

AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM DUAS EMPRESAS DO SETOR METALÚRGICO: ESTUDOS DE CASO

ASSESSMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN TWO COMPANIES IN THE METAL SECTOR: CASE STUDIES

Daniela Macedo¹, Miguel Lopes², Vanda Lima³

¹ Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico do Porto, Rua do Curral, Casa do Curral, Margaride 4610-156 Felgueiras – Portugal; 8210057@estg.ipp.pt

² Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico do Porto, Rua do Curral, Casa do Curral, Margaride 4610-156 Felgueiras – Portugal; aml@estg.ipp.pt; ORCID 0000-0002-7010-0969

³ Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico do Porto, Rua do Curral, Casa do Curral, Margaride 4610-156 Felgueiras – Portugal; vlima@estg.ipp.pt; ORCID 0000-0001-9242-7092

Abstract

Background: In a world where more and more people dedicate their lives to work, it is important to ensure that they do it in optimal safety and health conditions. Currently, due to developed laws and regulations, there is a great focus on physical health of workers, leaving aside, sometimes, concerns about mental health. **Objective:** The objective of the study was to verify whether workers from two companies belonging to the same and same sector (Metal sector), in Portugal, were exposed to psychosocial risks and to verify whether these risks differed according to sociodemographic variables, as well as to verify the relationship between the identified risk factors and the remaining factors. **Materials and methods:** To carry out the study, COPSQ III was used, which allowed obtaining primary data for subsequent analysis where the traffic light graph was used to identify psychosocial risks and to correlate them. **Results and discussion:** The results revealed that there are only two dimensions of the most worrying situation for workers, including “Control over Working Time” and “Social Support from Superiors”. **Conclusions:** The results highlight the importance of using a multidimensional approach instrument that allows establishing relationships for futures intervention.

Keywords: COPSQ, Mental Health, Psychosocial Risks, Risk Factors.

Resumo

Introdução: Num mundo em que cada vez mais as pessoas dedicam a sua vida ao trabalho, torna-se importante garantir que estas o façam em condições de segurança e de saúde ótimas. Atualmente, devido a leis e normas desenvolvidas, dá-se enfoque à saúde física do trabalhador, deixando-se de parte a preocupação com a saúde mental. **Objetivo:** O objetivo de estudo foi verificar se os trabalhadores de duas empresas integrantes do mesmo grupo e setor (Metalúrgico), em Portugal, estavam expostos a riscos psicossociais e se estes riscos diferiam de acordo com as variáveis sociodemográficas, assim como verificar a relação entre os fatores de risco identificados e os restantes fatores. **Materiais e métodos:** Para a realização do estudo recorreu-se ao COPSQ III, que permitiu obter os dados primários para posterior análise, onde se recorreu ao gráfico de semáforo para identificação dos riscos psicossociais existentes e para a correlação destes. **Resultados e discussão:** Os resultados revelaram que apenas existem duas dimensões de situação mais preocupante para os trabalhadores entre as quais “Controlo sobre o Tempo de Trabalho” e o “Suporte Social de Superiores”. **Conclusões:** Os resultados realçam a importância da utilização de um instrumento de abordagem multidimensional que permita estabelecer relações para futura intervenção.

Palavras-chave: COPSQ, Saúde mental, Risco Psicossocial, Fator de risco.

Introdução

A persistente mutação da área empresarial, faz com que as empresas e o mundo empresarial como um todo estejam sempre em constante mudança, desde as infraestruturas até aos meios com que estas operam. Estas constantes mudanças requerem, por sua vez, que os trabalhadores que nas empresas operam se adaptem a elas de alguma forma, o que algumas vezes pode ser complexo (Carlos & Acosta, 2002). Além disso, segundo a European Agency for Safety and Health at Work. *et al.* (2007), estas mudanças provocam a emergência de

riscos psicossociais que, juntamente com a violência e o stress relacionado com o trabalho, são também reconhecidos como um dos maiores desafios para a saúde ocupacional.

Afora estas mudanças, acontecimentos como o aparecimento da COVID-19, guerras e alterações climáticas, vieram também fazer aumentar, de alguma forma, o choque/impacto psicológico nos trabalhadores, isto devido ao receio da sua segurança, instabilidade laboral e à necessidade de se adaptarem a novos comportamentos e hábitos, com efeitos no seu trabalho, (Eurofound, 2021).

