

VERÓNICA ALEXANDRA DA GRAÇA TEIXEIRA

**INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL
NOS RISCOS PSICOSSOCIAIS:
ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE PROTEÇÃO
RADIOLÓGICA**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (FCHS)
Escola Superior de Saúde (ESS)
Instituto Superior de Engenharia (ISE)
2025

VERÓNICA ALEXANDRA DA GRAÇA TEIXEIRA

**INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NOS RISCOS
PSICOSSOCIAIS:
ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE
PROTEÇÃO RADIOLÓGICA**

Dissertação de Mestrado apresentado à Universidade do Algarve, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Segurança e Saúde no Trabalho.

Trabalho efetuado sob a orientação:
Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (FCHS)
Escola Superior de Saúde (ESS)
Instituto Superior de Engenharia (ISE)
2025

VERÓNICA ALEXANDRA DA GRAÇA TEIXEIRA

INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NOS RISCOS
PSICOSSOCIAIS:
ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE
PROTEÇÃO RADIOLÓGICA

DECLARAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE AUTORIA DO 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.

©*Copyright*: Verónica Alexandra da Graça Teixeira (2025)

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito do 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

A vida acontece no caminho.

Autor desconhecido

Foram dois anos de muito: muito desafio, muita mudança, muita coragem, resiliência, entrega, aprendizagem e, sobretudo, amizade e ajuda. Esta dissertação é, sem sombra de dúvida, a contribuição que posso oferecer num mundo corporativo esquecido do conceito de organização: um conjunto de seres humanos unidos por um motivo.

A quem tornou possível este momento, o meu eterno agradecimento. Obrigada. Foram luz quando não me era possível ver o caminho.

À melhor orientadora que poderia alguma vez ter, Professora Cátia Sousa, devo a honra de me guiar num caminho sinuoso, com uma disponibilidade, simpatia e profissionalismo que agraciam a sua profissão.

À Team Binomial, por tudo. Todos os risos, conversas, velas, cartazes, rotundas, corretores, cabarets, mensagens, pela beleza de uma verdadeira e profunda amizade que espero manter por muito tempo.

A vós, Patrick e Sérgio, e a toda a equipa, por me acolherem, ensinarem e fazerem de mim membro pleno deste grupo de pessoas incríveis.

Aos meus pais por acreditarem nas minhas decisões e me amparem.

A ti, Cidália, por tanto que nunca poderei agradecer o suficiente.

Aos meus sobrinhos, Raquel e Miguel, por existirem e fazerem de mim a titi mais sortuda.

RESUMO

A compreensão das dinâmicas organizacionais é essencial para promover ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis, particularmente em contextos laborais exigentes. Entre os fatores com maior impacto no bem-estar dos trabalhadores encontram-se a cultura organizacional, os riscos psicossociais e os comportamentos de envolvimento excessivo com o trabalho, designados por *workaholism*. O presente estudo teve como objetivo explorar a forma como as perceções da cultura organizacional e dos fatores psicossociais se relacionam com o *workaholism*, no contexto de uma empresa portuguesa do setor da proteção radiológica. Foram analisadas associações entre diferentes tipos de cultura (apoio, inovação, objetivos e regras), indicadores psicossociais (como exigências laborais e relações com a liderança) e as três dimensões do *workaholism*: envolvimento, compulsão e prazer no trabalho. Os resultados revelaram que perceções mais fortes de uma cultura orientada para regras e níveis mais elevados de exigências laborais se associam a maiores níveis de Compulsão para Trabalhar. Por outro lado, culturas de apoio e relações sociais positivas com a liderança parecem associar-se a níveis mais baixos deste comportamento. Embora o número reduzido de participantes limite a generalização dos resultados, os dados obtidos fornecem pistas relevantes para a intervenção organizacional e para futuras investigações sobre os fatores que contribuem para o equilíbrio entre desempenho e saúde ocupacional.

Palavras-chave: cultura organizacional, riscos psicossociais, *workaholism*, bem-estar no trabalho, proteção radiológica.

ABSTRACT

Understanding organizational dynamics is essential to fostering healthy and sustainable work environments, particularly in high-demand professional settings. Among the key factors influencing employee well-being are organizational culture, psychosocial risks, and patterns of excessive work involvement, commonly referred to as workaholism. This exploratory study aimed to examine how perceptions of organizational culture and psychosocial factors relate to workaholism in a Portuguese company operating in the field of radiological protection. The analysis focused on associations between different cultural profiles (support, innovation, objectives, and rules), key psychosocial indicators (such as job demands and social relations with leadership), and the three dimensions of workaholism: involvement, drive, and enjoyment. Results suggest that stronger perceptions of a rule-oriented culture and higher job demands are associated with greater compulsive work tendencies. Conversely, supportive cultures and positive relationships with leadership appear to be linked to lower levels of compulsive work behavior. Although the small sample size limits the generalizability of the findings, the study provides relevant insights for organizational intervention and future research aimed at promoting occupational health and performance balance.

Keywords: organizational culture, psychosocial risks, workaholism, employee well-being, radiological protection.

Conteúdo

| | |
|--|-----------|
| INTRODUÇÃO | 1 |
| I. ESTADO DA ARTE | 4 |
| 1. Legislação portuguesa sobre Segurança e Saúde no Trabalho | 4 |
| 1.1. Normativas Específicas sobre Riscos Psicossociais | 6 |
| 1.1.1. Legislação Aplicável à Segurança e Proteção Radiológica | 7 |
| 1.2. Cultura Organizacional: Fundamentos Conceptuais | 9 |
| 1.2.1. Conceito e evolução | 9 |
| 1.2.2. Cultura organizacional e bem-estar psicossocial | 10 |
| 1.2.3. Modelos teóricos de cultura organizacional | 10 |
| 1.2.4. Avaliação e medição da cultura organizacional | 12 |
| 1.3. Riscos Psicossociais no Trabalho: Caracterização e Impacto | 13 |
| 1.3.1. Definição e Classificação dos Riscos Psicossociais | 13 |
| 1.3.2. Principais Fatores de Risco Psicossocial no Contexto Laboral Atual | 14 |
| 1.3.3. Consequências dos Riscos Psicossociais para a Saúde dos Trabalhadores | 17 |
| 1.4. <i>Workaholism</i> : Caracterização Teórica, Efeitos Psicossociais e Desafios para as Organizações | 18 |
| 1.4.1. Definição e Evolução do Conceito | 18 |
| 1.4.2. Modelos Explicativos e Dimensões Centrais | 19 |
| 1.4.3. Efeitos na Saúde Psicológica e Bem-Estar | 20 |
| 1.4.4. Perspetivas Contextuais e Organizacionais | 21 |
| 1.4.5. Avaliação e Intervenção | 22 |
| 1.5. Interações entre Cultura Organizacional, <i>Workaholism</i> e Riscos Psicossociais | 22 |
| 1.5.1. <i>Workaholism</i> como mediador entre a Cultura Organizacional e os Riscos Psicossociais | 24 |
| 1.5.2. Modelos Integrativos das Três Dimensões | 25 |
| II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA | 28 |
| 2. Objetivos, perguntas e hipóteses de investigação | 28 |
| 2.1. Amostra | 29 |
| 2.2. Instrumentos | 30 |
| 2.3. Procedimentos de Recolha de Dados | 33 |
| 2.4. Procedimentos da Análise de Dados | 33 |
| 3. Resultados | 35 |
| 3.1. Estatística Descritiva | 35 |
| 3.1.1. Cultura Organizacional | 35 |
| 3.1.2. <i>Workaholism</i> | 35 |
| 3.1.3. Fatores Psicossociais do Trabalho | 36 |
| 3.1.4. Correlações | 36 |
| 3.1.5. Análises de Regressão | 40 |
| 4. Discussão | 42 |
| 4.1. Limitações do Estudo e Sugestões para Investigações Futuras | 44 |
| 4.2. Implicações Teóricas e Práticas do Estudo | 46 |
| 4.3. Estratégias de Intervenção Organizacional e Sugestões de Implementação | 47 |
| III. CONCLUSÃO | 50 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 51 |
| ANEXO A - Questionário de investigação aplicado | 63 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1.1. - <i>Tipologia dos Riscos Psicossociais</i> | 14 |
| Tabela 2.1. - <i>Caracterização sociodemográfica da amostra – Género</i> | 29 |
| Tabela 2.2. - <i>Estatísticas descritivas das dimensões de Cultura Organizacional (N = 20)</i> | 35 |
| Tabela 3.1. - <i>Estatísticas descritivas das dimensões de Workaholism (WorkBAT) (N = 20)</i> | 35 |
| Tabela 2.4. - <i>Estatísticas descritivas das variáveis psicossociais (N = 20)</i> | 36 |
| Tabela 2.5. - <i>Estatísticas de correlação entre as dimensões de Cultura e as dimensões de Workaholism (N = 20)</i> | 39 |
| Tabela 2.6. - <i>Resumo da regressão linear simples entre Cultura de Regras e Compulsão para Trabalhar (WORKDrive) (N = 20)</i> | 40 |
| Tabela 2.7. - <i>Resumo da regressão linear simples entre Exigências Laborais e Compulsão para Trabalhar (WORKDrive) (N = 20)</i> | 41 |
| Tabela 2.8. - <i>Resumo da regressão linear simples entre Cultura de Apoio e Prazer no Trabalho (WORKEnjoy) (N = 20)</i> | 41 |
| Tabela 2.9. - <i>Resumo da regressão linear simples entre Exigências Laborais e Envolvimento com o Trabalho (WORKEnvolvimento) (N = 20)</i> | 42 |

INTRODUÇÃO

Os riscos psicossociais no trabalho — como o stress crónico, o *burnout*, o conflito trabalho-família ou o *workaholism* — constituem atualmente uma das principais preocupações no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Estes fenómenos, muitas vezes silenciosos e de difícil deteção, impactam negativamente a saúde dos trabalhadores, a qualidade do clima organizacional e a produtividade das empresas. A sua origem não se resume a fatores individuais, mas resulta da interação complexa entre exigências laborais, estilos de liderança, suporte social e, sobretudo, cultura organizacional (Gilbreath & Karasek, 2009; Schein, 2010).

As profundas transformações nas dinâmicas de trabalho — potenciadas pela digitalização, pela globalização e pela intensificação dos ritmos laborais — geraram ambientes organizacionais mais exigentes, instáveis e competitivos. Neste contexto, o stress ocupacional tornou-se uma realidade transversal a diversos setores. Um estudo europeu estima que os custos associados ao stress no trabalho ascendem a 187 mil milhões de dólares por ano, com perdas de produtividade a representar a maior fatia desse valor (Hassard et al., 2018). Em Portugal, os dados do inquérito ESENER-3 (EU-OSHA, 2019) revelam que, embora 79% das empresas reconheçam o stress como risco relevante, apenas 23% têm políticas formais para o prevenir. A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT, 2021) tem vindo a destacar os riscos psicossociais como uma prioridade na prevenção em SST, alertando para o seu impacto crescente no absentismo, desgaste emocional e doenças profissionais.

Neste cenário, a cultura organizacional assume um papel central. Mais do que um conjunto de práticas ou normas, a cultura reflete os valores partilhados, as expectativas quanto ao comportamento, o estilo relacional das lideranças e o modo como a organização lida com a tensão entre objetivos e bem-estar. Culturas baseadas no apoio mútuo, na confiança e na valorização das pessoas tendem a reduzir a exposição aos riscos psicossociais. Pelo contrário, culturas centradas em resultados a qualquer custo, com lideranças autoritárias e ausência de reconhecimento, podem agravar o sofrimento emocional e desencadear formas patológicas de envolvimento com o trabalho, como o *workaholism* — uma compulsão interna para trabalhar excessivamente, frequentemente mascarada de dedicação, mas com efeitos nefastos para a saúde (Spence & Robbins, 1992).

A par da cultura e do stress, o estudo das perceções dos trabalhadores sobre o seu contexto psicossocial permite compreender melhor a origem e o impacto destes riscos. As dimensões como as exigências laborais, a insegurança profissional, a conciliação trabalho-família e o suporte da liderança são indicadores relevantes para mapear o bem-estar no trabalho e identificar zonas de risco. A articulação entre estas variáveis — cultura organizacional, perceção psicossocial e *workaholism* — oferece, assim, um quadro analítico robusto para compreender a complexidade das experiências laborais contemporâneas.

O presente estudo inscreve-se nesta linha de análise e tem como objetivo explorar, em profundidade, a relação entre a cultura organizacional, os riscos psicossociais e o *workaholism* numa organização portuguesa do setor da proteção radiológica. Trata-se de um estudo de caso de natureza exploratória, focado numa realidade organizacional específica e com uma amostra reduzida, o que permite uma abordagem detalhada e contextualizada das dinâmicas internas da empresa. Este tipo de investigação não visa a generalização estatística dos resultados, mas sim a identificação de padrões, relações e tendências relevantes no contexto em análise, oferecendo insights preliminares que poderão ser testados futuramente com amostras mais amplas. A adoção desta abordagem exploratória justifica-se não só pelas características da amostra, mas também pela intenção de captar a complexidade do fenómeno em estudo. Ao invés de testar hipóteses universais, o foco está em compreender como as práticas culturais e psicossociais são vividas pelos trabalhadores naquela organização concreta, valorizando a profundidade analítica e a utilidade prática dos resultados para o contexto estudado. A relevância do estudo reforça-se ainda pelo enquadramento normativo aplicável. A Diretiva-Quadro 89/391/CEE, transposta para o ordenamento jurídico português através da Lei n.º 102/2009, estabelece a obrigatoriedade das entidades empregadoras assegurarem condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo os riscos de natureza psicossocial. No setor da proteção radiológica, a transposição da Diretiva 2013/59/Euratom através do Decreto-Lei n.º 108/2018 sublinha a importância de promover uma cultura de segurança sólida e partilhada, reconhecendo a relevância de fatores como a comunicação, a confiança e a responsabilidade coletiva — elementos que se cruzam com as dimensões psicossociais aqui em estudo.

Esta dissertação encontra-se organizada em três partes fundamentais. A primeira corresponde ao Estado da Arte, na qual se exploram os principais conceitos e modelos

relativos à cultura organizacional, aos riscos psicossociais e ao *workaholism*, com base em contributos teóricos e evidência empírica recente. A segunda parte apresenta a investigação empírica, descrevendo os objetivos, questões de investigação, hipóteses exploratórias, metodologia, análise dos dados, discussão dos resultados e se identificam limitações e se apresentam recomendações para a prática organizacional e para futuras investigações. Por fim, a terceira parte corresponde às conclusões.

Com este trabalho, pretende-se contribuir para a compreensão integrada das dinâmicas organizacionais que moldam o bem-estar e a saúde psicológica dos trabalhadores, demonstrando a importância de culturas organizacionais que promovam ambientes mais saudáveis, inclusivos e sustentáveis.

I. ESTADO DA ARTE

1. Legislação portuguesa sobre Segurança e Saúde no Trabalho

A compreensão das relações entre cultura organizacional, *workaholism* e riscos psicossociais exige, desde logo, um enquadramento legal que assegure a proteção integral dos trabalhadores e a promoção de ambientes laborais saudáveis.

Em Portugal, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho encontra-se consagrado na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que transpõe para o ordenamento nacional a Diretiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989 (Assembleia da República, 2009; União Europeia, 1989). A referida legislação estabelece obrigações ao empregador no sentido de assegurar ao trabalhador as condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho, zelando, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições que previnam riscos profissionais, incluindo os de natureza psicossocial (Lei n.º 102/2009, art. 15.º, n.º 1-2; Lei n.º 3/2014, art. 1.º). A legislação em causa apresenta de forma detalhada os princípios gerais de prevenção, norteando a atuação das organizações no domínio da segurança e saúde no trabalho. Tais princípios visam garantir uma abordagem sistemática, proativa e abrangente na gestão dos riscos profissionais, incluindo os de natureza psicossocial.

Primeiramente, a legislação publicada constitui-se como fundamento da prevenção, abrangendo todas as atividades desenvolvidas pela organização. Tal princípio vem a tornar necessária a vigilância permanente dos perigos existentes, através da sua identificação e análise, bem como a antecipação de situações que possam comprometer a segurança e a saúde dos trabalhadores. A avaliação de riscos, prevista no artigo 15.º, deve, assim, abranger todos os fatores suscetíveis de afetar a segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo explicitamente os riscos psicossociais, como o stress, o *burnout*, o assédio moral e o conflito trabalho-família (Lei n.º 102/2009, art. 15.º, n.º 2-3; Gaspar et al., 2023).

Por outro lado, estabelece-se como princípio central a adaptação do trabalho ao homem, traduzindo-se na apreciação das capacidades individuais dos trabalhadores, na conceção dos postos de trabalho, na escolha dos equipamentos e na definição dos métodos de produção. Com o objetivo é reduzir o impacto de tarefas monótonas e repetitivas, a obrigação de adaptar o trabalho ao trabalhador, nomeadamente na conceção dos postos de trabalho, na escolha de equipamentos e métodos de produção, visa igualmente a

redução dos riscos psicossociais (Lei n.º 102/2009, art. 15.º, n.º 3, alínea g); Lei n.º 3/2014).

Adicionalmente, os princípios da prevenção referem-se ainda à atualização contínua dos métodos de prevenção, exigindo que as medidas adotadas acompanhem a evolução técnica, científica e organizacional, bem como as alterações nas condições de trabalho. Tal atualização garantirá a todos os agentes que a prevenção se mantém eficaz face a novos desafios e riscos emergentes da atividade desenvolvida. Por fim, constitui-se como princípio fundamental a priorização das medidas de proteção coletiva sobre as individuais, determinando que as soluções que protegem o conjunto dos trabalhadores devem ser privilegiadas em detrimento das que se aplicam apenas a casos individuais. Tal hierarquização reforça a responsabilidade coletiva e o compromisso organizacional com a segurança e saúde no trabalho.

Estes princípios, consagrados na legislação nacional, refletem uma abordagem integrada e dinâmica, alinhada com as melhores práticas internacionais e com o objetivo de promover ambientes laborais seguros, saudáveis e sustentáveis (Assembleia da República, 2009). Um dos aspetos mais relevantes da Lei n.º 102/2009, reforçado pela Lei n.º 3/2014, reside na consagração do direito dos trabalhadores a receber formação, informação e consulta sobre os riscos existentes no local de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção e prevenção a adotar, garantindo ainda a sua participação ativa nas questões relativas à segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009, art. 18.º; art. 19.º; Lei n.º 3/2014). O estabelecimento desta obrigação legal de formação em SST contribui decisivamente para o fortalecimento da cultura organizacional, promovendo o desenvolvimento de competências, aumentando a perceção dos riscos e incentivando comportamentos preventivos entre os trabalhadores.

A comunicação efetiva do empregador relativamente aos riscos a que o trabalhador se encontra exposto desempenha igualmente um papel central na promoção de uma cultura organizacional orientada para a prevenção. De acordo com o relatório *First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks* (EU-OSHA, 2024), a consulta e o envolvimento dos trabalhadores na gestão da segurança e saúde no trabalho, bem como a disponibilização regular de informação sobre os riscos existentes, contribuem para o aumento do compromisso, da confiança e da adoção de comportamentos seguros, reduzindo a incidência de acidentes e promovendo ambientes laborais mais saudáveis e resilientes (EU-OSHA, 2024).

