

José António Narra Pisa Rita

Os Riscos Psicossociais nos Trabalhadores da Indústria Alimentar



José António Narra Pisa Rita

Os Riscos Psicossociais nos Trabalhadores da Indústria Alimentar

Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Joana Santos

Professor Doutor Jean Giger

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

José António Narra Pisa Rita

Copyright © em nome de José António Narra Pisa Rita, para a Universidade do Algarve, Instituto Superior de Engenharia

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

Em primeiro lugar gostaria de agradecer a Universidade do Algarve do Algarve, por me dar a oportunidade de estudar e adquirir todos os conhecimentos nesta instituição.

Aos meus orientadores Professora Doutora Joana Santos, e Professor Doutor Jean Giger, que desde o início se demonstraram exigentes, pacientes, compreensivos, motivados, disponíveis e por me terem sempre apoiado em todas as fases desta dissertação, o meu muito Obrigado!

A minha mãe e ao meu pai que foram sem dúvida quem tornou possível mais uma conquista e objetivo por mim traçados, por todo o carinho, pelo amor demonstrado, mesmo a distância sempre compreenderam e apoiaram em tudo o que conseguiam, serei lhes eternamente grato.

Ao meu irmão Carlos, por ser o irmão que é, o exemplo a seguir, pelo apoio que sempre me deu, pelas duras que me dava quando estava errado, e por todos os momentos que passamos juntos.

Também a toda a restante família, que sempre me apoio em todos os momentos em especial a duas primas muito especiais, que tiveram palavras de incentivo, de apoio e de carinho, Obrigado Carol e Mada!

A dona Joana Reis e ao Dr. Eusébio Caba, pelos amigos extraordinários que sempre foram desde o início, são família sem dúvida, nunca vos irei conseguir agradecer tudo o que fizeram por mim desde o início da minha caminhada universitária, um enorme Obrigado!

Aos meus amigos de Moura, que sempre me apoiaram e tiveram palavras de incentivo mesmo a distância, e um pedido de desculpas pela minha ausência em alguns momentos.

Aos meus amigos de Faro, a terra que me adotou, e que me fez criar laços com pessoas incríveis, que irão ficar para sempre, aos que me acompanharam durante este meu percurso académico, quer na licenciatura, mestrado, ou no círculo social.

Por fim, a todos aqueles que duvidaram das minhas capacidades, e que iria conseguir dar por terminada mais uma etapa, foram sem dúvida a minha maior força!

Resumo

Os riscos psicossociais associados ao trabalho são uma ameaça para a saúde e para a segurança dos trabalhadores. Neste estudo o objetivo é identificar, a partir da percepção dos trabalhadores, quais os principais fatores de risco psicossociais, relacionados com o trabalho nas indústrias alimentares. O Clima Psicossocial de Segurança integra o clima organizacional das empresas, relacionado com as prioridades organizacionais em relação à saúde e segurança psicológica dos colaboradores, amplamente determinado pela gestão e liderança nas organizações. Climas organizacionais favoráveis reduzem o stress na atividade laboral e promovem a saúde física e mental dos trabalhadores, em contrapartida os climas desfavoráveis são caracterizados pela percepção da existência de riscos psicossociais e os seus efeitos no bem-estar, satisfação e produtividade das pessoas. O estudo, de natureza quantitativa, foi desenvolvido com recurso a recolha de questionário online, a apresenta uma amostra de 204 participantes. Os participantes têm idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos e 80.9 % ($N = 165$) é do género feminino e 18.6 % ($N = 38$) do género masculino. Os resultados obtidos demonstram que os trabalhadores se preocupam principalmente com a organização no trabalho ($M = 4.17$), as exigências laborais ($M = 3.85$) e trabalho família ($M = 3.39$), contrastado com a comunicação ($M = 2.50$), participação ($M = 2.24$) e os comportamentos ofensivos ($M = 1.34$) que apresentam os valores abaixo da média, e aqueles que consideram como sendo os mais prejudiciais para o seu desempenho laboral.

Palavras-Chave: Riscos psicossociais; Clima Psicossocial de Segurança; Organização; Saúde; Trabalhadores.

Abstract

Psychosocial risks associated with work are a threat to workers' health and safety. In this study, the objective is to identify, from the workers' perception, the main psychosocial risk factors related to work in food industries. The Psychosocial Safety Climate integrates the organisational climate of companies, related to the organisational priorities regarding the psychological health and safety of employees, largely determined by the management and leadership in organisations. Favourable organisational climates reduce stress in the work activity and promote the physical and mental health of workers, on the other hand, unfavourable climates are characterised by the perception of the existence of psychosocial risks and their effects on people's well-being, satisfaction and productivity. The quantitative study was developed through an online questionnaire, with a total of 204 participants. The participants are aged between 25 and 64 years and 80.9% (N = 165) are female and 18.6% (N = 38) are male. The results obtained show that workers are mainly concerned with work organization (M = 4.17), work demands (M = 3.85) and work-family (M = 3.39), contrasted with communication (M = 2.50), participation (M = 2.24) and offensive behaviors (M = 1.34) that present the values below the average, and those that they consider to be the most detrimental to their work performance.

Keywords: Psychosocial risks; Psychosocial Safety Climate; Organisation; Health; Workers.

Índice

Introdução	1
Capítulo I - Enquadramento Teórico	5
1. Riscos Psicossociais	5
1.1 Conceito.....	5
1.2 Os riscos ligados as tarefas.....	9
1.3 Os riscos ligados a parte da organização/empresa/chefia	12
1.4 Acidente e Incidentes de Trabalho.....	15
1.5 Consequências.....	17
2. Clima Psicossocial de Segurança	20
Capítulo II - Estudo Empírico	28
3. Metodologia	28
3.1 Objetivo	28
3.2 Amostra	28
3.3. Instrumento.....	31
3.4. Procedimento.....	33
4. Apresentação e Análise dos Resultados	35
4.1. Análise Descritiva	35
4.2 Análise Correlacional	40
5. Discussão.....	43
6. Conclusão	46
7. Referências bibliográficas	48
8. Anexo	55
8.1 Instrumento.....	

Índice de Tabelas

TABELA 1.1 - EVOLUÇÃO DO CONCEITO CLIMA PSICOSSOCIAL DE SEGURANÇA	24
TABELA 2.1 - VARIÁVEL EXERCE CARGO DE CHEFIA	30
TABELA 2.2 - VARIÁVEL VÍNCULO CONTRATAL.....	31
TABELA 2.3 - VARIÁVEL FORMAÇÃO EM SST	31
TABELA 2.4 - ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	35
TABELA 2.5 - PERSONALIDADE	38

Índice de Figuras

FIGURA 1.1 - TRÊS ASPETOS DA CULTURA DE SEGURANÇA.....	27
FIGURA 2.1 - GRÁFICO VARIÁVEL GÊNERO	29
FIGURA 2.2 - GRÁFICO VARIÁVEL HABILITAÇÕES LITERARIAS	31
FIGURA 2.3 - GRÁFICO VARIÁVEL HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	30

Introdução

A temática dos riscos psicossociais tem emergido cada vez mais nos dias de hoje, esta que está relacionada com as mudanças e novos desafios que o mundo do trabalho tem apresentado aos indivíduos. Sendo que as organizações que mais valorizam a saúde e o bem-estar psicológico, dos seus colaboradores e que fornecem uma abertura para a autonomização, destes e suporte social, promovem nestes uma maior motivação e assim melhores resultados. A título de exemplo, um estudo desenvolvido por Kundi e colegas (2020) mostrou que o bem-estar psicológico dos trabalhadores tem efeitos benéficos no seu empenho afetivo, o que, por sua vez, melhora o seu desempenho profissional. Em sentido contrário, as organizações que colocam elevadas exigências, promovem estados de saúde negativos, conduzem a diminuição da produtividade, ou mesmo a ausência por motivos de doença.

Atualmente o trabalho, desempenha um papel bastante importante, na nossa vida, tendo em conta que se permanece, nas mesmo oito horas diárias. Durante este tempo os trabalhadores encontram-se expostos a diversos fatores de risco (poeiras, gases, ruídos, vibrações, temperaturas extremas) que vão interferir com o seu bem-estar. E interferindo com o seu desempenho tanto individual como coletivo, gerando assim consequências negativas, quer para o trabalhador, quer para a entidade empregadora. (Inspeção Geral das Atividades em Saúde, 2018)

O conceito de riscos psicossociais a par das consequências significativas que estes carregam são inúmeras vezes irrelevantes no mundo da gestão e nos respetivos trabalhadores das empresas, o que leva a um grande número ainda hoje de acidentes do trabalho que são sobretudo consequência de fatores psicossociais de natureza física, biológica, mecânica e química (Costa & Santos, 2015). Estes riscos, estão associados a forma como o trabalho é concebido, estruturado e coordenado, assim como, o seu

contexto económico e social, suscitam um maior nível de *stress* e podem originar uma grave deterioração da saúde mental e física.

É fundamental compreender o impacto, junto daqueles que mais sofrem com as suas consequências que são os respetivos trabalhadores. Os riscos psicossociais compreendem, os riscos que não poderiam ser melhor evitados, dadas as relações entre os trabalhadores e o contexto laboral a par das ferramentas de trabalho, que estão à sua responsabilidade, sendo que estes riscos causam um enorme impacto económico, físico e social, tanto à empresa como ao empregado, uma vez que estes podem ter impacto a curto prazo, mas também a longo prazo (Costa & Santos, 2015). Por outro lado, existem riscos psicossociais de natureza individual, que incluem fatores como o estilo de vida, e que podem afetar de igual modo a empresa de forma direta ou indireta.

Os riscos psicossociais incluem perigos físicos que compreendem o calor, a vibração, a radiação, o ruído, entre outros, e perigos da natureza laboral os quais incluem a natureza do trabalho, o ritmo de trabalho, a gestão entre vida pessoal e vida laboral e as relações interpessoais dentro da empresa, sendo que ambos afetam diretamente os trabalhadores no que concerne à sua saúde física e psicológica. Os trabalhadores que são incapazes de responder às exigências do trabalho, o risco de acidentes psicossociais laborais e as doenças que daí advém aumenta, demonstram que empregados com pior saúde mental apresentam um maior impacto negativo, direta ou indiretamente, no desempenho da empresa, a partir da ocorrência de acidentes de trabalho (Neto e colegas, 2014).

Da mesma forma, o contexto laboral compreende um risco social, para os seus trabalhadores quando estes não estão motivados para o mesmo, o que leva a mais comportamentos de risco que podem levar a mais acidentes de trabalho, uma vez que os riscos psicossociais estão frequentemente interligados com acidentes de trabalho e

absentismo (Jiménez, 2011). Os níveis de ansiedade têm uma forte relação, com os riscos psicossociais de saúde dos trabalhadores e respetivos comportamentos laborais, uma vez que a interação entre os riscos psicossociais laborais e o ambiente social e individual podem assim tornar-se mais fortes ou mais fracos de forma múltipla, pelo que um maior nível de risco psicossocial no local de trabalho aumenta indubitavelmente a probabilidade de ocorrerem acidentes de trabalho causados por comportamentos de risco (Jiménez, 2011).

Segundo o Codex Alimentarius (2003) as indústrias alimentares deverão garantir que os seus produtos, cumprem todas as normas de segurança e de higiene de forma que não motivem lesões aos consumidores finais. Ao dia de hoje é cada vez mais importante que as empresas garantam que estão reunidas todas as normas de Higiene e Segurança Alimentar, nos produtos por si colocados a disposição dos consumidores. Como parte dessa responsabilidade as empresas deverão cumprir o Regulamento (CE) nº 852/2004 de 29 Abril, pois segundo o mesmo é a chave da garantia dos géneros alimentícios. O Sistema de Hazards Analysis and Critical Control Points (HACCP) (Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controlo), fundamenta-se na identificação dos perigos relacionados com a segurança alimentar para o consumidor que podem ocorrer ao longo da cadeia de transformação de produtos alimentares, na avaliação desses perigos e, para os perigos considerados significativos, na unidade fabril de processos de controlo, para garantir a segurança alimentar. O HACCP estabelece uma abordagem para os perigos biológicos, químicos e físicos, em vez de uma inspeção e testes em produtos finais, tornando-se então num sistema preventivo, que através do mesmo, pela identificação dos potenciais riscos, são estabelecidas medidas preventivas, que permitam reduzir a probabilidade de qualquer ocorrência, que possa vir a por em causa a segurança dos produtos e consequentemente do consumidor final (Baptista, et al. 2003).