Em Portugal, a Lei n.º 102/2009 (Diário Da República, 2009), é clara quando define que estes riscos devem ser tidos em conta, e em todo o local de trabalho deve garantir-se que não existam perigos ou exposição aos riscos psicossociais, assim como a muitos outros que são igualmente especificados.

Foi neste sentido que surgiu a oportunidade de utilizar o questionário COPSOQ III, na sua versão média, e aplicá-lo num setor (metalúrgico) que ainda não terá sido muito aprofundado em Portugal. Para isto, escolheram-se duas empresas, por conveniência, situadas no conselho de Felgueiras e que se dedicam à produção e comercialização de painéis isotérmicos e chapas perfiladas.

As empresas presentes em estudo são ambas integrantes do mesmo grupo de empresas, e dedicam-se à produção e comercialização de painéis isotérmicos, bem como chapas lisas e perfiladas, madres e remates. A empresa 1 é constituída por cerca de 90 trabalhadores e a empresa 2 por cerca de 50 trabalhadores. A produção da empresa 1 é efetuada numa única linha, enquanto a da empresa 2 é efetuada em duas linhas de produção. A linha da empresa 1 está atualmente a trabalhar a 3 turnos fixos (24h horas), enquanto que as duas linhas da empresa 2 estão, por agora, apenas a funcionar a 2 turnos fixos.

O horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sendo que pode haver a necessidade de, ocasionalmente, os funcionários fabris também trabalhem ao sábado, sendo recompensados por isso. Existem assim nestas duas empresas 4 horários de trabalho diferenciados, isto porque a produção trabalha por turnos, e por isso existem 3 horários diferentes (06:00h-14:00h, 14:00h-22:00h e 22:00h-06:00h) e o quarto horário diz respeito aos funcionários administrativos, que trabalham das 09:00h-12:30h e das 14:00h-18:30h.

Com este projeto, pretende-se perceber a que riscos psicossociais os trabalhadores das empresas em estudo estão sujeitos no seu local de trabalho, caracterizando-os relativamente às suas variáveis sociodemográficas.

Materiais e métodos

O instrumento de recolha de dados foi o COPSOQ III, na sua versão média. Este instrumento de metodologia tripartida, apresenta-se como um instrumento multidimensional, de consenso internacional relativamente à sua validade e que avalia dimensões relevantes, no que diz respeito às questões de foro psicossocial no contexto de trabalho. Apresenta três versões, cujo objetivo distingue-se pela dimensão da empresa, organização e objetivo de estudo. Medem todas elas, os indicadores de exposição (riscos psicossociais) e os seus efeitos, tais como a saúde, satisfação e stress. O COPSOQ III é um instrumento que segue precisamente um conceito multidimensional que, segundo Kristensen et. al, 2005, citado em Silva, 2014, “ajuda a cobrir as necessidades gerais envolvidas na abrangência do conceito de “stress no trabalho”. A par disto, é um instrumento que possibilita a pesquisa quantitativa e a atuação sobre os resultados obtidos (Nuebling *et al.*, 2013), que é um dos objetivos a cumprir.

Os itens foram avaliados numa escala de likert de 5 pontos (1-Nunca/Quase Nunca, 2- Raramente, 3-Às Vezes, 4-Frequentemente, 5-Sempre e 1-Nada/Quase Nada, 2-Um Pouco, 3-Moderadamente, 4-Muito, 5-Extremamente), tendo sido efetuada a análise dos resultados globais das empresas, fator a fator, sendo calculadas as médias dos itens de cada fator e interpretando esse valor conforme os sentidos distintos do fator/subescala em causa. Isto porque, por exemplo, uma média de 4 (Frequentemente/Muito) na subescala “Transparência Laboral” é interpretada como uma situação favorável (Fator de Proteção). No entanto, a mesma média de 4 (Frequentemente/Muito) na escala “Ritmo de Trabalho” será interpretada como uma situação de risco (Fator de Risco) (Silva, 2014).

Para este estudo escolheram-se duas empresas por conveniência, uma vez que era de fácil acessibilidade.