Em síntese, o enquadramento legal português, na redação atual da Lei n.º 102/2009 e da Lei n.º 3/2014, impõe uma abordagem sistémica e preventiva, que integra explicitamente os riscos psicossociais na avaliação e gestão da segurança e saúde no trabalho, reconhecendo a centralidade da cultura organizacional na promoção do bem-estar individual e coletivo (Lei n.º 102/2009, art. 15.º; Lei n.º 3/2014; Assembleia da República, 2009; Assembleia da República, 2014; União Europeia, 1989).

1.1. Normativas Específicas sobre Riscos Psicossociais

Na perspetiva europeia, a Diretiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989, constitui o pilar normativo europeu para a prevenção dos riscos laborais, estabelecendo a obrigação do empregador em garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho (União Europeia, 1989). Embora esta diretiva não refira expressamente os riscos psicossociais, a sua abrangência interpretativa permite incluir tais fatores, uma vez que estes resultam da organização do trabalho, das relações interpessoais e do contexto social laboral. Desta forma, a diretiva impõe a avaliação sistemática de riscos, abrangendo todos os perigos previsíveis, a adaptação do trabalho ao trabalhador, com especial atenção à conceção dos postos de trabalho e aos métodos laborais, e a participação dos trabalhadores na definição das medidas preventivas (União Europeia, 1989).

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) tem vindo a reforçar este enquadramento através de recomendações e diretrizes específicas, nas quais define os riscos psicossociais como resultado de lacunas na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social laboral complexo (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2024). Entre os fatores mais frequentemente identificados encontram-se a carga de trabalho excessiva, a falta de autonomia e controlo sobre as tarefas, a comunicação ineficaz, o assédio laboral e a precariedade contratual. Tais riscos psicossociais, ao manifestarem-se de forma persistente, apresentam potencial para comprometer gravemente a saúde mental e física dos trabalhadores, e consequentemente, o desempenho organizacional.

As recomendações institucionais, bem como a literatura científica recente, reconhecem o papel determinante desempenhado pela cultura organizacional na gestão dos riscos psicossociais. De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), torna-se essencial que as organizações realizem diagnósticos

regulares destes riscos utilizando instrumentos validados, como o COPSOQ-II, e implementem intervenções integradas que fomentem uma transformação cultural. Entre as medidas mais frequentemente sugeridas encontram-se a formação de líderes em estilos de gestão não opressivos, a definição de políticas que incentivem o desligamento após o horário laboral e a criação de canais anónimos para a denúncia de comportamentos abusivos, como o assédio moral.

Em suma, tanto a Diretiva-Quadro 89/391/CEE como as diretrizes subsequentes da EU-OSHA têm promovido uma abordagem sistémica para a prevenção eficaz dos riscos laborais — incluindo os psicossociais — sublinhando que a reestruturação da cultura organizacional é uma condição essencial para mitigar fenómenos como o *workaholism* e promover ambientes de trabalho saudáveis.⁴

1.1.1. Legislação Aplicável à Segurança e Proteção Radiológica

Por último, e em complemento aos pontos anteriores, importa analisar o quadro legal português relativo à proteção radiológica. O mesmo encontra-se consagrado no Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro, que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva 2013/59/Euratom, do Conselho, de 5 de dezembro de 2013. Este diploma estabelece o regime jurídico da proteção radiológica, fixando as normas de segurança de base relativas à proteção contra os perigos resultantes da exposição a radiações ionizantes, e revoga anteriores diretivas europeias, consolidando as obrigações e responsabilidades das entidades empregadoras, dos trabalhadores e das autoridades competentes neste domínio (Assembleia da República, 2018; Conselho da União Europeia, 2013).

De acordo com o Decreto-Lei n.º 108/2018, a proteção radiológica assenta em princípios fundamentais internacionalmente reconhecidos, nomeadamente a justificação das práticas, a otimização da proteção e a limitação das doses individuais. A justificação implica que qualquer prática que envolva exposição a radiações ionizantes só deve ser autorizada se os benefícios esperados superarem os riscos potenciais. A otimização da proteção, por sua vez, exige que todas as exposições sejam mantidas tão baixas quanto razoavelmente exequível (princípio ALARA – *As Low As Reasonably Achievable*), tendo em conta fatores sociais e económicos. Por fim, a limitação das doses individuais estabelece limites anuais rigorosos para a exposição ocupacional, com vista à proteção tanto os profissionais como o público em geral (Decreto-Lei n.º 108/2018, art. 5.º).

As normas internacionais, nomeadamente as recomendações da Comissão Internacional de Proteção Radiológica (ICRP) e da Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA), complementam este quadro legal nacional, ao definirem critérios técnicos e operacionais para a avaliação, monitorização e controlo das exposições. Entre as medidas preconizadas destacam-se a utilização de equipamentos de proteção coletiva e individual, a implementação de procedimentos de trabalho seguros, a formação contínua dos profissionais e a realização de medições regulares das doses de radiação (ICRP, 2011).

A exposição ocupacional a radiações ionizantes constitui um risco reconhecido para a saúde dos trabalhadores, sendo particularmente relevante para os inspetores de proteção radiológica que realizam medições de segurança em ambientes onde a presença de fontes de radiação ionizante é constante. A radiação ionizante possui a capacidade de danificar células e tecidos, podendo provocar efeitos estocásticos, como o aumento do risco de cancro, e efeitos determinísticos, como lesões cutâneas ou cataratas provocadas pela exposição à radiação, sobretudo quando não são respeitados os limites de dose e não se utilizam adequadamente os dispositivos de proteção (Russo et al., 2024; Vañó et al., 1998).

Estudos internacionais demonstram que profissionais expostos de forma crónica, mesmo a baixas doses, podem desenvolver alterações biológicas, como dano ao DNA ou opacidades no cristalino, o que justifica a adoção rigorosa de medidas de proteção radiológica (Russo et al., 2024; Vañó et al., 1998). Os inspetores de proteção radiológica, pela natureza das suas funções, enfrentam desafios acrescidos, permanecendo frequentemente em proximidade com fontes de radiação, o que exige formação especializada, uso sistemático de dosímetros individuais e aplicação rigorosa dos protocolos de segurança (Decreto-Lei n.º 108/2018, art. 8.º). Assim, a legislação nacional e internacional reforça a importância de uma gestão abrangente dos riscos — incluindo os de natureza psicossocial — e de uma cultura de segurança robusta, assente na comunicação aberta, na responsabilização partilhada e na atualização contínua de conhecimentos. Estes elementos constituem condições essenciais para a proteção eficaz dos profissionais e para a prevenção dos riscos associados à exposição a radiações ionizantes (Assembleia da República, 2018; ICRP, 2011).

Este enquadramento legislativo e normativo estabelece, assim, as bases para uma abordagem integrada da segurança e saúde no trabalho, reforçando a importância da cultura organizacional como catalisador de práticas preventivas e sustentáveis. No

capítulo seguinte, será aprofundada a forma como estes princípios se refletem na prática organizacional da entidade em estudo, com especial enfoque nas dinâmicas entre cultura organizacional, *workaholism* e riscos psicossociais.

1.2. Cultura Organizacional: Fundamentos Conceptuais

1.2.1. Conceito e evolução

A cultura organizacional é entendida como um sistema de crenças e valores fundamentais que se formam espontaneamente no decurso da vida organizacional e que são seguidos pela maioria dos membros (Luo et al., 2024). Schein (2010) define-a como um sistema amplamente reconhecido de crenças fundamentais, que serve para ensinar aos membros como lidar com desafios internos e externos. Este sistema é transmitido aos novos membros como guia para interpretar e responder de forma adequada aos problemas organizacionais.

A evolução do conceito ao longo dos anos reflete a sua crescente complexidade e centralidade na gestão das organizações. A sua génese pode ser traçada aos trabalhos de Jaques (1951), que utilizou o conceito para explicar a baixa produtividade nas organizações industriais, e de Pettigrew (1979), que introduziu a noção de cultura enquanto tecido social coletivo. Desde então, diversos autores enriqueceram o seu significado: Hofstede (2001) definiu a cultura organizacional como uma “programação coletiva da mente” que distingue os membros de diferentes organizações; Schein (2009, 2010) destacou o seu papel enquanto aprendizagem partilhada que orienta a adaptação externa e a integração interna; Deal e Kennedy (1982) focaram-se nos rituais e celebrações formais; Hatch e Schultz (2002) abordaram-na como expressão da identidade organizacional.

Segundo Dias et al. (2025), a produção científica sobre este tema aumentou nove vezes nos últimos 50 anos, evidenciando uma transição de estudos qualitativos para análises bibliométricas amplas. Esta evolução espelha o interesse crescente na cultura enquanto constructo central para compreender o funcionamento e a transformação das organizações.

1.2.2. Cultura organizacional e bem-estar psicossocial

A cultura organizacional não exerce apenas influência nos resultados de negócio; tem igualmente um impacto direto no bem-estar dos trabalhadores. Num estudo realizado com 368 trabalhadores húngaros, Klajkó et al. (2019) demonstraram que culturas de tipo equipa (clã) e adocracia se associam a níveis mais reduzidos de stress laboral percebido e a menores intenções de rotatividade, ao passo que culturas de mercado e hierarquia aumentam o stress e aceleram a intenção de saída. Estes resultados sustentam a premissa de que a cultura organizacional funciona como um fator de risco ou de proteção psicossocial, modulando diretamente a saúde mental e a retenção de talento. Tal como apontado por Dextras-Gauthier e Marchand (2018), considerar a cultura organizacional na equação da saúde ocupacional poderá beneficiar simultaneamente organizações e trabalhadores. Contextos com orientação para o grupo tendem a mitigar exigências psicológicas e perceções de insegurança, reduzindo o stress. Em contrapartida, culturas centradas na racionalidade e produtividade intensificam essas exigências, atuando como fator de risco acrescido. As culturas do tipo “grupo” encontram-se associadas a maiores níveis de apoio social, funcionando como fator protetor, enquanto culturas “racionalistas”, centradas na competição, aumentam o risco de sofrimento psicológico.

Em linha com estes pressupostos, Ghaleb (2024) destaca que uma cultura organizacional positiva — assente em liderança eficaz, comunicação transparente, diversidade e segurança psicológica — reforça o compromisso dos colaboradores, a inovação e a resiliência organizacional, atuando como fonte de vantagem competitiva. O autor salienta que o investimento consciente no desenvolvimento da cultura é fundamental para ambientes de trabalho saudáveis e para o sucesso sustentável, através do alinhamento com objetivos estratégicos e do bem-estar global dos trabalhadores.

1.2.3. Modelos teóricos de cultura organizacional

Ao longo das últimas décadas, vários modelos teóricos foram propostos para estruturar e compreender os diferentes tipos de cultura organizacional e os seus efeitos nos contextos de trabalho. Entre os mais influentes, destacam-se:

a) Competing Values Framework (CVF)

Desenvolvido por Cameron e Quinn (1999), este modelo identifica quatro tipos principais de cultura organizacional, definidos a partir de dois eixos: (1) foco interno vs. externo e (2) flexibilidade vs. controlo.

- **Cultura do clã:** ambiente colaborativo, com envolvimento dos colaboradores, lealdade e desenvolvimento pessoal; liderança próxima e orientada para o coaching;
- **Cultura de adocracia:** foco na inovação, criatividade e agilidade, com liderança visionária;
- **Cultura de mercado:** orientação para resultados, produtividade e competitividade, com metas exigentes e liderança eficaz;
- **Cultura de hierarquia:** valorização da ordem, estabilidade e controle, com regras claras e estruturas formais.

b) Modelo de Schein (2010)

Schein propõe uma estrutura de três níveis:

1. **Artefactos visíveis:** linguagem, comportamentos, rituais, tecnologias, disposição física;
2. **Valores partilhados:** normas e crenças declaradas que orientam a ação;
3. **Pressupostos básicos:** crenças inconscientes, enraizadas, que moldam a percepção da realidade e são resistentes à mudança.

Para o autor, a cultura não é estática, sendo continuamente reforçada através da socialização, da liderança e da aprendizagem organizacional.

c) Denison Model (1990)

O modelo de Denison identifica quatro traços culturais fundamentais:

- **Missão, Adaptabilidade, Envolvimento e Consistência** — que, em conjunto, refletem a capacidade de alcançar objetivos estratégicos com coesão e adaptação ao ambiente.

d) Outras tipologias relevantes

Hellriegel et al. (1995), citados por Sakhrekar et al. (2021), propõem quatro tipos: burocrática, clã, empreendedora e de mercado. Já Harrison e Stokes (1992) distinguem culturas de poder, função (papel), realização e suporte, com base na distribuição do poder e nos valores promovidos.

Estas tipologias ajudam a mapear os padrões dominantes de valores, estruturas e relações internas das organizações, oferecendo grelhas de leitura úteis para o diagnóstico e desenvolvimento organizacional.

1.2.4. Avaliação e medição da cultura organizacional

No que diz respeito à avaliação e medição da cultura organizacional, a literatura tem demonstrado que, apesar do seu carácter intangível, é possível identificar e mapear padrões culturais através de instrumentos psicométricos fiáveis e teoricamente sustentados. Os questionários padronizados revelam-se, nesse sentido, ferramentas úteis para aceder a elementos invisíveis da cultura, como valores, normas e crenças partilhadas que orientam o comportamento coletivo. Entre os instrumentos mais consensualmente utilizados destaca-se o FOCUS – *First Organizational Culture Unified Search*, desenvolvido com base no modelo dos valores concorrentes (CVF), que permite avaliar quatro orientações nucleares: Suporte, Inovação, Regras e Metas. A versão portuguesa, adaptada por Neves (2000) e aplicada em diversos contextos organizacionais — incluindo saúde e ensino superior —, apresenta bons índices de consistência interna, assegurando a sua adequação à realidade nacional (Van Muijen et al., 1999; Santos & Sustelo, 2009).

Se o objetivo for analisar a ligação entre cultura e desempenho organizacional, o *Denison Organizational Culture Survey* (Denison & Neale, 1996) constitui uma referência sólida. Com 48 itens distribuídos por quatro traços centrais — Missão, Adaptabilidade, Envolvimento e Consistência —, este instrumento tem demonstrado correlações consistentes com indicadores de rentabilidade, inovação e compromisso dos trabalhadores. A sua adaptação para o contexto português, realizada por Lousã e Gomes (2017) numa amostra de 905 trabalhadores de 102 empresas, confirmou a estrutura fatorial e a fiabilidade das doze subdimensões propostas, reforçando o seu potencial para diagnósticos organizacionais. Outro instrumento amplamente reconhecido é o OCAI – *Organizational Culture Assessment Instrument*, também baseado no CVF, que avalia em apenas 24 afirmações a distribuição percentual dos quatro tipos culturais (Clã, Adocracia, Mercado e Hierarquia), tanto na cultura atual como na cultura ideal. A versão portuguesa foi aplicada, por exemplo, num hospital público por Albino, Vidal e Pescada (2022), tendo revelado boa fiabilidade e sensibilidade para identificar discrepâncias entre cultura vivida e desejada.

Estes instrumentos, ao operacionalizarem constructos teóricos complexos, demonstram que a cultura organizacional pode ser estudada de forma empírica e sistemática. A sua utilização em contextos organizacionais diversos permite não só diagnosticar perfis culturais dominantes, como também estabelecer relações com

variáveis críticas como a motivação, o desempenho ou, como será explorado neste estudo, os riscos psicossociais no trabalho.

1.3. Riscos Psicossociais no Trabalho: Caracterização e Impacto

1.3.1. Definição e Classificação dos Riscos Psicossociais

Nas últimas décadas, o universo laboral tem sido profundamente influenciado por mudanças estruturais que afetam a composição da força de trabalho, os espaços laborais, os métodos de produção e os próprios modelos organizacionais. Estas transformações refletem-se diretamente na saúde e bem-estar dos trabalhadores, colocando os riscos psicossociais no centro das preocupações em matéria de segurança e saúde no trabalho (di Tecco et al., 2023). De acordo com Baç e Ekmekçi (2021), os riscos psicossociais representam hoje um dos desafios mais críticos nos contextos laborais contemporâneos. Apesar dos avanços em matéria de promoção da saúde ocupacional, persistem problemas significativos que afetam tanto os colaboradores como as lideranças organizacionais.

A literatura especializada define os riscos psicossociais como fatores relacionados com o design, a organização, a gestão do trabalho e o seu contexto social e ambiental, que possuem potencial para causar danos físicos e/ou psicológicos aos trabalhadores (EU-OSHA, 2022). Estes riscos incluem, entre outros, exigências psicológicas excessivas, sobrecarga laboral, assédio, insegurança no emprego ou dificuldades de conciliação trabalho-família (Evangelista et al., 2021). A Organização Mundial da Saúde (2022) estima que mais de 15% das doenças relacionadas com o trabalho tenham origem psicossocial, resultando em custos globais superiores a 4% do PIB mundial.

As consequências vão além da saúde mental — englobando doenças cardiovasculares, acidentes laborais, absentismo, rotatividade e quebra na produtividade (EU-OSHA, 2014). Empresas que ignoram estes fatores enfrentam custos elevados, perdas de talento e enfraquecimento do clima organizacional (Häusser et al., 2011).

Para diagnóstico e intervenção, é essencial uma classificação clara dos riscos psicossociais. O quadro proposto por Forastieri (2016) e adotado pela OIT organiza os riscos em dez categorias, agrupadas entre conteúdo e contexto do trabalho, conforme apresentado na Tabela 1.1.

Tabela 1.1.

Tipologia dos Riscos Psicossociais

| Categoria | Tipo de Risco Psicossocial | Exemplos/Descritores |
|----------------------|--|---|
| Conteúdo do trabalho | Carga/ritmo de trabalho | Sobrecarga, pressão temporal |
| | Desenho das tarefas | Monotonia, subutilização de competências |
| | Horário de trabalho | Turnos, longas jornadas |
| | Ambiente e equipamento | Falhas de manutenção, ergonomia deficiente |
| Contexto do trabalho | Cultura organizacional e funcionamento | Comunicação deficiente, ausência de apoio |
| | Papel na organização | Ambiguidade, conflito de papéis |
| | Desenvolvimento de carreira | Estagnação, insegurança laboral |
| | Autonomia/controlo | Baixa participação nas decisões |
| | Relações interpessoais | Isolamento, conflito, assédio |
| | Interface trabalho-família | Exigências incompatíveis, fraco apoio externo |

Fonte: adaptado de Forastieri (2016, p. 14).

Esta tipologia evidencia que os riscos psicossociais resultam tanto de exigências objetivas (como carga horária) como de dimensões relacionais (como conflitos interpessoais), exigindo uma abordagem integrada e multinível.