Com efeito, um clima de segurança psicossocial profícuo e salutar está diretamente relacionado com os seus recursos que conseqüentemente se relacionam com o envolvimento no respetivo emprego e no aumento da produtividade devido aos aumentos do desempenho e motivação e conseqüentemente menos ausências laborais dos respetivos trabalhadores, pelo que urge medidas de intervenção que visem melhorar a produtividade através de um clima de segurança psicossocial que em muito influenciaria as reações psicológicas e físicas dos respetivos funcionários.

Esta dissertação tem como objetivo identificar os principais riscos psicossociais existentes nos trabalhadores da indústria alimentar, como forma de alertar os empregadores e os próprios trabalhadores, de forma a melhorar os aspetos mais críticos.

A estrutura desta dissertação está dividida em 2 capítulos, onde no Capítulo I – Enquadramento Teórico irá ser abordado o conceito de riscos psicossociais; os riscos ligados as tarefas; os riscos ligados a parte da organização/empresa; os acidentes e incidentes de trabalho e respetivas conseqüências; assim como o clima psicossocial de segurança. No Capítulo II - Estudo Empírico é onde irá ser exposto o estudo realizado através de um questionário realizado online aos trabalhadores da indústria alimentar.

Capítulo I - Enquadramento Teórico

1. Riscos Psicossociais

1.1 Conceito

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), os fatores de risco psicossociais no trabalho são fatores que influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo resultam da relação entre o indivíduo e da estrutura da organização do trabalho. Incluem aspetos sociais, aspetos culturais e aspetos psicológicos (OMS, 1981).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os fatores psicossociais no trabalho referem-se às interações presentes no ambiente de trabalho, englobando o conteúdo, a natureza, as condições e também as capacidades, necessidades, costumes, cultura e condições dos trabalhadores fora do trabalho. Esses fatores têm o potencial de influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores (OIT, 1986).

Segundo Cox e Cox (1993), os riscos psicossociais e organizacionais são aqueles que surgem das interações entre o conteúdo do trabalho, os sistemas de gestão e as condições ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e necessidades do trabalhador, por outro lado. Essas interações podem gerar riscos para a saúde dos trabalhadores com base em suas percepções e experiências.

A partir da década de 50, os riscos emergentes no local de trabalho começaram a ser temas mais estudados e analisados. O interesse por esta área cresceu significativamente com o surgimento de estudos sobre os riscos emergentes, em particular os riscos psicossociais, bem como a psicologia no trabalho (Hall & Johnson, 1996).

De acordo com (Sauter et al. 1999), os fatores psicossociais e organizacionais referem-se a condições que contribuem para o *stress* e englobam diversos aspetos do

ambiente e do posto de trabalho. Esses fatores incluem o clima ou cultura da organização, as funções laborais, as relações interpessoais no trabalho e o design e conteúdo das tarefas. Além disso, o conceito de fatores psicossociais também abrange o ambiente fora da organização e aspetos individuais que podem influenciar o *stress* no trabalho.

Os riscos psicossociais são frequentemente organizados em modelos multidisciplinares, que englobam aspetos psicológicos, sociológicos e fisiológicos. No contexto laboral, as origens dos riscos psicossociais não estão apenas relacionadas a esses fatores, mas também aos próprios trabalhadores e ao seu ambiente social. Da mesma forma, o risco psicossocial engloba a interação entre o conteúdo e contexto de trabalho. Fatores como as características laborais, o conteúdo das tarefas, a carga e velocidade de trabalho, o horário de trabalho, o ambiente físico e os equipamentos, juntamente com o contexto de trabalho, que inclui o controlo, a cultura organizacional, as funções organizacionais, as relações interpessoais no local de trabalho e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, são aspetos inter-relacionados que influenciam significativamente a natureza do risco psicossocial (Neal et al., 2000).

Quando o trabalhador é exposto a experiências de *stress* prolongado, este pode manifestar sintomas de burnout. O burnout ganhou alguma importância devido à exposição a um ambiente psicossocial desfavorável. Na literatura, esse estado tem sido definido como esgotamento físico, emocional e mental, que resulta do envolvimento de longos períodos em situações de trabalho que são emocionalmente exigentes (Schaufeli & Greenglass, 2001).

Com efeito, estas abordagens relevante permitem melhor compreender de que forma os supracitados riscos acontecem na conjuntura laboral e quais as consequências da relação entre os trabalhadores e o mesmo, explicando de forma completa que as fontes deste tipo de risco não estão apenas nos trabalhadores, nos empregos e na conjuntura

laboral, mas também fora do ambiente laboral como na vida familiar ou na vida social, pelo que a prevalência de risco psicossocial constitui uma condição dinâmica em que diferentes fatores interagem entre si aumentando ou diminuindo a sua probabilidade o que facilita indubitavelmente a identificação das fontes de risco psicossociais sentidas pelos trabalhadores, pelo que o foco de intervenção neste caso não deverá ser apenas no ambiente de trabalho e nos respetivos trabalhadores mas sobretudo em fatores e contextos exteriores ao ambiente de trabalho, pelo que esta intervenção deve, de igual forma, garantir que os fatores de risco psicossocial provenientes de fora do trabalho e dos elementos inerentes aos trabalhadores são devidamente colmatados (Rodriguez & Remus, 2004).

De acordo com Cox e Griffiths (2005) os riscos psicossociais podem ser definidos como os aspetos de definição e gestão do trabalho, bem como os seus contextos sociais e organizacionais que têm o potencial para causar dano físico ou psicológico. O Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012) tem como definição para os riscos psicossociais no trabalho as condições que estão presentes numa situação de trabalho e estão diretamente relacionados com as condições ambientais, com a organização, procedimentos e métodos de trabalho, com as relações entre os trabalhadores, com o conteúdo do trabalho e as tarefas, e podem afetar a saúde psicológica e fisiológica dos trabalhadores e o seu desempenho no trabalho.

Os riscos psicossociais novos são qualquer risco que antes não existia. Podendo ser causados por novos processos, tecnologias, locais de trabalho, mudanças sociais ou organizativas, ou é um problema há muito existente, mas agora é considerado como um risco devido a avanços e estudos científicos a esta parte (Costa & Santos, 2013). Estes riscos podem ser causados pelo *stress* relacionado com o trabalho. Quando um trabalhador está exposto a um elevado grau de exigências que não são compatíveis com

as suas capacidades e conhecimentos, ou se o trabalhador não conseguir lidar com essas exigências (OMS, 2013).

Segundo Costa e Santos (2013), fatores psicossociais de risco no trabalho, podem ser agrupados em seis dimensões: a intensidade do trabalho e o tempo de trabalho; as exigências emocionais; a falta/insuficiência de autonomia; a má qualidade das relações sociais no trabalho; os conflitos de valores e a insegurança na situação de trabalho/emprego. Assim, os riscos psicossociais representam os aspetos do local de trabalho, como a conceção e organização do trabalho, a sua gestão que têm o potencial de causar danos na natureza física e psicológica para o individuo (Leka & Jain, 2016). A interação entre os trabalhadores e estes riscos psicossociais podem ser arriscados para a saúde dos funcionários. Neste contexto, os trabalhadores que enfrentam cargas de trabalho pesadas, falta de controlo sobre como e quando as suas tarefas de trabalho são concluídas, e a falta de apoio dos seus supervisores e colegas de trabalho são todos os exemplos de riscos psicossociais no local de trabalho (Potter et al., 2016). A este aspeto, assumem que a avaliação de riscos abrangente identifica os problemas que têm o potencial para causar os prejuízos para o individuo e para a organização, e identifica igualmente os aspetos positivos do ambiente do trabalho saudáveis e sustentáveis, melhorando-os (Afsharian, et al. 2016).

Tem sido demonstrado empiricamente que a consciência de risco é um dos principais determinantes da gestão de riscos. No entanto, as diferenças na perceção de riscos entre as partes interessadas pode ter impacto no compromisso do empregador e empregado a envolverem-se na gestão de riscos (Madsen et al., 2017). A antecipação, reconhecimento, avaliação, controlo dos riscos decorrentes do local de trabalho que possam prejudicar a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores são os princípios

fundamentais do processo que rege a avaliação e a gestão dos riscos organizacionais (Planear, Fazer, Agir, Verificar) (Pandit et al., 2019).

O estudo de Houtman et al. (2020) teve como objetivo explorar o valor agregado de gestores e funcionários, a concordância dos representantes na percepção de risco e conscientização em explicar a gestão de mais riscos psicossociais “subjetivos” em comparação com os riscos tradicionais de SST mais “objetivos” em 7.226 empresas. Os seus resultados demonstraram diferenças na percepção de risco e conscientização entre gerentes e os representantes dos funcionários explicaram maior variação na gestão de risco psicossocial em comparação com a gestão de risco de SST mais tradicional.

1.2 Os riscos ligados as tarefas

Quando um trabalhador percebe que seu trabalho é importante para a organização, que é relevante no desenvolvimento dos processos da mesma, que contribui para a sociedade em geral e que consegue aplicar e desenvolver e aplicar todos o seus conhecimentos, isso resulta num sentimento de bem-estar no trabalhador.

Nos dias atuais, reconhece-se que o trabalho não deve ser monótono, mas sim diversificado, com uma variedade de tarefas dentro da organização. Essa abordagem visa proporcionar uma melhor carga de trabalho aos trabalhadores.

Como visto anteriormente, atualmente os acidentes de trabalho estão sobretudo ligados às respectivas tarefas, podendo ser de natureza física, biológica, mecânica e química (OIT, 2010). Deste modo, em todos os setores laborais existem riscos associados a determinadas tarefas ou atividades que indubitavelmente põem os trabalhadores em perigo, pelo que nas últimas décadas surgiu a necessidade de reconhecimento de métodos positivos e salutareos de forma a colmatar este flagelo, entre as quais a necessidade de utilizar ferramentas específicas, estudos de operabilidade e presença de perigos,

identificação de riscos, e prevenção ou redução do impacto para os colaboradores da empresa, que se traduzem de forma geral em sistemas de gestão de segurança associados a determinadas tarefas e que constitui a forma como uma determinada empresa gere de forma sistemática as suas respetivas tarefas de forma a proporcionar operações seguras em todos os patamares da empresa (Monteiro & Barros-Duarte, 2007).

Da mesma forma, existem também riscos específicos diretamente relacionados a determinadas tarefas como seja a exposição a produtos químicos, biológicos ou físicos, e cuja presença desta necessidade deve operacionalizar regras e metodologias que combatem especificamente essa necessidade, através do desenvolvimento de procedimentos específicos, instruções contínuas, planos de emergência e estabelecimento dos procedimentos operacionais de forma a clarificar o modelo de operacionalização da respetiva tarefa a par das medidas preventivas e protetivas que devem ser adotadas de forma a controlar tais riscos associados a essas tarefas (Monteiro & Barros-Duarte, 2007). Com efeito, e a fim de promover uma redução dos riscos ligados às tarefas é fundamental promover programas de saúde e segurança laboral identificando os perigos patentes tanto em funcionários como nas tarefas, ferramentas e ambiente laboral, onde se encontram os maiores perigos e riscos de um local de trabalho e investigar os incidentes anteriores (Pinho, 2015).

Ao longo das últimas décadas houve avanços significativos no campo da associação da avaliação de exposição, acompanhada pela publicação de várias orientações, documentos, um tema que liga muitas das abordagens é a recomendação de uma abordagem em camadas e uma estratégia adequada ao propósito para a avaliação de riscos de exposições a vários produtos químicos (MacDonell et al., 2013; Sexton, 2012).

As exposições físicas relacionadas com as tarefas de trabalho, ambiente de trabalho, uso de ferramentas e materiais, operação de máquinas e trabalho em ritmo de

máquinas afetam os trabalhadores em diferentes ocupações e setores de emprego (Vandergrift et al., 2012). Existe um conjunto de exposições físicas no local de trabalho que estão fortemente associadas ao risco de lesões como:

- Manuseio manual
- Esforços fortes
- Movimentos altamente repetitivos com ciclos de trabalho curtos
- Posturas desajeitadas do pescoço, tronco e extremidades
- Vibração de corpo inteiro ou segmentar
- Estresse de contato mecânico de posições de trabalho ou manuseio de ferramentas e equipamentos
- Altos níveis de ruído ambiente
- Temperaturas extremas
- Trabalho realizado em altura
- Trabalho realizado em torno de máquinas em operação.

De igual modo, os trabalhadores com turnos rotativos experimentam deficits de sono e fadiga que diminui a sua agilidade mental, reduz a eficiência do desempenho e aumenta as taxas de erro. As evidências científicas sugerem que os trabalhadores noturnos têm maior risco de lesões que os trabalhadores diurnos, com sucessivos turnos noturnos elevando ainda mais o risco (Locke 2013).

A compreensão do efeito de fadiga no desempenho é complexa pela existência de diferenças individuais na vulnerabilidade à fadiga (Van Dongen et al., 2015).

