b>Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?</b>	Correlation Coefficient (2-tailed)	-,054	,546**	1,000	,754**
	Sig.	,489	,000	.	,000	
	N	140	140	140	140	
	<b>Sabe exatamente o que é esperado de si?</b>	Correlation Coefficient (2-tailed)	-,088	,521**	,754**	1,000
	Sig.	,255	,000	,000	.	
	N	140	140	140	140	
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient (2-tailed)	1,000	-,062	-,059	-,098
		Sig.	.	,467	,485	,249
		N	140	140	140	140
	<b>O seu trabalho apresenta objetivos claros?</b>	Correlation Coefficient (2-tailed)	-,062	1,000	,577**	,555**
	Sig.	,467	.	,000	,000	
	N	140	140	140	140	
	<b>Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?</b>	Correlation Coefficient (2-tailed)	-,059	,577**	1,000	,768**
	Sig.	,485	,000	.	,000	
	N	140	140	140	140	
	<b>Sabe exatamente o que é esperado de si?</b>	Correlation Coefficient (2-tailed)	-,098	,555**	,768**	1,000
	Sig.	,249	,000	,000	.	
	N	140	140	140	140	

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 29. Correlação entre transparência do papel laboral desempenhado e a capacidade para o trabalho

A “transparência do papel desempenhado” correlaciona-se negativamente com a capacidade para o trabalho, sendo no entanto uma correlação muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	A gerência do seu local de trabalho respeita-o?	É tratado de forma justa no seu local de trabalho?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,035 ,673 115	,038 ,648 115	,053 ,516 118
	<b>O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,035 ,673 115	1,000 . 115	,563** ,000 115	,538** ,000 115
	<b>A gerência do seu local de trabalho respeita-o?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,038 ,648 115	,563** ,000 115	1,000 . 115	,734** ,000 115
	<b>É tratado de forma justa no seu local de trabalho?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,053 ,516 118	,538** ,000 115	,734** ,000 115	1,000 . 118
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,040 ,669 115	,043 ,648 115	,062 ,505 118
	<b>O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,040 ,669 115	1,000 . 115	,615** ,000 115	,585** ,000 115
	<b>A gerência do seu local de trabalho respeita-o?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,043 ,648 115	,615** ,000 115	1,000 . 115	,779** ,000 115
	<b>É tratado de forma justa no seu local de trabalho?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,062 ,505 118	,585** ,000 115	,779** ,000 115	1,000 . 118

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 30. Correlação entre recompensas e capacidade para o trabalho**

A correlação existente entre os itens relacionados com as “recompensas” e a capacidade para o trabalho é muito fraca e sem significância (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Faz coisas no seu local de trabalho que uns concordam mas outros não?	Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,210** ,007 126	-,241** ,002 126	-,282** ,000 126
	<b>Faz coisas no seu local de trabalho que uns concordam mas outros não?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,210** ,007 126	1,000 . 126	,509** ,000 126	,351** ,000 126
	<b>Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,241** ,002 126	,509** ,000 126	1,000 . 126	,664** ,000 126
	<b>Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,282** ,000 126	,351** ,000 126	,664** ,000 126	1,000 . 126
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,239** ,007 126	-,267** ,003 126	-,321** ,000 126
	<b>Faz coisas no seu local de trabalho que uns concordam mas outros não?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,239** ,007 126	1,000 . 126	,574** ,000 126	,411** ,000 126
	<b>Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,267** ,003 126	,574** ,000 126	1,000 . 126	,721** ,000 126
	<b>Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,321** ,000 126	,411** ,000 126	,721** ,000 126	1,000 . 126

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 31. Correlação entre conflitos laborais e capacidade para o trabalho

Os “conflitos laborais” apresentam uma correlação negativa com a capacidade para o trabalho. Esta correlação considera-se fraca uma vez que  $0,2 \leq r \leq 0,39$  (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	,080	,086	-,015
		Sig. (2-tailed)	.	,343	,303	,857
		N	140	113	110	110
	<b>Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?</b>	Correlation Coefficient	,080	1,000	,634**	,314**
		Sig. (2-tailed)	,343	.	,000	,000
	N	113	113	110	110	
	<b>Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?</b>	Correlation Coefficient	,086	,634**	1,000	,492**
	Sig. (2-tailed)	,303	,000	.	,000	
	N	110	110	110	110	
	<b>Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?</b>	Correlation Coefficient	-,015	,314**	,492**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,857	,000	,000	.	
	N	110	110	110	110	
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	,090	,098	-,019
		Sig. (2-tailed)	.	,343	,310	,843
		N	140	113	110	110
	<b>Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?</b>	Correlation Coefficient	,090	1,000	,696**	,353**
		Sig. (2-tailed)	,343	.	,000	,000
	N	113	113	110	110	
	<b>Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?</b>	Correlation Coefficient	,098	,696**	1,000	,561**
	Sig. (2-tailed)	,310	,000	.	,000	
	N	110	110	110	110	
	<b>Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?</b>	Correlation Coefficient	-,019	,353**	,561**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,843	,000	,000	.	
	N	110	110	110	110	

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 32. Correlação entre apoio social de colegas e capacidade para o trabalho

A correlação entre o “apoio social de colegas” e a capacidade para o trabalho é muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade e para o trabalho	Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato ?	Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?
<b>Kendall's tau_b</b>	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	,089	,089	,083
		Sig. (2-tailed)	.	,282	,279	,315
		N	140	112	111	112
	Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	Correlation Coefficient	,089	1,000	,683**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,282	.	,000	,000	
	N	112	112	111	112	
	Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	Correlation Coefficient	,089	,683**	1,000	,824**
	Sig. (2-tailed)	,279	,000	.	,000	
	N	111	111	111	111	
	Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	Correlation Coefficient	,083	,725**	,824**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,315	,000	,000	.	
	N	112	112	111	112	
<b>Spearman's rho</b>	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	,100	,103	,094
		Sig. (2-tailed)	.	,294	,281	,326
		N	140	112	111	112
	Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	Correlation Coefficient	,100	1,000	,769**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,294	.	,000	,000	
	N	112	112	111	112	
	Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	Correlation Coefficient	,103	,769**	1,000	,892**
	Sig. (2-tailed)	,281	,000	.	,000	
	N	111	111	111	111	
	Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	Correlation Coefficient	,094	,791**	,892**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,326	,000	,000	.	
	N	112	112	111	112	

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 33 Correlação entre apoio social de superiores e capacidade para o trabalho

Existe uma correlação positiva entre o “apoio social de superiores” e a capacidade para o trabalho, no entanto esta correlação é muito fraca e sem significância (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).