Assim sendo, depois do primeiro contacto e da aprovação da administração, foram disponibilizados pessoalmente os questionários em formato de papel aos colaboradores. De maneira a garantir que houvesse confidencialidade de resposta, foram colocadas caixas em pontos estratégicos da empresa, para que os funcionários pudessem depositar os seus inquéritos preenchidos. Foram rececionadas 102 respostas no mês de março do ano de 2023, procedendo-se posteriormente ao seu tratamento e análise.

A análise estatística efetuada foi descritiva simples. Na análise de semáforo, recorreu-se ao estudo de Silva (2014), onde se efetuou um gráfico de tercis de escalas para poder caracterizar os riscos a que os trabalhadores estavam sujeitos. Para isso foi efetuada a divisão da amplitude da cotação dos itens em três partes iguais, com os pontos de divisão 2.33 e 3.66. Foi então possível realizar o gráfico semáforo, com o impacto que havia nos trabalhadores, face a uma determinada exposição ou a determinada dimensão, em que o verde representa uma situação favorável, o amarelo um risco intermédio e o vermelho uma situação de risco elevado.

Numa tentativa de explicar os riscos encontrados, efetuou-se uma análise de correlação de fatores, onde se correlacionou os fatores de proteção em situação de risco com os restantes fatores de risco, assim como os fatores de proteção em situação de risco com os restantes fatores de proteção.

Resultados e discussão

Os trabalhadores (respondentes) são maioritariamente do género masculino (82,35%). Mais de 80% dos trabalhadores das empresas têm menos de 45 anos de idade e mais de metade tem habilitações académicas até ao 9º ano. A maior percentagem de trabalhadores possui a função fabril (67,65%), o que acaba por ser expetável, visto que a maioria dos trabalhadores possui um nível de escolaridade apenas até ao 9º ano. No que concerne à antiguidade de trabalhadores esta, está estabilizada, com apenas 11% dos trabalhadores nas empresas à menos de 1 ano, e dado ser uma população relativamente jovem, também apenas com cerca de 17% dos trabalhadores há mais de 10 anos. Constata-se que a maioria dos trabalhadores (61,76%) encontra-se a realizar o horário diurno das empresas.

No gráfico da Figura 1, é possível interpretar a exposição dos trabalhadores das empresas aos riscos psicossociais, sendo que cada cor se traduz numa diferente exposição ao risco.

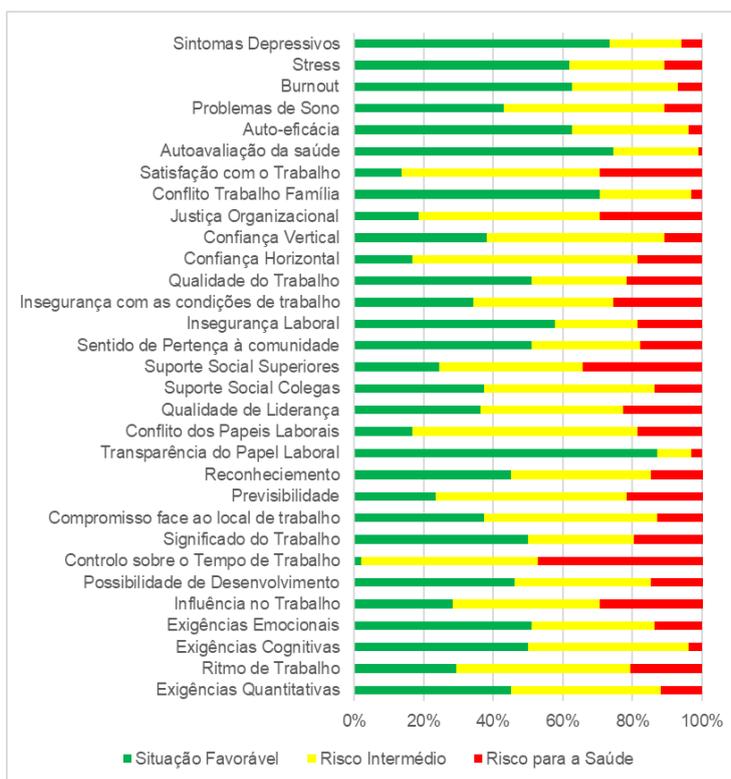


Figura 1. Gráfico em Semáforo dos Tercis das Subescalas Fonte: Elaboração Própria.