Os acidentes de trabalho relacionadas com as tarefas podem ser classificados como acidentes típicos, decorrentes da “característica da atividade profissional exercida pelo acidentado”; acidentes de trajeto, que ocorrem “no trajeto entre a residência e o local

de trabalho e vice-versa”; ou doenças relacionadas ao trabalho causadas por “qualquer tipo de doença ocupacional peculiar a determinado ramo de atividade prevista na tabela da Previdência Social” (Rommel, 2016).

Não obstante, no ambiente organizacional os trabalhadores estão expostos a riscos decorrentes do ambiente de trabalho ou da execução das suas atividades, que de acordo com a intensidade do tempo de exposição podem causar acidentes e doenças relacionadas com o trabalho (Bereck-Gisof et al., 2015).

Os riscos físicos podem incluir ruídos, calor radiante, humidade, frio, pressões ambientais anormais, radiação ionizante e não ionizante. Os produtos químicos são perigosos porque se referem a substâncias que podem prejudicar o corpo através das vias aéreas, como pó, gases e vapores. Os riscos biológicos envolvem fungos, bactérias e parasitas encontrados em ambientes hospitalares e os riscos mecânicos referem-se aos equipamentos, instalação e condições de operação de uma empresa. Mesmo os riscos ergonómicos envolvem posturas inadequadas ou esforços exercidos na execução de atividades como trabalho por turnos, carga de trabalho excessiva e a repetição de atividades (Dong et al., 2015).

1.3 Os riscos ligados a parte da organização/empresa/chefia

No que concerne aos riscos ligados à parte da organização de uma empresa, e respetiva operacionalização de riscos, esta constitui uma etapa fundamental no que respeita à identificação e limitação, de ameaças à organização onde se inserem os riscos psicossociais que como visto anteriormente podem ter uma variedade de fatores, pelo que uma gestão estratégica rápida e eficaz prevê e antecipa riscos psicossociais desenvolvendo estratégias de gestão para combater os mesmos, sendo que estas estratégias constituem cada vez mais processos de gestão cada vez mais adotados pelas

empresas na medida em que identificam de forma célere ameaças e riscos, prevenindo a eventualidade de riscos inesperados e prejudiciais que acontecendo podem afetar diretamente e unilateralmente as empresas (Neto, et al., 2014). Estes processos de avaliação de riscos, por parte do departamento de gestão, prepara as mesmas para o inesperado e desconsidera assim os riscos que daí advém, sendo que, implementando planos de gestão do risco psicossocial e ao considerar os diversos acontecimentos possíveis, a organização pode efetivamente lucrar com tal processo uma vez que um processo de gestão de risco psicossocial forte ajuda a empresa a conceber previamente procedimentos para evitar ameaças potenciais e assim minimizar o impacto caso ocorram danos colaterais dos riscos psicossociais e assim melhor lidar com essas consequências, sendo que esta capacidade de limitar os riscos confere às organizações processos com mais robustez e assim melhor alcançar os seus objetivos (Neto, et al., 2014).

Cada vez mais existe uma crescente necessidade da carga horaria ser bem distribuída, onde exista a necessidade de uma recuperação física e mental. Os períodos de descanso deverão ser sempre pensados como a finalidade de uma recuperação ao cansaço do individuo, a sua duração deverá também ser pensada em função da atividade desempenhada. Em relação ao período de trabalho poderá ser contínuo, interrompido ou flexível (Instituto Sindical Trabajo, Ambiente y Salud, 2004).

De acordo com ISTAS (2004), o horário mais recomendado é o flexível pois permite uma melhor organização de tempo do trabalhador. O horário por turnos irá afetar a saúde, sendo que um dos maiores problemas neste caso é as recorrentes mudanças dos horários de trabalho, que irá afetar na vida familiar, social e das repercussões do trabalho noturno na saúde do individuo. As mudanças de horários podem gerar várias consequências nos trabalhadores, sendo as mais pertinentes uma redução da sua atividade mental, atenção e reação.

Há sempre sinais de alerta antes de um acidente grave, mas estes sinais só podem ser perceptíveis ou interpretáveis como um indicador em retrospectiva. Na verdade, a maior parte dos acidentes graves tem múltiplos precursores e indícios da sua probabilidade de ocorrência (Khawaji, 2012). Como tal, os acidentes ao nível da organização têm múltiplas causas envolvendo muitas pessoas que atuam em diferentes níveis das suas respetivas empresas.

A primeira ideia-chave para se operacionalizar o sistema de gestão de riscos de segurança como uma função de negócios centra-se na necessidade de ampliar o objetivo da função de segurança em sistemas industriais e reconhecer a diferença entre a redução de riscos de acidentes e a gestão da segurança (Antosen et al., 2017).

A redução de risco de acidentes e a sua prevenção envolve um conjunto de atividades para evitar resultados negativos de baixa probabilidade / alta gravidade. A ligação entre o acidente e as atividades de redução de risco e a prevenção de acidentes é explícita e direta. A gestão de riscos de segurança envolve as atividades que geram informações para apoiar a escolha dos líderes quanto às prioridades na alocação de recursos para a bordar as consequências potenciais dos perigos. A ligação entre a gestão de riscos de segurança e as atividades e prevenção de acidentes é implícita e indireta (Laroche, 2018). Existe ainda, uma probabilidade de que a gestão de riscos de segurança possa prevenir acidentes, um subproduto em oposição a uma meta, da gestão de riscos de segurança. Embora os esforços de identificação e redução dos riscos de acidentes tenham contribuído para a melhoria da segurança do ambiente de trabalho, os acidentes ainda ocorrem devido a natureza dinâmica, complexa e imprevisível dos locais de operações como na construção civil como exemplo (Gonçalves & Anderson, 2018).

1.4 Acidente e Incidentes de Trabalho

O contexto da segurança do trabalho e respetivos riscos psicossociais, tem na sua génese o conceito de acidentes e incidentes de trabalho, sendo que ambos indicam a qualificação de um determinado dano e respetivos resultados, sendo que, no entanto, os supracitados conceitos são diferentes entre si.

O conceito de acidente de trabalho constitui o acontecimento não esperado que resulta em consequências graves ou maleitas de um determinado funcionário e que pode também ter como consequência danos materiais.

Por outro lado, um incidente de trabalho constitui um acontecimento inesperado que não resulta em ferimentos de pior ou doenças, mas que pode resultar em prejuízos materiais pelo que o incidente constitui um quase acidente onde não houve ferimentos ou doenças por um mero acaso.

Desta forma os supracitados constructos têm em comum o facto de não serem planeados e poderem causar prejuízos nos respetivos contextos ou objetos dos respetivos contextos pelo que todos os acidentes são incidentes do trabalho, mas nem todos os incidentes constituem acidentes de trabalho, razão pela qual os primeiros são mais comuns (Nahgang, et al., 2011).

Com efeito, as empresas devem procurar promover metodologias de segurança, que devem procurar antever os perigos de forma a prevenir o desenvolvimento de acidentes ou incidentes através da implementação de políticas e metodologias com base em incidentes anteriormente ocorridos, uma vez que na sua grande maioria os acidentes e incidentes podem ser evitados sabendo que existe sempre uma margem de dano seja de natureza tecnológica ou social, uma vez que não se podem prever todas as eventualidades mas sim ter uma atitude de proatividade na tentativa de prevenir os mesmos. Com efeito, cada acidente ou incidente de trabalho que acontece promove o desenvolvimento de um

futuro quase sem acidentes sendo que a fim de promover uma redução dos mesmos é fundamental promover programas de saúde e segurança laboral identificando os perigos patentes tanto em funcionários como nas tarefas, ferramentas e ambiente laboral, onde se encontram os maiores perigos e riscos de um local de trabalho e investigar os incidentes anteriores, uma vez que, quando um incidente ou acidente de trabalho é reportado e estudado de uma forma profícua, este poderá promover novas medidas adicionais que colocadas em prática podem efetivamente promover a recorrência dos mesmos (Pereira, 2012).

Os acidentes de trabalho em diferentes áreas de atividade recaem em direções específicas. Estas direções dizem respeito ao trabalhador, ao ambiente de trabalho, ao processo produtivo ou ao empregado (Alhamdani et al., 2018). Dependendo da gravidade, as duas categorias de acidentes de trabalho podem ser delimitadas, como os acidentes de trabalho não fatais e fatais (Cioca & Ivascu, 2017).

Estes acidentes de trabalho são causados por elementos causais. O princípio sistémico de abordagem dos processos de trabalho exige a explicação de quatro elementos, o executor, os meios de produção, a carga de trabalho e o ambiente de trabalho. Estes elementos são ainda caracterizados por atributos, estados, fenómenos e comportamentos e, podem conduzir a um mau funcionamento do sistema e, causar os acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (De Merich et al., 2019).

O estudo de Ivascu et al. (2021) teve como objetivo investigar as relações entre os acidentes de trabalho (fatais e não fatais) e as causas que ocorrência (causas dependentes do executor, causas dependentes dos meios de produção, causas dependentes da carga de trabalho e causas dependentes do trabalho - o ambiente de trabalho). Os seus resultados determinaram que os acidentes fatais têm uma relação de série com casos selecionados para o curto prazo e têm uma relação de longo prazo com os meios de produção. Os

acidentes fatais estão diretamente relacionados com os meios de produção. Os acidentes fatais não são projetados por executores, causas dependentes da carga de trabalho ou ambientes de trabalho a curto prazo.

As atividades organizacionais possuem muitas etapas perigosas coletivamente, que são reconhecidas como risco organizacional. A gestão inadequada do risco organizacional pode diminuir a produção, afetando a velocidade do processo produtivo e aumentar os acidentes de trabalho (Salguero-Caparrós et al., 2015).

1.5 Consequências

Quanto às consequências, tanto curto quanto a longo, estas podem ter um impacto negativo na saúde física e mental, como por exemplo na manifestação de experiências de ansiedade e depressão. (Zohar, 2003).

De acordo com Organização Mundial de Saúde (OMS, 2014) quando as condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio, os trabalhadores tendem a aumentar a sua motivação, desenvolver sentimentos de competência e confiança em si, aumenta a satisfação no trabalho e melhora a sua capacidade de trabalho e a sua saúde. No entanto, se existir um desequilíbrio nessas condições, os efeitos irão ser negativos, diminuindo a sua satisfação, a sua confiança, surgindo problemas psicológicos, podendo mesmo levar a baixas do trabalhador, incidentes e acidentes de trabalho.

O risco de segurança interna é um processo de gestão que deve ser implementado com base no risco anteriormente articulado e nos princípios de gestão (Hudakova et al., 2017). Importa referir que o fator psicossocial no trabalho representa uma interação social que pode ser positiva ou negativa. Durante várias décadas permaneceu a premissa que era impossível estabelecer de forma clara, as etiologias nos riscos psicossociais tal como

ocorria nos riscos ocupacionais, isto porque, os riscos psicossociais originam-se de algumas variáveis com alguma mutabilidade (Izquierdo, s/d; Neto, 2014). Após esta premissa, os estudos mais especializados deixariam claro que os riscos psicossociais possuem os mesmos princípios do processo de gestão de qualquer tipo de risco, principalmente com base nos princípios de ação preventiva.

As más práticas de gestão e liderança destrutiva por parte dos gestores têm demonstrado efeitos psicossociais nocivos no ambiente de trabalho e no bem-estar dos trabalhadores, como os horários acima das 40 horas semanais, turnos de trabalho, horas extras, métodos de trabalho não remunerados, não relatados, pouca autonomia, impossibilidade de desenvolvimento de carreira, cargas de trabalho excessivas (Coelho, 2011).

Os riscos psicossociais mal geridos podem resultar em resultados psicológicos, físicos e negativos, resultados sociais, como stress relacionado com o trabalho, desgaste e depressão (Neto, 2015). As reações às mesmas circunstâncias podem variar entre as pessoas, algumas das quais podem lidar melhor com certas necessidades do que outras. Além disso, dependendo dos fatores pessoais, a mesma pessoa pode até lidar de maneira diferente em ocasiões distintas. As situações de trabalho são vivenciadas como stressantes quando envolvem trabalho importante, necessidades que não correspondem bem aos conhecimentos, habilidades e necessidades dos trabalhadores, especialmente quando os trabalhadores têm pouco controlo sobre seu trabalho e recebem pouco apoio para lidar com as necessidades do trabalho (Nogareda et. al, 2007; Neto, 2015).