			Capacidade para o trabalho	Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?
Kendall's tau_b	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	,166	,049	-,088
		Sig. (2-tailed)	.	,052	,563	,305
	N	140	111	111	110	
	Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	Correlation Coefficient	,166	1,000	,637**	,498**
		Sig. (2-tailed)	,052	.	,000	,000
N	111	111	111	111	110	
Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	Correlation Coefficient	,049	,637**	1,000	,545**	
	Sig. (2-tailed)	,563	,000	.	,000	
N	111	111	111	111	110	
No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?	Correlation Coefficient	-,088	,498**	,545**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,305	,000	,000	.	
N	110	110	110	110	110	
Spearman's rho	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	,184	,055	-,099
		Sig. (2-tailed)	.	,053	,567	,305
	N	140	111	111	110	
	Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	Correlation Coefficient	,184	1,000	,682**	,530**
		Sig. (2-tailed)	,053	.	,000	,000
N	111	111	111	110		
Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	Correlation Coefficient	,055	,682**	1,000	,592**	
	Sig. (2-tailed)	,567	,000	.	,000	
N	111	111	111	110		
No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?	Correlation Coefficient	-,099	,530**	,592**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,305	,000	,000	.	
N	110	110	110	110		

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 34. Correlação entre comunidade social no trabalho e capacidade para o trabalho

A correlação entre a “comunidade social no trabalho” e a capacidade para o trabalho é muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	A sua chefia direta oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento ?	A sua chefia direta dá prioridade à satisfação no trabalho?	A sua chefia direta é boa no planeamento do trabalho ?	A sua chefia direta é boa a resolver conflitos ?
Kendall's tau_b	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	,021	-,007	,017	,078
		Sig. (2-tailed)	.	,799	,932	,833	,349
		N	140	117	118	119	114
	A sua chefia direta oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento ?	Correlation Coefficient	,021	1,000	,652**	,640**	,413**
		Sig. (2-tailed)	,799	.	,000	,000	,000
		N	117	117	117	117	114
Spearman's rho	A sua chefia direta dá prioridade à satisfação no trabalho?	Correlation Coefficient	-,007	,652**	1,000	,639**	,449**
		Sig. (2-tailed)	,932	,000	.	,000	,000
		N	118	117	118	118	114
	A sua chefia direta é boa no planeamento do trabalho?	Correlation Coefficient	,017	,640**	,639**	1,000	,475**
		Sig. (2-tailed)	,833	,000	,000	.	,000
		N	119	117	118	119	114
Spearman's rho	A sua chefia direta é boa a resolver conflitos?	Correlation Coefficient	,078	,413**	,449**	,475**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,349	,000	,000	,000	.
		N	114	114	114	114	114
	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	,025	-,011	,017	,087
		Sig. (2-tailed)	.	,793	,909	,852	,355
		N	140	117	118	119	114
Spearman's rho	A sua chefia direta oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento ?	Correlation Coefficient	,025	1,000	,720**	,724**	,457**
		Sig. (2-tailed)	,793	.	,000	,000	,000
		N	117	117	117	117	114
	A sua chefia direta dá prioridade à satisfação no trabalho?	Correlation Coefficient	-,011	,720**	1,000	,706**	,491**
		Sig. (2-tailed)	,909	,000	.	,000	,000
		N	118	117	118	118	114
Spearman's rho	A sua chefia direta é boa no planeamento do trabalho?	Correlation Coefficient	,017	,724**	,706**	1,000	,521**
		Sig. (2-tailed)	,852	,000	,000	.	,000
		N	119	117	118	119	114
	A sua chefia direta é boa a resolver conflitos?	Correlation Coefficient	,087	,457**	,491**	,521**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,355	,000	,000	,000	.
		N	114	114	114	114	114

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 35. Correlação entre qualidade da liderança e capacidade para o trabalho

A “qualidade de liderança” tem uma correlação muito fraca e sem significância com a capacidade no trabalho (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacida de para o trabalho	Os funcionários ocultam informações uns dos outros?	Os funcionários ocultam informações à gerência?	Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation	1,000	-,205*	-,214**	,119
		Coefficient	.	,013	,010	,154
		Sig. (2-tailed)				
		N	140	114	113	114
	<b>Os funcionários ocultam informações uns dos outros?</b>	Correlation	-,205*	1,000	,719**	-,444**
		Coefficient	,013	.	,000	,000
		Sig. (2-tailed)				
		N	114	114	113	113
	<b>Os funcionários ocultam informações à gerência?</b>	Correlation	-,214**	,719**	1,000	-,414**
		Coefficient	,010	,000	.	,000
		Sig. (2-tailed)				
		N	113	113	113	113
	<b>Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?</b>	Correlation	,119	-,444**	-,414**	1,000
		Coefficient	,154	,000	,000	.
		Sig. (2-tailed)				
		N	114	113	113	114
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation	1,000	-,232*	-,245**	,133
		Coefficient	.	,013	,009	,160
		Sig. (2-tailed)				
		N	140	114	113	114
	<b>Os funcionários ocultam informações uns dos outros?</b>	Correlation	-,232*	1,000	,782**	-,496**
		Coefficient	,013	.	,000	,000
		Sig. (2-tailed)				
		N	114	114	113	113
	<b>Os funcionários ocultam informações à gerência?</b>	Correlation	-,245**	,782**	1,000	-,470**
		Coefficient	,009	,000	.	,000
		Sig. (2-tailed)				
		N	113	113	113	113
	<b>Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?</b>	Correlation	,133	-,496**	-,470**	1,000
		Coefficient	,160	,000	,000	.
		Sig. (2-tailed)				
		N	114	113	113	114