As dimensões que representam risco para a saúde dos trabalhadores encontram-se representadas a vermelho. Aquelas que apresentam risco para a saúde, cujo valor se encontra nos 50% ou próximo deste valor são: Controlo sobre o Tempo de Trabalho e Suporte Social de Superiores.

As dimensões que se encontram numa situação favorável para a saúde dos trabalhadores encontram-se representadas a verde. As melhores pontuações (a ultrapassar os 50%), encontram-se nas dimensões: Transparência do Papel Laboral, Autoavaliação da Saúde, Sintomas Depressivos e Conflito Trabalho- Família. Pode, por último, verificar-se que na dimensão Conflito de Papeis Laborais, Confiança Horizontal, Satisfação com o Trabalho, Previsibilidade, Justiça Organizacional, Confiança Vertical, Compromisso face ao Local de trabalho e Ritmo de Trabalho, uma grande percentagem dos trabalhadores encontra-se em situação de grau intermédio de risco para a saúde. Destaca-se ainda que, nas dimensões onde a situação favorável é menor, pode dar-se um destaque mais negativo ao Controlo sobre o Tempo de Trabalho, Satisfação com o Trabalho, Conflitos dos Papeis laborais e Confiança Horizontal.

Na Tabela 1 é apresentado (fora do parêntesis) o número de respostas com a pontuação máxima e mínima (entre parêntesis) para cada dimensão, assim como a média.

Tabela 1. Médias, respostas máximas e mínimas por dimensão. Fonte: Elaboração Própria

Variáveis	Nº de Respostas		Média
	No valor mínimo da escala	No valor máximo da escala	
Exigências_Quantitativas	13 (3)	3 (15)	2,343137
Ritmo_de_Trabalho	5 (2)	7 (10)	2,872549
Exigências_Cognitivas	0 (4)	3 (20)	3,629902
Exigências_Emocionais	13 (3)	2 (15)	2,333333
Influência_no_Trabalho	5 (4)	5 (20)	2,973039
Possibilidade_de_Desenvolvimento	3 (4)	17 (20)	3,551471
Controlo_sobre_o_Tempo_de_Trabalho	7 (5)	0 (25)	2,311765
Significado_do_Trabalho	3(3)	7 (15)	3,343137
Compromisso_face_ao_Local_de_Trabalho	6 (3)	3 (15)	3,156863
Previsibilidade	4 (2)	6 (10)	3,009804
Reconhecimento	5 (3)	4 (15)	3,235294
Transparência_do_Papel_Laboral	1 (3)	32 (15)	4,218954
Conflito_dos_Papeis_Laborais	2 (3)	5 (15)	2,924837
Qualidade_de_Liderança	4 (4)	8 (20)	3,137255
Suporte_Social_dos_Colegas	3 (3)	5 (15)	3,183007

Variáveis	Nº de Respostas		Média
	No valor mínimo da escala	No valor máximo da escala	
Suporte_Social_dos_Superiores	9 (3)	3 (15)	2,689542
Sentido_de_Pertença_à_Comunidade	5 (3)	10 (15)	3,415033
Insegurança_Laboral	27 (2)	8 (10)	2,323529
Insegurança_com_as_Condições_de_Trabalho	14 (3)	4 (15)	2,669935
Qualidade_do_Trabalho	9 (1)	18 (5)	3,38
Confiança_Horizontal	1 (3)	2 (15)	2,908497
Confiança_Vertical	1 (4)	2 (20)	3,330882
Justiça_Organizacional	3 (4)	3 (20)	2,830882
Conflito_Trabalho_Família	7 (5)	0 (25)	2,027451
Satisfação_com_o_Trabalho	2 (5)	1 (25)	2,835294
Auto_Avaliação_Saúde	0 (1)	20 (5)	3,93
Auto_Eficácia	1 (2)	12 (10)	3,828431
Problemas_de_Sono	11 (2)	2 (10)	2,485294
Burnout	20 (2)	5 (10)	2,147059
Stress	28 (2)	5 (10)	2,107843
Sintomas_Depressivos	36 (2)	4 (10)	1,887255

Entre as dimensões cujos altos valores representam um maior risco para o trabalhador (os ditos fatores de risco), encontram-se:

Exigências Quantitativas: Esta subescala apresenta uma média de 2,34, registrando 13 trabalhadores que obtiveram a pontuação mínima e 3 trabalhadores que obtiveram a pontuação máxima.