A exposição a riscos psicossociais em contextos laborais é um dos maiores desafios à segurança e saúde ocupacional, e deve-se essencialmente à contínua mudança e evolução da natureza e organização do trabalho e ao seu impacto nas pessoas, organizações e sociedades. O ambiente e a natureza de trabalho influenciam a saúde geral

e o bem-estar do ser humano. A literatura demonstrou um consenso sobre a natureza e a identificação dos riscos dos transtornos psicossociais, como as necessidades da organização e o conteúdo do trabalho, relações sociais e liderança, interface trabalho-indivíduo, valores no local de trabalho, justiça e respeito.

A necessidade, o controle e apoio são três fatores-chave para a saúde mental e emocional no local de trabalho (Geirdal, Nerdrum & Bonsaksen, 2019). Os funcionários enfrentam necessidades excessivas no trabalho, embora por vezes sem suporte, e por esta razão sentem que estão a perder o controle e a sua capacidade de lidar com situações adversas. No local de trabalho, os agentes de *stress* são a insegurança no trabalho, intimidação ou assédio, baixo apoio social, injustiça e desequilíbrio percebido entre o esforço e a recompensa (LaMontagne, 2014)

2. Clima Psicossocial de Segurança

Como podemos observar na tabela 1.1 onde menciona a evolução do Clima Psicossocial de Segurança, foi Zohar (1980) que testou e desenvolveu o primeiro instrumento a respeito do clima de segurança, com um questionário de 40 questões realizadas a trabalhadores em 20 fábricas Israelenses. Este estudo tornou-se a maneira comum para avaliar o clima de segurança e o mesmo incluiu as seguintes 8 dimensões: Importância da formação em segurança; Atitude da gestão em relação à segurança; Efeito da conduta segura na carreira profissional; Nível de risco no local de trabalho; Efeitos do ritmo de trabalho na segurança; *Status* dos profissionais da área de segurança; Efeito da conduta segura no grupo de trabalho; Situação do comité de segurança.

Para o mesmo autor (Zohar, 1980), o clima de segurança é um género específico de clima organizacional que demonstra aquilo que os colaboradores percebem e praticam acerca da importância de executar procedimentos seguros. Os principais constituintes do clima situam-se nos valores da gestão da organização, nas práticas, na comunicação, nos sistemas de segurança, na pressão para o trabalho, no envolvimento do trabalhador em atividades promotoras da higiene e segurança e nas competências, entendidas como o nível de conhecimentos, aptidões e qualificações dos trabalhadores (Silva, 2008).

Em suma o clima de segurança, diz respeito à percepção das políticas, procedimentos e práticas referentes à importância e ao valor que as organizações atribuem à segurança (Griffin & Neal, 2000). A definição de clima de segurança para Silva (2008) corresponde à manifestação temporal da cultura que recai nas percepções partilhadas pelas pessoas de uma organização num exato momento e corresponde ao nível intermédio da cultura de segurança. Estudar o clima de segurança envolve a identificação do clima organizacional, no sentido de que o clima de segurança se sucede do clima

organizacional, ou seja, o clima de segurança é um subproduto do clima organizacional que possibilita a identificação das percepções sobre os valores de segurança (Neal & Griffin, 2000).

Para Cooper (2001) o Clima de Segurança é uma dinâmica que está continuamente em transformação. Este sugere que as investigações, em várias áreas de atividade, apontam que o clima de segurança requer a medição de um número de dimensões, sendo as seguintes apontadas como as primordiais, visto que são nitidamente relacionadas e determinantes de uma cultura e um clima de segurança eficazes:

- Comprometimento da gestão;
- Ação da gestão;
- Compromisso pessoal com a segurança;
- Percepção de níveis de risco;
- Efeito da pressão do trabalho;
- Crenças sobre as causas dos acidentes;
- Efeito do stresse induzido pelo trabalho;
- Eficácia da comunicação de segurança na organização;
- Eficácia dos procedimentos de emergência;
- A importância da formação em segurança;
- O estatuto do pessoal de segurança e das comissões de segurança na organização;

Assim, deve existir uma priorização de medidas para dar prioridade ao bem-estar físico e psicológico permitindo que os empregados utilizem da melhor forma os recursos que têm ao seu dispor para melhor lidar com as exigências do dia-a-dia. Com efeito é crucial que as empresas se estruturam e organizem a fim de promover continuamente os constructos acima mencionados de forma a promover um contexto de trabalho positivo

em que os métodos gerenciais influenciam de forma direta a experiência dos respectivos funcionários uma vez que os gerentes de uma organização têm um papel fundamental na forma como os trabalhadores se sentem (Wallace, et al., 2006).

Segundo Dollard e Bakker (2010) o clima psicossocial de segurança é um clima organizacional para a saúde, bem-estar e segurança psicológica dos trabalhadores. Este concebe a premissa patente entre todos os trabalhadores de uma empresa de que a sua segurança e respetivo bem-estar deve ser fomentada pela mesma sendo que a partir dos diversos métodos presentes na empresa, políticas e contextos sociais estes promovem diretamente a segurança e bem-estar dos mesmos, pelo que criando contextos psicologicamente salutareis e positivos o risco de danos psicossociais para os respetivos, é minimizado (Zohar, 2003). Retrata um compromisso da direção, para uma prevenção do stress e à segurança no trabalho (Dollard & Bakker, 2010).

A organização em que consegue manter um clima psicossocial de segurança elevado, é porque conseguiu adotar políticas e procedimentos que gerem ativamente os fatores de risco psicossociais. Os recursos humanos, os responsáveis pela segurança e saúde e os gestores terão métodos claros para a promoção e proteção da saúde mental dos trabalhadores. Os trabalhadores irão estar encorajados a utilizar mecanismos de bem-estar, tais como organização flexível do trabalho, e a denunciar o bullying e o assédio. A comunicação sobre a prevenção do stress será clara e os riscos psicossociais serão regularmente discutidos em reuniões de segurança (Dollard & Bakker, 2010).

O clima de segurança psicossocial obviamente afeta de forma direta a saúde psicológica e física dos trabalhadores e a qualidade de vida relacionada à saúde. Uma vez que o clima de segurança social constitui um mecanismo medidor da qualidade de trabalho e do aumento de produtividade a nível da saúde física e psicológica ou motivacional, parece claro que melhorias ao nível da produtividade podem ser melhor

alcançadas através de um clima de segurança psicossocial e de maior cuidado pela saúde e motivação dos respectivos colaboradores através de mecanismos como por exemplo tentar melhorar a produtividade através de melhores condições de trabalho, na redução da pressão laboral ou até mesmo através de recompensas que no seu conjunto compreendem melhores condições ao nível da saúde física e psicológica e que se traduzirão no aumento da produtividade (Serra, 2011).

De acordo com Branco (2013) os estudos do clima de segurança tiveram o seu início nos anos oitenta quando aconteceram as explosões durante a descolagem da nave espacial Challenger e no reator central de Chernobyl na Ucrânia. Concluiu-se que estas duas catástrofes aconteceram, não só devido a motivos humanos e técnicos, mas também a uma acumulação gradual de falhas. Após estes acontecimentos, o conceito de clima de segurança difundiu-se progressivamente. Da mesma forma, a empresa deve promover o desenvolvimento das necessidades psicológicas elementares como a necessidade de autonomia e competência que uma vez alcançadas permitem aos trabalhadores manterem a sua saúde física e mental e da mesma forma manterem-se motivados e focados no seu trabalho, pelo que locais de trabalho psicologicamente saudáveis levam ao desenvolvimento de funcionários mais abertos à promoção do bem-estar do local de trabalho e estruturalmente, ao nível psicológico, desenvolvem um estado de saúde muito melhor que se reflete na capacidade dos trabalhadores no que respeita à sua produção sendo que, para tal, existem alguns métodos que sugerem o desenvolvimento de estratégias como a promoção da comunicação entre a alta gestão e respetivos trabalhadores, a oferta de capacidade de gestão de conflitos entre os mesmos, e a eliminação de fatores promotores de ansiedade desnecessários, ou seja uma abordagem de intervenção secundária para melhorar a produtividade através de um clima de

segurança psicossocial que em muito influenciaria as reações psicológicas e físicas dos respectivos funcionários (Pinho, 2015).

Segundo Deci e Ryan (2012) a autodeterminação é à capacidade que umas pessoas têm para fazer escolhas e gerir a sua própria vida, sendo este um conceito importante pois representa um papel importante na saúde e no bem-estar psicológico. Esta teoria tem duas suposições importantes: a primeira é que as pessoas são ativamente orientadas para o crescimento e a segunda é que a motivação autónoma é importante. De acordo com a teoria da autodeterminação, as pessoas precisam de sentir o seguinte para alcançar o crescimento psicológico: **Autonomia**: As pessoas precisam de se sentir no controlo dos seus comportamentos e objetivos. **Competência**: As pessoas precisam de ganhar o domínio das tarefas e aprender diferentes competências. **Ligação**: As pessoas têm a necessidade de sentir um sentimento de pertença e apego a outras pessoas.

Tabela 1.1 - Evolução do conceito Clima Psicossocial de Segurança

Autor	Definição
Zohar (1980)	Uma sumula de perceções, que os trabalhadores partilham acerca do seu ambiente de trabalho.
Cooper e Phillips (1994)	Clima de segurança preocupa-se com as perceções partilhadas e crenças dos trabalhadores no seu posto de trabalho.
Hofmann e Stetzer (1996)	Perceções do comportamento da gestão com a segurança e o envolvimento dos trabalhadores nas atividades de segurança.
Meliá (1999)	Uma perceção global dos aspetos de segurança na empresa que podem servir de referências ao desenvolvimento da conduta segura/insegura ou sobre o juízo da gestão acerca dos comportamentos seguros/inseguros.
Neal, Griffin e Hart (2000)	Uma forma específica de clima organizacional que descreve as perceções individuais do valor da segurança e do ambiente de trabalho.
Bronkhroust (20015)	Fortalecer o clima de segurança físico e psicológico dentro de uma organização pode aumentar os comportamentos de segurança dos funcionários

O clima de segurança é composto por duas dimensões a física e a psicossocial:

- O clima de segurança física diz respeito à percepção das políticas, procedimentos e práticas referentes à importância e ao valor que as organizações dão à segurança dentro das instalações da empresa (Bronkhorst, 2015);
- O clima de segurança psicossocial realça o valor e a importância da saúde psicossocial dentro da organização, sendo que este está associado à liberdade psicológica e social. (Bronkhorst, 2015).

O clima de segurança contém também quatro subdimensões: prioridade dada ao clima de segurança física/ psicossocial; empenhamento em relação ao clima de segurança física/ psicossocial; comunicação sobre o clima de segurança física/ psicossocial; participação na promoção de clima de segurança física/ psicossocial (Bronkhorst, 2015; Hall e colegas, 2010).

Para Mohammadreza e colegas (2010), na literatura o clima de segurança, está frequentemente associado a cultura de segurança o que pode confundir os dois conceitos. De modo a clarificar algumas diferenças existentes entre o clima de segurança e a cultura de segurança Mohammadreza et al. (2010) mencionam que o clima de segurança com um caso psicológico, em um determinado tempo, relacionado com a segurança. Contudo Guldenmund (2010) cita que o clima de segurança pode ser classificado como um acontecimento momentâneo da cultura de segurança de uma organização.

A cultura de segurança inclui as convicções implícitas, que são compartilhadas entre os indivíduos. Estas podem ser representadas através do clima de segurança, que diz respeito às percepções partilhadas dos trabalhadores em matéria de segurança acerca do seu ambiente de trabalho (Guldenmund, 2010). A cultura de segurança é parte da cultura organizacional de qualquer empresa e representa o conjunto de crenças e valores que determina o comportamento dos seus colaboradores em termos de segurança (Cooper, 2000).

A cultura de segurança deve começar sempre na administração da empresa. O principal revelador de que esta é cumprida é a aceitação que se observa na conduta de

todos os seus colaboradores (Bronkhorst, 2015). Para atingir uma cultura de segurança é necessário um processo de aprendizagem coletiva, relação ativa entre os constituintes da organização, partilha de pensamentos e uma administração comprometida (Reason, 1997). Fatores decisivos para a criação da cultura de segurança são: a informação; um clima organizacional de confiança no qual os colaboradores se sentem estimulados a fornecer informações fundamentais sobre a segurança no trabalho; a complacência e a aprendizagem organizacional (Reason, 1997).

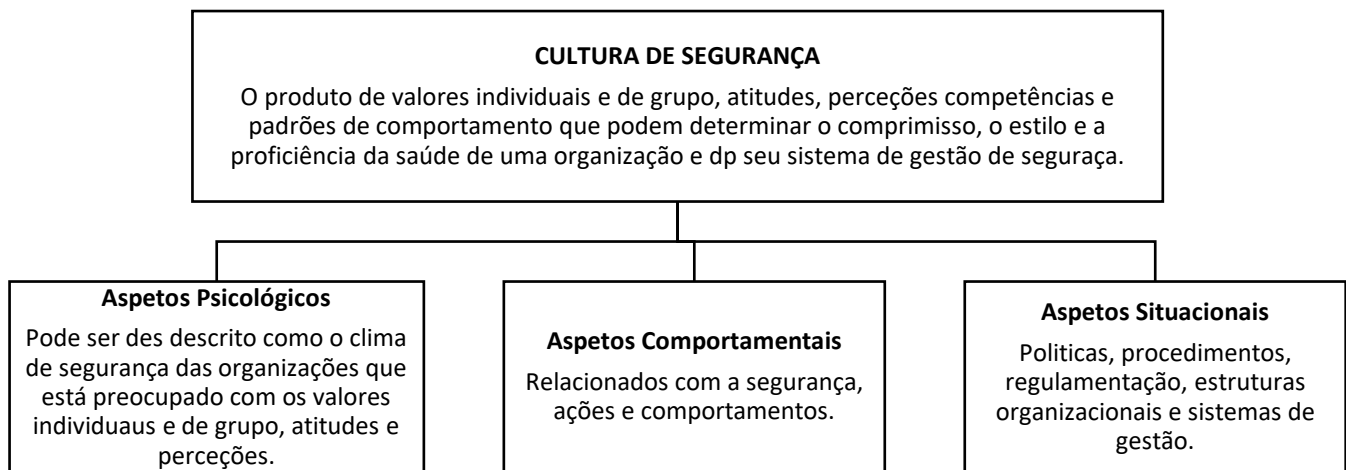
Segundo o modelo de maturidade de Hudson (2001), a cultura de segurança é avaliada num modelo de 5 níveis:

- **Nível 1** - Cultura de segurança patológica: Não se pensa na segurança e quando acontecem casos críticos o foco é atribuir a culpa e penalização a alguém. O máximo que se procura fazer é acatar a legislação.
- **Nível 2** - Cultura de segurança reativa: A organização só se preocupa com a segurança quando ocorrem problemas. As ações não são sistemáticas, ou seja, apenas buscam dar respostas aos acidentes de trabalho, procurando remediar a situação.
- **Nível 3** - Cultura de segurança calculista: Cumprem os requisitos externos ao serviço, como por exemplo a existência de um departamento de gestão de risco. As ações estão mais voltadas para quantificar os riscos.
- **Nível 4** - Cultura de segurança pró-ativa: Estão sempre em alerta e têm todas as medidas de segurança em vigor, independentemente de ter surgido ou não algum evento adverso. É o desenvolvimento do estágio de transição para o estágio da cultura construtiva. O líder da organização, com base nos valores da organização, conduz as melhorias contínuas para a saúde, segurança e meio ambiente. Procura antecipar-se aos problemas antes que eles aconteçam.
- **Nível 5** - Cultura de segurança construtiva: A segurança consiste numa componente integral do trabalho de todos os profissionais da organização.

Existe um sistema integrado de saúde, segurança e meio ambiente, no qual a organização se baseia e se orienta para realizar as suas tarefas. A organização tem as informações necessárias para gerir o sistema de segurança no trabalho e está constantemente a aperfeiçoar e encontrar formas de controlar os riscos.

Existem três aspetos inter-relacionados da cultura de segurança: aspetos psicológicos, aspetos comportamentais e aspetos situacionais (Cooper, 2000).

Figura 1.1 - Três aspetos da cultura de segurança



Capítulo II - Estudo Empírico

3. Metodologia

A metodologia é um procedimento que pretende demonstrar as diferentes fases do estudo, que vão desde o questionário realizado, a recolha de dados, finalizando no seu tratamento estatístico, onde permitirá a obter os dados para o estudo.

Neste estudo a metodologia teve início com a escolha das ferramentas a utilizar no questionário de duas escalas, tendo, para os riscos psicossociais optou-se pelo (COPSOQ) (Kristensen, 2001, Silva et al., 2001), e pelo Clima psicossocial de Segurança (Hall, Dollard, & Coward, 2010).

3.1 Objetivo

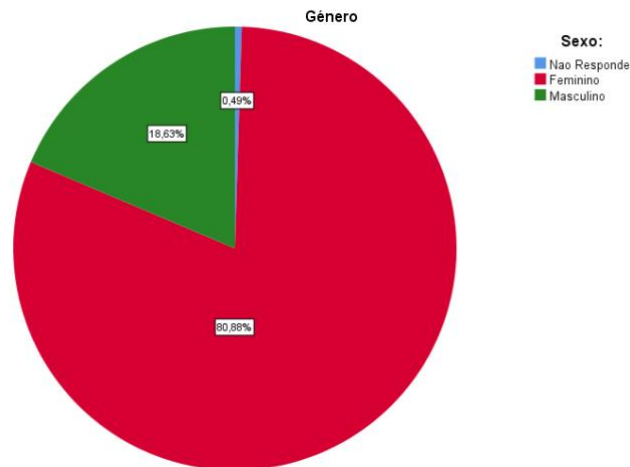
Este estudo (descritivo-correlacionar) tem como objetivo avaliar e analisar, sendo, portanto, os riscos psicossociais que estão ligados aos trabalhadores da indústria alimentar, bem como relacionar o clima psicossocial e cultura de segurança que envolve os indivíduos quando confrontados riscos psicossociais. As variáveis sociodemográficas também serão consideradas no presente estudo, tais como (idade, género, estado civil e as habilitações académicas) e as socioprofissionais (tipo de contrato, funções de chefia).

3.2 Amostra

A amostra foi construída com base em questionários online, onde para ser validada tinha a obrigatoriedade de o profissional trabalhar, numa indústria alimentar. Onde poderia exercer funções distintas, tais como: sócios-gerentes, administrativos, engenheiros alimentares, investigadores, os produtores alimentares, sendo esta, portanto uma amostra não provávelssima por conveniência.

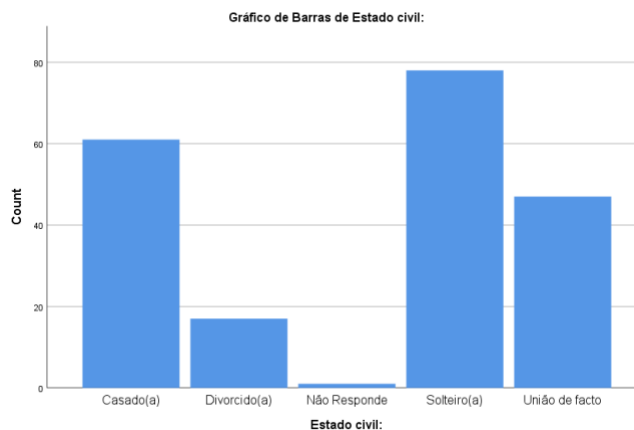
A amostra do presente estudo foi composta por 204 participantes, destes 80.9% são do sexo feminino ($N = 165$), 18.6% do sexo masculino ($N = 38$) e 0.5 % preferiu não responder a esta questão ($N = 1$). A faixa etária dos participantes encontra-se entre os 25 e os 64 anos ($M = 37.46$, $DP = 8.46$).

Figura 2.1 - Gráfico variável Género



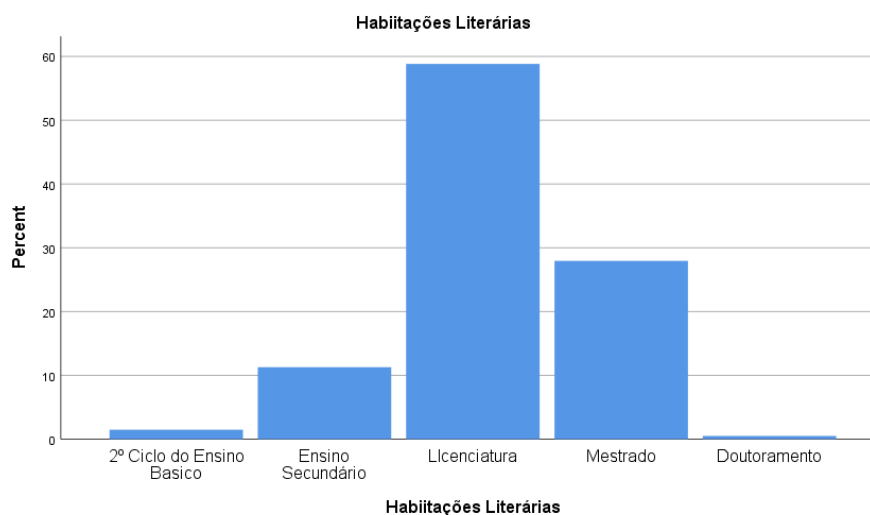
Em relação a nacionalidade, a maioria dos indivíduos tinham nacionalidade portuguesa (99%, $N = 202$), não responderam a questão (0.5%, $N = 1$) e como outra nacionalidade (0,5%, $N = 1$). No que diz respeito ao estado civil, a maior parte dos participantes eram solteiros (38.2%, $N = 78$), os casados eram (29.9%, $N = 61$), enquanto que (23%, $N = 47$) se encontravam em união de facto, e (8.3%, $N = 17$) divorciados, sendo que ainda houve (0.5 %, $N = 1$) que não respondeu a esta questão.

Figura 2.2 - Gráfico variável Estado Civil



Quanto às habilitações literárias, a maior parte era licenciado (60%, $N = 123$), com mestrado (28%, $N = 57$), regista-se uma frequência demasiada pequena no nível de doutoramento (0.5%, $N = 1$) e os restantes apresentaram escolaridade ao nível do ensino secundário (10%, $N = 20$) ou do ensino básico (1.5%, $N = 3$).

Figura 2.3 – Gráfico variável Habilitações Literárias



No que diz respeito há cargos de chefia, a maioria (57.4%, $N = 117$) exerce este cargo, enquanto (41.7%, $N = 85$) não exerce cargos de chefia e (1%, $N = 2$) não sabe/não respondeu. Quanto ao nível contratual (62.3%, $N = 127$) tinha contrato com tempo indeterminado, com contrato tempo certo (22.1%, $N = 45$), não se aplica (10.3%, $N = 21$), sem contrato (4.4%, $N = 9$) e não respondeu (1%, $N = 2$).

Tabela 2.1 - Variável Exerce Cargo de Chefia

	Frequência	Percentagem	Percentagem Cumulativa
Não	85	41.7	41.7
NS/NR	2	1	42.6
Sim	117	57.4	100
Total	204	100	

Tabela 2.2 - Variável Vínculo Contratal

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Cumulativa
Contrato tempo Indeterminado	127	62.3	62.3
Contrato tempo Certo	45	22.1	84.3
Não Responde	2	1	85.3
Não se Aplica	21	10.3	95.6
Sem Contrato	9	4.4	100
Total	204	100	

Relativamente a formação em Saúde e Segurança no Trabalho, a maioria dos participantes (71.6%, $N = 146$), teve esta formação enquanto que os que não tiveram formação foram (28.4%, $N = 58$).

Tabela 2.3 - Variável formação em SST

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Cumulativa
Não	58	28.4	28.4
Sim	146	71.6	100
Total	204	100	

3.3. Instrumento

O questionário facultado compreendia escalas adaptadas aos trabalhadores em estudo e questões sociodemográficas e socioprofissionais, tais como género, idade, nacionalidade, estado civil, habilitações literárias, se é exercido cargo de chefia, tipo de contrato e se tem formação em SST.

Foi administrada a versão portuguesa (Santos & Giger, em curso) da Escala do Clima Psicossocial de Segurança (PSC - 12) de Hall, Dollard e Coward (2010). Constitui uma escala tipo *Likert* de cinco pontos (1-5), entre Discordo Fortemente (1) e Concordo Fortemente (5), com doze afirmações. Os itens 1 a 3 pretendem avaliar o Comprometimento da gestão e apresentam uma consistência interna de 0.88; os itens 4 a 6 pretendem avaliar as Prioridades da gestão, apresentando uma consistência interna de 0.90; os itens 7 a 9 pretendem avaliar a Comunicação organizacional e apresentam uma consistência interna de 0.80; e os itens 10 a 12 pretendem avaliar a Participação da organização e apresentam uma consistência interna de 0.94.

Aplicação do Copenhagen Psychosocial Questionnaire – (COPSOQ) é um questionário para a avaliação e melhoria do ambiente psicossocial no local de trabalho e tem como principal objetivo a identificação e avaliação fatores de riscos psicossociais; estudo do bem-estar dos colaboradores nos seus postos de trabalho e observação de traços de personalidade e análise do stress. Foi validado no ano 2000 por Kirstensen e Borg e pelo Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen. O COPSOQ reúne consenso internacional no que diz respeito à sua validade, modernidade e compreensibilidade na avaliação de várias dimensões psicossociais inerentes ao trabalho. Ao dia de hoje existem 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).