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\*.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 36. Correlação entre confiança horizontal e capacidade para o trabalho**

A “confiança horizontal” correlaciona-se, de um modo geral, negativamente com a capacidade para o trabalho, sendo esta correlação fraca (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?	A gerência oculta informação aos seus funcionários?
<b>Kendall's tau_b</b>	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	,108 ,197 122	,158 ,064 113	-,182* ,026 115
	A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,108 ,197 122	1,000 . 122	,501** ,000 112	-,224** ,007 115
	Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,158 ,064 113	,501** ,000 112	1,000 . 113	-,277** ,001 110
	A gerência oculta informação aos seus funcionários?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,182* ,026 115	-,224** ,007 115	-,277** ,001 110	1,000 . 115
<b>Spearman's rho</b>	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	,117 ,198 122	,174 ,065 113	-,204* ,029 115
	A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,117 ,198 122	1,000 . 122	,539** ,000 112	-,251** ,007 115
	Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,174 ,065 113	,539** ,000 112	1,000 . 113	-,310** ,001 110
	A gerência oculta informação aos seus funcionários?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,204* ,029 115	-,251** ,007 115	-,310** ,001 110	1,000 . 115

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\*.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 37. Correlação entre confiança vertical e capacidade para o trabalho**

A correlação entre a “confiança vertical”, entre os trabalhadores e a chefia, e a capacidade para o trabalho é, de um modo geral, muito fraca e sem significância. Salienta-se apenas, o item correspondente ao facto de a gerência ocultar informação aos funcionários que se correlaciona negativamente com a capacidade para o trabalho, sendo esta correlação fraca (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?	O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?
Kendall's tau_b	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	-,132	,096	,150
		Sig. (2-tailed)	.	,072	,225	,065
	N	140	137	123	116	
	Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	Correlation Coefficient	-,132	1,000	,579**	,570**
		Sig. (2-tailed)	,072	.	,000	,000
N	137	137	120	114		
As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?	Correlation Coefficient	,096	,579**	1,000	,529**	
	Sig. (2-tailed)	,225	,000	.	,000	
N	123	120	123	116		
O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?	Correlation Coefficient	,150	,570**	,529**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,065	,000	,000	.	
N	116	114	116	116		
Spearman's rho	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	-,153	,109	,176
		Sig. (2-tailed)	.	,075	,229	,059
	N	140	137	123	116	
	Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	Correlation Coefficient	-,153	1,000	,616**	,646**
		Sig. (2-tailed)	,075	.	,000	,000
N	137	137	120	114		
As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?	Correlation Coefficient	,109	,616**	1,000	,590**	
	Sig. (2-tailed)	,229	,000	.	,000	
N	123	120	123	116		
O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?	Correlation Coefficient	,176	,646**	,590**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,059	,000	,000	.	
N	116	114	116	116		

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 38. Correlação entre justiça e respeito e capacidade para o trabalho

A correlação entre a “justiça e respeito” e a capacidade para o trabalho é considerada muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,070	,003
		Sig. (2-tailed)	.	,354	,972
		N	140	138	138
	<b>Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.</b>	Correlation Coefficient	-,070	1,000	,581**
		Sig. (2-tailed)	,354	.	,000
		N	138	138	138
	<b>É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos?</b>	Correlation Coefficient	,003	,581**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,972	,000	.
		N	138	138	138
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,080	,003
		Sig. (2-tailed)	.	,349	,976
		N	140	138	138
	<b>Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.</b>	Correlation Coefficient	-,080	1,000	,623**
		Sig. (2-tailed)	,349	.	,000
		N	138	138	138
	<b>É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos?</b>	Correlation Coefficient	,003	,623**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,976	,000	.
		N	138	138	138

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 39. Correlação entre autoeficácia e capacidade para o trabalho**

A correlação entre a “autoeficácia” e a capacidade para o trabalho é muito fraca e sem significância (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	O seu trabalho tem algum significado para si?	Sente que o seu trabalho é importante?	Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	,196*	,251**	,232**
		Sig. (2-tailed)	.	,011	,001	,002
		N	140	139	139	139
	<b>O seu trabalho tem algum significado para si?</b>	Correlation Coefficient	,196*	1,000	,651**	,412**
	Sig. (2-tailed)	,011	.	,000	,000	
	N	139	139	139	139	
	<b>Sente que o seu trabalho é importante?</b>	Correlation Coefficient	,251**	,651**	1,000	,397**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,000	
	N	139	139	139	139	
	<b>Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?</b>	Correlation Coefficient	,232**	,412**	,397**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	.	
	N	139	139	139	139	
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	,217*	,274**	,259**
		Sig. (2-tailed)	.	,010	,001	,002
		N	140	139	139	139
	<b>O seu trabalho tem algum significado para si?</b>	Correlation Coefficient	,217*	1,000	,677**	,437**
	Sig. (2-tailed)	,010	.	,000	,000	
	N	139	139	139	139	
	<b>Sente que o seu trabalho é importante?</b>	Correlation Coefficient	,274**	,677**	1,000	,427**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,000	
	N	139	139	139	139	
	<b>Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?</b>	Correlation Coefficient	,259**	,437**	,427**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	.	
	N	139	139	139	139	

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\*.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 40. Correlação entre significado do trabalho e capacidade para o trabalho**