Ritmo no Trabalho: Obteve uma média de 2,87, em que 5 trabalhadores registaram a pontuação mínima de 2 pontos e 7 trabalhadores a pontuação máxima de 10 pontos.

Exigências Emocionais: Média de 2,33, com 13 trabalhadores com um total de 3 pontos de pontuação mínima e 2 trabalhadores com um total de 15 pontos de pontuação máxima.

Conflito dos Papéis Laborais: Média de 2,92, com 2 trabalhadores a registarem um mínimo de 3 pontos, e 5 a registarem um máximo de 15 pontos.

Insegurança Laboral: Média de 2,32, com 27 trabalhadores a registarem uma pontuação mínima de 2 pontos e 8 trabalhadores a registarem uma pontuação máxima de 10 pontos.

Insegurança com as Condições de Trabalho: Média de 2,66, com 14 trabalhadores com um mínimo de 3 pontos e 4 trabalhadores com um máximo de 15 pontos.

Confiança Horizontal: Média de 2,90, com 1 trabalhador a registar um mínimo de 3 pontos e 2 trabalhadores a registar um máximo de 15 pontos.

Conflito Trabalho-Família: Média de 2,02, com 7 trabalhadores a apresentarem um mínimo de 5 pontos e nenhum trabalhador a obter a pontuação máxima de 25 pontos.

Problemas de Sono: Média de 2,14, com 11 trabalhadores a registarem um mínimo de 2 pontos e 2 trabalhadores a registarem um máximo de 10 pontos.

Burnout: Média de 2,14, com 20 trabalhadores a registarem um mínimo de 2 pontos e 5 trabalhadores a registarem um máximo de 10 pontos.

Stress: Média de 2,10, com 28 trabalhadores a registarem uma pontuação mínima de 2 e 5 trabalhadores a registarem uma pontuação máxima de 10.

Sintomas Depressivos: Média de 1,88, a registar 36 trabalhadores com uma pontuação mínima de 2 pontos e 4 trabalhadores a registar uma pontuação máxima de 10 pontos.

Relativamente aos fatores de proteção, obtiveram-se os seguintes resultados para cada uma das dimensões, sendo que, neste caso, quanto menor for o resultado, maior é o risco, ou seja menor é a proteção do trabalhador.

Exigências Cognitivas: Registou uma média de 3,63, onde não houve registos de pontuação mínima e em que 3 trabalhadores registaram a pontuação máxima de 20 pontos.

Influência no Trabalho: Média de 2,97, com 5 trabalhadores a registar um total de 4 pontos de pontuação mínima e 5 outros com uma pontuação máxima de 20 pontos.

Possibilidade de Desenvolvimento: Média de 3,55, com um total de 3 trabalhadores a registar a pontuação mínima de 4 pontos e 17 trabalhadores com uma pontuação máxima de 20 pontos.

Controlo sobre o Tempo de Trabalho: Média de 2,31, com 7 trabalhadores a registarem 5 pontos de pontuação mínima e nenhum trabalhador a registar uma pontuação máxima.

Significado do Trabalho: Média de 3,34, com 3 trabalhadores com uma pontuação mínima de 3 pontos e 7 trabalhadores com uma pontuação máxima de 15 pontos.

Compromisso face ao Local de Trabalho: Média de 3,15, com 6 trabalhadores a registarem 3 pontos de pontuação mínima e 3 trabalhadores a registarem um máximo de 15 pontos.

Previsibilidade: Média de 3,00 com 4 trabalhadores com 2 pontos de pontuação mínima e 6 trabalhadores com uma pontuação máxima de 10 pontos.

Reconhecimento: Média de 3,23, com 5 trabalhadores a registarem uma pontuação mínima de 3 pontos e 4 trabalhadores com uma pontuação máxima de 15 pontos.

Transparência do Papel Laboral: Média de 4,21, com 1 trabalhadores com a pontuação mínima de 3 pontos e 32 trabalhadores com uma pontuação máxima de 15 pontos.

Qualidade de Liderança: Média de 3,13, com 4 trabalhadores com uma pontuação mínima de 4 pontos e 8 com uma pontuação máxima de 20 pontos.

Suporte Social de Colegas: Média de 3,18, 3 trabalhadores com um mínimo de 3 pontos e 5 com um máximo de 15 pontos.

Suporte Social de Superiores: Média de 2,68, com 9 trabalhadores a registarem um mínimo de 3 pontos e 3 trabalhadores a registarem um máximo de 15 pontos.

Sentido de Pertença à Comunidade: Média de 3,41, com 5 trabalhadores com uma pontuação mínima de 3 pontos e 10 trabalhadores com uma pontuação máxima de 15 pontos.

Qualidade do Trabalho: Média de 3,38, com 9 trabalhadores com um mínimo de 1 ponto e 18 trabalhadores com um máximo de 5 pontos.

Confiança Vertical: Média de 3,33, com 3 trabalhadores a registarem um mínimo de pontuação de 4 pontos e 2 trabalhadores com um máximo de 20 pontos.

Justiça Organizacional: Média de 2,83, com 3 trabalhadores a registarem um mínimo de 4 pontos e 3 trabalhadores a registarem um máximo de 20 pontos.

Satisfação com o Trabalho: Média de 2,83, com 2 trabalhadores a registarem uma pontuação mínima de 5 pontos e 1 trabalhador, apenas, a registar uma pontuação máxima de 25 pontos.

Autoavaliação da Saúde: Média de 3,93, apenas a registar pontuação máxima de 5 pontos em 20 trabalhadores.

Autoeficácia: Média de 3,82, com um trabalhador a registar um mínimo de 2 pontos e 12 trabalhadores a registar um máximo de 10 pontos.

Para correlacionar os fatores de proteção considerados em situação de risco com os restantes fatores de risco, recorreu-se à tabulação cruzada. Na Tabela 2, pode-se observar uma correlação negativa fraca entre as “Exigências Quantitativas” e o “Suporte Social de Superiores” e ainda entre os “Conflitos dos Papeis Laborais” e o “Suporte Social de Superiores”. Verifica-se adicionalmente uma correlação positiva fraca entre a “Confiança Horizontal” e o “Controlo sobre o Tempo de Trabalho”.

Na Tabela 3, pode verificar-se uma correlação positiva moderada entre a “Satisfação no Trabalho”, a “Previsibilidade”, o “Reconhecimento”, o “Sentido de Pertença à comunidade” e o “Suporte Social de Superiores”. Os resultados indicam que as subescalas com maior risco para a saúde dos trabalhadores nestas empresas dizem respeito ao “Controlo sobre o Tempo de Trabalho” e o “Suporte Social de Superiores”. Existem ainda outras dimensões a considerar-se numa situação de risco intermédio para a saúde dos trabalhadores, com especial destaque para o “Conflito dos Papeis Laborais”, “Confiança Horizontal”, “Satisfação com o Trabalho”, “Previsibilidade”, “Justiça Organizacional”, “Compromisso Face ao Local de Trabalho” e “Ritmo de Trabalho”.

Tabela 2. Correlação dos fatores de proteção, em situação de risco relativamente aos fatores de risco Fonte: Elaboração Própria

		Controlo Sobre o Tempo de Trabalho	Suporte Social de Superiores
Exigências Quantitativas	Coefficiente de Correlação	-,081	-,258**
	Sig (2-tailed)	,421	,009
	N	102	102
Spearman's rho Conflito dos Papeis Laborais	Coefficiente de Correlação	,152	-,210*
	Sig (2-tailed)	,127	,034
	N	102	102
Confiança Horizontal	Coefficiente de Correlação	,241*	-,003
	Sig (2-tailed)	,015	,974
	N	102	102

Tabela 3- Correlação dos fatores de proteção em situação de risco relativamente aos restantes fatores de proteção

Fonte: Elaboração Própria.

		Controlo Sobre o Tempo de Trabalho	Suporte Social de Superiores
Spearman's rho	Controlo sobre o Tempo do Trabalho	Coeficiente de Correlação	-
		Sig (2-tailed)	-
		N	102
	Previsibilidade	Coeficiente de Correlação	0,292**
		Sig (2-tailed)	0,003
		N	102
	Reconhecimento	Coeficiente de Correlação	0,222*
		Sig (2-tailed)	0,025
		N	102
	Sentido de pertença à comunidade	Coeficiente de Correlação	0,386**
		Sig (2-tailed)	<0,001
		N	102
	Satisfação com o trabalho	Coeficiente de Correlação	0,259**
		Sig (2-tailed)	0,008
		N	102

No que concerne ao “Controlo Sobre o Tempo de trabalho”, pode-se verificar que esta apresenta um número considerável de trabalhadores a atribuir pontuação mínima (7 trabalhadores) face à pontuação máxima (0 trabalhadores) (Tabela 1), o que significa que 7 trabalhadores consideram não ter qualquer tipo de influência sobre o controlo sobre o seu tempo de trabalho, face a 0 trabalhadores a considerar o total controlo sobre o seu tempo de trabalho.

No que concerne à dimensão “Suporte Social de Superiores”, verificou-se que foi uma das subescalas com maior percentagem de trabalhadores a colocá-la numa situação de risco, Dado que existe uma correlação positiva entre a dimensão “Suporte Social de Superiores” e “Satisfação no Trabalho”, o facto dos trabalhadores considerarem que o suporte que lhes é proporcionado por parte da chefia é insuficiente, pode também ajudar a explicar a menor satisfação com o trabalho.

Verifica-se na dimensão “Previsibilidade” uma situação preocupante, visto que esta apresenta valores médios baixos. A correlação positiva entre a “Confiança Horizontal” e o “Controlo sobre o tempo de trabalho”, pode justificar a menor/falta de confiança entre trabalhadores.

Limitações

A pesquisa e o estudo são um processo contínuo que nunca é suficiente e, por isso, teria sido interessante haver tempo para efetuar uma observação da realização das tarefas em cada um dos locais de trabalho e oportunidade para a realização de entrevistas com uma amostra representativa de trabalhadores, para se ter uma noção muito mais aprofundada da realidade psicossocial dos trabalhadores das empresas, englobando quer a sua vida profissional como pessoal.

Conclusões

Os riscos psicossociais estão presentes no dia-a-dia dos trabalhadores. A deterioração do seu estado mental em contexto de trabalho, pode levar a que a sua condição física seja condicionada, quer pelo desenvolvimento de doenças que o impeçam de laborar, quer pela ocorrência de acidentes de trabalho provocados por fadiga ou diminuição do índice de atenção. Por este motivo, é necessário fazer-se uma avaliação e conhecer todos os riscos psicossociais a que os trabalhadores que se encontram expostos, assim como as suas potenciais causas para que se possa atuar sobre os mesmos e minimizá-los.

Para avaliar os riscos psicossociais a que os trabalhadores das empresas 1 e 2 estão sujeitos, utilizou-se o questionário COPSOQ III, na sua versão média, numa amostra constituída por 102 trabalhadores.

A análise dos resultados obtidos permitiu concluir que os fatores de risco psicossocial mais graves estavam relacionados com as dimensões “Controlo sobre o Tempo de Trabalho” e “Suporte Social de Superiores”. Identificaram-se ainda outros fatores que se encontravam em situação intermédia de risco para a saúde dos trabalhadores, com especial destaque para o “Conflito dos Papeis Laborais”, a “Confiança Horizontal” e a “Satisfação com o Trabalho”.

Com a associação dos principais fatores identificados como sendo de risco e potencial risco, procurou-se estabelecer relações, entre os fatores identificados, que apesar de fracas, podem efetivamente estar correlacionadas.

Referências

- Carlos, & Acosta. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*, 11, 9–24.
- Diário da República, Lei n.º 102/2009 (2009).
- Eurofound. (2021). Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/covid-19>
- European Agency for Safety and Health at Work., Brun, Emmanuelle., & Milczarek, Malgorzata. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Office for Official Publications of the European Communities.
- Nuebling, Seidler, Garthus-Niegel, Latza, Wagner, Hegewald, Liebers, Jankowiak, Zwiener, Wild, & Letzel. (2013). The Gutenberg Health Study: Measuring psychosocial factors at work and predicting health and work-related outcomes with the ERI and the COPSOQ questionnaire. *BMC Public Health*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-538>
- Silva. (2014). Copenhagen Psychosocial Questionnaire - Versão Portuguesa. www.analiseexacta.pt