Neste trabalho foi aplicada a versão curta, tendo em conta as condições de aplicabilidade e o tempo disponibilizado.

Por último, o questionário sociodemográfico e o de fatores socioprofissionais. Sendo que na parte do sociodemográfico apresentou questões relativamente ao sexo, idade, nacionalidade, língua materna, estado civil, habilitações literárias. Os Fatores socioprofissionais, relacionados com questões do cariz profissional: funções desempenhadas, exercício de cargos de chefia, formação em segurança e saúde no trabalho e tipo de contrato.

3.4. Procedimento

Os dados dos participantes foram recolhidos através do preenchimento de um questionário online, este foi partilhado na rede social (Facebook) e enviado via e-mail para empresas da indústria alimentar. O tempo de aplicação era de cerca de 10 minutos, sendo que antes preenchimento, os participantes eram informados da garantia de anonimato e confidencialidade no tratamento de dados, confirmando a sua participação voluntária ao avançar para o questionário. Quanto aos critérios de inclusão, os participantes teriam que ser trabalhadores da indústria alimentar.

Quanto ao procedimento de análise de dados, este foi realizado no software estatístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Depois da criação de uma base de dados e transformação dos mesmos, foram analisadas as seguintes estatísticas descritivas, estatísticas de correlação, e estatísticas inferencial.

Sendo que as correlações se consideraram fracas quando r foi inferior a $.25$, moderadas entre $.25 \leq r \leq .50$, fortes entre $.50 \leq r \leq .75$ e muito fortes se $r \geq .75$ (Marôco, 2011).

4. Apresentação e Análise dos Resultados

4.1. Análise Descritiva

Tabela 2.4 - Estatísticas Descritivas

	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DP</i>	Assimetria	Curtose
Clima Psicossocial de Segurança	1	5	2.51	1.08	0.77	-0.27
Comprometimento da Gestão	1	5	2.64	1.12	0.59	-0.59
Prioridade de Gestão	1	5	2.66	1.22	0.56	-0.73
Comunicação	1	5	2.50	1.08	0.76	-0.11
Participação	1	5	2.24	1.19	0.87	-0.18
Exigências Laborais	1.67	5	3.85	0.63	-0.29	-0.02
Organização Trabalho	2.33	5	4.17	0.60	-0.62	-0.24
Relações Sociais	1.25	5	3.25	0.90	0.01	-0.70
Trabalho Família	1	5	3.39	0.90	-0.36	-0.17
Valores Local de Trabalho	1,2	5	3.37	0.83	0.07	-0.49
Saúde e Bem Estar	1.14	4.86	3.30	0.79	-0.46	-0.19
Comportamentos Ofensivos	1	4.5	1.34	0.54	2.53	9.44
N válido	244					

Na escala do clima psicossocial de segurança, a média foi de 2.5, ou seja, o valor do CPS é médio, podemos afirmar que não se prevê grande tendência para melhorar a saúde e a segurança psicológica no local do trabalho. Em relação as subescalas, todas estas apresentam um valor semelhante de 2.6, sendo que a mais baixa será a participação na organização apresentando um valor 2.24. Uma vez que a média é influenciada por valores mais extremos, esta subescala poderá contribuir mais para a descida da M_CPS.

Isto poderá significar que as consultas sobre saúde e segurança psicológica, incluindo o seu envolvimento com os empregados, sindicatos e representantes poderão ser pouco frequentes. Da mesma forma, a prevenção do stress na organização não se deve sentir em todos os níveis da organização. O valor de assimetria positivo indica-nos que os dados estão concentrados mais a esquerda, a maioria dos participantes terá uma menor perceção de clima psicossocial da organização. Os valores de assimetria e curtose encontram-se abaixo dos índices máximos recomendados: 2 para a assimetria e 7 para a curtose (Curran, West, & Finch, 1996) exceto para Comportamentos Ofensivos.

Relativamente as exigências laborais, cuja valor é de 3.84, o que demonstra a que a perceção por parte dos participantes em termos de exigências laborais é alta. De facto, os trabalhadores poderão se queixar que as a carga de trabalho poderá ser elevada, adicionando ao facto de ter que trabalhar muito rapidamente e não ter tempo para completar as tarefas exigidas, para além de que o trabalho emocionalmente poderá ter uma elevada exigência. O coeficiente de variação de 16%, baixo, indica-nos que a maior parte dos participantes deste estudo terão opinião idêntica. O valor de assimetria negativo indica-nos que os valores estão concentrados mais do lado direito, o que poderá indicar que os participantes indicarão uma elevada exigência laboral, o que significa que consideram alta a exigência no trabalho.

Em relação à organização do trabalho e conteúdo, este é o maior valor que se obtém de todas escalas sendo o valor de 4.16 ainda assim longe de 5. Significa que os participantes neste estudo consideram que a Influência no trabalho, possibilidade de iniciativa e aprendizagem de coisas novas, assim como a importância do trabalho para o participante, e o compromisso face ao trabalho têm pontuação elevada e que os participantes concordam com estes itens. Considerando que o valor do coeficiente de variação baixo, cerca de 14%, podemos admitir que as opiniões dos participantes são

muitos semelhantes havendo uma maior tendência para indicar mais capacidade de possibilidade de iniciativa e aprendizagem de coisas, uma vez que o coeficiente de assimetria é negativo e os dados estão mais concentrados a direita. Apesar da distribuição ser platicurtica, indicando uma pequena variabilidade de dados.

Em relação, as relações sociais e de liderança, obtermos um valor médio de 3.25, com um desvio padrão de 0.90 e conseqüentemente um coeficiente de variação de 27%, valor um pouco mais elevado que os restantes indicando neste caso que os participantes consideram que concordam que em geral, o reconhecimento do trabalho é efetuado, sabe quais são as suas responsabilidades no trabalho, existem boas oportunidades de desenvolvimento e têm com alguma frequência apoio nos seus superiores hierárquicos. O valor de assimetria baixo, indica-nos que a opinião dos participantes é muito convergente e o valor da curtose negativa indica-nos algum achatamento da curva, devido talvez ao facto do desvio padrão ser elevado.

A componente Interface Trabalho Individuo que mede a Insegurança Laboral, a satisfação laboral e o Conflito Trabalho/família apresenta uma média de 3.39 com um desvio padrão de 0.89 com uma interpretação próxima da escala anterior. O valor de assimetria negativa indica-nos que os dados estão concentrados a direita pelo que os participantes terão a dar pontuações mais altas num destes itens. Provavelmente alguns destes itens deverá afetar os participantes e maior será os problemas. O valor da curtose negativa apesar de próximo de zero, indica-nos um achatamento da curva, embora não muito alongada nas caudas.

Em relação a variável Valores no Local de Trabalho, este apresenta um valor médio de 3.37 com um desvio padrão de 0.83. Uma interpretação muito semelhante a anteriores. Indica-nos que a confiança vertical, a justiça e o respeito tais como a comunidade social no trabalho tem uma pontuação acima do valor médio os participantes

não terão uma grande variação nas suas opiniões relativamente a esta componente. O valor de assimetria de 0.067 próximo de zero indica-nos que os dados estão muito concentrados dentro do seu valor médio/mediana não havendo assimetria de dados. Também o valor da curtose negativa, indica-nos um ligeiro achatamento da curva normal, podendo haver poucas opiniões diferentes das habituais. Ou seja, a perceção dos valores em termos de confiança, de justiça respeito e de ambiente poderá se considerar relativamente boa.

Em relação a componente Personalidade avaliada pelo item Autoeficácia (item RPS23), o seu valor médio é elevado indicando que o participante é auto suficiente, não existindo uma grande variabilidade de dados. O valor de assimetria negativo indica-nos que os dados estão mais concentrados do lado direito, e, portanto, mais são os indivíduos que tem esta perceção aumentada. Por outro lado, o valor da curtose positiva indica que a curva é mais alongada, havendo, portanto, uma maior concentração de valores em torno da média.

Tabela 2.5 - Personalidade

Media	3.94
Desvio Padrão	0.80
Variância	0.64
Distorção	-0.47
Desvio Padrão da Distorção	0.17
Curtose	1.16
Desvio Padrão da Curtose	0.34

Em relação a componente Saúde e Bem Estar que mede a Saúde Geral componentes que medem a Saúde Geral (item RPS29), Stress (itens RPS35, RPS36), Burnout (itens RPS33, RPS34), Problemas em dormir (item RPS32) e Sintomas Depressivos (item RPS37) que tem o valor de 3.30. Este valor e a sua interpretação continua a ser muito semelhante as anteriores. O que nos indica que a saúde, o stress, os problemas depressivos existem em muitos participantes.

O valor de assimetria positivo indica-nos que os dados estão muito concentrados do lado direito, portanto, maior percentagem de participantes com um nível de stress elevado. O valor de assimetria negativo, indica-nos uma distribuição mais achatada que o normal e, portanto, poderão existir uma maior variabilidade de dados.

Por último, a componente que mede os comportamentos ofensivos, ou seja, a componente que mede o facto de ter sido alvo de insultos ou provocações verbais, de assédio sexual indesejado, de ameaças de violência, de violência física, apresenta um valor muito baixo de ($M = 1.33$), o que nos pode indicar que a maioria dos participantes não sofreu qualquer tipo de abusos sexuais ou assédio. No entanto o valor de coeficiente de variação elevado indica-nos que poderá haver alguns casos de assédio ou violência. O valor de assimetria extremamente elevado, 2.53 indicando-nos que os dados estão concentrados do lado esquerdo e, portanto, foram muitos os participantes que não sofreram nenhum tipo de assédio ou violência verbal. O nível de curtose elevado positivo indica-nos que a curva é muito alongada, ou seja, os valores estão concentrados muito próximo da média.

4.2 Análise Correlacional

Tabela 2.6 - Análise Correlacional

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Comportamento Psicossocial de Segurança	1											
2. Comprometimento Gestão	.936**	1										
3. Prioridades Gestão	.948**	.881**	1									
4. Comunicação	.943**	.853**	.843**	1								
5. Participação	.924**	.782**	.827**	.853**	1							
6. Exigências Laborais	-.357**	-.254**	-.359**	-.324**	-.304**	1						
7. Organização Trabalho	.343**	.300**	.330	.375**	.286**	0.133	1					
8. Relações Sociais	.741**	.688**	.708**	.715**	.672**	-.333**	.483**	1				
9. Trabalho Família	-.526**	-.522**	-.534**	-.462**	-.456**	.605**	-.223**	-.593**	1			
10. Valores Local de trabalho	.731**	.712**	.691**	.684**	.656**	-.362**	.479**	.825**	-.625**	1		
11. Saúde e Bem Estar	-.456**	-.448	-.456**	-.424	-.420**	.519**	-.071	-.513**	.679**	-.537**	1	
12. Comportamento Ofensivos	-.272**	-.283	-.251**	-.273**	-.219**	.237**	-.172**	-.354**	.294**	-.355**	.393**	1

* $p < .05$. ** $p < .01$

A Tabela 2.9 expõe a análise correlacional das variáveis em estudo.

A dimensão do Comportamento Psicossocial de Segurança tem uma relação muito forte com o Comprometimento de Gestão ($r = .936; p < .001$) e Prioridades de Gestão ($r = .948; p < .001$) Comunicação ($r = .943; p < .001$), Participação ($r = .924; p < .001$), tem uma relação forte com as Relações Sociais ($r = .741; p < .001$) e Valores do Local de Trabalho ($r = .731; p < .001$) e uma relação moderada com a Organização Trabalho ($r = .343; p < .001$).

O Comprometimento de Gestão tem uma relação forte com Prioridades de Gestão ($r = .881; p < .001$) Comunicação ($r = .853; p < .001$), Participação ($r = .782; p < .001$) e Relações Sociais ($r = .688; p < .001$).

Na variável Comunicação exigência muito forte com o Comportamento Psicossocial de Segurança ($r = .943; p < .001$) e fortes no Comprometimento Gestão ($r = .853; p < .001$), Prioridades de Gestão ($r = .843; p < .001$). No campo da Participação verifica-se exigências muito fortes no Comportamento Psicossocial de Segurança ($r = .924; p < .001$), e fortes no Comprometimento Gestão ($r = .782; p < .001$), Prioridades de Gestão ($r = .827; p < .001$), Comunicação ($r = .853; p < .001$).

Quanto as Exigências Laborais, tem uma exigência baixa no que toca a Organização Trabalho ($r = .133; p < .001$) e Comportamento Ofensivo ($r = .237; p < .001$). E uma exigência alta no Trabalho Família ($r = .605; p < .001$) e Saúde Bem-Estar ($r = .514; p < .001$).

Organização Trabalho, tem uma relação baixa com a Participação ($r = .286; p < .001$), e Exigências Laborais ($r = .133; p < .001$). E uma relação moderada com Comportamento Psicossocial de Segurança ($r = .343; p < .001$), Comprometimento Gestão ($r = .300; p < .001$), Prioridades de Gestão ($r = .330; p < .001$), Comunicação ($r = .375; p < .001$).

As Relações Sociais, tem uma relação moderada com a Organização Trabalho ($r = .483; p < .001$), e relações fortes com o Comportamento Psicossocial de Segurança ($r = .741; p < .001$), Comprometimento Gestão ($r = .688; p < .001$), Prioridades de Gestão ($r = .708; p < .001$), Comunicação ($r = .715; p < .001$) e Participação ($r = .672; p < .001$).

O Trabalho Família, tem uma relação forte com as Exigências Laborais ($r = .605; p < .001$), sendo que as restantes são negativas.

Os Valores Local de Trabalho, tem as relações fortes com o Comportamento Psicossocial de Segurança ($r = .731; p < .001$), Comprometimento Gestão ($r = .712; p < .001$), Prioridades de Gestão ($r = .691; p < .001$), Comunicação ($r = .684; p < .001$), Participação ($r = .656; p < .001$), Relações Sociais ($r = .825; p < .001$), e relação moderada com a Organização Trabalho ($r = .479; p < .001$).

A Saúde e Bem Estar, tem correlações fortes, sendo elas as Exigências Laborais ($r = .519; p < .01$) e o Trabalho Família ($r = .679; p < .01$).

Por último, os Comportamentos ofensivos apresentam uma correlação moderada com a Saúde e Bem Estar ($r = .393; p < .01$).

5. Discussão

O presente estudo teve como objetivo identificar os riscos psicossociais nos trabalhadores da indústria alimentar, e a influência que estes têm nos mesmo, bem como o clima psicossocial de segurança neste de profissionais.

Relativamente a estatística descritiva deste estudo empírico, verificou-se que a dimensão Organização no Trabalho é a que tem a média mais elevada, o que pode demonstrar que os trabalhadores se sentem mais confortáveis quando esta acontece, visto que esta nos dias de hoje destaca-se como sendo uma medida de eficiência dos trabalhadores, destacando-se na importância de existir critérios de atuação e de hierarquização das tarefas a desempenhar e uma planificação. (Teixeira, D. 2005)

A dimensão dos comportamentos ofensivos é aquela em que o valor médio é inferior, isto pode traduzir-se que os trabalhadores se sentem desconfortáveis, sendo este considerado um assédio moral o que se pode entender como um comportamento injustificado para com um trabalhador, construindo um risco para a saúde e segurança.

A dimensão que teve o valor médio, ($M = 2,5$) foi a comunicação, sendo os trabalhadores consideram esta medida, mesmo com um valor médio, o que pode traduzir que existem trabalhadores que consideram a importância, da comunicação e o que esta pode trazer de benéfico ao trabalho, sendo que segundo Ribeiro (2008) a comunicação organizacional é fundamental para a eficiência e eficácia, sendo na eficácia consta a capacidade de um indivíduo para produzir resultados responsabilmente e a eficiência a capacidade potencial que têm os sistemas, para produzir resultados, a comunicação é uma ferramenta essencial para a performance global de uma organização. É também importante evitar a distorção da informação e melhorar a informação, a fim de criar um plano de comunicação estratégica, que auxilie no alcance de resultados e cumprimento de objetivos.

As exigências laborais apresentam um valor medio de ($M = 3,85$), pelo que se pode considerar que os trabalhadores da amostra consideram que as exigências laborais podem influenciar negativamente o seu desempenho e por isso considerando esta como umas dimensões mais importantes nas condições laborais, para Demerouti e colaboradores (2001) caracterizam as exigências como sendo aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho que requerem um esforço físico ou psicológico, relacionando estes com custos físicos e/ou psicológicos para os trabalhadores e para a empresa.

Para Rotondo & Kincaid (2008), a família e o trabalho são dois aspetos fundamentais na vida das pessoas, o que neste estudo também demonstra isso com a media ($M = 3.39$) que os trabalhadores se preocupam com essa dimensão.

Valores no local de trabalho ($M = 3.37$), são bastante importantes na sua vida dos trabalhadores, influenciando os seus comportamentos e atitudes no trabalho (Popovska et al., 2015).

A saúde e o bem-estar com ($M = 3.30$), é vista pelos trabalhadores como sendo importante para o seu desenvolvimento no trabalho, os dois aliados vão fazer com que este tenha um melhor desempenho, e segundo Kowalski & Loretto (2017) o bem-estar dos trabalhadores assume-se como um dever ético das organizações, as organizações devem proteger e valorizar o bem-estar dos seus colaboradores.

As relações sociais ($M = 3.25$), também são vistas pelos trabalhadores como uma dimensão importante, pois estes consideram que estas quando são saudáveis é importante para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, para Arezes e Colaço (2014), definem as relações sociais como o comportamento de um indivíduo perante a participação de outro, quer seja numa conversa, numa troca de gestos, num jogo ou num conflito.

As dimensões do clima psicossocial de segurança, do comprometimento de gestão, as prioridades de gestão e a participação são aquelas que o seu valor medio todos muito aproximados na ordem da ($M = 2.5$), o que se pode considerar que na amostra do estudo, qualificam estas dimensões como não sendo as mais importantes, e não consideram que estas influenciem no seu trabalho.

No campo da participação esta, deve ser positiva na relação dos indivíduos com a organização, para um melhor ambiente e para que se consiga uma harmonização no local de trabalho. A parte da gestão é bastante importante pois a forma como esta vê as prioridades e como as gere pode ter interferência positiva nos trabalhadores, e na sua performance, assim estas prioridades devem ser sempre bem ponderadas e refletidas na gestão das empresas.

6. Conclusão

O principal objetivo deste estudo foi analisar os riscos psicossociais nos trabalhadores da indústria alimentar, bem como o clima psicossocial de segurança nesta mesma atividade laboral.

A perceção do individual em relação à forma como trabalho é organizado, é crucial para a compreensão das causas do *stress* e pode, como sugerido por Oliveira (2014), resultar no desenvolvimento de riscos psicossociais.

De acordo com Sousa et al. (2010), a síndrome de burnout é considerado um dos riscos psicossociais mais preocupantes na atualidade. Tem um impacto significativo na saúde do trabalhador, e está diretamente relacionado com o desempenho profissional, qualidade de vida e bem-estar psicológico. Além disso tem efeitos negativos nas relações interpessoais e profissionais do trabalhador.

Segundo Flores et al. (2016), as mudanças significativas no local de trabalho decorrentes da globalização e dos avanços tecnológicos têm o objetivo de aumentar a produtividade e a qualidade. No entanto, essas mudanças também resultam em perdas de emprego e aumento da concorrência interna, fatores que prejudicam a saúde física e mental das pessoas.

As empresas reconhecem a importância de considerarem de manter baixos níveis de *stress* no trabalho, pois isso contribui para melhorar o desempenho dos trabalhadores, ao dia de hoje, são realizados programas de gestão de *stress* estes podem ser individuais ou em grupo.

Para investigações futuras, sugere-se a realização de mais estudos nesse domínio, especialmente noutras atividades laborais. Além disso, seria interessante desenvolver estudos para compreender quais são as melhores práticas para promover climas de segurança positivos e saudáveis, bem como explorar a relação entre o clima de segurança

e o estilo de liderança. Essas pesquisas podem fornecer percepções valiosas para melhorar as condições de trabalho e promover um ambiente laboral mais seguro e saudável.

É recomendado que esse tipo de estudo seja alvo de um desenho longitudinal que permita analisar as variações das percepções ao longo do tempo e as consequências das várias práticas implementadas. Especialmente após se ter vivido uma das maiores pandemias da história, em que muitos indivíduos foram afetados em termos de saúde física e psicológica, é importante entender como as condições de trabalho evoluem e quais os impactos dessas mudanças ao longo do tempo.

7. Referências bibliográficas

- Afsharian, A., Zadow, A. & Dollard, M. F. (2016). Psychosocial Safety Climate from two different cultural perspectives in the Asia Pacific: Iranian and Australian healthcare contexts. In A. Shimazu, R. Nordin, M. F. Dollard, & J. Oakman, (Eds.), 2nd Asia Pacific book on psychosocial factors at work in the Asia Pacific: From theory to practice (pp. 187-201). Springer International Publishing.
- Alhamdani, Y.A.; Hassim, M.H., Shaik, S.M., & Jalil, A.A. (2018). Hybrid tool for occupational health risk assessment and fugitive emissions control in chemical processes based on the source, path and receptor concept. *Process Safety and Environmental Protection*, 118, 348–360. <https://doi.org/10.1016/j.psep.2018.06.032>
- Antonsen, M. Nilsen, P. Almklov, S. (2017). Regulating the intangible. Searching for safety culture in the Norwegian petroleum industry. *Safety Science*, 92, 232–240. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.10.013>
- Arezes, M., & Colaço, S. (2014). A interação e a cooperação entre pares: Uma prática em contexto de creche. *Interações*, 10(30), 110-137, <https://doi.org/10.25755/int.4027>
- Batista, P., Noronha, J., Oliveira, J., & Saraiva, J. (2003). *Modelos genéricos de HACCP* (1ª Edição). Forvisão.
- Berecki-Gisolf, J., Smith, P. M., Collie, A., & McClure, R. J. (2015). Gender differences in occupational injury incidence. *American Journal of Industrial Medicine*, 58(3), 299-307. <https://doi.org/10.1002/ajim.22414>
- Branco, T. (2013). Clima de segurança e stress entre os enfermeiros da Clínica de Santo António da Reboleira [Dissertação de Mestrado, Universidade Lusíada]. Repositorio da Uiversidade Lusíada. <http://hdl.handle.net/11067/1779>
- Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*, 55, 63-72. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2015.09.002>
- Cañas, J., & Waerns, Y. (2001) *Ergonomia Cognitiva: Aspectos psicologicos de la interacion de lãs personas com la tecnologia de la informacion*. Editorial Medica Panamericana.
- Cioca, L.-I., & Ivascu, L. (2017). Risk indicators and road accident analysis for the period 2012–2016. *Sustainability*, 9(9), 1530; <https://doi.org/10.3390/su9091530>

- Codex Alimentarius. (2003). *General standard for food additives (GSFA)* (Codex Stan 192-1995, Rev. 3-2003). World Health Organization, Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Cooper, D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111-136. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-7)
- Cooper, D. (2001). Improving safety culture: a practical guide. *Applied Behavioural Sciences Hull*.
- COSTA, L. e SANTOS, M. (2013). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho. Lições Aprendidas e Novos Caminhos.
- Costa, L., & Santos, M. (2015). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Uma Problemática, Diferentes Abordagens. Centro de Psicologia da Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Cox, T & Cox, S. (1993). *Psychosocial and Organizational Hazards at Work*. *European Occupational Health*, World Health Organization Regional Office.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work* (3rd ed., pp. 1-44). CRS Press.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 416–436). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279-286. <https://doi.org/10.5271/sjweh.615>
- De Merich, D., Gnoni, M.G., Malorgio, B., Micheli, G.J.L., Piga, G., Sala, G., Tornese, F. (2019). *Managing occupational health and safety in SMEs: An evolutionary web-based tool*. In Proceedings of the IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM), Macao, China, 15–19.
- Dollard, M., & Bakker, A. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee

- engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Dong, X. W. S., Wang, X. W., & Largay, J. A. (2015). Occupational and non-occupational factors associated with work-related injuries among construction workers in the USA. *International Journal Occupational Environmental Health*, 21(1), 142-150. <https://doi.org/10.1179/2049396714Y.0000000107>
- Eurostat. (2020). Estatísticas de acidentes de trabalho.
- Flores, L. I., Vilela, L. O., Borelli, L. M., Júnior, E. G. & Camargo, M. L. (2016). O Absentismo enquanto indicador para o processo de Gestão de Pessoas nas organizações e de atenção à saúde do trabalhador. *Revista Laborativa*, 5(2), 47-65. <https://doi.org/10.15687/laborativa.v5i2.1484>
- Geirdal, A., O., Nerdrum, P., & Bonsaksen, T. (2019). The transition from university to work: What happens to mental health? A longitudinal study. *BMC Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s440359-019-0308-6>
- Goncalves Filho, A., P. Waterson, (2018). Maturity models and safety culture: a critical review. *Safety Science*, 105, 192–211. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.02.017>
- Guldenmund, F. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34(1-3), 215-257. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00014-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00014-X)
- Hall, G., Dollard, M., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353-383. <https://doi.org/10.1037/a0021320>
- Hudáková, M., Dvorský, J., Lusková, M., & Schönfeld, J. (2017). The Market Risk Analysis and Methodology of Its More Effective Management in SMEs in the Slovak Republic. *Montenegrin Journal of Economics*, 13(2), 151–161.
- IGAS. (2018). Manual de Segurança e Saúde no Trabalho. Inspeção Geral Das Atividades em Saúde, 43.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- International Organization for Standardization. (2018) *ISO 45001:2018-Occupational Health and Safety Management Systems: Requirements with Guidance for Use*. Geneva. ISO .
- ISTAS. (2004). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo* (I. S. de T. A. e Salud, Ed.)

- Ivascu, L., Sarfraz, M., Mohsin, M., Naseem, S., Ozturk, I. (2021) The Causes of Occupational Accidents and Injuries in Romanian Firms: An Application of the Johansen Cointegration and Granger Causality Test. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7634. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147634>
- Izquierdo, F. M. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Editorial Académica española.
- Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Medicina y Seguridad del Trabajo.
- Khawaj, I. (2012). Developing system-based leading indicators for proactive risk management in the chemical processing industry. SM thesis. Massachusetts Institute of Technology.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754.
- Kowalski, T. H. P., & Loretto, W. (2017), Well-being and HRM in the changing Workplace. *The international Journal of Human Resource Management*, 28(16), <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>.
- LaMontagne, A. D. (2014). Workplace stress: What is the role of positive mental health? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(8), 814–81.
- Laroche, H. (2018). The commodification of safety culture and how to escape it. In C. Gilbert, B. Journé, H. Laroche, & C. Bieder (Eds.), *Safety Cultures, Safety Models: Taking Stock and Moving Forward* (pp. 151–158). Springer.
- Leka, S., & Jain, A. (2016). International initiatives to tack psychosocial risks and promote mental health in the workplace: Is there a good balance in policy and practice? In A. Shimazu, R. Bin Nordin, M. Dollard & J. Oakman (Eds.), *Psychosocial Factors at work in the Asia Pacific: From Theory to practice* (pp. 23-43). Springer.
- Madsen, I.E., Nyberg, S.T., Hanson, L.M., Ferrie, J.E., Ahola, K., Alfredsson, L., Batty, G.D., Bjorner, J.B., Borritz, M., Burr, H., et al. (2017). Job strain as a risk factor for clinical depression: Systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. *Psychological Medicine*, 47, 1342–1356.
- Mohammadreza, A., Sogand, T., & Omid, B. (2010). Measuring Safety Culture and Setting Priorities for Action at an Iranian Hospital. *Al Ameen Journal of Medicine Sciences*, 3(3),215-222.

- Monteiro, E., & Barros-Duarte, C. (2007). Prevenção em Segurança no Trabalho: A Influência do Clima Organizacional no Clima de Segurança. *Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais*, 19, 287-298.
- Nahgang, J., Morgenson, F., & Hoffman, D. (2011). *Safety at work: A meta analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, and workplace safety outcomes*. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). *The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior*. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109.
- Neto, H. V. (2014). *Riscos psicossociais: conceptualização e dimensões analíticas*, In H. V. Neto, J. Areosa, P. Arezes (Eds.), *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp. 22-47). Civeri Publishing.
- Oliveira, C. S. C. (2014). *Análise de Desenvolvimento de Riscos Psicossociais no Setor de Saúde Privado*. (Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos). Instituto Superior da Maia. <https://repositorio.ismai.pt/bitstream/10400.24/280/1/TeseCO.pdf>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) 1986. Genebra.
- Organização Internacional do Trabalho. (2010). Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança.
- Organização Mundial de Saúde (OMS) 1981.
- Pandit, B., Albert, A., Patil, Y., & Al-Bayati, AJ. (2019) Impact of safety climate on hazard recognition and safety risk perception. *Safety Science*, 113, 44–53.
- Pereira, E. (2012). *Uma visão prática sobre a obrigação de segurança e saúde no trabalho: da protecção à prevenção*. Braga: Universidade do Minho, Escola de Direito.
- Pinho, R. (2015). *Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho*. Programa Nacional de Saúde Ocupacional Direção-Geral da Saúde. Lisboa.
- Popovska, B. M., Latkovic, T. M., & Jakimovski, J. (2015). *Work values of the Macedonian workforce*. *Journal of Advanced Management Science*, 3(2), 158-161. <https://doi.org/10.12720/joams.3.2.158-161>
- Potter, R. E., Fattori, A., & Dollard, M. F. (2016). *Organisational tools for psychosocial risk management: A critical international review*. In A. Shimazu, R. Bin Nordin, M. Dollard & J. Oakman (Eds.), *Psychosocial factors at work in the Asia Pacific: From theory to practice* (pp. 23-43). Springer.

- Reason J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing Company.
- Ribeiro, J (2008). *Comportamento Organizacional*. Coleção Ferramentas para o Empreendedor. <http://tecempreende.anje.pt/system/files/items/344/original/ComportamentoOrgan-v111-final.pdf>
- Rodriguez, Y., & Remus, M. (2004). *Clima Organizacional: Conceptos y experiencias*. *Transporte Desarrollo y Medio Ambiente*, 24.
- Rommel, A., Varnaccia, G., Lahmann, N., Kottner, J., & Kroll, L. E. (2016). *Occupational injuries in Germany: Population-wide national survey data emphasize the importance of work-related factors*. *PLOS One*, 11(2). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0148798>
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). *Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains*. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 484-506. <https://doi.org/10.1108/02683940810884504>
- Salguero-Caparrós, F., Suarez-Cebador, M. Rubio-Romero, J.C. (2015) *Analysis of investigation reports on occupational accidents*. *Safety Science*, 72, 329–336. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.09.005>
- Sauter, S.L; Hurrell, J. J.; Fox, H. R.; Tetrick, L.; Barling, J. (1999) *Occupational Health Psychology: An Emerging Discipline*, *Industrial Health*
- Schenk, L., Öberg, M. (2018) *Comparing data from the poisons information centre with employers' accident reports reveal underrecognized hazards at the workplace*. *Annals of Work Exposures and Health*, 62, 517–529. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy017>
- Serra, V. (2011). *O stress na vida de todos os dias*. Minerva.
- Sexton K (2012), *Cumulative risk assessment: An overview of methodological approaches for evaluating combined health effects from exposure to multiple environmental stressors*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 9(2), 370-390. <http://doi.org/10.3390/ijerph9020370>
- Silva, S. (2008). *Culturas de Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho numa Abordagem Psicossocial: Valores Organizacionais declarados e em uso*. Fundação Calouste Gulbenkian.
- Sousa, I. F., Mendonça, H., Zanini, D. S. & Nazareno, E. (2010). *Estresse Ocupacional, Coping e Burnout*. *Revista EVS - Revista de Ciências Ambientais e Saúde, Goiânia*, 36(1), 57-74. <http://dx.doi.org/10.18224/est.v36i1.1018>

- Sousa, C., Santos, J., Pinto, E., Sousa, A., Zica, J., & Gonçalves, G. (2017). Escalas de Clima de Segurança Física e Segurança Psicossocial: Evidências Métricas da Adaptação para a População Portuguesa. Faro.
- Sperandio, J., C. (1980). *Psychologie en ergonomie* (La). Paperback – January 1, French Edition.
- Teixeira, D (2005) Organização do Trabalho, Gestão da Produtividade e Qualidade, Escola Superior de Tecnologia e Gestão da Guarda.
- Wallace, J., Popp, E., & Mondore, S. (2006). Safety climate as a mediator between foundation climates and occupational accidents: A group-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 681-688. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.681>
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>
- Zohar, D. (2003). Safety climate: Conceptual and measurement issues. In J.C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 123-142). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616-628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616>

8. Anexo

8.1 Instrumento

Estudo sobre Os Riscos Psicossociais nos Trabalhadores da Indústria Alimentar

Este questionário enquadra-se no âmbito de uma dissertação do Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho, realizada na Universidade do Algarve.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos, sendo realçado que as respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual.

O questionário é anónimo, não devendo por isso colocar a sua identificação em nenhuma das folhas nem assinar o questionário.

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso lhe solicito que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Obrigado pela sua colaboração.

* Indica uma pergunta obrigatória

Tenho 18 anos ou mais.*

Sim __

Não __

Confirmando que conheço e aceito as condições gerais ou os termos das Políticas de Proteção de Dados do Google Forms utilizado para a realização deste inquérito.

Sim __

Não __

Se responder "não" pode consultar <https://policies.google.com/privacy?hl=pt-BR>

Tomei conhecimento e compreendi a informação acima descrita e aceito, de livre vontade, participar neste estudo e preencher os questionários que se seguem.*

Sim __

Não __

Indique o grau em que concorda com as seguintes afirmações, registando a sua resposta numa escala crescente de 1 = Discordo fortemente até 5 = Concordo fortemente

	1	2	3	4	5
C1. A gestão/direção age rapidamente para corrigir questões que possam afetar a saúde psicológica dos colaboradores.					

C2. A gestão/direção atua de forma decisiva, quando existe uma preocupação com estado psicológico de um colaborador.					
C3. A gestão/direção mostra suporte na prevenção do stresse, através do envolvimento e do empenhamento.					
C4. O bem-estar psicológico dos colaboradores é uma prioridade para esta organização.					
C5. A gestão/direção considera, de extrema importância, a saúde psicológica dos colaboradores.					
C6. A gestão/direção considera que a saúde psicológica dos colaboradores é tão importante quanto a produtividade.					
C7. Há uma boa comunicação sobre aspetos de segurança psicológica que possam afetar-me.					
C8. Informação sobre o bem-estar psicológico no trabalho é partilhada, sistematicamente, pela gestão/direção.					
C9. Os meus contributos para a resolução de preocupações sobre saúde e segurança ocupacionais são considerados.					
C10. Existem consultas e/ou conversas sobre saúde e segurança psicológica com os empregados, sindicatos e representantes em saúde e segurança no trabalho.					
C11. Os empregados são encorajados a envolverem-se nas questões de saúde e segurança psicológicas.					
C12. Na minha organização, a prevenção do stresse envolve todos os níveis de organização.					

	1	2	3	4	5
A1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
A2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
A3. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
A4. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
A5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
A6. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
A7. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
A8. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
A9. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
A10. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
A11. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
A12. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?					
A13. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
A14. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
A15. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
A16. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
Em relação a sua chefia direta até que ponto considera que ...					
A17. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					

A18. É bom no planeamento do trabalho?					
A19. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
A20. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
A21. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
A22. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
A23. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
A24. O seu trabalho tem algum significado para si?					
A25. Sente que o seu trabalho é importante?					
A26. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
A27. Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?					
A28. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

	Excelente	Muito Boa	Boa	Razoável	Deficitária
A29. Em geral, sente que a sua saúde é					

	1	2	3	4	5
A30. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
A31. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu ...					
A32. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
A33. Fisicamente exausto(a)?					
A34. Emocionalmente exausto(a)					
A35. Irritado(a)?					
A36. Ansioso(a)?					
A37. Triste?					
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:					
A38. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
A39. Tem sido exposto(a) a assédio sexual indesejado?					
A40. Tem sido exposto(a) a ameaças de violência?					
A41. Tem sido exposto(a) a violência física?					

Dados Sociodemográficos:

Sexo	
Feminino	
Masculino	

Qual é o seu ano de nascimento? _____

Nacionalidade

Portuguesa	
Brasileira	
Outra	

Língua Materna	
Portuguesa	
Outra	

Estado Civil	
Casado(a)	
Solteiro(a)	
Divorciado (a)	
Viúvo(a)	
União de facto	

Habilitações Literárias	
1º Ciclo Ensino Básico	
2º Ciclo Ensino Básico	
3º Ciclo Ensino Básico	
Ensino Secundário	
Licenciatura	
Mestrado	
Doutoramento	

Trabalha na Indústria Alimentar	
1º Ciclo Ensino Básico	
2º Ciclo Ensino Básico	
3º Ciclo Ensino Básico	
Ensino Secundário	
Licenciatura	
Mestrado	
Doutoramento	

Se trabalha no setor da Indústria Alimentar, indique a sua profissão e função desempenhada:

Se NÃO trabalha no setor da Indústria Alimentar, indique a sua profissão:

Exerce cargo de chefia	
Sim	
Não	

Teve formação em Saúde e Segurança no Trabalho	
Sim	
Não	

Vínculo Contratual	
Sem Contrato	
Contrato Termo Certo	
Contrato Tempo Indeterminado	
Não se aplica	

Respondeu ao questionário:	
Num computador	
Num tablete	
Num telemóvel/smartphone	