Existe uma correlação positiva entre o “significado do trabalho” e a capacidade para o trabalho. Esta correlação é considerada fraca, uma vez que  $0,2 \leq r \leq 0,39$  (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,106	-,211**
		Sig. (2-tailed)	.	,154	,005
		N	140	135	135
	<b>Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?</b>	Correlation Coefficient	-,106	1,000	,246**
		Sig. (2-tailed)	,154	.	,001
		N	135	135	135
	<b>Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?</b>	Correlation Coefficient	-,211**	,246**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,005	,001	.
		N	135	135	135
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient	1,000	-,121	-,238**
		Sig. (2-tailed)	.	,161	,005
		N	140	135	135
	<b>Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?</b>	Correlation Coefficient	-,121	1,000	,284**
		Sig. (2-tailed)	,161	.	,001
		N	135	135	135
	<b>Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?</b>	Correlation Coefficient	-,238**	,284**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,005	,001	.
		N	135	135	135

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 41. Correlação entre compromisso face ao local de trabalho e capacidade para o trabalho**

A correlação entre o “compromisso face ao local de trabalho” e a capacidade de trabalho é negativa e, de um modo geral, fraca (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).



			Capacidade para o trabalho	Satisfação com suas perspectivas de trabalho	Satisfação com as condições físicas do seu local de trabalho	Satisfação com a forma como as suas capacidades são utilizadas	Satisfação com o seu trabalho de uma forma global
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	,044 ,576 130	,165* ,038 127	,173* ,029 128	,182* ,019 131
	<b>Satisfação com suas perspectivas de trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,044 ,576 130	1,000 . 130	,360** ,000 127	,477** ,000 127	,440** ,000 128
	<b>Satisfação com as condições físicas do seu local de trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,165* ,038 127	,360** ,000 127	1,000 . 127	,560** ,000 126	,519** ,000 125
	<b>Satisfação com a forma como as suas capacidades são utilizadas</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,173* ,029 128	,477** ,000 127	,560** ,000 126	1,000 . 128	,745** ,000 127
	<b>Satisfação com o seu trabalho de uma forma global</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,182* ,019 131	,440** ,000 128	,519** ,000 125	,745** ,000 127	1,000 . 131
	<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	,050 ,569 130	,185* ,037 127	,192* ,029 128
<b>Satisfação com suas perspectivas de trabalho</b>		Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,050 ,569 130	1,000 . 130	,404** ,000 127	,527** ,000 127	,473** ,000 128
<b>Satisfação com as condições físicas do seu local de trabalho</b>		Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,185* ,037 127	,404** ,000 127	1,000 . 127	,610** ,000 126	,569** ,000 125
<b>Satisfação com a forma como as suas capacidades são utilizadas</b>		Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,192* ,029 128	,527** ,000 127	,610** ,000 126	1,000 . 128	,790** ,000 127
<b>Satisfação com o seu trabalho de uma forma global</b>		Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,206* ,018 131	,473** ,000 128	,569** ,000 125	,790** ,000 127	1,000 . 131

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 42. Correlação entre satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho**

A correlação entre a “satisfação no trabalho” e a capacidade para o trabalho é positiva mas muito fraca e sem significância (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Sente-se preocupado em ficar desempregado?
Kendall's tau_b	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,039 ,601 135
	Sente-se preocupado em ficar desempregado?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,039 ,601 135	1,000 . 135
Spearman's rho	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,042 ,631 135
	Sente-se preocupado em ficar desempregado?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,042 ,631 135	1,000 . 135

Tabela 43. Correlação entre insegurança laboral e capacidade para o trabalho

A “insegurança laboral” correlaciona-se negativamente com a capacidade para o trabalho, no entanto esta correlação é muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Em geral sente que a sua saúde é...
Kendall's tau_b	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,425** ,000 139
	Em geral sente que a sua saúde é...	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,425** ,000 139	1,000 . 139
Spearman's rho	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,476** ,000 139
	Em geral sente que a sua saúde é...	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,476** ,000 139	1,000 . 139

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 44. Correlação entre saúde geral e capacidade para o trabalho

A correlação entre a “saúde em geral” e a capacidade para o trabalho é considerada negativa e moderada ( $0,4 \leq r \leq 0,69$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,067 ,361 140	-,068 ,351 140	-,066 ,365 140
	<b>Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,067 ,361 140	1,000 . 140	,805** ,000 140	,431** ,000 140
	<b>Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,068 ,351 140	,805** ,000 140	1,000 . 140	,499** ,000 140
	<b>A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,066 ,365 140	,431** ,000 140	,499** ,000 140	1,000 . 140
	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,077 ,365 140	-,080 ,350 140	-,078 ,360 140
<b>Spearman's rho</b>	<b>Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,077 ,365 140	1,000 . 140	,855** ,000 140	,499** ,000 140
	<b>Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,080 ,350 140	,855** ,000 140	1,000 . 140	,574** ,000 140
	<b>A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,078 ,360 140	,499** ,000 140	,574** ,000 140	1,000 . 140
	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,077 ,365 140	-,080 ,350 140	-,078 ,360 140

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 45. Correlação entre conflito trabalho/família e capacidade para o trabalho**

O “conflito trabalho/família” e a capacidade para o trabalho tem uma correlação negativa mas muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Com que frequências nas últimas 4 semanas sentiu dificuldade a adormecer?	Com que frequências nas últimas 4 semanas acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?
<b>Kendall's tau_b</b>	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,200** ,007 137	-,204** ,005 140
	Com que frequências nas últimas 4 semanas sentiu dificuldade a adormecer?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,200** ,007 137	1,000 . 137	,611** ,000 137
	Com que frequências nas últimas 4 semanas acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,204** ,005 140	,611** ,000 137	1,000 . 140
<b>Spearman's rho</b>	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,227** ,008 137	-,238** ,005 140
	Com que frequências nas últimas 4 semanas sentiu dificuldade a adormecer?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,227** ,008 137	1,000 . 137	,678** ,000 137
	Com que frequências nas últimas 4 semanas acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,238** ,005 140	,678** ,000 137	1,000 . 140