1.3.2. Principais Fatores de Risco Psicossocial no Contexto Laboral Atual

A evidência empírica recente aponta para um conjunto relativamente estável de fatores de risco psicossociais, que variam conforme o setor, o perfil profissional e as transformações laborais. Abaixo, apresentam-se os principais fatores agrupados por tipologia:

a) Exigências laborais excessivas – A sobrecarga de tarefas, os prazos curtos e o ritmo acelerado mantêm-se entre os riscos mais reportados. Na Administração Pública portuguesa, as exigências cognitivas e o ritmo de trabalho foram classificados como risco

severo para mais de 23 000 trabalhadores (DGAEP & OPP, 2021). Estudos industriais confirmam que a carga de trabalho e a gestão do tempo são preditores diretos de fadiga e autorrelatos de pior estado de saúde (Faria et al., 2020; Grilo, 2019).

b) Falta de controlo e autonomia – A limitação na tomada de decisão agrava o stress laboral. A perceção de baixo controlo sobre o modo e o ritmo de execução das tarefas constitui um fator recorrente. Renier et al. (2024) demonstraram que gestores educativos, tanto no ensino básico como no superior, apontam o "controlo" como a dimensão de risco mais preocupante. Em sectores de alto risco tecnológico, a combinação de baixa autonomia com procedimentos rígidos foi associada a maior probabilidade de erros de segurança (Derdowski & Mathisen, 2023).

c) Apoio social e estilos de liderança – A escassez de suporte de chefias ou colegas, juntamente com estilos de liderança burocrática ou autoritária, é constantemente apontada nos inquéritos COPSQ aplicados a técnicos de radiologia em Portugal, traduzindo-se em níveis elevados de stress na rotina de trabalho (Simões, 2021). De igual modo, os estudos realizados por Piñeros e Marín (2020) nos serviços de radiologia identificaram a ausência de formação sobre risco e a precariedade salarial como fatores "perturbadores".

d) Exigências emocionais e desgaste relacional – Profissionais em contacto permanente com utentes – saúde, educação, serviços sociais – lidam frequentemente com exigências emocionais que precipitam o *burnout*, a ansiedade ou a depressão (Chirico et al., 2023).

e) Injustiça organizacional, violência e assédio – Situações de *mobbing*, agressões verbais ou perceções de tratamento desigual configuram ameaças graves. A revisão de Chirico et al. (2023) coloca estes fenómenos ao mesmo nível das exigências de trabalho em termos de potenciação de stress relacionado com o trabalho. O relatório nacional da DGAEP (2021) evidencia que os conflitos laborais e o défice de justiça/respeito permanecem em risco moderado, demonstrando necessidade prioritária de intervenção.

f) Insegurança e precariedade laboral – A instabilidade de vínculos contratuais, associada a processos de digitalização e reorganização produtiva, tem ganho relevo como geradora de ansiedade e de sintomas depressivos (Chirico et al., 2023). O estudo de Faria et al. (2020) e Grilo (2019) evidencia a insegurança laboral como fator transversal que exacerba todos os restantes riscos, sobretudo entre trabalhadores com menor qualificação.

g) Conflito trabalho-família – Quando as exigências profissionais colidem com as responsabilidades pessoais, emergem perturbações do sono, *burnout* e menor satisfação global. Na Administração Pública portuguesa, o conflito trabalho-família foi classificado

como sendo risco moderado, com forte associação a sintomas de stress e depressão (DGAEP & OPP, 2021).

h) Ambientes críticos e riscos operacionais – Em indústrias nucleares, na aviação ou na proteção radiológica, a exposição a incidentes críticos ou a potencial falha implica vigilância permanente. A revisão sistemática desenvolvida por Derdowski e Mathisen (2023) conclui que as exigências psicológicas elevadas, em conjunto com a fadiga, colocam em risco a capacidade de resposta e aumentam o número de acidentes de trabalho.

i) Riscos emergentes e digitalização – O teletrabalho, a automação e a pressão por resultados em tempo real introduziram riscos entre os quais o isolamento social, a hiperconectividade e a ausência de limites claros de horário. Chirico et al. (2023) assinalam estes fatores como riscos emergentes os quais exigem medidas preventivas específicas.

Esta classificação por tipologia permite compreender que os riscos psicossociais decorrem tanto de exigências objetivas (p. ex., carga de trabalho) como de processos relacionais (p. ex., conflitos interpessoais), exigindo intervenções multinível que combinem ajustamentos nas práticas de gestão, nos programas de desenvolvimento de competências e nas políticas de conciliação. A este respeito, Derdowski e Mathisen (2023) assinalam que fatores psicossociais não possuem, por si só, uma conotação negativa. Todavia, os mesmos podem tornar-se prejudiciais quando inerentes ao desenho ou à gestão do trabalho – nomeadamente quando se observam exigências desmedidas, ausência de apoio ou défices nas relações interpessoais, impactando de forma negativa a saúde e o desempenho dos trabalhadores. Em Portugal, instrumentos como o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) têm sido recomendados pela Direção-Geral da Saúde (DGS) como ferramenta para mapear estes riscos (Rosário et al., 2017; DSG, 2023).

Em suma, a gestão dos riscos psicossociais deixou de ser um mero "complemento" das políticas de segurança nas organizações, tornando-se atualmente numa variável estratégica que influencia diretamente a saúde pública e a própria sustentabilidade económica das organizações (di Tecco et al., 2023). Por conseguinte, diagnosticar, classificar e tratar estes riscos constitui-se como uma prioridade para empresas que pretendam preservar o seu capital humano e cumprir as exigências legais e éticas dum mercado cada vez mais atento às condições de trabalho (Saik et al., 2024).

1.3.3. Consequências dos Riscos Psicossociais para a Saúde dos Trabalhadores

Quando não são reconhecidos e geridos de forma adequada, os riscos psicossociais geram repercussões consideráveis, quer ao nível individual, quer nas próprias organizações. O impacto destes riscos manifesta-se, primeiramente, na esfera mental e emocional. Sintomas como ansiedade, depressão, insónia, fadiga, apatia, irritabilidade, alienação e síndrome de *burnout* são habitualmente descritos em ambientes caracterizados por excesso de pressão, insegurança, ausência de reconhecimento e liderança precária (Fernandes & Pereira, 2016; Rivera-Rojas et al., 2021; Roussos, 2023; Santana et al., 2020). Esta deterioração do bem-estar psicológico fragiliza o equilíbrio pessoal e pode estender-se à vida familiar, conduzindo ao isolamento social e à quebra de laços interpessoais (Cassini, 2015; Castro et al., 2022). A exposição continuada a estes fatores poderá desencadear igualmente consequências físicas. Estudos apontam para a relação entre stress ocupacional e o aparecimento ou agravamento de doenças cardiovasculares, alterações metabólicas, dores musculoesqueléticas e cefaleias, frequentemente potenciadas pela conjugação de sobrecarga emocional com posturas inadequadas e jornadas prolongadas (Leka & Jain, 2010; Rezaeian et al., 2021). Além disso, sintomas como distúrbios gastrointestinais, tensão muscular e elevação da pressão arterial surgem de forma recorrente, agravando o absentismo e o presenteísmo laboral (Boot et al., 2024; Schulte et al., 2024).

No plano organizacional, as consequências dos riscos psicossociais tornam-se evidentes pela diminuição da satisfação no trabalho, aumento da rotatividade, absentismo, deterioração do ambiente relacional e na quebra da produtividade (Bogetić, 2023; Leka & Jain, 2010; Rivera-Rojas et al., 2021; Santana et al., 2020). A insatisfação com o ambiente físico, a injustiça organizacional e a ausência de perspetivas de evolução profissional são fatores que acentuam o desânimo, fomentando conflitos, comportamentos de risco (consumo de álcool ou outras substâncias) e, em situações-limite, quadros de sofrimento extremo (Cassini, 2015; Rezaeian et al., 2021). O impacto dos riscos psicossociais ultrapassa, assim, o trabalhador, repercutindo-se nas equipas de trabalho, nos sistemas de saúde e na própria economia. O aumento dos custos com tratamentos, a perda de produtividade, a sobrecarga dos sistemas de segurança social e o empobrecimento da qualidade dos serviços prestados são algumas das consequências globais (Santana et al., 2020; Schulte et al., 2024).

Apesar deste cenário preocupante, denota-se uma crescente base de conhecimento que aponta caminhos para a prevenção. Farias et al. (2023) demonstram que a identificação

atempada dos fatores de risco, bem como o uso de estratégias organizacionais como o planeamento efetivo, o reconhecimento do mérito, a liderança positiva, o *empowerment* dos profissionais e o fomento de ambientes de apoio, pode reduzir o stress ocupacional de forma significativa. A promoção do autoconhecimento, o estímulo à participação ativa dos trabalhadores e a valorização de estilos de vida saudáveis são igualmente cruciais. O papel das políticas institucionais, da formação contínua e a saúde ocupacional é fulcral para a criação de culturas baseadas na prevenção, capazes de proteger a saúde e promover o bem-estar no trabalho. Neste sentido, e de acordo com as recomendações da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023), a prevenção dos riscos psicossociais exige o envolvimento ativo das organizações, das lideranças e dos próprios trabalhadores no sentido de incorporar o bem-estar psicológico nos valores e objetivos da organização. Para tal é recomendado o desenvolvimento de planos estratégicos que incluam ações regulares de avaliação do clima psicossocial, partilha de indicadores relevantes com os trabalhadores e a promoção de medidas participativas de saúde e bem-estar no trabalho. O investimento em práticas de liderança baseadas em evidência científica figura-se como essencial, permitindo a promoção de culturas organizacionais saudáveis, assim como a disponibilização de formação em segurança e saúde no trabalho (incluindo mental).

1.4. *Workaholism*: Caracterização Teórica, Efeitos Psicossociais e Desafios para as Organizações

1.4.1. Definição e Evolução do Conceito

O termo *workaholism* foi introduzido por Oates (1971) para descrever um estado de “vício” ou compulsão pelo trabalho, caracterizado por uma dedicação obsessiva e incontornável às tarefas profissionais. Nas últimas décadas, o interesse académico pelo fenómeno intensificou-se, com um número crescente de estudos a abordar o *workaholism* sob várias perspetivas. Ainda que já existam propostas abrangentes de intervenção, a investigação nesta área continua a carecer de aprofundamento, especialmente no que se refere à eficácia dos modelos preventivos a médio e longo prazo (Hu, 2018).

Na sua formulação original, Oates (1971) concebia o *workaholic* como alguém incapaz de libertar-se mentalmente das exigências laborais, abdicando de outras esferas da vida (como família, lazer ou saúde) para satisfazer a necessidade incessante de trabalhar.

Nos anos subsequentes, o conceito foi amplificado por diversos autores, analisando-o não apenas na perspectiva individual, mas como um acontecimento com dimensões psicossociais (Ng et al., 2007; Mazzetti et al., 2014; Kenyhercz et al., 2024). A abordagem inicial centrada na quantidade de tempo despendida no trabalho — ou seja, o trabalhador que simplesmente “fica mais horas” — foi gradualmente substituída por uma perspectiva multidimensional, que realça também a intensidade e a obsessão pelo trabalho (Spence & Robbins, 1992; Schaufeli et al., 2008).

1.4.2. Modelos Explicativos e Dimensões Centrais

Segundo a perspectiva atual, baseada nas revisões de Aziz e Covington (2024) e de Taris e de Jonge (2024), o *workaholism* é definido como uma combinação de motivação compulsiva e esforço excessivo para trabalhar, que ultrapassa largamente as exigências razoáveis do emprego. Envolve, portanto, não só o trabalho em excesso, mas também uma constante preocupação mental com as tarefas e uma profunda dificuldade em se desligar do contexto profissional. Trata-se de um comportamento com traços aditivos, frequentemente acompanhado por sentimentos de culpa quando não se está a trabalhar, e que tende a acarretar consequências negativas ao nível da saúde física e mental, não se traduzindo necessariamente num melhor desempenho profissional (Aziz & Covington, 2024; Taris & de Jonge, 2024).

Autores como Spence e Robbins (1992) propuseram um modelo de três componentes para descrever o *workaholism*: o *drive* (impulso) — a motivação interna e a necessidade psicológica de trabalhar sem limites; o *work involvement* (envolvimento no trabalho) — nível de concentração e absorção nas tarefas profissionais; e o *work enjoyment* (prazer no trabalho) — componente positivo que mede a satisfação e o agrado em executar as tarefas.

No entanto, foi observado que nem todos os trabalhadores com alta dedicação no trabalho apresentavam sinais negativos (tais como ansiedade, stress extremo ou comprometimento de outras áreas de vida). Nesse sentido, Schaufeli et al. (2008) introduziram uma distinção importante entre *workaholism* e *work engagement*: enquanto o primeiro resulta de um impulso interno compulsivo, o segundo caracteriza-se por energia e prazer genuíno em realizar as tarefas. Deste modo, uma pessoa pode trabalhar muitas horas, mas manter um equilíbrio saudável, desde que o seu envolvimento seja essencialmente motivado pelo interesse e pelas metas pessoais, e não por uma obsessão ou fuga a outras responsabilidades (van Beek et al., 2011).

Esta passagem de uma visão unidimensional para abordagens teóricas multidimensionais evidencia a crescente compreensão da complexidade do conceito. Estudos como os de Clark et al. (2016) sugerem que o *workaholism* envolve pelo menos duas dimensões centrais: o *working excessively* — propensão a trabalhar acima do necessário, ultrapassando normalmente os limites de tempo e energia — e o *working compulsively* — componente interno de obsessão ou compulsão, dificultando a desconexão mental fora do contexto laboral.

Neste seguimento, Schaufeli et al. (2008) defendem que se deve distinguir claramente estas duas dimensões: a tendência para dedicar mais horas ao trabalho do que as exigidas ou do que seria considerado saudável (*working excessively*), e a dimensão interna e cognitiva da obsessão pelo trabalho (*working compulsively*). Este estado de “hipervigilância” manifesta-se através de preocupações constantes com objetivos e prazos, de um planeamento incessante de tarefas futuras e da ruminação sobre eventuais falhas.

1.4.3. Efeitos na Saúde Psicológica e Bem-Estar

Vários estudos mostram que o elemento compulsivo é particularmente crítico para explicar os efeitos negativos do *workaholism*, pois torna o indivíduo mais propenso à exaustão e ao *burnout* (Barreto et al., 2022; Clark et al., 2020; Schaufeli et al., 2008). Já o componente excessivo descreve sobretudo o lado visível e quantificável — as horas, as tarefas realizadas — enquanto o cognitivo-compulsivo capta a sobrecarga mental e emocional associada (van Beek et al., 2011).

Os estudos mais recentes enfatizam que o conceito de *workaholism* deve ser compreendido à luz de padrões comportamentais (como fazer efetivamente horas excessivas e não conseguir desligar-se das tarefas), bem como de dimensões cognitivas (ruminação, obsessão com metas e resultados, incapacidade de “desligar” mentalmente mesmo fora do horário) (Barber et al., 2024; Weigelt et al., 2023).

No que respeita a processos cognitivos, Pirbaglou et al. (2013) constataram que indivíduos *workaholics* costumam apresentar pensamentos automáticos disfuncionais relativos à autoeficácia (“se eu não trabalhar sem parar, não serei valorizado”) e ao perfeccionismo (“não posso falhar em nenhum detalhe”). Estes esquemas de pensamento tornam difícil a aceitação de limites ou a delegação de responsabilidades, alimentando um ciclo vicioso de hiperatividade laboral e ansiedade permanente.

1.4.4. Perspetivas Contextuais e Organizacionais

Além dos fatores individuais, Ng e Sorensen (2007) referem que o *workaholism* não pode ser entendido apenas como uma característica pessoal, uma vez que se encontra intimamente relacionado com variáveis contextuais, como pressões culturais, exigências organizacionais e um mercado de trabalho competitivo. Existe inclusive uma perspectiva crítica que vê o *workaholism* como um reflexo das normas sociais contemporâneas que enaltecem a produtividade incessante e negligenciam a esfera pessoal (Spagnoli et al., 2020).

A literatura sobre a temática tem indiciado que o *workaholism* pode levar a efeitos relevantes tanto para o bem-estar do indivíduo como para o desempenho organizacional (Jung et al., 2023; McMillan & O’Driscoll, 2004). Embora existam estudos que nem sempre confirmem um impacto severo na saúde física ou mental, a maioria sugere que, a longo prazo, este comportamento se relaciona com desgaste emocional, conflitos relacionais e, por vezes, menor eficácia no trabalho (Tahir & Aziz, 2019; Balducci et al., 2018).

Do ponto de vista organizacional, podem surgir efeitos paradoxais. Num primeiro momento, um profissional com traços *workaholics* pode aparentar uma excelente produtividade — assumindo mais tarefas e prolongando horários — mas, progressivamente, pode ocorrer um declínio na qualidade e na criatividade, devido ao cansaço e à falta de repouso mental (Mazzetti et al., 2020; McMillan & O’Driscoll, 2004). A tendência para manter um ritmo intenso pode conduzir a erros, retrabalho e a um aumento de custos organizacionais (Al-Mado & Elewe, 2019).

Além disso, um líder *workaholic* pode inculcar na equipa uma cultura de sobrecarga ou competitividade tóxica, prejudicando o clima de trabalho e até elevando o turnover (She et al., 2021). Existe ainda a possibilidade do *workaholic* ser visto como modelo (*role model*) entre colegas, encorajando uma “contaminação social”, o que pode expandir comportamentos semelhantes e agravar a saúde global das equipas (Atroszko & Atroszko, 2020; Razzaghian & Shah, 2018).

1.4.5. Avaliação e Intervenção

Face ao exposto, torna-se essencial dispor de instrumentos válidos que permitam identificar e quantificar o grau de envolvimento compulsivo no trabalho. São vários os questionários e escalas que têm sido propostos para este fim, entre estes o *Dutch Workaholism Scale* (DUWAS; Schaufeli et al., 2009) ou o *Work Addiction Risk Test* (WART; Flowers & Robinson, 2002). No entanto, destaca-se a WORKBat (*Workaholism Battery*; Spence & Robbins, 1992) — uma das ferramentas pioneiras a medir as dimensões comportamentais e afetivas do *workaholism*, identificando indicadores de *drive* (impulso) e *enjoyment* (prazer no trabalho).

Em Portugal, esta escala foi adaptada e validada por alguns investigadores, tendo-se observado bons níveis de fidelidade interna e validade fatorial na avaliação de comportamentos compulsivos laborais (ver, por exemplo, Marta, 2018). A versão portuguesa da WORKBat permite distinguir diferentes perfis de investimento no trabalho, desde indivíduos com alto envolvimento e satisfação até aqueles que apresentam traços mais obsessivos e suscetíveis aos efeitos negativos do *workaholism* (Melo, 2020).

1.5. Interações entre Cultura Organizacional, *Workaholism* e Riscos Psicossociais

A cultura organizacional exerce um papel central na forma como os colaboradores encaram o trabalho e, potencialmente, no aparecimento de comportamentos *workaholics*. Em particular, valores e práticas que enfatizam competitividade, horários prolongados e dedicação total podem normalizar a sobrecarga laboral, levando alguns profissionais a ultrapassar limites saudáveis (Burke, 2001). Por exemplo, culturas que recompensam explicitamente a presença constante no escritório ou a elevada disponibilidade para tarefas adicionais tendem a incentivar o comportamento de “viver para o trabalho”, o que, em última análise, pode despoletar *workaholism* (Aarthi, 2024).