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 46. Correlação entre problemas em dormir e capacidade para o trabalho**

Existe uma correlação negativa entre os “problemas em dormir” e a capacidade para o trabalho. Esta correlação é fraca uma vez que  $0,2 \leq r \leq 0,69$  (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidad e para o trabalho	Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu fisicamente exausto?	Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu emocionalmen te exausto?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,100 ,180 136	-,189* ,012 137
	<b>Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu fisicamente exausto?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,100 ,180 136	1,000 . 136	,514** ,000 136
	<b>Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu emocionalmente exausto?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,189* ,012 137	,514** ,000 136	1,000 . 137
<b>Spearman' s rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,115 ,182 136	-,213* ,013 137
	<b>Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu fisicamente exausto?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,115 ,182 136	1,000 . 136	,582** ,000 136
	<b>Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu emocionalmente exausto?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,213* ,013 137	,582** ,000 136	1,000 . 137

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\*. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 47. Correlação entre Burnout e capacidade para o trabalho**

A correlação entre “Burnout” (exaustão física e emocional) e a capacidade para o trabalho é negativa e muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu irritado?	Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu ansioso?
Kendall's tau_b	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	-,108	-,174*
		Sig. (2-tailed)	.	,147	,020
		N	140	135	135
	Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu irritado?	Correlation Coefficient	-,108	1,000	,696**
		Sig. (2-tailed)	,147	.	,000
		N	135	135	133
	Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu ansioso?	Correlation Coefficient	-,174*	,696**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,020	,000	.
		N	135	133	135
Spearman's rho	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient	1,000	-,125	-,199*
		Sig. (2-tailed)	.	,148	,021
		N	140	135	135
	Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu irritado?	Correlation Coefficient	-,125	1,000	,756**
		Sig. (2-tailed)	,148	.	,000
		N	135	135	133
	Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu ansioso?	Correlation Coefficient	-,199*	,756**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,021	,000	.
		N	135	133	135

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 48. Correlação entre stresse e capacidade para o trabalho**

O “stresse” tem uma correlação negativa com a capacidade para o trabalho, embora esta seja considerada muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacidade para o trabalho	Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu triste?	Com que frequências nas últimas 4 semanas sentiu falta de interesse por coisas quotidianas?
<b>Kendall's tau_b</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,160* ,036 135	-,183* ,017 136
	<b>Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu triste?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,160* ,036 135	1,000 . 135	,722** ,000 135
	<b>Com que frequências nas últimas 4 semanas sentiu falta de interesse por coisas quotidianas?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,183* ,017 136	,722** ,000 135	1,000 . 136
<b>Spearman's rho</b>	<b>Capacidade para o trabalho</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 140	-,184* ,033 135	-,204* ,017 136
	<b>Com que frequências nas últimas 4 semanas se sentiu triste?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,184* ,033 135	1,000 . 135	,780** ,000 135
	<b>Com que frequências nas últimas 4 semanas sentiu falta de interesse por coisas quotidianas?</b>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,204* ,017 136	,780** ,000 135	1,000 . 136

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\*.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Tabela 49. Correlação entre sintomas depressivos e capacidade para o trabalho**

Existe uma correlação negativa entre os “sintomas depressivos” e a capacidade para o trabalho. Esta correlação é muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

			Capacida e para o trabalho	Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido alvo de insultos ou provoçõe s verbais?	Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido exposto a assédio sexual indesejado ?	Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido exposto a ameaças de violência ?	Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho , tem sido exposto a violênci a física?
Kendall' s tau_b	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	1,000 . 140	-,038 ,637 136	,094 ,260 131	-,033 ,692 131	,128 ,120 131
	Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido alvo de insultos ou provoções verbais?	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	-,038 ,637 136	1,000 . 136	,130 ,129 131	,355** ,000 131	,220** ,010 131
	Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	,094 ,260 131	,130 ,129 131	1,000 . 131	-,031 ,720 131	-,019 ,827 131
	Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido exposto a ameaças de violência?	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	-,033 ,692 131	,355** ,000 131	-,031 ,720 131	1,000 . 131	,413** ,000 131
	Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido exposto a violência física?	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	,128 ,120 131	,220** ,010 131	-,019 ,827 131	,413** ,000 131	1,000 . 131
Spearma n's rho	Capacidade para o trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	1,000 . 140	-,040 ,641 136	,099 ,262 131	-,035 ,694 131	,136 ,121 131



Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	Correlation Coefficient	-,040	1,000	,133	,364**	,225**
	Sig. (2-tailed)	,641	.	,129	,000	,010
	N	136	136	131	131	131
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	Correlation Coefficient	,099	,133	1,000	-,031	-,019
	Sig. (2-tailed)	,262	,129	.	,721	,828
	N	131	131	131	131	131
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido exposto a ameaças de violência?	Correlation Coefficient	-,035	,364**	-,031	1,000	,421**
	Sig. (2-tailed)	,694	,000	,721	.	,000
	N	131	131	131	131	131
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, tem sido exposto a violência física?	Correlation Coefficient	,136	,225**	-,019	,421**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,121	,010	,828	,000	.
	N	131	131	131	131	131

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 50. Correlação entre comportamentos ofensivos e capacidade para o trabalho

A correlação entre os “comportamentos ofensivos” e a capacidade para o trabalho é considerada, de um modo geral, muito fraca e sem significância ( $r \leq 0,2$ ) (Bryman e Cramer, 1994, cit in Pocinho, s.d).

Através da análise das tabelas acima apresentadas observa-se que os itens que caracterizam as subescalas estão, de um modo geral correlacionados entre si, sendo estas correlações na sua maioria moderadas.

Quanto às subescalas utilizadas na avaliação do nível de exposição aos riscos psicossociais apenas é possível estabelecer uma correlação com a capacidade para o trabalho em oito delas.

As exigências quantitativas, os conflitos laborais, a confiança horizontal e vertical, o compromisso face ao local de trabalho, a saúde em geral e os problemas em dormir são as subescalas que é possível correlacionar negativamente com a capacidade para o trabalho. Para a maioria destas subescalas a correlação existente é no entanto fraca.

Para a subescala significado do trabalho é possível estabelecer correlação positiva com a capacidade para o trabalho. Ou seja, quanto maior for a importância que o trabalhador dá ao seu trabalho, quanto mais se sentir envolvido, maior será a sua capacidade para o trabalho.

Neste sentido é importante cultivar junto dos trabalhadores e do mundo do trabalho em geral uma potenciação dos fatores que influenciam a capacidade para o trabalho, de forma a tornar os trabalhadores mais produtivos e ao mesmo tempo com maior ICT o que se reflete no crescimento e produtividade dos serviços.

Com o ICT é possível perceber a forma como os trabalhadores avaliam a sua capacidade para o trabalho e valorizam a sua vida profissional, os valores obtidos na amostra em estudo são mais elevados, transversalmente em termos de sexo, idade e setor profissional, comparativamente com os valores nacionais.

Verifica-se uma diminuição mais acentuada a partir dos 45 anos, podendo, de acordo com outros estudos já realizados nesta área, tal facto resultar do envelhecimento cronológico e biopsicológico mais acentuado no trabalhador após esta idade. A diminuição do ICT com a idade deve-se não só a fatores individuais mas também à inadequação do trabalho ao trabalhador.

Na amostra em estudo, o sexo feminino apresenta valores de ICT ligeiramente inferiores ao sexo masculino, o que se pode justificar através de aspetos biológicos e de outros fatores relacionados com as diferenças sociais entre géneros, nomeadamente no que diz respeito à vida familiar, sendo que a mulher grande parte das vezes exerce uma dupla jornada de trabalho (em casa e no emprego). No entanto não existe uma correlação significativa entre o sexo do trabalhador e a capacidade para o trabalho.

Em conclusão, de um modo geral os trabalhadores apresentam um bom ICT, podendo este facto ser influenciado pelo estilo de vida que tem ao residir numa localidade com

menos habitantes e mais calma comparativamente às cidades, ao facto de a maioria residir com mais pessoas na mesma casa, o que traz benefícios em termos sociais e psicológicos que são manifestados em várias vertentes da vida, neste caso no trabalho.

De acordo com o ICT é possível, para a saúde ocupacional, determinar as medidas e recomendações necessárias para suportar e promover esta capacidade junto dos trabalhadores.

Para situações em que o ICT é excelente deve transmitir-se ao trabalhador quais os fatores de estilo de vida que ajudam a manter a sua capacidade laboral e quais os que a enfraquecem, incentivando-o a evitar ou diminuir os fatores que a enfraquecem.

Quando se está perante um ICT moderado é importante incentivar o trabalhador a melhorar a sua capacidade laboral, nomeadamente através de dieta, exercício, sono e descanso, atividades sociais, tempos livres e estudo. Nestas situações também é vantajoso se o trabalhador melhorar o seu conhecimento profissional, o que vai levar ao aumento e diversificação da sua perícia ocupacional.

Em situações de pobre ICT, os serviços de saúde ocupacional devem estudar profunda e individualmente os casos de forma a verificar se há possibilidade de restaurar a capacidade laboral do trabalhador, corrigindo perigos existentes no posto ou ambiente de trabalho, reorganizando o trabalho, tornando-o mais eficiente. Neste caso é importante ter em conta aspetos como rotação laboral, mudança de tarefas, turnos livres e outras soluções individuais.

## **Cap. V Conclusão**

Os riscos psicossociais e a capacidade para o trabalho são dois aspetos da vida profissional que são indissociáveis. Com o desenvolvimento do mundo do trabalho e a crise global que o país atravessa surgem, inevitavelmente alterações na conceção, organização e gestão do trabalho, de modo a fazer frente à crise económico-financeira. Estas alterações muitas vezes têm implicações diretas ou a médio/longo prazo na saúde mental e física dos trabalhadores.

Os riscos psicossociais não são mais que o resultado de transformações técnicas ou organizacionais, socioeconómicas, demográficas ou políticas.

O ordenamento jurídico-constitucional português, através da Lei n.º 102/2009 aprova o Regime Jurídico de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, em que é referida a responsabilidade da entidade empregadora na gestão preventiva dos riscos e no estabelecimento de procedimentos e sistemas de segurança e saúde que prevejam todos os tipos de riscos, incluindo os psicossociais.

Atualmente já existem uma maior perceção e reconhecimento dos riscos psicossociais presentes na vida profissional. No entanto, em termos de organização e gestão de topo das empresas ainda é necessário percorrer um longo caminho para a compreensão e o investimento, não só económico, mas essencialmente pessoal no estudo deste tipo de riscos.

No que diz respeito ao nível de exposição aos riscos psicossociais a população encontra-se maioritariamente numa situação intermédia. Este aspeto deve ser trabalhado na população em geral, uma vez que há uma reduzida quantidade de trabalhadores numa situação favorável. Para isso, as entidades empregadoras e os próprios trabalhadores devem identificar e gerir os riscos criando mecanismos de defesa de forma a potenciar a saúde do trabalhador, treinando a resposta a estímulos geradores de situações de desconforto e instabilidade psicossocial no trabalho.

Este nível de exposição não está diretamente relacionado com o sexo do trabalhador nem com o setor em que exerce a sua atividade profissional.

A capacidade para o trabalho é o reflexo da realização pessoal e profissional do trabalhador, da sua qualidade de vida no trabalho e relaciona-se com riscos psicossociais a que o trabalhador está exposto. Situações com menor exposição a riscos

psicossociais, em que o trabalhador se sente satisfeito e com boa qualidade de vida profissional traduzem-se numa melhor capacidade para o trabalho.

O sexo do trabalhador não têm uma correlação direta com a capacidade para o trabalho, embora, em populações mais pequenas, se possa verificar a existência de ligeiras diferenças em que, o sexo feminino apresenta valores discretamente mais baixos, o que se pode justificar pelas diferenças biológicas e por outros fatores sociais, uma vez que na sociedade atual a mulher ainda exerce, em grande parte, uma dupla jornada de trabalho (casa/emprego) (Monteiro, 2005).

Quanto maior for a idade, menor é a capacidade para o trabalho, esta situação é justificável através dos fatores de envelhecimento. Vários estudos efetuados nesta área referem que trabalhadores na faixa etária dos 51 aos 55 anos apresentam, uma diminuição da acuidade visual. Além deste aspeto, o avanço da idade traz consigo também o aumento do stresse, o que pode ter implicações também na capacidade para o trabalho. A diminuição do ICT com a idade deve-se a fatores individuais mas também à inadequação do trabalho ao trabalhador (Tuomi, 1991).

A capacidade para o trabalho não depende do setor em que o trabalhador exerce a sua atividade.

A vida social e familiar, a realização pessoal influencia também positivamente a capacidade para o trabalho.

O nível de exposição aos riscos psicossociais relaciona-se com a capacidade para o trabalho na medida em que alguns aspetos psicossociais do trabalho potenciam ou inibem a capacidade para o trabalho.

Nos casos em que o trabalhador se sente envolvido, satisfeito com o trabalho, que sente bom ambiente de trabalho com chefia e colegas, que se sente numa boa condição de saúde e geral, isso reflete-se na capacidade para o trabalho.

É bastante importante manter e cultivar a saúde física e sobretudo mental dos trabalhadores, promover a capacidade funcional e laboral, uma vez que esta situação só trará benefícios para a empresa em termos de melhoria do ambiente social na empresa, diminuição do absentismo, o que se traduz inevitavelmente num aumento de produtividade consequentemente num crescimento económico.

As iniciativas e ações para promover a capacidade para o trabalho implicam cooperação entre todas as partes interessadas, desde a administração da empresa até aos trabalhadores, passando por chefias e serviços de saúde ocupacional, de forma a atingir vários objetivos finais como a satisfação e qualidade de vida no trabalho e o aumento da produtividade da empresa.

Deste modo, apesar do momento conturbado a nível socioeconómico e financeiro atravessado pelas empresas é importante não descurar a gestão dos riscos psicossociais e a manutenção e promoção da capacidade para o trabalho, sendo estas duas bases de suporte para o bom funcionamento da empresa.

Com a realização deste estudo foi possível retirar algumas conclusões, no entanto sugere-se que em estudos futuros se tenha como base uma amostra maior, de forma a aumentar a consistência das respostas obtidas e a poder verificar melhor algumas situações em que se registaram pequenas correlações sem significância possivelmente pelo reduzido tamanho da amostra.

Nesta temática era também pertinente fazer um estudo numa determinada empresa, ou setor profissional, fazendo um acompanhamento de maior duração e recolhendo informação mais detalhada, nomeadamente no que se refere ao estilo de vida do trabalhador (prática de exercício físico, consumo de álcool ou tabaco, os hábitos de alimentação, a pertença a grupos lúdicos, associativos ou recreativos). Com esta informação mais detalhada poderia explorar-se a relação com a capacidade para o trabalho e com a forma como variava a exposição aos riscos psicossociais de acordo com estes novos fatores.

Em simultâneo com o desenrolar do estudo anteriormente referido poder-se-iam desenvolver e implementar estratégias em termos de prevenção e promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores, nomeadamente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à capacidade para o trabalho. Salientando a importância da sensibilização destes aspetos junto dos trabalhadores e da própria entidade patronal.

## Referências bibliográficas

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU- OSHA) (s.d). Compreender a gestão dos riscos psicossociais e a participação dos trabalhadores através do Esener. Bilbao, Espanha.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU- OSHA) (2003). Contra o stress no trabalho, trabalhe contra o stress. Luxembourg. Disponível em <https://osha.europa.eu>. ISSB 92-9191-033-3.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU- OSHA) (s.d). E-Facts 46 - promoção da saúde mental no setor da saúde. [em linha]. Disponível em <https://osha.europa.eu> . ISSN 1681-2166 /pt.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU- OSHA) (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg. Disponível em <https://osha.europa.eu>. ISSN 1830 – 5946.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO (EU- OSHA). Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes. [em linha]. [Consult. 09 .Jun. 2013]. Disponível em <https://osha.europa.eu>. ISBN 978-92-9191-321-3.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO (EU- OSHA). Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho (SST) - Fact 74[em linha]. [Consult. 09 Jun. 2013] Disponível em <https://osha.europa.eu> . ISSN 1681-2166 /pt.

ALMEIDA, Helder Filipe Oliveira de (2009). Comunicação, Stressee Estratégias de adaptação nos Enfermeiros do Instituto Português de Oncologia de Coimbra de Francisco Gentil, EPE. Faculdade de Medicina – Universidade de Coimbra, Coimbra. 140 pp.

AMARO, António Duarte (s.d). A crise e os riscos psicossociais no âmbito de segurança e saúde no trabalho. Escola Superior de Saúde de Alcoitão.

CARDOSO, Catarina Lourenço (2012). Análise da Capacidade para o Trabalho e dos Fatores Psicossociais em Trabalhadores de Serviços Municipalizados e de Controlo de Tráfego. Faculdade de Motricidade Humana – Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa. 146 pp.