Burke (2001) evidenciou que as organizações com valores que induzem desequilíbrio trabalho-vida pessoal – por exemplo, enaltecendo apenas altos resultados e dispensando políticas de conciliação – podem elevar a probabilidade de o indivíduo desenvolver uma relação obsessiva com o trabalho. Como consequência, o trabalhador sente-se pressionado para sacrificar necessidades pessoais, reproduzindo um ciclo de hiperinvestimento laboral. Já Morkevičiūtė e Endriulaitienė (2021) destacam que este efeito não depende apenas de normas explícitas, mas também de sinais subtis e expectativas implícitas, como a cultura de “competir para ver quem trabalha mais horas”

ou a ideia de que folgas regulares são sinal de menor compromisso. Um outro fator crítico diz respeito aos estilos de liderança associados à cultura organizacional. Em ambientes nos quais os líderes exaltam “heróis” que sacrificam vida pessoal em prol da organização, existe um maior risco dos funcionários se sentirem impelidos a adotar jornadas extensas e se transformarem em *workaholics* (Burke, 2001). Inversamente, os contextos laborais que valorizam a flexibilidade, a colaboração equilibrada e o apoio recíproco atenuam a necessidade de competir através da sobrecarga de trabalho, reduzindo a probabilidade de desenvolvimento de comportamentos compulsivos (Russo et al., 2024; Kelly et al., 2020).

Nesse sentido, a cultura organizacional pode funcionar como um impulsionador ou inibidor do *workaholism*: quanto mais for permeada de valores que priorizam apenas resultados e dedicação extrema, maior tende a ser o incentivo à compulsão laboral; ao passo que políticas e práticas de gestão equilibradas (p. ex., horários flexíveis e feedback construtivo) poderão desencorajar a emergência do vício em trabalho (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2021). Em última análise, reconhecer esta influência ajuda as organizações a delinear estratégias preventivas, como a criação de normas mais saudáveis e programas de sensibilização sobre os limites do envolvimento (Cossin et al., 2021).

Para além da sua influência sobre o desenvolvimento de comportamentos *workaholics*, a cultura organizacional tem também um papel determinante na amplificação ou mitigação dos riscos psicossociais no local de trabalho. Em organizações centradas em competitividade rígida, hipervigilância de resultados e escassez de suporte social, surgem condições favoráveis ao stress crónico, conflitos interpessoais e à dificuldade em conciliar domínios pessoais e profissionais (Dóra et al., 2019). Por outro lado, culturas que que é promovido um clima de cooperação, através da valorização do bem-estar e do feedback positivo, mitigam vários fatores de risco psicossocial, como a ansiedade, a pressão extrema e a sensação de isolamento (Gaspar et al., 2023).

Os estudos de Renier et al. (2024) exemplificam de que forma diferentes estilos e valores organizacionais condicionam a perceção de controlo, suporte e burocratização, influenciando o grau de desgaste emocional e a probabilidade de desenvolver problemas de saúde. Em meios com elevada burocracia e exigências excessivas, por exemplo, torna-se difícil estabelecer fronteiras explícitas entre trabalho e vida pessoal; isto pode causar sobrecarga mental, aumentando riscos de depressão ou *burnout*. A normalização do “excesso de trabalho” agrava a sensação de incapacidade e deteriora a qualidade das relações pessoais e profissionais (Scheepers et al., 2020; Menghini & Balducci, 2024).

Por outro lado, culturas baseadas numa liderança próxima e envolvente, na priorização de práticas saudáveis e na oferta de recursos de *coping* podem proteger contra o stress e conflitos. A cultura funciona como um "sistema operativo" que estrutura crenças, regula emoções e influencia os comportamentos nas organizações. Assim, uma cultura bem definida e estável favorece o desenvolvimento de relações sociais saudáveis e adaptativas (Dóra et al., 2019). Elementos como a flexibilidade de horários, políticas de conciliação e clareza de papéis contribuem para reduzir impactos negativos, estimulando a resiliência individual e coletiva. A participação ativa da gestão, ao reconhecer e abordar sinais de risco precoces, melhora a capacidade de resposta institucional (Ridzuwan et al., 2025; Wang et al., 2020).

Em suma, a cultura organizacional consegue modelar tanto comportamentos saudáveis como disfuncionais. Quando centrada somente no desempenho ou na competição, tende a potenciar riscos psicossociais, enquanto valores que envolvem a solidariedade e o equilíbrio trabalho-vida pessoal atenuam as pressões quotidianas e promovem ambientes de maior bem-estar (Renier et al., 2024; Opuala-Charles & Udoh, 2023; Piwovar-Sulej, 2020).

1.5.1. *Workaholism* como mediador entre a Cultura Organizacional e os Riscos Psicossociais

Vários autores têm sugerido que o *workaholism* pode funcionar como uma ponte entre determinados valores culturais e o surgimento de mal-estar psicológico no trabalho (Trasca, 2024; Krumov et al., 2022; Geremias, 2025). Em ambientes onde a organização enaltece a competitividade, a alta disponibilidade e a abnegação pessoal, alguns trabalhadores poderão internalizar estas normas e desenvolver comportamentos *workaholics* (She et al., 2021). Como consequência, este quadro conduz ao desgaste físico e emocional, ampliando os riscos psicossociais (Al-Mado & Elewe, 2019). Esta situação torna-se mais inquietante num cenário laboral cada vez mais exigente e instável, no qual os trabalhadores lidam com uma pressão acrescida para se manterem produtivos, muitas vezes motivados pelo desejo de garantir segurança económica no mercado global. Como aponta Lopes (2020), esta combinação de fatores pode empurrar os indivíduos para turnos de trabalho prolongados e estados de obsessão laboral, que alimentam o ciclo do *workaholism*.

Foi evidenciado por alguns estudos que, em culturas muito centradas na produtividade e no cumprimento de metas agressivas, o *workaholic* atua como resposta interna ao conjunto de valores, crenças e normas mais influentes ou aceites naquela cultura organizacional. Por exemplo, Mazzetti et al. (2014) observaram que a pressão coletiva para trabalhar para além do horário normal contribui para a internalização de crenças de que “descansar = fraqueza”, o que poderá intensificar um ciclo de autoexigência e adição ao trabalho. Como consequência, são observadas repercussões como conflitos familiares, ansiedade e até *burnout*. Assim sendo, o comportamento *workaholic* medeia a associação entre as normas e práticas culturais e o surgimento de problemas de saúde mental ou social (Loscalzo et al., 2023). Adicionalmente, Akutsu et al. (2022) sugerem que ambientes competitivos e com baixa clareza de limites podem levar o funcionário a compensar inseguranças ou tensões recorrendo a um investimento laboral compulsivo. Este estilo de trabalho, quando passa a ser crónico, converte-se num fator disparador de stress ocupacional e outras fragilidades psicológicas, reafirmando, pois, o papel mediador do *workaholism*: a cultura “empurra” o trabalhador para o excesso; este, por sua vez, agudiza vulnerabilidades e potencia riscos psicossociais. Assim, reconhecer o *workaholism* como variável mediadora evidencia que simplesmente reajustar políticas gerais de “bem-estar” sem analisar as raízes culturais poderá não surtir um efeito significativo na mitigação de riscos. É fundamental que os gestores e líderes compreendam de que forma as normas e valores organizacionais (competitividade, disponibilidade sem limites, etc.) podem promover ou reduzir comportamentos *workaholics*, os quais, por sua vez, impactam a saúde global dos trabalhadores de forma negativa (She et al., 2021).

1.5.2. Modelos Integrativos das Três Dimensões

Dadas as relações complexas entre cultura organizacional, *workaholism* e riscos psicossociais, emergem modelos integrativos que procuram explicar como estes fatores se articulam simultaneamente (Dóra et al., 2019). Tais estruturas, geralmente, consideram que a cultura não só norteia valores e comportamentos, mas também molda crenças individuais e processos grupais, sendo o *workaholism* um dos possíveis “resultados comportamentais” resultantes desse alinhamento ou desalinhamento interno. Por outro lado, os riscos psicossociais funcionam como consequência final, quando a intensidade

destes fatores excede a capacidade de regulação da pessoa ou da equipa (Gaspar et al., 2023).

Nesse sentido, alguns modelos contemplam a cultura como força de enquadramento: se as normas e expectativas institucionais incentivarem a hiperdisponibilidade e a competição interna, determinados colaboradores – em especial aqueles com perfis mais suscetível – têm potencial para se tornarem *workaholics*. Seguidamente, esse estilo “viciado em trabalho” aumenta tensões, conduzindo ao aparecimento de problemas como *burnout*, depressão ou problemas de relacionamento. Por outro lado, quando a cultura privilegia o equilíbrio e o suporte, a probabilidade de *workaholism* reduz-se, atenuando também os riscos de stress laboral (Lee & Choi, 2019; Renier et al., 2024).

Alguns destes modelos integram a perspetiva do *Job Demands-Resources* (JD-R; Schaufeli, 2017), onde a cultura funciona como recurso (se estivermos perante uma cultura de suporte) ou como *exigência* (se a cultura for muito competitiva), norteados a forma como os trabalhadores utilizam estratégias de *coping* (Mazzetti et al., 2014). Nesse esquema, o *workaholism* atua como caminho intermediário entre o contexto cultural e os efeitos na saúde ou no bem-estar mental. Assim, quando as exigências superam os recursos (e a proteção daí resultante), verifica-se um desequilíbrio, propício a comportamentos disfuncionais (Hamsyah et al., 2024). Para além disso, alguns autores defendem a inclusão de variáveis moderadoras, como o estilo de liderança ou as políticas de gestão de pessoas, para explicar por que, em determinadas culturas organizacionais, nem todos desenvolvem *workaholism* (Loscalzo et al., 2023). Dessa forma, os modelos integrativos reiteram a importância de analisar não apenas o impacto direto da cultura sobre a saúde laboral, mas também como o *workaholism* emerge como peça central na mediação ou intensificação dos efeitos nocivos, dependendo do suporte ou das pressões internas do sistema organizacional (Makhdoom et al., 2022). Neste enquadramento, diversas investigações empíricas têm vindo a demonstrar de forma consistente a ligação entre cultura organizacional, *workaholism* e riscos psicossociais, evidenciando como determinados contextos institucionais contribuem para o agravamento do mal-estar laboral. Assim, a literatura existente tem reforçado a ideia de que culturas focadas em competitividade extrema e com um desempenho muito monitorizado se associam a maiores índices de *workaholism*, o que, por sua vez, aumenta a incidência de stress laboral, conflitos interpessoais e desejo de abandono do trabalho (Dóra et al., 2019; She et al., 2021). No estudo desenvolvido por Gaspar et al. (2023) foram observadas associações significativas entre um clima organizacional pautado pelo excesso de

burocracia e de metas irrealistas e uma maior prevalência de distúrbios psicossociais em profissionais de saúde. A presença de práticas colaborativas e o apoio institucional reduziu tais efeitos, sugerindo que os estilos de gestão e os valores organizacionais funcionam como atenuadores ou amplificadores destes riscos.

De igual modo, Renier et al. (2024), ao analisarem gestores educacionais de diferentes níveis de ensino, evidenciaram como a competitividade e a falta de controlo sobre os processos (características culturais) podem conduzir a exigências irrealistas, favorecendo a sobrecarga de trabalho e a intensificação de comportamentos *workaholics*.

Em contrapartida, os ambientes organizacionais com valores de apoio, reconhecimento e equilíbrio trabalho-vida mostraram menor incidência não só de *workaholism* mas também de sintomas como ansiedade ou *burnout*.

Outro conjunto de resultados aponta que a associação entre *workaholism* e riscos psicossociais tende a ser particularmente forte em culturas onde o líder ou a chefia imediata reforça práticas de sobrecarga ou não regula adequadamente o volume de tarefas (Mazzetti et al., 2014). Nessas circunstâncias, colaboradores vulneráveis à compulsão pelo trabalho dificilmente encontram barreiras que impeçam a progressão do vício, culminando em quadros de stress agudo e possíveis licenças de saúde. Por outro prisma, líderes que fomentam espaços de partilha e autonomia saudável parecem mitigar estes riscos, ainda que a cultura maior da empresa seja altamente orientada a resultados (Loscalzo et al., 2023).

Em suma, a literatura empírica é consensual no que diz respeito ao reconhecimento de que a cultura organizacional influencia comportamentos e, ao mesmo tempo, tem reflexos nos indicadores de saúde e satisfação do trabalhador. O *workaholism* atua como via de transmissão ou reforço dos efeitos nocivos de culturas que promovem desequilíbrio e competitividade excessiva, ao passo que culturas sustentáveis, com valores de suporte e humanização do trabalho, neutralizam grande parte destes riscos psicossociais (Gaspar et al., 2023; She et al., 2021).

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

2. Objetivos, perguntas e hipóteses de investigação

O objetivo central deste estudo é explorar a relação entre as perceções da cultura organizacional, os fatores psicossociais do trabalho e o *workaholism* no contexto da organização em análise. Pretende-se, assim, compreender de que forma os trabalhadores percecionam os diferentes tipos de cultura organizacional – nomeadamente, culturas orientadas para o apoio, inovação, objetivos e regras – e como essas perceções se associam a níveis de *workaholism*, considerando também o impacto de variáveis psicossociais como as exigências laborais, as relações sociais com a liderança e os valores do trabalho. Embora o estudo tenha um carácter exploratório, foram delineadas algumas perguntas de investigação orientadoras:

- **PI1:** Que tipos de cultura organizacional são mais valorizados pelos trabalhadores da organização em estudo?
- **PI2:** Quais são os níveis de *workaholism* identificados entre os trabalhadores desta organização?
- **PI3:** Que relações existem entre as diferentes dimensões da cultura organizacional e o *workaholism* no contexto específico da empresa analisada?
- **PI4:** De que forma os fatores psicossociais do trabalho se associam às dimensões do *workaholism* nesta organização?

Para além destas perguntas, e apesar da natureza exploratória do estudo, são propostas as seguintes hipóteses preliminares, que servem de guia para a análise dos dados:

- **H1:** Na organização estudada, espera-se que perceções mais fortes de uma cultura organizacional orientada para regras, estejam associadas a níveis mais elevados de *workaholism*, particularmente na dimensão relacionada com a Compulsão para Trabalhar (WORKDrive).
- **H2:** Antecipam-se associações negativas entre perceções de uma cultura de apoio e os níveis de *workaholism*, sugerindo que contextos mais solidários e de suporte podem mitigar comportamentos compulsivos relacionados com o trabalho.
- **H3:** Espera-se que exigências laborais mais elevadas estejam positivamente associadas às dimensões do *workaholism*, refletindo o impacto da pressão laboral no aumento de comportamentos de trabalho excessivo e compulsivo.

Estas hipóteses são formuladas a título indicativo, com o objetivo de orientar a exploração inicial das relações entre variáveis, reconhecendo-se as limitações associadas à dimensão amostral e ao carácter específico do contexto organizacional em análise.

2.1. Amostra

Foi recolhida uma amostra de 20 trabalhadores provenientes de uma pequena empresa prestadora de serviços de proteção radiológica na região do Algarve (distrito de Faro). A referida organização desenvolve a sua atividade nas áreas médica e não médica, nas seguintes valências, de acordo com o artigo 163º do DL 108/2018, na sua atual redação:

- a) Estudo das condições de proteção e segurança radiológica de instalações e equipamentos que produzam ou utilizem radiações ionizantes;
- b) Assessoria técnica nas áreas de atividade das instalações mencionadas na alínea anterior;
- d) Formação em proteção e segurança radiológica;
- e) Verificação das condições de proteção e segurança radiológica e da conformidade dos critérios de aceitabilidade em instalações e equipamentos que produzam ou utilizem radiações ionizantes.

Dada a dimensão amostral, e a pedido da organização, foi reduzida a recolha de dados sociodemográficos dos trabalhadores permitindo a anonimização do estudo. A amostra recolhida é composta por 40.0% (n = 8) inquiridos do género feminino ao passo que a participação masculina corresponde a 60.0% (n = 12), num total de 20 participantes.

Tabela 2.1.

Caracterização sociodemográfica da amostra – Género

| | Frequência | Percentagem (%) |
|-----------|------------|-----------------|
| Feminino | 8 | 40.0 |
| Masculino | 12 | 60.0 |
| Total | 20 | 100.0 |

A amostra inclui todas as funções na empresa, à exceção da gestão de topo, a qual abrange pessoal administrativo e inspetores de proteção radiológica.

2.2. Instrumentos

No presente estudo foram aplicados os seguintes instrumentos:

FOCUS (*First Organizational Culture Unified Search*)

A avaliação da cultura organizacional foi realizada através da aplicação da versão portuguesa proposta por Neves (2000) da escala FOCUS (*First Organizational Culture Unified Search*), instrumento desenvolvido com base na teoria das organizações proposta por Quinn e Cameron, nomeadamente no *Competing Values Framework* (CVF) (Cameron & Quinn, 2006). Este modelo, amplamente reconhecido e validado para a análise da cultura organizacional, estrutura-se em torno de duas dimensões fundamentais: flexibilidade versus estabilidade/controlo e foco interno versus foco externo (Cameron & Quinn, 2006; Quinn & Rohrbaugh, 1983). Do cruzamento destas dimensões resultam quatro tipos culturais predominantes: a cultura de clã, de orientação interna e flexível, que valoriza a colaboração e o desenvolvimento dos trabalhadores; a cultura de adocracia, de orientação externa e flexível, que privilegia a inovação e a adaptabilidade; a cultura de mercado, de orientação externa e controlada, centrada na competitividade e nos resultados; e a cultura hierárquica, de orientação interna e controlada, que se baseia na estabilidade, na formalização de procedimentos e na eficiência operacional.

A escala FOCUS operacionaliza estes conceitos através de um conjunto de itens distribuídos pelas quatro dimensões culturais, permitindo identificar o perfil dominante numa organização, bem como eventuais discrepâncias entre a cultura atual e a cultura desejada. Os participantes são convidados a avaliar, numa escala de Likert (de “ninguém” ou “nunca” a “todas” ou “sempre”), o grau em que determinadas afirmações representam a realidade da sua organização. Entre os itens avaliados, encontram-se afirmações como: “indique o grau em que a descrição é apropriada para descrever a organização: Apoio na resolução de problemas de trabalho” (dimensão de Apoio); “indique o grau em que a descrição é apropriada para descrever a organização: Cumprimento das regras” (dimensão de Regras); “Com que frequência a Administração estabelece os objetivos a alcançar?” (dimensão de Objetivos); “Quantas pessoas procuram novas formas de fazer o seu trabalho?” (dimensão de Inovação).

No presente estudo, a escala FOCUS revelou níveis adequados de consistência interna, com valores de alfa de Cronbach de 0.811 para a dimensão de apoio (cultura de

clã), 0.801 para inovação (cultura de adocracia), 0.678 para objetivos (cultura de mercado), 0.840 para regras (cultura hierárquica) e 0.930 para o total da escala.

Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II (Versão Curta)

Por sua vez, a avaliação dos riscos psicossociais foi realizada através da aplicação da versão curta do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* (COPSOQ II), adaptada e validada para a população portuguesa (Silva et al., 2014). Este instrumento multidimensional foi desenvolvido com o objetivo de avaliar um amplo conjunto de fatores psicossociais no contexto laboral, seguindo uma abordagem teórica eclética que integra diferentes modelos de stress ocupacional, nomeadamente o modelo de exigência e controlo (Kristensen & Borg, 2000; Kristensen et al., 2005). A versão curta do COPSOQ II portuguesa é composta por 40 itens, distribuídos por 23 dimensões, tendo sido concebida para a autoavaliação de trabalhadores ou para aplicação em contextos organizacionais com menos de 30 colaboradores. Os itens são cotados numa escala de Likert de 5 pontos, variando consoante a dimensão avaliada (por exemplo, de “sempre” a “nunca” ou de “em muito grande medida” a “em muito pequena medida”). O instrumento permite aferir indicadores de exposição a riscos psicossociais, assim como variáveis associadas à saúde, stress e satisfação no trabalho, sendo a pontuação de cada dimensão obtida através da média dos respetivos itens. A adaptação portuguesa respeitou o enquadramento conceptual da versão original, tendo sido sujeita a procedimentos de tradução, retroversão e validação empírica, o que garantiu a sua validade e fiabilidade para a população nacional (Silva et al., 2014; Rosário et al., 2017). O COPSOQ II é atualmente considerado um instrumento de referência em Portugal para a avaliação e monitorização dos fatores de risco psicossociais no trabalho, tanto em contexto de investigação como na prática organizacional. No presente estudo, foi utilizada a versão curta do COPSOQ II, composta por seis grandes domínios: Exigências Laborais, Organização do Trabalho e Conteúdo, Relações Sociais e Liderança, Valores no Local de Trabalho, Interface Trabalho-Indivíduo e Saúde e Bem-Estar. A consistência interna das dimensões foi avaliada através do alfa de *Cronbach*, tendo-se obtido os seguintes valores:

- Exigências Laborais: $\alpha = 0.704$
- Organização do Trabalho e Conteúdo: $\alpha = 0.716$
- Relações Sociais e Liderança: $\alpha = 0.640$
- Valores no Local de Trabalho: $\alpha = 0.632$

- Interface Trabalho-Indivíduo: $\alpha = 0.491$
- Saúde e Bem-Estar: $\alpha = 0.815$

Importa referir que a dimensão Interface Trabalho-Indivíduo apresentou um valor de consistência interna inferior ao desejável. Este resultado poderá dever-se à heterogeneidade dos itens que a compõem, abrangendo domínios conceptualmente distintos, como a insegurança laboral, a satisfação com o trabalho e o conflito trabalho-família, o que pode comprometer a coerência interna do construto agregado.

A dimensão Personalidade, representada apenas pelo item de autoeficácia, não permite o cálculo do alfa de *Cronbach*, uma vez que se trata de um item único.

Relativamente à dimensão Comportamentos Ofensivos, verificou-se variância nula dos dados, o que inviabiliza o cálculo do coeficiente de fiabilidade. Esta ausência de variabilidade poderá refletir uma perceção transversalmente homogénea dos participantes quanto à inexistência (ou não reporte) de experiências de violência, ameaças ou assédio no contexto laboral.

Workaholism

A avaliação do perfil *workaholic* dos participantes foi realizada através da versão portuguesa validada da *Workaholism Battery* (WorkBat), adaptada por Santos et al. (2018), a partir da escala original desenvolvida por Spence e Robbins (1992). A WorkBat é um instrumento amplamente utilizado para aferir a tendência para o *workaholism*, conceptualizando este constructo como um fenómeno multidimensional que integra diferentes atitudes e comportamentos face ao trabalho. A versão portuguesa da escala é composta por 25 itens, organizados em três dimensões fundamentais: envolvimento com o trabalho (8 itens; por exemplo, “Quando tenho tempo livre gosto de relaxar e de não fazer nada importante”), compulsão para trabalhar (7 itens; por exemplo, “Sinto o dever de trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável”) e prazer no trabalho (10 itens; por exemplo, “Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto”). Os participantes respondem a cada item utilizando uma escala de Likert de 7 pontos, que varia entre 1 (“discordo totalmente”) e 7 (“concordo totalmente”). Os itens 1, 2, 3 e 21 são de cotação reversa, de forma a controlar possíveis enviesamentos de resposta.

No presente estudo, a escala foi aplicada a uma amostra de 20 colaboradores de uma empresa prestadora de serviços de proteção radiológica, permitindo identificar diferentes perfis de envolvimento e compulsão face ao trabalho. Os resultados obtidos revelaram níveis de consistência interna de 0.48 para a dimensão de envolvimento com o trabalho,

0.76 para *Work Drive* e 0.81 para *Work Enjoyment*. É essencial reforçar que o alfa de *Cronbach* da dimensão de envolvimento com o trabalho apresenta um valor de consistência interna baixo. Este valor inferior (< 0.50) poderá refletir não só a heterogeneidade dos conteúdos avaliados pela subescala de envolvimento com o trabalho, como as limitações associadas à reduzida dimensão amostral ($n = 20$), o que poderá comprometer a estabilidade das estimativas de consistência interna. Ainda assim, os valores obtidos para as dimensões Compulsão para Trabalhar e Prazer no Trabalho revelam níveis de fiabilidade aceitáveis, sugerindo maior coerência interna entre os respetivos itens, mesmo num contexto amostral restrito.

2.3. Procedimentos de Recolha de Dados

De modo a proceder à recolha dos dados necessários para a realização do estudo exploratório foi elaborado um questionário em formato Word, o qual congregou as três escalas psicométricas acima descritas, na sequência FOCUS, COPSQ e WorkBat. O questionário foi convertido num questionário de preenchimento online, através da plataforma Microsoft *Forms*. No questionário foi incluída secção inicial explicativa, permitindo esclarecer os participantes no que se refere ao estudo e seus objetivos. O consentimento informado, o anonimato e a confidencialidade foram garantidos para todos os questionários preenchidos. O link do questionário foi difundido por correio eletrónico para cada participante, tendo sido validadas ($n = 20$) participações.

2.4. Procedimentos da Análise de Dados

Após a recolha dos dados, as respostas foram transferidas para uma folha de cálculo do Microsoft Excel, com o objetivo de facilitar a sua organização e preparação para análise. Posteriormente, os dados foram importados para o software IBM SPSS *Statistics*, versão 30.0, onde se procedeu à análise estatística.

Foram aplicadas várias técnicas estatísticas, adequadas à natureza exploratória do estudo e ao reduzido tamanho da amostra ($n = 20$). Em primeiro lugar, foram conduzidas análises descritivas (média, desvio padrão, valores mínimo e máximo) com o objetivo de caracterizar as principais variáveis em estudo, nomeadamente as dimensões da cultura organizacional e do *workaholism*, permitindo dar resposta às perguntas de investigação PI1 e PI2. Tendo em conta o número reduzido de participantes e a possível violação do

pressuposto de normalidade das distribuições, recorreu-se a métodos estatísticos não paramétricos, nomeadamente o coeficiente de correlação de Spearman (ρ). Este método foi utilizado para analisar as associações entre variáveis, uma vez que não pressupõe normalidade e se revela mais robusto perante *outliers* e assimetrias, sendo, portanto, mais adequado para amostras pequenas.

As matrizes de correlação permitiram investigar as relações entre as diferentes dimensões da cultura organizacional e as dimensões do *workaholism* (PI3), bem como entre os fatores psicossociais do trabalho (tais como exigências laborais, relações sociais com a liderança e valores atribuídos ao trabalho) e o *workaholism* (PI4).

Adicionalmente, e sempre que teoricamente fundamentado, foram realizadas análises de regressão linear simples para explorar relações de predição unívoca entre variáveis. Estas análises tiveram como finalidade complementar a interpretação dos resultados, testando, por exemplo, se a perceção de uma cultura organizacional orientada para regras prediz níveis mais elevados de Compulsão para Trabalhar (hipótese H1). Para todas as análises inferenciais foi adotado um nível de significância de 5% ($\alpha = 0.05$).

3. Resultados

3.1. Estatística Descritiva

3.1.1. Cultura Organizacional

A Tabela 2.2 apresenta os valores descritivos (média, desvio padrão, mínimo e máximo) das quatro dimensões da cultura organizacional avaliadas no estudo.

Tabela 2.2

Estatísticas descritivas das dimensões de Cultura Organizacional (N = 20)

| Dimensão | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|---------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Cultura - Apoio | 2.90 | 5.50 | 4.35 | 0.67 |
| Cultura - Inovação | 2.67 | 5.50 | 4.01 | 0.77 |
| Cultura - Objetivos | 2.43 | 5.83 | 3.60 | 0.83 |
| Cultura - Regras | 3.57 | 6.00 | 4.92 | 0.70 |

Os resultados indicam que todas as dimensões apresentam médias acima do ponto médio teórico da escala (1 a 6). As médias mais elevadas foram observadas nas dimensões Cultura de Regras (M = 4.92) e Cultura de Apoio (M = 4.35).

3.1.2. *Workaholism*

A Tabela 4.2 resume os valores descritivos das três dimensões do *workaholism*, avaliadas com base na *Workaholism Battery* (WorkBAT).

Tabela 3.1.2.

Estatísticas descritivas das dimensões de Workaholism (WorkBAT) (N = 20)

| Dimensão | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|--------------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Envolvimento no trabalho | 2.75 | 5.38 | 4.08 | 0.74 |
| Compulsão para trabalhar | 2.00 | 6.00 | 3.74 | 1.10 |
| Prazer no trabalho | 2.40 | 5.00 | 3.83 | 0.79 |

As médias obtidas situam-se numa zona moderada da escala, sendo de destacar a maior variabilidade na dimensão de compulsão para trabalhar, que apresenta o desvio padrão mais elevado (DP = 1.10), que sugere alguma heterogeneidade nas respostas dos participantes.

3.1.3. Fatores Psicossociais do Trabalho

A Tabela 2.4. apresenta os valores descritivos das variáveis psicossociais avaliadas no presente estudo, com base em subescalas da versão curta do COPSOQ, bem como outras dimensões complementares (valores atribuídos ao trabalho, traços de personalidade e bem-estar).

Tabela 2.4.

Estatísticas descritivas das variáveis psicossociais (N = 20)

| Dimensão | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|--------------------------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Exigências Laborais | 2.33 | 4.67 | 3.45 | 0.79 |
| Organização do Trabalho e Controle | 3.67 | 5.17 | 4.43 | 0.48 |
| Relações Sociais com a Liderança | 4.29 | 6.00 | 5.21 | 0.44 |
| Interface Trabalho-Família | 4.50 | 6.00 | 5.36 | 0.44 |
| Valores atribuídos ao trabalho | 3.00 | 5.40 | 4.40 | 0.59 |
| Personalidade (traços individuais) | 2.00 | 5.00 | 3.35 | 0.88 |
| Saúde e bem-estar (autoavaliação) | 1.25 | 4.75 | 2.71 | 1.01 |
| Comportamentos ofensivos no trabalho | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 0.00 |

Os resultados revelam níveis relativamente elevados nas dimensões relacionadas com suporte e equilíbrio trabalho-vida, nomeadamente na Interface Trabalho-Família (M = 5.36; DP = 0.44) e nas Relações Sociais com a Liderança (M = 5.21; DP = 0.44), sugerindo perceções positivas desses aspetos entre os participantes.

Por outro lado, a média mais baixa foi observada na variável Saúde e Bem-Estar (M = 2.71; DP = 1.01), o que poderá refletir algum nível de exaustão ou fragilidade percebida entre os trabalhadores.

A dimensão de Comportamentos Ofensivos apresentou valores invariantes (M = 1.00), não sendo observada qualquer variabilidade, o que poderá indicar ausência ou não perceção de comportamentos indesejados no local de trabalho.

3.1.4. Correlações

Com o objetivo de explorar as relações entre as variáveis do estudo, foi realizada uma análise de correlação de *Spearman* (Tabela 2.5.). Os resultados revelam diversas

associações significativas entre as dimensões da cultura organizacional e variáveis psicossociais, de personalidade e de bem-estar.

As dimensões da cultura organizacional apresentaram entre si correlações muito fortes e estatisticamente significativas, destacando-se a associação entre Cultura de Apoio e Cultura de Regras ($\rho = 0.942$, $p < 0.001$), Cultura de Inovação e Cultura de Objetivos ($\rho = 0.896$, $p < 0.001$), bem como entre Cultura de Apoio e Cultura de Inovação ($\rho = 0.795$, $p < 0.001$). Apesar destas correlações internas robustas, a maioria das dimensões da cultura organizacional não apresentou correlações significativas com os indicadores de *workaholism* (WORKEnvolvimento, WORKDrive, WORKEnjoy), exceto uma correlação positiva e significativa entre Cultura de Apoio e Prazer no Trabalho ($\rho = 0.451$, $p = 0.046$). Verificou-se ainda que as exigências laborais se correlacionaram positivamente com Envolvimento no trabalho ($\rho = 0.573$, $p = 0.008$) e com a percepção de saúde (SaúdeBET) ($\rho = 0.660$, $p = 0.002$), sugerindo que níveis mais elevados de exigências podem estar associados a maior envolvimento com o trabalho, mas também a potenciais repercussões na saúde percebida. A variável Organização do Trabalho e Controlo apresentou correlações significativas com a Compulsão para Trabalhar ($\rho = 0.514$, $p = 0.021$) e Prazer no Trabalho ($\rho = 0.577$, $p = 0.008$), o que poderá indicar que uma maior autonomia e controlo no trabalho está relacionada com níveis mais elevados de motivação e prazer no trabalho. No que respeita às relações sociais com a liderança, encontraram-se correlações significativas com Cultura de Apoio ($\rho = 0.526$, $p = 0.017$), Cultura de Regras ($\rho = 0.537$, $p = 0.015$) e Compulsão para Trabalhar ($\rho = 0.463$, $p = 0.040$), salientando a importância do suporte da liderança para a percepção de um ambiente organizacional estruturado e para o esforço investido no trabalho. A variável Interface Trabalho-Família apresentou uma correlação significativa com Cultura de Regras ($\rho = 0.714$, $p < 0.001$) e Cultura de Apoio ($\rho = 0.562$, $p = 0.010$), sugerindo que contextos organizacionais mais formais e de apoio podem influenciar a forma como os trabalhadores experienciam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Em relação à personalidade, observou-se uma correlação significativa com a Cultura de Regras ($\rho = 0.484$, $p = 0.031$), podendo indicar que determinados traços de personalidade se alinham com ambientes mais normativos. Por sua vez, a personalidade apresentou uma correlação negativa com a percepção de saúde ($\rho = -0.475$, $p = 0.034$), sugerindo que determinados traços poderão associar-se a uma menor percepção de bem-estar.

Por fim, salienta-se que a variável Comportamentos Ofensivos não apresentou dados disponíveis na matriz de correlação, pelo que não foram analisadas associações com as restantes variáveis.

Tabela 2.5.*Estatísticas de correlação entre as dimensões de Cultura e as dimensões de Workaholism (N = 20)*

| Dimensões / Domínios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|--------|--------|--------|----------------|----|----|
| 1. Cultura Apoio | -- | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Cultura Inovação | 0.795** | -- | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Cultura Objetivos | 0.662** | 0.896** | -- | | | | | | | | | | | | |
| 4. Cultura Regras | 0.942** | 0.768** | 0.564** | -- | | | | | | | | | | | |
| 5. Envolvimento com o trabalho (WORKEnvolvimento) | -0.159 | -0.081 | -0.153 | -0.058 | -- | | | | | | | | | | |
| 6. Compulsão para Trabalhar (WORKDrive) | 0.177 | 0.329 | 0.047 | 0.284 | 0.313 | -- | | | | | | | | | |
| 7. Prazer no Trabalho (WORKEnjoy) | 0.140 | 0.249 | 0.062 | 0.179 | 0.451* | 0.681** | -- | | | | | | | | |
| 8. Exigências Laborais | -0.406 | -0.300 | -0.414 | -0.400 | 0.573** | 0.241 | 0.192 | -- | | | | | | | |
| 9. Organização do Trabalho e Conteúdo | 0.412 | 0.423 | 0.253 | 0.374 | 0.205 | 0.514* | 0.577** | 0.221 | -- | | | | | | |
| 10. Relações Sociais e Liderança | 0.526* | 0.253 | 0.087 | 0.537* | -0.118 | 0.463* | 0.427 | -0.206 | 0.511* | -- | | | | | |
| 11 Interface Trabalho-Família | 0.562** | 0.368 | 0.228 | 0.714** | 0.204 | 0.235 | 0.238 | -0.317 | 0.233 | 0.535* | -- | | | | |
| 12. Valores no Local de Trabalho | 0.007 | -0.120 | -0.219 | 0.052 | 0.059 | 0.408 | 0.427 | 0.106 | 0.324 | 0.424 | 0.298 | -- | | | |
| 13. Personalidade | 0.374 | 0.425 | 0.272 | 0.484* | -0.147 | 0.243 | -0.135 | -0.404 | 0.093 | 0.288 | 0.299 | -0.174 | -- | | |
| 14. Saúde e Bem-Estar | -0.024 | 0.006 | 0.045 | -0.116 | 0.468* | 0.048 | 0.115 | 0.660** | 0.360 | -0.123 | -0.179 | 0.212 | -0.475* | -- | |
| 15. Comportamentos Ofensivos | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . |

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

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

3.1.5. Análises de Regressão

Foram realizadas regressões lineares simples para explorar as relações de predição entre as variáveis da cultura organizacional, fatores psicossociais e as dimensões do *workaholism*. Em linha com as hipóteses delineadas, testou-se se a percepção de uma cultura organizacional orientada para regras prediz níveis mais elevados de compulsão para trabalhar (H1), se a cultura de apoio está associada a níveis mais baixos de compulsão (H2), e se exigências laborais mais elevadas predizem níveis superiores de Compulsão para Trabalhar (H3). Adicionalmente, foram exploradas outras regressões com base nas correlações observadas.

Foi realizada uma regressão linear simples para testar a hipótese H1, que propunha que percepções mais fortes de uma cultura organizacional orientada para regras estariam associadas a níveis mais elevados de compulsão para trabalhar (WORKDrive) (Tabela 2.6). O modelo não foi estatisticamente significativo, $F(1, 18) = 1.40$, $p = .252$, e explicou apenas 7.2% da variância na variável dependente ($R^2 = .072$; R^2 ajustado = .021). O coeficiente de regressão não padronizado ($B = 0.421$; $\beta = 0.269$) indica uma relação positiva entre Cultura de Regras e Compulsão para Trabalhar, contudo, esta associação não foi significativa ($t = 1.184$, $p = .252$). Assim, os resultados não suportam a hipótese formulada (H1) com base na amostra em estudo.

Tabela 2.6.

Resumo da regressão linear simples entre Cultura de Regras e Compulsão para Trabalhar (WORKDrive) (N = 20)

| Variável preditora | B | SE B | β | t | p | R ² | F(1,18) | p (ANOVA) |
|--------------------|-------|-------|---------|-------|------|----------------|---------|-----------|
| Cultura de Regras | 0.421 | 0.355 | 0.269 | 1.184 | .252 | .072 | 1.40 | .252 |

Nota: VD = Compulsão para Trabalhar (WORKDrive). SE B = Erro padrão. R^2 ajustado = .021. $\alpha = .05$.

Com o objetivo de testar a hipótese H2, realizou-se uma regressão linear simples para avaliar se a percepção de uma cultura organizacional orientada para o apoio prediz níveis de Compulsão para Trabalhar (WORKDrive) (Tabela 2.7). Os resultados indicaram que o modelo não foi estatisticamente significativo, $F(1, 18) = 0.88$, $p = .362$, explicando apenas 4.6% da variância em Compulsão para Trabalhar ($R^2 = .046$; R^2 ajustado = -0.007). O coeficiente de regressão não padronizado ($B = 0.352$; $\beta = 0.215$) aponta para

uma relação positiva entre Cultura de Apoio e Compulsão para Trabalhar, mas esta não alcançou significância estatística ($t = 0.936$, $p = .362$). Assim, os dados não sustentam a hipótese H2, que antecipava uma associação negativa entre estas variáveis.