COELHO, João Manuel Aguiar (2009). Gestão preventiva de riscos psicossociais no trabalho em hospitais no quadro da União Europeia. Universidade Fernando Pessoa, Porto. 483 pp.

COMITÉ DOS ALTOS RESPONSÁVEIS DA INSPECÇÃO DO TRABALHO (SLIC) (2012). Riscos Psicossociais no Trabalho.

CORTE-REAL, Isabel Maria Barradas (1999). Stress no trabalho: avaliação dos riscos psicossociais para a saúde dos trabalhadores. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação – Universidade do Porto, Porto. 232 pp.

COSTA, Isabel Maria Alves Rodrigues da (2009). Trabalho por turnos, saúde e capacidade para o trabalho dos enfermeiros. Faculdade de Medicina – Universidade de Coimbra, Coimbra. 204 pp.

COX, T. & Griffiths, A., ‘Assessment of psychosocial hazards at work.’ In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), ‘Handbook of work and health psychology.’ Chichester: John Wiley & Sons, 1996.

COX, T., Griffith, A. & Rial-Gonzalez, E., ‘Research on Work-related Stress’, EU-OSHA-European Agency for Safety and Health at Work, 2000, pp. 1-167.

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO, DOS ASSUNTOS SOCIAIS E DA INCLUSÃO - Comissão Europeia (2012). Riscos de Segurança e Saúde no Trabalho no Setor da Saúde – Guia de prevenção e boas práticas. Luxembourg. Disponível em <https://osha.europa.eu>. ISBN 978-92-79-26836-6.

ESTEVES, Joana Ribeiro (2013). Avaliação e Diagnóstico dos Riscos Psicossociais numa Loja Hipermercado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação – Universidade do Porto, Porto. 98 pp.

FREGUESIA DE COVOES (s.d). Reorganização territorial. Acedido em 01 de maio de 2015, em: <http://covoos.com>.

FORTIN, Marie-Fabienne – O processo de investigação: da conceção à realização. Lisboa: Lusociência, 1999. ISBN 972-8383-10-X.

INE (Instituto Nacional de Estatística) (2011). Estatísticas Demográficas 2011. Acedido em 01 de maio de 2015, em: <http://www.ine.pt>.

LEI nº 7/2009 de 12 de fevereiro. Código do Trabalho. Diário da república I Série.

LEI nº 102/2009 de 10 de setembro. Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Diário da república I Série.



MIGUEL, Alberto Sérgio S. R. – Manual de Higiene e Segurança do Trabalho. 11ª Edição. Porto. Porto Editora, 2010. ISBN 978-972-0-01513-6.

NORMA 026/2013 - Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC) – 2º Ciclo 2013/2017. Direção Geral de Saúde (2013). Lisboa.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (2010). Ambientes de trabalho saudáveis: Um modelo para a ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Brasília, 2010. ISBN 978-85-7710-219-8.

PEREIRA, Alexandre (2008). Guia prático de utilização do SPSS – Análise de dados para Ciências Sociais e Psicologia. Lisboa. Edições Sílabo, 2008. ISBN 978-972-618-510-9.

PINTO, Rúben Manuel Xavier da Costa (2013). Análise dos riscos psicossociais do Trabalho: O caso da empresa – Yazaki Saltano de Ovar. Faculdade de Economia – Universidade do Porto, Porto. 128 pp.

POCINHO, M., Figueiredo, J.P. (s.d). Bioestatística e Estatística. Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Tecnologia e Saúde de Coimbra.

RIBEIRO, José Luis Pais – Metodologia de investigação em psicologia e saúde. Porto. Legis Editora, 2008. ISBN 978-989-8148-16-2.

RIBEIRO, Miguel Filipe Almeida (2012). Riscos Psicossociais no Trabalho dos Enfermeiros. Instituto Politécnico de Viseu - Escola Superior de Saúde de Viseu, Viseu. 137 pp.

SANTOS, Jennifer Cristina Alfaiate Gomes (2013). Caracterização de uma amostra de cuidadores formais de idosos – Capacidade para o trabalho, riscos psicossociais e qualidade de vida profissional. Departamento de Educação - Universidade de Aveiro, Aveiro. 51 pp.

SEABRA, Alexandra Paula Pereira de Carvalho (2008). Síndrome de Burnout e a Depressão no Contexto da Saúde Ocupacional. Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar – Universidade do Porto, Porto. 265 pp.

SILVA, C. F., Cotrim, T.P., Amaral, V., Bem-Haja, P. (2011). Índice de Capacidade para o Trabalho - Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa. Versão portuguesa do Work Ability Index, do Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Finland: Envelhecimento e Trabalho – Projeto «Medição do índice de capacidade humana para o trabalho em trabalhadores portugueses». I encontro de investigadores sobre o envelhecimento. PTDC/SAU-ESA/66163/2006 - FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

SILVA, C. F., Cotrim, T.P., Amaral, V., Bem-Haja, P. (2011). Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ - Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa. Versão portuguesa do COPSOQ de Kristensen, T. et al., (2000). “Medição do Índice de Capacidade Humana para o Trabalho em Trabalhadores Portugueses”- PTDC/SAU-ESA/66163/2006 - FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

UNIÃO DE FREGUESIAS DE PORTUNHOS E OUTIL (s.d). Caracterização física. Acedido em 01 de maio de 2015, em: <http://www.ufportunhosoutil.pt>.

**ANEXOS**

## **ANEXO 1**

**Parecer da Comissão de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade de  
Coimbra**

## **ANEXO 2**

**Pedido de autorização para cedência e utilização de Questionários traduzidos e adaptados pelo Professor Doutor Carlos Fernandes da Silva, nomeadamente, o COPSQ e o utilizado para o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)**

## **ANEXO 3**

**COPSOQ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire, Versão média em  
Português**

## **ANEXO 4**

### **Questionário para avaliação do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)**

## **ANEXO 5**

### **Consentimento Informado**