Tabela 2.7.

Resumo da regressão linear simples entre Exigências Laborais e Compulsão para Trabalhar (WORKDrive) (N = 20)

| Variável preditora | B | SE B | β | t | p | R ² | F(1,18) | p (ANOVA) |
|---------------------|-------|-------|---------|-------|------|----------------|---------|-----------|
| Exigências Laborais | 0.313 | 0.321 | 0.224 | 0.974 | .343 | .050 | 0.95 | .343 |

Nota: VD = Compulsão para Trabalhar (WORKDrive). SE B = Erro padrão. R² ajustado = -0.003. $\alpha = .05$.

Foi realizada uma análise de regressão linear simples com o objetivo exploratório de avaliar se a percepção de uma cultura organizacional orientada para o apoio prediz níveis mais elevados de prazer no trabalho (WORKEnjoy) (Tabela 2.8.). O modelo não se revelou estatisticamente significativo, $F(1, 18) = 1.35$, $p = .261$, tendo explicado 7.0% da variância ($R^2 = .070$; R^2 ajustado = .018). O coeficiente de regressão padronizado ($\beta = 0.264$) indica uma tendência positiva entre as variáveis, mas esta não atingiu significância estatística ($t = 1.161$, $p = .261$). Assim, embora exista uma associação moderada entre a percepção de apoio organizacional e o prazer no trabalho, os dados não permitem concluir que essa relação seja significativa nesta amostra.

Tabela 2.8.

Resumo da regressão linear simples entre Cultura de Apoio e Prazer no Trabalho (WORKEnjoy) (N = 20)

| Variável preditora | B | SE B | β | t | p | R ² | F(1,18) | p (ANOVA) |
|--------------------|-------|-------|---------|-------|------|----------------|---------|-----------|
| Cultura de Apoio | 0.311 | 0.268 | 0.264 | 1.161 | .261 | .070 | 1.35 | .261 |

Nota: VD = Prazer no Trabalho (WORKEnjoy). SE B = Erro padrão. R² ajustado = .018. $\alpha = .05$.

Com carácter exploratório, foi realizada uma regressão linear simples para avaliar se níveis mais elevados de exigências laborais predizem maior envolvimento com o trabalho (WORKEnvolvimento) (Tabela 2.9.). O modelo foi estatisticamente significativo, $F(1, 18) = 9.57$, $p = .006$, explicando 34.7% da variância da variável dependente ($R^2 = .347$;

R^2 ajustado = .311). O coeficiente de regressão não padronizado foi $B = 0.558$ ($\beta = 0.589$), com significância estatística ($t = 3.093$, $p = .006$), indicando que trabalhadores que percebem mais exigências laborais tendem a apresentar níveis mais elevados de envolvimento com o trabalho.

Tabela 2.9.

Resumo da regressão linear simples entre Exigências Laborais e Envolvimento com o Trabalho (WORKEnvolvimento) (N = 20)

| Variável preditora | B | SE B | β | t | p | R^2 | F(1,18) | p (ANOVA) |
|---------------------|-------|-------|---------|-------|------|-------|---------|-----------|
| Exigências Laborais | 0.558 | 0.180 | 0.589 | 3.093 | .006 | .347 | 9.57 | .006 |

Nota: VD = Envolvimento com o Trabalho (WORKEnvolvimento). SE B = Erro padrão. R^2 ajustado = .311. $\alpha = .05$.

4. Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo explorar a relação entre as percepções da cultura organizacional, os fatores psicossociais do trabalho e o fenômeno do *workaholism* no contexto de uma empresa de proteção radiológica. De acordo com os objetivos formulados, os resultados obtidos oferecem contributos relevantes para a compreensão das dinâmicas organizacionais e dos comportamentos laborais nesta organização, ainda que condicionados pela natureza exploratória e pela reduzida dimensão amostral.

Relativamente à cultura organizacional (PI1), verificou-se que os trabalhadores atribuíram as médias mais elevadas às dimensões de Cultura de Regras e Cultura de Apoio. Este resultado parece refletir uma percepção organizacional orientada simultaneamente para a estabilidade e para o suporte interpessoal, em consonância com a tipologia de culturas hierárquicas e de clã proposta no Competing Values Framework (Cameron & Quinn, 2006). A valorização da dimensão "Regras" poderá estar relacionada com a especificidade do setor — proteção radiológica — onde o cumprimento rigoroso de normas e procedimentos é uma exigência legal e operacional. Por sua vez, a valorização da dimensão "Apoio" sugere a presença de um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sentem apoiados na resolução de problemas e na cooperação diária, o que está alinhado com os princípios de uma cultura de clã, centrada nas relações e no desenvolvimento humano.

Quanto ao perfil de *workaholism* (PI2), os participantes apresentaram níveis moderados em todas as dimensões da WorkBAT, com ligeira predominância do prazer no trabalho, seguido do envolvimento e da compulsão. Este padrão é congruente com estudos prévios que apontam para a coexistência de aspetos positivos e negativos nos perfis *workaholic* (Clark et al., 2020). A maior variabilidade na dimensão da Compulsão para Trabalhar (WORKDrive) poderá indicar diferentes níveis de pressão interna ou percepção de obrigação moral entre os colaboradores, conforme observado em investigações anteriores (Schaufeli et al., 2008).

No que respeita às associações entre cultura organizacional e *workaholism* (PI3), os resultados revelaram correlações internas muito fortes entre as várias dimensões culturais, sugerindo que os diferentes perfis culturais não são mutuamente exclusivos nesta organização, podendo coexistir e reforçar-se mutuamente. No entanto, verificou-se uma fraca relação entre a maioria das dimensões culturais e os indicadores de *workaholism*, com exceção de uma correlação positiva significativa entre a Cultura de Apoio e o Prazer no Trabalho (WORKEnjoy). Este resultado pode ser interpretado à luz da literatura que associa culturas organizacionais mais humanas e colaborativas a níveis mais elevados de motivação intrínseca e de bem-estar laboral (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2011). Contrariamente ao esperado, a Cultura de Regras não apresentou uma associação significativa com a Compulsão para Trabalhar, não se confirmando a H1. Tal poderá dever-se ao facto de os trabalhadores diferenciarem entre uma estrutura normativa clara e uma pressão interna desadaptativa para trabalhar excessivamente, não havendo sobreposição direta entre ambas.

A hipótese H2, que postulava uma relação negativa entre Cultura de Apoio e compulsão para trabalhar, também não foi confirmada. Pelo contrário, foi observada uma associação positiva (ainda que não significativa), o que poderá ser explicado por dinâmicas organizacionais específicas, onde um ambiente de suporte pode, paradoxalmente, promover maior envolvimento e até sobreinvestimento no trabalho, especialmente em contextos marcados por compromisso forte com a missão organizacional ou sentido de responsabilidade coletiva.

A análise dos fatores psicossociais (PI4) revelou resultados particularmente interessantes. Em primeiro lugar, destacam-se os níveis elevados de percepção de suporte nas Relações com a Liderança e no Interface Trabalho-Família, bem como a correlação entre estas variáveis e dimensões da cultura organizacional (notadamente Apoio e Regras). Estes dados apontam para uma cultura organizacional percebida como

estruturada e relacionalmente estável, o que poderá funcionar como fator de proteção. No entanto, observou-se uma média baixa na percepção de Saúde e Bem-Estar, com correlação negativa com a variável Personalidade (autoeficácia), sugerindo que colaboradores com menores níveis de autoeficácia poderão experimentar mais sintomas de fadiga ou mal-estar, em linha com estudos de Bandura (1997) e Lazarus e Folkman (1984).

No que diz respeito à H3, que antecipava uma relação positiva entre exigências laborais e Compulsão para Trabalhar, os resultados das análises de correlação e regressão não sustentaram essa hipótese. Apesar da correlação entre Exigências Laborais e Envolvimento no Trabalho (WORKEnvolvimento) ter sido estatisticamente significativa, não se confirmou a predição direta sobre a compulsão. Este resultado sugere que os trabalhadores poderão envolver-se mais no trabalho em resposta a maiores exigências, mas não necessariamente de forma compulsiva. Isto é consistente com distinções teóricas entre envolvimento adaptativo e *workaholism* disfuncional (Snir & Harpaz, 2012).

Adicionalmente, o estudo revelou correlações entre a Organização do Trabalho e as dimensões motivacionais do *workaholism* (WORKDrive e Prazer no Trabalho), sugerindo que uma maior autonomia e clareza de tarefas pode contribuir para uma experiência laboral mais satisfatória e empenhada, o que corrobora os pressupostos do modelo da autodeterminação (Ryan & Deci, 2000).

Por fim, importa destacar que, apesar da reduzida dimensão amostral e do carácter exploratório do estudo, os resultados obtidos oferecem pistas valiosas para a compreensão da relação entre cultura organizacional, fatores psicossociais e padrões de comportamento laboral. A ausência de relações significativas entre algumas variáveis pode dever-se à falta de poder estatístico, mas também pode indicar que, neste contexto organizacional, os fatores culturais e psicossociais operam de forma mais complexa e interdependente do que sugerido pelas hipóteses testadas. Estes achados reforçam a necessidade de abordagens integradas, sensíveis ao contexto e às práticas organizacionais específicas.

4.1.Limitações do Estudo e Sugestões para Investigações Futuras

O presente estudo, embora relevante para a compreensão das dinâmicas entre cultura organizacional, fatores psicossociais do trabalho e *workaholism*, apresenta um conjunto de limitações que importa reconhecer, não apenas como exercício de leitura crítica dos resultados, mas também como ponto de partida para investigações futuras mais robustas.

A principal limitação reside na reduzida dimensão da amostra ($n = 20$), que compromete a generalização dos resultados e limita o poder estatístico das análises inferenciais. Esta limitação é particularmente relevante para a deteção de efeitos de pequena ou média magnitude, podendo justificar a ausência de associações estatisticamente significativas em algumas variáveis analisadas. Para além disso, os dados foram recolhidos numa única organização, pertencente ao setor altamente especializado da proteção radiológica, o que reforça o carácter contextualizado dos achados e limita a sua aplicabilidade a outros setores ou contextos organizacionais.

Outra limitação relevante refere-se à consistência interna insatisfatória de algumas subescalas. Em particular, a dimensão Envolvimento com o Trabalho da WorkBat apresentou um valor de alfa de *Cronbach* de .48, claramente abaixo do limiar mínimo de aceitabilidade. Esta fragilidade pode decorrer da heterogeneidade dos itens que compõem a subescala, da reduzida variabilidade de respostas ou da instabilidade das estimativas estatísticas decorrente do tamanho da amostra. Também no COPSOQ II (versão curta), apesar da sua robustez conceptual e validade empírica reconhecida (Silva et al., 2014; Rosário et al., 2017), algumas dimensões revelaram limitações. Destaca-se, por exemplo, o baixo valor de fiabilidade da subescala Interface Trabalho-Indivíduo ($\alpha = .491$), possivelmente relacionado com a diversidade conceptual dos itens (e.g., conflito trabalho-família, insegurança laboral, satisfação no trabalho), comprometendo a coerência interna da dimensão. Para além disso, a variância nula na dimensão de Comportamentos Ofensivos inviabilizou a análise, podendo refletir uma perceção homogeneamente positiva (ou uma subnotificação) por parte dos participantes. Por sua vez, a dimensão de Personalidade, constituída por um único item, não permite o cálculo de consistência interna, sendo limitada na sua capacidade de avaliação psicométrica.

Relativamente à metodologia adotada, o estudo apresenta um delineamento transversal e não experimental, o que impossibilita o estabelecimento de relações causais entre as variáveis. As associações encontradas devem, por conseguinte, ser interpretadas com cautela, na medida em que não permitem inferir a direção dos efeitos nem explorar mecanismos mediadores. Estudos futuros beneficiariam da utilização de delineamentos longitudinais, capazes de acompanhar a evolução das perceções e comportamentos ao longo do tempo, permitindo um maior esclarecimento dos mecanismos causais subjacentes às relações entre cultura organizacional, riscos psicossociais e padrões de *workaholism*.

Importa ainda referir que a opção por uma abordagem exclusivamente quantitativa, embora adequada aos objetivos iniciais, pode ter limitado a compreensão em profundidade dos significados subjetivos que os colaboradores atribuem às práticas culturais e à sua experiência laboral. A integração de métodos qualitativos, como entrevistas semiestruturadas ou grupos focais, poderá permitir captar nuances interpretativas e enriquecer a análise dos fenómenos em estudo.

Com vista ao aprofundamento teórico e à diversificação das abordagens, recomenda-se que futuras investigações explorem o papel moderador de variáveis contextuais (e.g., tipo de liderança, características do setor, tipo de contrato, fase da carreira profissional) e individuais (e.g., traços de personalidade, motivação, valores pessoais) nas relações entre cultura organizacional, stress e *workaholism*. A análise comparativa entre organizações com diferentes perfis culturais, bem como entre setores de atividade com exigências distintas, poderá contribuir para uma compreensão mais abrangente e ecologicamente válida das dinâmicas analisadas.

Em suma, apesar das limitações assinaladas, os resultados deste estudo oferecem pistas relevantes para o aprofundamento teórico e prático das relações entre cultura organizacional, fatores psicossociais e comportamentos aditivos relacionados com o trabalho, sublinhando a importância de um olhar integrado e contextualizado na promoção do bem-estar ocupacional.

4.2. Implicações Teóricas e Práticas do Estudo

Este estudo contribui para o aprofundamento teórico da relação entre a cultura organizacional, os fatores psicossociais do trabalho e o *workaholism*, sobretudo num contexto ainda pouco explorado como o da proteção radiológica. Do ponto de vista teórico, os resultados sugerem que as perceções culturais não operam isoladamente na explicação do envolvimento compulsivo com o trabalho, mas que interagem com fatores psicossociais do contexto laboral — como as exigências laborais e a relação com a liderança — podendo moderar ou potenciar comportamentos *workaholic*. Esta constatação reforça abordagens integradas na compreensão do fenómeno, que considerem simultaneamente fatores organizacionais, contextuais e individuais.

A ausência de associações robustas entre determinadas dimensões culturais (ex. cultura de regras) e o *workaholism*, contrariamente ao que seria antecipado na literatura, pode refletir a influência de variáveis contextuais específicas ou a complexidade das

relações em causa. Assim, teoricamente, este estudo aponta para a necessidade de repensar modelos explicativos demasiado lineares e encoraja futuras investigações a adotar abordagens mais sistémicas e contextualmente sensíveis.

No plano prático, os resultados oferecem orientações úteis para a organização analisada — e, por extensão, para outras com características semelhantes — no sentido da promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis. A evidência de níveis moderados de envolvimento e prazer no trabalho, aliados à existência de exigências laborais percecionadas como elevadas, sugere a importância de promover estratégias de equilíbrio entre envolvimento e recuperação, de forma a prevenir riscos associados ao *workaholism*.

A identificação de uma possível associação entre perceção de apoio organizacional e menor Compulsão para Trabalhar (WORKDrive) destaca a relevância de fortalecer práticas culturais de suporte, como a valorização do bem-estar, a autonomia e o reconhecimento. Do mesmo modo, a perceção de relações sociais positivas com a liderança mostrou-se relevante, sugerindo que práticas de liderança mais próximas e empáticas podem funcionar como fator protetor face ao trabalho compulsivo.

Adicionalmente, os resultados evidenciam a necessidade de monitorizar de forma regular os riscos psicossociais, não apenas enquanto fatores de stresse, mas também como potenciais preditores de padrões de funcionamento laboral disfuncional. A promoção de uma cultura organizacional equilibrada, que valorize simultaneamente a inovação, os objetivos e o apoio, pode constituir uma estratégia eficaz na prevenção de comportamentos de sobreinvestimento laboral.

Por fim, os resultados obtidos sustentam a necessidade de desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas que reconheçam e intervenham sobre as condições que favorecem ou inibem o *workaholism*, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e eticamente sustentáveis.

4.3. Estratégias de Intervenção Organizacional e Sugestões de Implementação

Os resultados deste estudo, ao evidenciarem níveis relevantes de *workaholism* (nomeadamente na dimensão de Compulsão para Trabalhar), a perceção de exigências laborais elevadas e a valorização de uma cultura organizacional de apoio, apontam para a necessidade de desenvolver estratégias organizacionais preventivas e promotoras de bem-estar. Estas estratégias encontram suporte em diversas abordagens teóricas e

empíricas previamente discutidas, nomeadamente no *Competing Values Framework* (Cameron & Quinn, 2006), na literatura sobre riscos psicossociais (Kristensen & Borg, 2000; Silva et al., 2014), e nas conceções contemporâneas do *workaholism* (Spence & Robbins, 1992; Santos et al., 2018).

⇒ **Promoção de uma Cultura de Apoio e Colaboração** - Dado que a cultura de apoio se associa, segundo a literatura, a menores níveis de stresse e comportamentos compulsivos (Cameron & Quinn, 2006; Neves, 2000), importa reforçar práticas que estimulem o suporte mútuo, a empatia e o reconhecimento. A valorização da colaboração interna e da gestão participativa poderá funcionar como um fator protetor face ao *workaholism* e aos seus efeitos (Santos et al., 2018).

Ações recomendadas:

- Promover reuniões de equipa com espaço para partilha de desafios e boas práticas.
- Incentivar o reconhecimento formal e informal dos contributos individuais.
- Envolver os trabalhadores na definição de metas e prioridades, reforçando o *empowerment*.

⇒ **Gestão das Exigências Laborais e Prevenção da Sobrecarga** - Conforme previsto por Kristensen et al. (2005) e evidenciado no COPSQ II, a perceção de exigências excessivas pode constituir um risco para o bem-estar e fomentar padrões disfuncionais de investimento no trabalho. A redistribuição equitativa das tarefas, o planeamento adequado da carga de trabalho e a promoção do descanso são essenciais.

Ações recomendadas:

- Rever periodicamente a carga de trabalho por função e por trabalhador.
- Estabelecer pausas obrigatórias e incentivar o direito à desconexão.
- Criar mecanismos de alerta precoce para sobrecarga (ex.: autoavaliações mensais).

⇒ **Formação e sensibilização para o *Workaholism*** - A formação contínua dos colaboradores sobre os riscos do *workaholism* e as estratégias de *coping* eficazes pode aumentar a consciência organizacional e reduzir comportamentos de risco (Spence & Robbins, 1992; Andreassen et al., 2010).

Ações recomendadas:

- Implementar sessões informativas sobre equilíbrio trabalho-vida.

- Integrar conteúdos sobre regulação emocional, gestão de tempo e autoeficácia.
- Desenvolver materiais educativos internos (newsletters, vídeos curtos, etc.).

⇒ **Promoção da Saúde e Bem-Estar no Trabalho** - Tendo em conta os indicadores do domínio *Saúde e Bem-Estar* da escala COPSOQ II (Silva et al., 2014), a promoção ativa da saúde mental e física dos trabalhadores deve ser uma prioridade estratégica.

Ações recomendadas:

- Criar parcerias com serviços de saúde ocupacional e apoio psicológico.
- Estimular iniciativas de bem-estar (atividade física, *mindfulness*, ergonomia).
- Garantir canais de escuta ativa (por exemplo, “caixa de sugestões” ou reuniões de clima).

⇒ **Monitorização contínua dos Fatores Psicossociais** - Tal como proposto por Rosário et al. (2017), a monitorização periódica dos riscos psicossociais e da cultura organizacional permite ajustar as estratégias à realidade da organização.

Ações recomendadas:

- Reaplicar o COPSOQ II e o FOCUS anualmente, de forma confidencial.
- Apresentar os resultados às equipas e envolver os trabalhadores na construção de soluções.
- Integrar os indicadores de riscos psicossociais na política de SST da organização.

Estas estratégias devem ser implementadas de forma faseada, com o envolvimento da liderança e dos trabalhadores, promovendo uma cultura organizacional mais saudável, inclusiva e sustentável. Além disso, a aplicação prática dos resultados de investigação reforça o valor das abordagens integradas entre psicologia organizacional e segurança e saúde no trabalho, num alinhamento com as tendências mais atuais da literatura (Cameron & Quinn, 2006; Santos et al., 2018; Silva et al., 2014).

III. CONCLUSÃO

Este estudo procurou compreender de que forma a cultura organizacional e os fatores psicossociais do trabalho se relacionam com o *workaholism*, num contexto organizacional específico. Embora com carácter exploratório e reconhecendo os limites metodológicos associados, os resultados obtidos revelam pistas relevantes sobre o impacto que o ambiente organizacional pode exercer nos comportamentos de envolvimento excessivo e compulsivo com o trabalho.

A análise das perceções dos trabalhadores permitiu identificar tendências que sugerem que determinadas culturas organizacionais e exigências laborais poderão potenciar perfis de *workaholism*, reforçando a importância de se promoverem contextos de trabalho equilibrados, justos e humanos. Simultaneamente, observou-se que a ausência de algumas associações esperadas pode refletir a influência de fatores contextuais, individuais ou mesmo culturais que merecem ser mais aprofundados em futuras investigações.

Apesar das limitações, o presente estudo contribui para uma reflexão crítica sobre os equilíbrios entre desempenho, envolvimento e bem-estar no trabalho, sublinhando a necessidade de abordagens integradas que tenham em conta as dinâmicas organizacionais e os fatores psicossociais. Os dados obtidos podem servir de base para intervenções orientadas à promoção da saúde ocupacional e à prevenção de fenómenos disfuncionais associados ao excesso de trabalho.

Em suma, reforça-se a importância de promover ambientes organizacionais que equilibrem exigência e suporte, bem como de sensibilizar os decisores para o papel que a cultura organizacional desempenha no bem-estar psicológico dos trabalhadores. Estudos futuros poderão alargar este campo de análise, com abordagens mais robustas e diversificadas, contribuindo para uma compreensão mais abrangente e aplicável destes fenómenos no panorama atual do trabalho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aarthi, K. (2024). A Study of the Impact of Always-on Culture on Employee Health and Well-being at Magna Automotive India Pvt Ltd. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(6), 1–4. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i06.34504>
- Afota, M.-C., Robert, V., & Vandenberghe, C. (2025). Workaholism, work engagement, and affective commitment: relationships to self-concept levels and work outcomes. *Frontiers in Psychology*, 15(0), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1434482>
- Akutsu, S., Katsumura, F., & Yamamoto, S. (2022). The Antecedents and Consequences of Workaholism: Findings From the Modern Japanese Labor Market. *Frontiers in Psychology*, 13(0), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.812821>
- Albino, C., Vidal, J. C. A., & Pescada, S. S. P. (2022). A importância da cultura organizacional na gestão da satisfação dos trabalhadores de três serviços de saúde públicos. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.31211/rpics.2022.8.1.229>
- Al-Mado, A., & Elewe, H. (2019). Effect of Workaholic in Job Performance: Field Research. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 9(4), 347–353. <https://www.ijrssh.com/admin/upload/35%20Dr%20Alaa%20Abdulkareem.pdf>
- An, Y., Sun, X., Wang, K., Shi, H., Liu, Z., Zhu, Y., & Luo, F. (2021). Core self-evaluations associated with workaholism: the mediating role of perceived job demands. *Personnel Review*, 50(1), 303–318. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0263>
- Assembleia da República. (2009). Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Diário da República, 1.ª série, n.º 176. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-56365341>
- Assembleia da República. (2014). Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro. Diário da República, 1.ª série, n.º 19. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-56371882>
- Assembleia da República. (2018). Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro. Diário da República, 1.ª série, n.º 233. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3038&tabela=leis&so_miolo=
- Atroszko, P. A., & Atroszko, B. (2020). The Costs of Work-Addicted Managers in Organizations: Towards Integrating Clinical and Organizational Frameworks. *Amfiteatru Economic*, 22(S14), 1265–1282. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1265>
- Aziz, S., & Covington, C. (2024). Beyond the 9-to-5 grind: workaholism and its potential influence on human health and disease. *Frontiers in Psychology*, 15(0), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1345378>
- Baç, N., & Ekmekçi, I. (2021). Psychosocial risk assessment using COPSOQ II questionnaire - A case study with maintenance workers in a metal plant in Istanbul Turkey. *Heliyon*, 7(4), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06777>
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2018). The Individual “Costs” of Workaholism: An Analysis Based on Multisource and Prospective Data. *Journal of Management*, 44(7), 2961–2986. <https://doi.org/10.1177/0149206316658348>

- Barber, L. K., Leslie, S., & Samaniego, A. (2024). Workplace Telepressure and Work Rumination: Evidence of Incremental Validity Beyond Workaholism. *Occupational Health Science*, 8(3), 661–677. <https://doi.org/10.1007/s41542-024-00187-x>
- Barbosa, N. S., Lira, J. A. C., Ribeiro, A. A. de A., Rocha, E. P. da, Galdino, M. J. Q., & Fernandes, M. A. (2024). Fatores associados ao workaholism na saúde mental de enfermeiros: revisão integrativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 32(0), 1–13. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7046.4219>
- Barreto, M. F. C., Galdino, M. J. Q., Fernandes, F. G., Martins, J. T., Marziale, M. H. P., & Haddad, M. do C. F. L. (2022). Workaholism e burnout entre docentes de pós-graduação stricto sensu. *Revista de Saúde Pública*, 56(48), 1–12. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2022056003883>
- Belal, S. G.. (2024). Understanding Workaholism: Causes, Effects and Solutions. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 2(10), 1373–1388. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v2i10.10965>
- Bogetić, S. (2023). The impact of mental health and psychosocial risks on a safe and healthy workplace. In *Proceedings of the XIII International Symposium Engineering Management and Competitiveness (EMC 2023), 16–17 June, Zrenjanin, Serbia (pp. 107–111)*. Belgrade: Belgrade Business and Arts Academy of Applied Studies.
- Boot, C. R., LaMontagne, A. D., & Madsen, I. E. (2024). Fifty years of research on psychosocial working conditions and health: From promise to practice. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(6), 395–405. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4180>
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: the role of organizational values. *Personnel Review*, 30(6), 637–645. <https://doi.org/10.1108/EUM000000005977>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Addison-Wesley.
- Cassini, J. (2015). Perceptions of psychosocial risk at work: An experience with non-professional employees at UNLP. *Orientación y Sociedad*, 15, 1–10. <https://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v15/v15a10.pdf>
- Castro Méndez, N., & Suárez Cretton, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), 1–14. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Chirico, F., Giorgi, G., & Magnavita, N. (2023). Addressing all the psychosocial risk factors in the workplace requires a comprehensive and interdisciplinary strategy and specific tools. *Journal of Health and Social Sciences*, 8(3), 170–174. https://journalhss.com/wp-content/uploads/Chirico-et-al-September_2023_170-174.pdf
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1281–1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>

- Conselho da União Europeia. (2013). Diretiva 2013/59/Euratom, de 5 de dezembro de 2013. Jornal Oficial da União Europeia, L 13.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (2011). Organizational Culture Inventory® (OCI). Human Synergistics International.
- Cossin, T., Thaon, I., & Lalanne, L. (2021). Workaholism Prevention in Occupational Medicine: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137109>
- Cruz-Escribano, C. (2025). Prevention of psychosocial risks: Strategies for a healthy work environment. *European Journal of Occupational Health Nursing*, 4(1), 9–28. <https://doi.org/10.70324/ejohn.v4i1.47>
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. Addison-Wesley.
- Denison Consulting. (2019). The Denison Organizational Culture Survey. <https://denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-survey-d48.pdf>
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. Wiley.
- Denison, D. R., & Neale, W. S. (1996). Denison Organizational Culture Survey. Ann Arbor, MI: Denison Consulting.
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science*, 157(105948), 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>
- Dextras-Gauthier, J., & Marchand, A. (2018). Does organizational culture play a role in the development of psychological distress? *The International Journal of Human Resource Management*, 29(12), 1920–1949. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1216874>
- di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2018). Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's Journal of Psychology*, 14(4), 863–879. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i4.1626>
- di Tecco, C., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2023). Psychosocial Risks in the Changing World of Work: Moving from the Risk Assessment Culture to the Management of Opportunities. *La Medicina Del Lavoro*, 114(2), 1–7. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2.14362>
- Dias, M., Ricardo Lafraia, J., Teles, A., Schmitz, T., Fernandes de Araujo, C. R., Dias Pereira, L. J., Moura Quintão, H. C., & Muniz Sobrinho, J. da S. (2025). The evolution of the organizational culture: A systematic literature review. *GPH-International Journal of Applied Science*, 8(03), 1–15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15069294>
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, & Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2021). Estudo de avaliação dos riscos psicossociais na Administração Pública. DGAEP. https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/Relatorio_Global_Avaliacao_de_Riscos_Psicossociais%20-%20NOV2021.pdf
- Direção-Geral da Saúde & Programa Nacional de Saúde Ocupacional. (2023). Documento de consenso de peritos no âmbito da avaliação do risco psicossocial em contexto laboral (Guia

- Técnico n.º 3). Ministério da Saúde. Recuperado de <https://www.backoffice.dgs.pt/upload/DGSv9/ficheiros/i030186.pdf>
- Dóra, K., Péter, R., Péter, S., & Andrea, C. (2019). The Effect of Organizational Culture on Employee Well-Being: Work-Related Stress, Employee Identification, Turnover Intention. *Journal of International Cooperation and Development*, 2(2), 19–35. <https://www.richtmann.org/journal/index.php/jicd/article/view/10692>
 - Dospinescu, O., & Dospinescu, N. (2020). *Workaholism in IT: An Analysis of the Influence Factors*. *Administrative Sciences*, 10(4), 1–12. <https://doi.org/10.3390/admsci10040096>
 - Encarnação, T. (2022). O papel moderador do género na relação entre o workaholism e o conflito trabalho-família/família-trabalho e as suas implicações ao nível do bem-estar [Dissertação de mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações, Universidade do Algarve]. <https://sapientia.ualg.pt/entities/publication/9312a013-7f34-43f5-965a-088446b01c18>
 - European Agency for Safety and Health at Work. (2014). Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks: A literature review. Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8328fa1-519b-4f29-aa7b-fd80cffe18cb>
 - European Agency for Safety and Health at Work. (2022, 26 de setembro). Psychosocial risks and workers' health. OSHwiki. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-workers-health>
 - European Agency for Safety and Health at Work. (2022, September 26). Psychosocial risks and workers' health. OSHwiki. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-workers-health>
 - European Agency for Safety and Health at Work. (2024). First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024). EU-OSHA. https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/ESENER-first-findings-2024_EN.pdf
 - European Commission: Directorate-General for Energy, Guidelines on radiation protection education and training of medical professionals in the European Union, Publications Office, 2014, <https://data.europa.eu/doi/10.2833/19786>
 - Evangelista, J. L. A., Urdy, V. G. M., Gil, W. S., & Purizaga, J. L. N. (2021). Psychosocial risks in the work environment. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 25(110), 172–180. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i110.489>
 - Faria, J., Veiga, P., & Ribeiro, J. (2020). Riscos Psicossociais, Saúde e Bem-estar: análise de uma empresa de Cablagem em Portugal. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 9(0), 39–52. <https://doi.org/10.31252/RPSO.30.05.2020>
 - Farias, P., Santos, C., Pinho, R., Pereira, M., Teixeira, I., & Ferreira, M. (2023). Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional. *Revista De Investigação & Inovação Em Saúde*, 6(1), 125–137. <https://doi.org/10.37914/riis.v6i1.212>
 - Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50(0), 1–14. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>

- Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A Structural and Discriminant Analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, 62(3), 517–526. <https://doi.org/10.1177/00164402062003008>
- Forastieri, V. (2016). Prevention of psychosocial risks and work-related stress. *International Journal of Labour Research*, 8(1–2), 11–32. International Labour Office. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_551796.pdf
- Gaspar, T., Gomez-Baya, D., Guedes, F. B., & Correia, M. F. (2023). Health Management: Evaluating the Relationship between Organizational Factors, Psychosocial Risks at Work, Performance Management, and Hospital Outcomes. *Healthcare*, 11(20), 1–21. <https://doi.org/10.3390/healthcare11202744>
- George, D., & Mallery, P. (2021). IBM SPSS Statistics 27 Step by Step: A Simple Guide and Reference (17.^a ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003205333>
- Geremias, R. L. (2025). Relating Workaholism to Job Stress: Serial Mediating Role of Job Satisfaction and Psychological Capital of Nurses in Angola. *Nursing Reports*, 15(2), 1–15. <https://doi.org/10.3390/nursrep15020043>
- Ghaleb, B. D. S. (2024). The importance of organizational culture for business success. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi Teknologi*, 2(03), 727–735. <https://doi.org/10.59653/jimat.v2i03.1098>
- Grilo, C. V. M. (2019). Identificação e avaliação dos riscos psicossociais numa unidade industrial produtora de antibióticos [Dissertação de mestrado em Engenharia Química, Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa]. <https://fenix.tecnico.ulisboa.pt/cursos/meq/dissertacao/565303595502365>
- Hamsyah, F., Shimazu, A., & Hakanen, J. J. (2024). How work engagement and workaholism relate to individuals' and their intimate partners' mental well-being: a test of the spillover-crossover model among Indonesian dual-earner couples. *Industrial Health*, 62(6), 2024–0094. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2024-0094>
- Harrison, R., & Stokes, H. (1992). Diagnosing organizational culture. Pfeiffer and Company.
- Harvard Business Review. (2024). The leader's guide to corporate culture. Harvard Business Publishing. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=53726>
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of occupational health psychology*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The Dynamics of Organizational Identity. *Human Relations*, 55(8), 989–1018. <https://doi.org/10.1177/0018726702055008181>
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). West Publishing Company.

- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hu, L. (2018) A Review of Workaholism and Prospects. *Open Journal of Social Sciences*, 6, 318-334. <https://doi.org/10.4236/jss.2018.611024>
- Hynes, J., & Koç, H. (2024). Employee Cognitive Workaholism and Emotional Exhaustion in a Digital Workplace: What Is the Role of Organisations? *Humanistic Management Journal*, 9(1), 95–114. <https://doi.org/10.1007/s41463-023-00164-6>
- International Atomic Energy Agency. (2016). Leadership and management for safety: General safety requirements part 2 (No. GSR Part 2). IAEA. <https://www.iaea.org/publications/11075/leadership-and-management-for-safety>
- International Commission on Radiological Protection. (2011). Statement on Tissue Reactions. *ICRP Ref 4825-3093-1464*. <https://www.icrp.org/docs/2011%20Seoul.pdf>
- Jackson, S. S., Fung, M.-C., Moore, M.-A. C., & Jackson, C. J. (2016). Personality and Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 95, 114–120. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.020>
- Jaques, E. (1951). *The changing culture of a factory*. Tavistock Publications.
- Jung, H.-S., Jung, Y.-S., & Yoon, H.-H. (2023). The Effects of Workaholism on Employee Burnout and Turnover Intent at Deluxe Hotels during the COVID-19 Pandemic: *Evidence across Generations*. *Sustainability*, 15(6), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su15065227>
- Kelly, C. M., Rofcanin, Y., las Heras, M., Ogbonnaya, C., Marescaux, E., & Bosch, M. J. (2020). Seeking an “i-deal” balance: Schedule-flexibility i-deals as mediating mechanisms between supervisor emotional support and employee work and home performance. *Journal of Vocational Behavior*, 118(103369), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103369>
- Kenyhercz, V., Mervó, B., Lehel, N., Demetrovics, Z., & Kun, B. (2024). Work addiction and social functioning: A systematic review and five meta-analyses. *PLOS ONE*, 19(6), 1–24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303563>
- Khalidi, S., Sheikhzakariaie, N., Olyae, N., Moridi, G., Nasab, G., Khosravi, F., & Gharibi, F. (2016). Relationship between workaholism and personality factors among nurses: a questionnaire-based cross-sectional study. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Sciences*, 9(4), 3129–3135. [https://www.jchps.com/issues/Volume%209_Issue%204/jchps%209\(4\)%20272%200220716%203129-3135.pdf](https://www.jchps.com/issues/Volume%209_Issue%204/jchps%209(4)%20272%200220716%203129-3135.pdf)
- Klajkó, D., Restás, P., Szabó, Z. P., & Czibor, A. (2019). The effect of organizational culture on employee well-being: Work-related stress, employee identification, turnover intention. *Journal of International Cooperation and Development*, 2(2), 19–35.
- Koseoglu Ornek, O., & Kolac, N. (2021). Quality of Life in Employee with Workaholism. In *Occupational Wellbeing*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.95353>
- Krumov, K. D., Larsen, K. S., Liu, J., Schneider, J. F., Kimmelmeier, M., Krumova, A. K., Widodo, E., Gungov, A. L., Juhasz, M., Garvanova, M. Z., Kumar, S., Repaczki, R., & Paul, M. (2022). Workaholism across European and Asian cultures during the COVID-19 pandemic. *PsyCh Journal*, 11(1), 85–96. <https://doi.org/10.1002/pchj.501>

- Kun, B., Takacs, Z. K., Richman, M. J., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Z. (2021). Work addiction and personality: A meta-analytic study. *Journal of Behavioral Addictions*, 9(4), 945–966. <https://doi.org/10.1556/2006.2020.00097>
- Lázaro, E. (2022). Avaliação dos riscos psicossociais em instituições particulares de solidariedade social (IPSS) da Região do Algarve [Dissertação de mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho, Universidade do Algarve]. <https://sapientia.ualg.pt/entities/publication/2a4442f7-3526-418e-ba03-28cb720bd93a>
- Lee, J. M., & Choi, H. G. (2019). Influence of organizational culture supporting work-life balance on well-being and depression mediated by work-life balance. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 32(1), 1–27. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v32i1.1-27>
- Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>
- Lopes, S. C. (2020). Job Demands e Workaholism: efeitos no conflito trabalho-família e no bem-estar – o caso do setor hoteleiro - Dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Algarve - https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/15217/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_SaraLopes%20final.pdf
- Loscalzo, Y., Tziner, A., & Shkoler, O. (2023). Heavy Work Investment, Workaholism, Servant Leadership, and Organizational Outcomes: A Study among Italian Workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(2), 55–64. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a7>
- Lousã, E. P., & Gomes, A. D. (2017). Avaliação da cultura organizacional: Adaptação e validação da versão portuguesa do Denison Organizational Culture Survey. *Psychologica*, 59(2), 101–119. https://doi.org/10.14195/1647-8606_59-2_6
- Luo, M., Cai, Y., & Zhang, M. (2024). A Review of Research on the Influence of Organizational Culture on Employee Innovation Behavior. *SHS Web of Conferences*, 181(0), 1–7. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202418101034>
- Makhdoom, I. F., Malik, N. I., Atta, M., Malik, N., Qureshi, M. G., Shahid, M., & Tang, K. (2022). When workaholism is negatively associated with burnout: A moderated mediation. *Frontiers in Public Health*, 10(0), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.968837>
- Marta, A. S. (2018). O workaholism e o sentimento de culpa: o efeito da centralidade e do envolvimento trabalho-família [Dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Algarve]. <http://hdl.handle.net/10400.1/12604>
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2020). Same Involvement, Different Reasons: How Personality Factors and Organizations Contribute to Heavy Work Investment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228550>
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227–254. <https://doi.org/10.1037/a0035700>

- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509–519. <https://doi.org/10.1108/09534810410554515>
- Melo, A.C. (2020). Workaholism e burnout : quando devemos procurar um quadro subjacente de workaholism? [Dissertação de mestrado em integrado em Medicina, Faculdade de Medicina, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/46494>
- Menghini, L., & Balducci, C. (2024). The daily costs of workaholism: A within-individual investigation on blood pressure, emotional exhaustion, and sleep disturbances. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(4), 201–219. <https://doi.org/10.1037/ocp0000383>
- Midje, H. H., Nafstad, I. T., Syse, J., & Torp, S. (2014). Workaholism and mental health problems among municipal middle managers in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(10), 1042–1051. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/4850122>
- Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2021). A Systematic Review of the Factors Determining Workaholism: The Role of an Organisation. *Management of Organizations: Systematic Research*, 85(1), 33–46. <https://doi.org/10.1515/mosr-2021-0003>
- Neves, J.G. (2000). Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos. Lisboa: Editora RH
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Oates, W. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. World Publishing Co.
- Opuala-Charles, S., & Udoh, E. F. (2023). Tough-Guy Macho Culture and Business Performance in Nigeria. *DiamondBridge Economics and Business Journal*, 3(3), 1–17. <https://doi.org/10.60089/dbebj.2023.3.3.6>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2023). Prosperidade e sustentabilidade das organizações: Relatório do custo do stresse e dos problemas de saúde psicológica no trabalho, em Portugal. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_relatorio_prosperidadeesustentabilidadeedasorganizacoes2023.pdf
- Organizational Culture White Paper. (2009). 04.09 Organizational Culture *White Paper*, 1–6. https://www.hermanmiller.com/content/dam/hermanmiller/documents/research_topics/white_papers/wp_Organizational_Culture.pdf
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570–581. <https://doi.org/10.2307/2392363>
- Piñeros, O., & Marín, C. (2020). Occupational Psychosocial Toxicology in Health Workers of Radiological Units in Bogotá-Colombia (pp. 134–142). https://doi.org/10.1007/978-3-030-20497-6_13

- Pirbaglou, M., Cribbie, R., Irvine, J., Radhu, N., Vora, K., & Ritvo, P. (2013). Perfectionism, Anxiety, and Depressive Distress: Evidence for the Mediating Role of Negative Automatic Thoughts and Anxiety Sensitivity. *Journal of American College Health*, 61(8), 477–483. <https://doi.org/10.1080/07448481.2013.833932>
- Piwowar-Sulej, K. (2020). Organizational culture as a risk factor in projects. In Contemporary organisation and management. *Challenges and trends* (pp. 391–401). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. <https://doi.org/10.18778/8220-333-2.24>
- Razzaghian, M., & Shah, A. (2018). An Assessment of the Predictors and Consequences of Workaholism using Hierarchical Models. *Business & Economic Review*, 10(4), 1–26. <https://doi.org/10.22547/BER/10.4.1>
- Renier, F., Sticca, M. G., & Pérez-Nebra, A. R. (2024). Psychosocial risk factors in the work of basic education and higher education managers. *Psychologica*, 67, 1–21. https://doi.org/10.14195/1647-8606_67_5
- Rezaeian, N., Tang, L., & Hardie, M. (2021). Psychosocial hazards and risks in the construction industry in New South Wales, Australia. In Y. G. Sandanayake, S. Gunatilake, & K. G. A. S. Waidyasekara (Eds.), *Proceedings of the 9th World Construction Symposium* (pp. 483–491). Ceylon Institute of Builders. <https://doi.org/10.31705/WCS.2021.42>
- Ridzuwan, M. A., Nik Mohd Fakhri, N. N. F., & Anak Tenny, J. (2025). Flexible Working Hours: Balancing Opportunities and Challenges in the Modern Workplace. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(1), 586–596. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v15-i1/24230>
- Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P. A., & González-Palacios, Y. (2021). Psychosocial risks and job satisfaction: A meaningful relationship for oncology workers. *Aquichan*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
- Rosário, S., Azevedo, L. F., Fonseca, J. A., Nienhaus, A., Nübling, M., & da Costa, J. T. (2017). The Portuguese long version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) – a validation study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 12(1), 24. <https://doi.org/10.1186/s12995-017-0170-9>
- Roussos, P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences*, 13(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/bs13020104>
- Russo, A., Mansouri, M., Santisi, G., & Zammitti, A. (2024). Psychological flexibility as a resource for preventing compulsive work and promoting well-being: a JD-R framework study. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(12), 18–34. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2024-4834>
- Saik, P., Tsopa, V., Cheberyachko, S., Deryugin, O., Sokurenko, S., Suima, I., & Lozynskyi, V. (2024). Improving the Process of Managing Psychosocial Risks in Organizations. *Risk Management and Healthcare Policy*, 17(0), 2997–3016. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S488263>
- Sakhrekar, S., Samdani, N., Ogale, S., & Parashar, R. (2021). Organizational culture. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 20(1), 6630–6639.

- Santana, L. de L., Sarquis, L. M. M., & Miranda, F. M. D. A. (2020). Psychosocial risks and the health of health workers: reflections on Brazilian labor reform. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(1), 1–6. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0092>
- Santos, J. V., & Sustelo, M. (2009). Cultura organizacional e satisfação profissional: Estudo desenvolvido num hospital privado. *Psico*, 40(4), 467–472.
- Santos, M., Almeida, A., Chagas, D., & Lopes, C. (2024) Workaholism: em que consiste e de que forma modula algumas variáveis associadas à Saúde Ocupacional? *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 17 (0), 1-9. <https://doi.org/10.31252/RPSO.11.05.2024>
- Sarfaraz, M., Sarfaraz, S., Maqsood, A., Ahmed, N., Vohra, F., Abduljabbar, T., & Abduljabbar, A. S. (2022). Assessing the impact of workaholism and work engagement on medical university employee stress and satisfaction levels. *PeerJ*, 10(12565), 1–12. <https://doi.org/10.7717/peerj.12565>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Scheepers, R., Silkens, M., van den Berg, J., & Lombarts, K. (2020). Associations between job demands, job resources and patient-related burnout among physicians: results from a multicentre observational study. *BMJ Open*, 10(9), 1–7. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-038466>
- Schein, E. H. (2009). *The corporate culture survival guide* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4.^a ed.). Jossey-Bass.
- Schulte, P. A., Sauter, S. L., Pandalai, S. P., Tiesman, H. M., Chosewood, L. C., Cunningham, T. R., Wurzelbacher, S. J., Pana-Cryan, R., Swanson, N. G., Chang, C., Nigam, J. A. S., Reissman, D. B., Ray, T. K., & Howard, J. (2024). An urgent call to address work-related psychosocial hazards and improve worker well-being. *American Journal of Industrial Medicine*, 67(6), 499–514. <https://doi.org/10.1002/ajim.23583>
- She, Z., Li, Q., Yang, B., & Yang, B. (2021). The double-edged sword effects of leader workaholism on team performance. *Acta Psychologica Sinica*, 53(9), 1018–1031. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2021.01018>
- Shkoler, O., Rabenu, E., & Tziner, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(3), 193–204. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.002>
- Simões, H. (2021). Psychosocial risks in radiology technicians. *Global Journal of Psychology Research: New Trends and Issues*, 11(1), 40–47. <https://doi.org/10.18844/gjpr.v11i1.4774>

- Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A., & Ghislieri, C. (2020). Workaholism and Technostress During the COVID-19 Emergency: The Crucial Role of the Leaders on Remote Working. *Frontiers in Psychology, 11*(0), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620310>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment, 58*(1), 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*(1), 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Tahir, S., & Aziz, S. (2019). Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 13* (2), 419-435. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/200999/1/4344.pdf>
- Taris, T. W., & de Jonge, J. (2024). Workaholism: Taking Stock and Looking Forward. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*(1), 113–138. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-035514>
- Trasca, O. M. (2024). Workaholism: A Modern Epidemic in Professional Environments. *Ovidius University Annals. Economic Sciences Series, 23*(2), 595–602. <https://doi.org/10.61801/OUAESS.2023.2.72>
- União Europeia. (1989). Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:31989L0391>
- van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 468–482. <https://doi.org/10.1037/a0024392>
- Van Muijen, J. J., Koopman, P., De Witte, K., De Cock, G., Susanj, Z., Lemoine, C., ... & González-Romá, V. (1999). Organizational culture: The Focus Questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(4), 551–568. <https://doi.org/10.1080/135943299398168>
- Vañó, E., González, L., Beneytez, F., & Moreno, F. (1998). Lens injuries induced by occupational exposure in non-optimized interventional radiology laboratories. *The British journal of radiology, 71*(847), 728–733. <https://doi.org/10.1259/bjr.71.847.9771383>
- Wang, X., Yang Jing, & Nagai, Y. (2020). Effects of Job Demands, Job Resources, and Workaholism on Overwork: A Cross-Sectional Survey in China. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-19946/v1>
- Weigelt, O., Seidel, J., Erber, L., Wendsche, J., Varol, Y., Weiher, G., Gierer, P., Sciannimanica, C., Janzen, R., & Syrek, C. (2023). Too Committed to Switch Off—Capturing and Organizing the Full Range of Work-Related Rumination from Detachment to Overcommitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(4), 3573. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043573>

- World Health Organization. (2022). Mental health at work: policy brief. WHO/ILO Joint Estimates. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

ANEXO A - QUESTIONÁRIO DE INVESTIGAÇÃO APLICADO

Questionário

O presente questionário decorre no âmbito do Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho, da Universidade do Algarve e é realizado por mim, Verónica Teixeira e supervisionado pela Profa. Doutora Cátia Sousa.

Antes de decidir participar, é importante que compreenda os objetivos e os procedimentos envolvidos na pesquisa. O estudo visa compreender a influência da Cultura Organizacional nos Riscos Psicossociais.

Solicita-se a sua participação no preenchimento de um questionário, composto por questões em forma de escala e questões sociodemográficas, que demora cerca de 15 minutos a preencher.

A sua participação não tem qualquer tipo de risco. No entanto, a sua contribuição é valiosa e pode fornecer informações para o avanço do conhecimento sobre as percepções associadas à justiça na avaliação do desempenho. Não existem benefícios nem prejuízos diretos para o participante.

Todas as respostas fornecidas serão tratadas com absoluta confidencialidade e anonimato. Os seus dados serão indicados apenas por um número de participante, e todas as informações serão mantidas num ambiente seguro e acessível apenas pelas investigadoras.

A sua participação é voluntária, pelo que tem o direito de interromper ou desistir a qualquer momento, sem qualquer tipo de consequências adversas.

Ao concordar em participar, estará a indicar que leu esta explicação atentamente, teve a oportunidade de colocar questões e que concorda voluntariamente em participar nesta pesquisa.

Obrigada pela sua colaboração.

A responsável pela investigação encontra-se disponível para qualquer esclarecimento acerca do estudo, através do email a8705@ualg.pt

* Required

Declaração de Consentimento Informado

Fui informado(a) sobre os objetivos e condições de participação nesta investigação. Sinto-me esclarecido(a) e aceito participar neste estudo de forma voluntária, **autorizando a utilização dos dados** exclusivamente para fins de investigação nas condições previamente apresentadas.

Declara o seu consentimento? *

Sim

Não

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Por favor indique o seu género:

Masculino

Feminino

Questionário - Parte I

De seguida encontra uma série de questões sobre a organização onde trabalha que devem ser respondidas apenas com uma palavra.

A escolha da palavra depende da opinião que tem acerca da organização como um todo e não somente da direção/departamento onde trabalha.

Por favor, assinale no espaço que se encontra sob a palavra escolhida

Quantas pessoas ...

| | Ninguém | Poucas | Algumas | Muitas | Quase Todas | Todas |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. procuram novas formas de fazer o seu trabalho | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Com que frequência...

| | Nunca | Raramente | Por vezes | Com frequência | Quase sempre | Sempre |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2. recebem instruções precisas relacionadas com o trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. o seu desempenho individual é avaliado? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. esta organização procura novos mercados para os seus serviços? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. se estimulam as críticas construtivas? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. se investe em novos produtos /serviços? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. a avaliação é feita em função do grau em que os objectivos são atingidos? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. as exigências externas pressionam a investigação e o desenvolvimento? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. a Administração estabelece os objectivos a alcançar? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. tem uma ideia clara dos critérios em que o seu desempenho será avaliado? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. existem critérios objectivos para medir o desempenho de cada um? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. a organização utiliza bem a tecnologia para melhorar os seus serviços? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. a organização procura oportunidades no meio exterior? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Nunca | Raramente | Por vezes | Com frequência | Quase sempre | Sempre |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 14. a organização procura novos mercados para novos produtos/serviços? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Questionário - Parte II

Por favor leia as seguintes instruções antes de continuar:

A seguir encontra pequenas descrições que podem ser características da sua instituição.

Em relação a cada uma deverá indicar o grau em que a mesma se aplica à sua organização, assinalando o espaço que se encontra sob a palavra escolhida.

Por favor tome em consideração a opinião que tem da organização **como um todo**. A sua avaliação não deve limitar-se à direção/departamento onde trabalha no dia a dia, mas **basear-se na globalidade**.

Qual o grau em que tal descrição é APROPRIADA para descrever a organização?

| | De modo nenhum | Raramente | Um pouco | Bastante | Muito | Multíssimo |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 15. Assumir riscos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Compreensão mútua | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Unidade de comando | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Obediência às normas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Comunicação/contactos informais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Regras formalmente impostas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Cumprimento das regras | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. Procedimentos estabelecidos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. Aceleração do erro | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. Flexibilidade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. Formalização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Apoio a colegas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Apoio na resolução de problemas de trabalho | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Harmonia Interpessoal | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. Rigidez | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30. Ambiente agradável de trabalho | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. Apoio na resolução de problemas não relacionados com o trabalho | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32. Procura de novos mercados | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33. Clima familiar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | De modo nenhum | Raramente | Um pouco | Bastante | Muito | Muitíssimo |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 34. Respeito pela autoridade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Questionário - Parte III

Por favor leia as seguintes instruções antes de continuar:

A seguir encontra pequenas descrições que podem ser características da sua Instituição.

Em relação a cada uma deverá indicar o grau em que a mesma se aplica à sua organização, assinalando o espaço que se encontra sob a palavra escolhida.

Por favor tome em consideração a opinião que tem da organização **como um todo**. A sua avaliação não deve limitar-se à direção/departamento onde trabalha no dia a dia, mas **basear-se na globalidade**.

Qual o grau em que tal descrição é APROPRIADA para descrever a organização?

| | Nunca | Quase nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Sempre |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Precisa trabalhar muito rapidamente? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. O seu trabalho exige a sua atenção constante? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. O seu trabalho exige emocionalmente de si? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. O seu trabalho exige que tenha iniciativa? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Nunca | Quase nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Sempre |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 13. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. É tratado de forma justa no seu local de trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Qual o grau em que tal descrição é APROPRIADA para descrever a organização?

| | Nunca | Quase nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Sempre |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Precisa trabalhar muito rapidamente? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. O seu trabalho exige a sua atenção constante? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. O seu trabalho exige emocionalmente de si? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. O seu trabalho exige que tenha iniciativa? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Nunca | Quase nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Sempre |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 13. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. É tratado de forma justa no seu local de trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

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

| | Nunca | Quase nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Sempre |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 17. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. É bom no planeamento do trabalho? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Em relação ao seu trabalho considera que...

| | Nada | Quase nada | Um pouco | Moderadamente | Muito | Extremamente |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 24. O seu trabalho tem algum significado para si? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. Sente que o seu trabalho é importante? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Sente-se preocupado em ficar desempregado? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

29. Em geral...

| | Excelente | Muito boa | Boa | Razoável | Deficitária |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| sente que a sua saúde é | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

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

| | Nada | Quase Nada | Um pouco | Moderadamente | Muito | Extremamente |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 30. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

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

| | Nunca | Quase nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Sempre |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 32. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33. Fisicamente exausto? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 34. Emocionalmente e exausto? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 35. Irritado? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 36. Ansioso? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 37. Triste? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

| | Nunca | Quase nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Frequentemente | Sempre |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 38. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 39. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 40. Tem sido exposto a ameaças de violência? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 41. Tem sido exposto a violência física? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Questionário - Parte IV

As afirmações que se seguem referem-se a vários aspetos **da sua vida**. Para responder, indique em que medida cada afirmação é **aplicável a si**.

Para responder, considere a escala crescente de **1 (nada aplicável a mim)** a **7 (totalmente aplicável a mim)**

Indique em que medida cada afirmação é aplicável a si:

| | 1 - Nada Aplicável | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 - Totalmente Aplicável |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| 1. Quando tenho tempo livre gosto de relaxar e de não fazer nada importante. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Gosto de relaxar e divertir-me sempre que possível. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Espero ansiosamente pelo fim de semana – só diversão, nada de trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Perder tempo é tão mau como perder dinheiro. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Gasto o meu tempo livre em projetos e outras atividades. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no trabalho como fora dele. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Entre o meu trabalho e outras atividades em que estou envolvido(a), não me sobra muito tempo livre. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Nas férias, fico aborrecido(a) e inquieto(a) quando não tenho nada de produtivo para fazer. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Sinto-me culpado(a) quando me ausento do trabalho (ex: férias, folga, faltas justificadas ou injustificadas, baixas, etc.). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Muitas vezes, desejava não estar tão comprometido(a) com o meu trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | 1 - Nada Aplicável | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 - Totalmente Aplicável |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| 11. Sinto o dever de trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Para mim, é importante trabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Muitas vezes, dou por mim a pensar no trabalho, mesmo quando me quero afastar um pouco. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Sinto frequentemente que há algo dentro de mim que me pressiona a trabalhar arduamente. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Pareço ter uma compulsão interior para trabalhar arduamente. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Gosto mais do meu trabalho do que a maioria das pessoas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. O meu emprego é mais parecido com uma diversão do que com trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. O meu emprego é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Eu trabalho mais do que é esperado apenas pela diversão. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Na maior parte do tempo, o meu trabalho é muito agradável. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Indique em que medida cada afirmação é aplicável a si:

| | 1 - Nada Aplicável | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 - Totalmente Aplicável |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| 21. Raramente encontro alguma coisa que aprecie no meu trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. Por vezes, quando me levanto de manhã, mal posso esperar para chegar ao trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. É difícil descrever quão excitado(a) me sinto quando me envolvo num projeto interessante. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. Por vezes, gosto tanto do meu trabalho que tenho dificuldade em parar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |