

Jaqueline de Sousa Custódio

Ansiedade face à morte e clima de segurança física como preditores da paixão
pelo trabalho: O efeito do otimismo disposicional e da perceção de risco



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Instituto Superior de Engenharia

2022

Jaqueline de Sousa Custódio

Ansiedade face à morte e clima de segurança física como preditores da paixão pelo trabalho: O efeito do otimismo disposicional e da perceção de risco

Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho

Dissertação de mestrado orientada por:

Professora Doutora Gabriela Gonçalves



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Instituto Superior de Engenharia

2022

Ansiedade face à morte e clima de segurança física como preditores da paixão pelo trabalho: O efeito do otimismo disposicional e da perceção de risco

Declaração de autoria de trabalho

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

Jaqueline de Sousa Custódio

Copyright © em nome de Jaqueline de Sousa Custódio, para a Universidade do Algarve, Instituto Superior de Engenharia.

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

Agradecimentos

À professora Doutor Gabriela Gonçalves, pela oportunidade de participar neste projeto e por todo o seu apoio.

A todos os docentes do Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho.

Um agradecimento muito especial aos meus pais, que sempre estiveram do meu lado a dar-me força e apoio, sem eles não teria conseguido.

À minha família pelo apoio incondicional

Aos colegas de curso que compartilharam bons momentos e fizeram parte deste percurso.

Aos meus amigos, e ao meu namorado que ouviram os meus desabaços, me fizeram sorrir e ajudaram a ultrapassar os momentos mais difíceis.

À equipa Groundlink III por todo o apoio neste percurso.

À equipa Alsanitrab pela confiança.

Resumo

Sendo a segurança dos trabalhadores uma das preocupações dos gestores, pois representa uma fonte direta ou indireta de custos, é importante analisar as variáveis que podem condicionar o clima de segurança e em consequência, os comportamentos de risco dos trabalhadores. A paixão é algo intrínseco do nosso ser, respeitante a um estado afetivo intenso relativamente a pessoas, objetos e até atividades (de lazer ou laborais) constituindo uma componente da identidade de uma pessoa. No caso da paixão pelo trabalho, resulta em investimento de tempo e energia no trabalho afetando positivamente o desempenho laboral entre outros *outcomes*. Este trabalho pretende analisar o efeito preditivo da relação ansiedade face à morte e clima de segurança física na paixão pelo trabalho, e qual o efeito de características de personalidade individual do trabalhador: otimismo e perceção de risco. Para isso foi desenvolvido um estudo quantitativo, de carácter correlacional (verificação de modelo) com recurso a um questionário de autorresposta que agrupa os instrumentos de medida das variáveis que foi aplicado a uma amostra da população trabalhadora. Como resultados observou-se uma correlação positiva dos dois tipos paixão pelo trabalho com o clima de segurança, da paixão obsessiva com a perceção de risco e com a ansiedade face à morte, do clima de segurança com o otimismo e ainda da ansiedade face à morte com a perceção de risco. Observou-se também uma correlação negativa do otimismo com a ansiedade face à morte e com a perceção de risco. Com as regressões lineares foi possível observar que o modelo que agrupa a ansiedade face à morte, preocupação e receio e clima de segurança tem um maior efeito preditivo no sentido da paixão harmoniosa quando comparado com a paixão obsessiva e o mesmo observa-se para o modelo que agrupa ansiedade face à morte, otimismo e clima de segurança.

Palavras chave: Ansiedade face à morte; clima de segurança física; otimismo; perceção de risco; paixão pelo trabalho.

Abstract

As the safety of the workers is one of the concerns of company managers, as it represents a direct or indirect source of costs, it is important to analyze the variables that can condition the safety climate and consequently, the of risk behaviors of workers. Passion is something intrinsic of our being regarding an intense affective state in relation to people, objects and even activities (leisure or work) being a component of a person's identity. In case of work passion, it results in investment of time and energy at work, positively affecting work performance among other outcomes. This work intends to analyze the predictive effect of the relationship between death anxiety and physical safety climate in work passion and the effect of the worker's individual personality characteristics: optimism and risk perception. For this, a quantitative study will be developed, of a correlational nature (model verification) using a self-response questionnaire that groups the instruments for measuring the variables that will be applied to a sample of the working population. As a result, there was a positive correlation between the two types of passion for work with safety climate, obsessive passion with risk perception and with death anxiety, safety climate with optimism and yet death anxiety with risk perception. There was also showed a negative correlation between optimism with death anxiety and with risk perception. With the linear regression it was possible to observe that the model that groups death anxiety, worry and fear and safety climate has a greater predictive effect towards to harmonious passion when compared to obsessive passion, the same was observed for the model which groups death anxiety, optimism and safety climate.

Key-words: death anxiety; physical safety climate; optimism; risk perception; work passion

Índice

Resumo.....	5
Abstract	6
Índice.....	7
1- Introdução.....	1
1.1- Estado de arte	2
1.1.1- Ansiedade face à morte	2
1.1.2- Clima de segurança física.....	3
1.1.3- Paixão pelo trabalho	5
1.1.4- Otimismo disposicional	6
1.1.5- Perceção de risco, probabilidade e preocupação/ receio	8
2- Objetivos	9
2.1- Objetivos gerais.....	9
2.2- Objetivos específicos	9
2.3- Hipóteses.....	10
3- Metodologia.....	11
3.1- Amostra.....	11
3.2- Instrumentos.....	12
3.2.1- Escala Ansiedade face à morte (Cai et al., 2017, versão adaptada por(Gonçalves et al., 2022))	12
3.2.2- Escala Clima de segurança física (Bronkhorst, 2015 adaptado de Hall et al., 2010).....	13
3.2.3- Escala da Paixão pelo trabalho.....	14
3.2.4- Perceção de risco (Risk Perception, Moen, 2007; Ulleberg & Rudomo,2003).....	14
3.2.5- Otimismo disposicional (Optimism, Scheir, Carver & Bridges, 1994).....	15
3.3- Resumo dos instrumentos	15
4- -Procedimentos de recolha de dados.....	16
4.1- Procedimentos de análise de dados	16
5. Resultados	17
5.1- Análise descritiva e comparação de médias.....	17
5.1.1- Paixão pelo Trabalho.	17
5.1.2- Análise descritiva da escala da ansiedade face à morte.	17
5.1.3- Análise descritiva do clima de segurança física.....	18
5.1.4- Análise descritiva da perceção de risco e do otimismo.....	20
5.1.5- Análise descritiva das causas dos acidentes de trabalho	21
5.2- Análise das correlações	22
5.3- Regressões lineares	24

6. Discussão e conclusões.....	27
7. Considerações finais.....	32
8. Referencias bibliográficas.....	34
9. Anexos	39
Anexo-1 Questionário.....	39

Índice de figuras

Figura 2.1 Modelo teórico. Ansiedade face à morte e clima de segurança física como preditores da paixão pelo trabalho, efeito da perceção de risco e otimismo disposicional.	10
Figura 6.1 Modelo teórico resultante da análise de dados.	27

Índice de tabelas

Tabela 3.1 Valores de alfa de Cronbach para Clima de segurança física	14
Tabela 3.2 Instrumentos de avaliação	15
Tabela 5.1 Estatística descritiva para as dimensões da paixão pelo trabalho.....	17
Tabela 5.2 Estatística descritiva para as dimensões da ansiedade face à morte.....	18
Tabela 5.3 Teste de Friedman para comparação das médias das diferentes dimensões da ansiedade face à morte	18
Tabela 5.4 Estatística descritiva para as dimensões do clima de segurança física.....	19
Tabela 5.5 Teste de Friedman para comparação das médias das diferentes dimensões do clima de segurança.	20
Tabela 5.6 Estatística descritiva da percepção de risco, preocupação e receio e otimismo	21
Tabela 5.7 Causas dos acidentes de trabalho	21
Tabela 5.8 Outros motivos dados pelos participantes para a razão da ocorrência de acidentes de trabalho.....	22
Tabela 5.9 Análise das correlações entre as variáveis estudadas	23
Tabela 5.10 Regressão hierárquica para a predição da paixão obsessiva (modelos de regressão).	25
Tabela 5.11 Regressão hierárquica para a predição da paixão harmoniosa (modelos de regressão).	25
Tabela 5.12 Regressão hierárquica para a predição da paixão obsessiva (modelos de regressão)	26
Tabela 5.13 Regressão hierárquica para a predição da paixão harmoniosa (modelos de regressão)	26

1- Introdução

O trabalho desempenha um papel central no desenvolvimento, expressão e manutenção da saúde psicológica. Para além de fonte de rendimentos, o trabalho, promove a conexão com o mundo social e aumenta o bem-estar e fornece um meio para a satisfação e realização individual dos trabalhadores (Shang, 2022). Por outro lado, o stress e insatisfação, causado pelo trabalho pode trazer consequências para o trabalhador (problemas de saúde, abusos de substâncias, esgotamentos), mas também pode trazer consequências para a organização (redução da produtividade, mau ambiente de trabalho) (Blustein, 2008; Guimarães et al., 2022). A segurança de um trabalhador não se deve prender apenas por medidas físicas, como usar equipamentos de proteção (individual ou coletiva) ou estratégias e medidas de proteção, mas também depende de fatores como ambiente e condições de trabalho, relação com os colegas, bem-estar e satisfação pessoal, bem como características de personalidade que influenciam a forma de como o trabalhador percebe o ambiente de trabalho e da sua relação com este (Alves & Ramos, 2002; Bronkhorst, 2015).

Como técnicos de segurança a nossa prioridade é que o trabalhador desenvolva as suas atividades sem risco de sofrer lesões ou acidentes, num bom ambiente e clima de segurança. É também importante descentralizar a segurança e satisfação dos trabalhadores baseado apenas em medidas físicas.

Este trabalho refere-se a um estudo transversal (Bordalo, 2006), que tem como objetivo contribuir para a perceção se as características de personalidade individuais dos trabalhadores, analisadas neste trabalho, podem afetar os comportamentos destes face à sua relação com o trabalho e o seu comportamento neste (como o de aceitar e/ou tomar decisões que coloquem os próprios em risco sofrer uma lesão ou um acidente).

No primeiro capítulo será feita uma análise do estado da arte, que fundamenta o nosso objetivo, nomeadamente aborda-se os construtos de clima de segurança e a sua relação com a ansiedade face à morte como preditores para a paixão pelo trabalho e qual o efeito do otimismo disposicional e a perceção de risco nesta relação.

O segundo capítulo é dedicado ao estudo empírico onde é apresentada a metodologia, os principais resultados e a discussão.

Por fim apresentam-se as conclusões, as aplicações do estudo e questões para novos trabalhos.

1.1- Estado de arte

1.1.1- Ansiedade face à morte

Depois de uma extensa revisão de conceitos, Nyatanga e os seus colegas (2006, p. 413), definiram a ansiedade face à morte como *“uma emoção desagradável de preocupações multidimensionais que é de origem existencial provocada pela contemplação da própria morte, ou morte de outro”*.

A morte é a única certeza que temos na vida, e ainda assim continua a ser a maior causa de ansiedade. Uma das razões para esta ansiedade pode ser a natureza desconhecida do que acontece depois da morte (Nyatanga et al., 2006). O ser humano reconhece a inevitabilidade da morte e que esta pode ocorrer a qualquer momento, que ser seja por causas naturais (doença), motivos ambientais (intempéries) ou por terceiros (atos de terrorismo) (Arndt et al., 2004).

Embora a ansiedade face à morte seja um fenómeno comum em todas as sociedades, é um conceito multifacetado que deriva de diferentes disciplinas, e tem um significado único para cada indivíduo, que pode ser influenciado pela sociedade, religião, país e até mesmo pelas características individuais de cada um, como por exemplo idade, género saúde física e mental (Atmaca, 2021; Cicirelli, 2002; Dadfar et al., 2016). Estudos demonstram níveis mais elevados de ansiedade face à morte associado ao género feminino, quando comparado com o género masculino (Fitri et al., 2020; Martínez-López et al., 2021).

A ansiedade face à morte é uma das preocupações cruciais da vida humana e o cerne de todos os transtornos de ansiedade (Khajoei et al., 2022). É considerada um medo básico, e pode estar associado ao desenvolvimento ou agravamento de diversas condições patológicas (Lowe & Harris, 2019). Pode afetar comportamentos e decisões que tomamos no nosso dia-a-dia (Dadfar et al., 2016) e levar uma maior intolerância à incerteza e insegurança (Nyatanga et al., 2006). Altos níveis de ansiedade face à morte podem afetar a saúde mental tendo como consequências, depressão, neuroticismo, *burnout*, pensamentos suicidas (Fitri et al., 2020; Khajoei et al., 2022; Martínez-López et al., 2021), aumento do absentismo e da intensão de *turnover*, comportamentos desadequados, transtornos alimentares (Lowe & Harris, 2019) exaustão física, aumento do consumo de substâncias (como álcool e drogas) e problemas conjugais e familiares (Atmaca, 2021). Todos estes comportamentos favorecem a vulnerabilidade dos trabalhadores e podem condicionar a forma como percecionam as

suas atividades laborais e condições de segurança, bem como o seu comportamento e relação com o trabalho.

Sendo que a ansiedade face à morte está relacionada com sentimentos mais negativos como a preocupação, o receio e a incerteza (Ulleberg & Rundmo, 2003) pode ser um motivo para uma percepção mais negativa do clima de segurança. Posto isto, os funcionários irão desenvolver determinadas percepções e expectativas em relação às condições de trabalho e o seu comportamento será de acordo com estas (Zohar, 1980). Estes comportamentos podem ser mais positivos ou negativos, ou seja, comportamentos de risco ou comportamentos de segurança, de acordo com a percepção de risco que cada funcionário tem do ambiente de trabalho, como por exemplo é concebível que um alto traço de ansiedade possa levar a um exagero dos riscos (Bouyer et al., 2001)

Para combater o desconforto provocado pela ansiedade face à morte as pessoas utilizam várias estratégias, tal como a curiosidade social, comportamentos aditivos, compulsão para o consumismo, evitamento de situações de incerteza e aumento/ estímulo da autoestima. (Bronkhorst, 2015; Fitri et al., 2020). A relação com o trabalho pode contribuir para a manutenção da ansiedade das pessoas, uma vez que o trabalho ocupa grande parte dos seus dias, a partir deste retiram-se valores crenças e expectativas individuais (Quintanilla, 1991), o trabalho ganhou importância na vida das pessoas tratando-se de um instrumento do valor e da dignidade humana (Rampazzo et al., 2018). O trabalho pode dar significado positivo à vida, tal como melhores oportunidades de vida, melhores relações (Tosti-Kharas & Michaelson, 2021), realização pessoal, reconhecimento pela sociedade e ampliação do *networking* (Rampazzo et al., 2018).

1.1.2- Clima de segurança física

A segurança é uma das maiores preocupações das organizações uma vez que é uma fonte direta e indireta de custos (Neal & Griffin, 2006).

O conceito de clima de segurança pode ser diferente consoante o país e a cultura, bem como as condições socioeconómicas de cada país, legislações e sistemas de regulamentação. No que trata a empresas, também existem diferenças quanto a medidas de proteção e planos de prevenção consoante o tipo de indústria, contribuindo para diferentes climas de segurança (por exemplo uma base nuclear tem medidas de segurança mais restritas e reguladas quando comparada com uma pequena fábrica de produção de determinado artigo) isto deve-se aos riscos que cada indústria acarreta para o país, ambiente e trabalhador (Griffin & Curcuruto,

2016). Quanto maior o risco que determinado processo acarreta maior será as medidas e os comportamentos de segurança (Clarke, 2010).

Clima de segurança é um construto coletivo que deriva das percepções compartilhadas pelos trabalhadores sobre as várias formas de como a segurança é valorizada no local de trabalho (Zohar, 1980). Este pode ser visto como uma visão partilhada de valores e práticas a vários níveis (equipa, organizacional, industrial e nação) e depende de processos individuais como tomada de decisões, motivação, conhecimentos e comportamentos. O conjunto destes processos tem resultados na saúde (redução ou aumento de acidentes, lesões e bem-estar geral), mas também no desempenho do trabalhador (produtividade e inovação) (Griffin & Curcuruto, 2016).

Os comportamentos de segurança podem ser divididos em duas categorias principais: segurança física e segurança psicossocial (Griffin & Neal, 2000). A maior parte da literatura sobre o clima de segurança está focada na saúde e comportamentos de segurança que mantêm a segurança física dos trabalhadores (como o uso de equipamentos de proteção individual e equipamentos que reduzem/minimizam o esforço físico dos trabalhadores, bem como a adoção de procedimentos de segurança) no ambiente de trabalho (Bronkhorst, 2015). A segurança psicossocial refere-se à ausência de riscos ou danos psicológicos e sociais tais como o *bullying*, agressão, violência ou alta pressão no trabalho (Bronkhorst, 2015). Os comportamentos de segurança praticados pelos trabalhadores podem diferenciar-se em dois tipos: conformidade e participação. A conformidade diz respeito ao uso de equipamentos de proteção e à adoção de medidas de segurança (enquadrando-se no clima de segurança física) (Neal & Griffin, 2006). Quanto à participação refere-se a comportamentos que não dizem respeito diretamente à segurança do indivíduo, mas que ajudam a desenvolver um ambiente que apoia a segurança, como participar de forma voluntária em atividades de segurança, ajudar colegas em questões de segurança, ou debater assuntos relacionados com a segurança (Clarke, 2010; Neal & Griffin, 2006), no entanto estas duas dimensões estão intimamente relacionadas (Clarke, 2006).

As empresas podem adotar um conjunto de medidas de forma a proporcionar um clima de segurança para os seus trabalhadores tais como comunicações abertas, inspeções de segurança, bom ambiente de trabalho e o uso adequado de equipamentos de proteção (Zohar, 1980), no entanto, embora a adoção de medidas de segurança dos funcionários seja uma questão de alta prioridade, por vezes, os procedimentos de segurança são colocados em segundo plano por questões operacionais, como pressões de produção, resultando numa lacuna entre prioridades de produção e procedimentos de segurança (Zohar, 2010).

Um clima de segurança positivo aumentará a frequência dos comportamentos de segurança entre os funcionários expostos à tensão física ou psicossocial, uma vez que, os funcionários desenvolvem um conjunto de percepções e expectativas em relação às condições de trabalho e comportam-se de acordo com estas (Bronkhorst, 2015; Zohar, 1980). Por outro lado um clima de segurança negativo pode provocar stress nos trabalhadores, reduzir o bem estar físico e psicológicos, aumentando a probabilidade de ocorrência de erros, distração e fadiga deixando os trabalhadores os mais vulneráveis a acidentes e lesões (Clarke, 2010).

1.1.3- Paixão pelo trabalho

A paixão é definida como uma forte inclinação para uma atividade que as pessoas gostam e consideram importante, e na qual investem tempo e energia (Vallerand et al., 2003).

A paixão pode estar presente em vários aspetos da nossa vida quer seja numa atividade de que gostamos, como ler um livro, fazer uma caminhada, trabalhar num determinado projeto, como paixão por uma pessoa (um companheiro por exemplo) ou até mesmo por um objeto, algo que tenha significado para essa pessoa (Gonçalves et al., 2014). Também é possível sentir paixão pelo trabalho, esta é geralmente desejada por uma infinidade de resultados positivos (significado que o trabalho tem para o trabalhador, persistência, ganho financeiro, entusiasmo e sucesso geral). A paixão pelo trabalho proporciona aos funcionários a perseverança e a motivação para atingir as metas de trabalho, fomentando sentimentos positivos em relação ao trabalho (Pollack et al., 2020).

Vallerand e os seus colegas (2003) propuseram um modelo dualístico para a paixão: a paixão obsessiva e a paixão harmoniosa. Paixão harmoniosa está associada a uma forma autónoma de internalização, o que significa que os indivíduos aceitam voluntariamente uma atividade como importante para eles sem quaisquer contingências ou condições. Os indivíduos envolvem-se voluntariamente na atividade e não se sentem obrigados ou forçados a completá-la, aceitam o trabalho como agradável e desafiante. Como o trabalho é inserido na vida do trabalhador de forma agradável e voluntária, indivíduos que experienciam uma paixão harmoniosa pelo trabalho têm maior facilidade de equilibrar as atividades profissionais com outros aspetos e obrigações da sua vida. Estes indivíduos são mais positivos nas suas atitudes, no que ao trabalho diz respeito, bem como são mais empenhados no seu trabalho, têm maior persistência e um melhor desempenho das suas tarefas (Orgambídez-Ramos et al., 2014; Pollack et al., 2020 Vallerand et al., 2003).

Indivíduos apaixonados obsessivamente sentem-se compelidos a continuar a atividade, de tal forma que, ela acaba por controlar a pessoa e ocupa uma quantidade desproporcional da sua identidade, ao ponto de gerar conflito com as outras atividades da vida do indivíduo. Embora os indivíduos que sintam paixão obsessiva efetivamente estejam apaixonados pelo que fazem, a natureza compulsiva que advém dessa paixão afeta as suas experiências afetivas, de forma a experienciarem sensações mais negativas, como por exemplo, menos prazer e mais culpa e ansiedade quando estão a desempenhar essas tarefas, e até mesmo quando não a estão a desempenhar. Este conflito resulta em estados psicológicos menos positivos, até mesmo negativos, tal como exaustão emocional. A paixão obsessiva conduz a atitudes de trabalho menos positivas, tal como baixa satisfação no trabalho e intenção de *turnover* (Orgambídez-Ramos et al., 2014; Pollack et al., 2020; Vallerand et al., 2003).

Os funcionários esperam que o trabalho satisfaça um conjunto cada vez maior de necessidades psicológicas, sociais e económicas (Rosso et al., 2010) e a motivação para o trabalho depende do sentido que lhe é atribuído (Trierweiler et al., 2020). A paixão pelo trabalho proporciona aos funcionários a perseverança e motivação para atingir as metas laborais e alimenta sentimentos positivos pelo trabalho, este, tanto pode ser internalizado de uma forma funcional ou de forma pressionada ou disfuncional (Pollack et al., 2020). Esta paixão pode alimentar a motivação, aumentar o bem-estar e dar significado à vida quotidiana. Por outro lado, a paixão também pode despertar emoções negativas, levar à persistência inflexível e interferir na obtenção de uma vida equilibrada e bem-sucedida (Orgambídez-Ramos et al., 2014; Vallerand et al., 2003). Por este motivo a paixão pelo trabalho tanto pode prevenir sentimentos negativos provocados pela ansiedade como prevenir o *burnout*, ou, acentuar sintomas como a ansiedade e incerteza, aumentando a intensão de *turnover*, *burnout*, *workaholism* e conflitos com outros aspetos da vida (Gonçalves et al., 2014).

1.1.4- Otimismo disposicional

As pessoas diferem entre si na forma de perceberem o mundo. Algumas tendem a vê-lo de forma favorável, os otimistas, que esperam que as coisas corram a seu favor, de forma geral, esperam que mais coisas boas lhes aconteçam do que coisas más. Por outro lado, os pessimistas, esperam que as coisas não lhes corram de forma favorável e tendem a prever maus resultados (Scheier & Carver, 1985).

O otimismo pode ser definido como a esperança de que algo de bom vai acontecer no futuro (Coelho et al., 2018), faz parte de uma família de construtos que incluem a esperança, estilo de atribuição e autoeficácia (Carver & Scheier, 2014), está relacionado com o bom humor, a felicidade, esperança, perseverança, resiliência, saúde física, etc. (Vitorino et al., 2011). O otimismo pode ser dividido em otimismo disposicional (pessoal) e otimismo social (situacional). O otimismo disposicional é uma variável de carácter individual, reflete até que ponto as pessoas mantêm as perspetivas favoráveis para o seu futuro, ou seja, uma expectativa de um resultado positivo generalizado referente à pessoa, ao seu comportamento ou saúde. O otimismo social está relacionado com o ambiente social ou ecológico (Carver et al., 2010; Vitorino et al., 2011).

O otimismo desempenha um papel importante em várias áreas da nossa vida, como a nível pessoal e profissional. Pessoas otimistas tendem a ter relações mais felizes (tanto relações sociais como pessoais), não só por verem com maior facilidade o lado positivo das situações, mas também por serem mais fáceis de se gostar (Carver et al., 2010). Os otimistas tendem também a ter mais sucesso nas suas carreiras académicas e profissionais, e são orientados para cargos com maior remuneração e carreiras de sucesso. O otimismo é uma característica essencial para líderes, uma vez que o otimismo permite-lhes inspirar as outras pessoas a ver oportunidades em situações adversas (Coelho et al., 2018; Carver et al., 2010; Carver & Scheier, 2014). O otimismo tem um papel importante para a saúde física e psicológica das pessoas. Otimistas tendem a ser mais resilientes, tomar mais medidas proactivas, no que trata de proteger a sua saúde, a ter uma melhor resposta após tratamentos médicos, quer seja para tomar as vitaminas ou a seguir o plano alimentar recomendado, promovendo uma melhor e mais rápida recuperação e retorno à sua vida quotidiana, e por consequência, um melhor bem-estar e qualidade de vida (Carver et al., 2010; Wrosch & Scheier, 2003). O otimismo também tem um papel protetor contra as consequências negativas do *stress* (Levy et al., 2019) uma vez que, otimistas, são mais focados na solução de problemas e encaram grande parte das circunstâncias da vida de uma forma mais positiva, adotam mecanismos para lidar melhor com as situações adversas e, de forma geral, acreditam que mais coisas boas lhes acontecem do que más (Scheier & Carver, 1985; Wrosch & Scheier, 2003).

Por outro lado, como os otimistas esperam resultados positivos, este traço está relacionado com comportamentos de risco (Moen, 2007), pois quando as pessoas se consideram menos propensas a acontecimentos negativos, em comparação com os seus pares, são mais propensas a se envolver em comportamentos de risco. Esta tendência do pensamento

e conhecido como o viés do otimismo, o a crença do “não vai acontecer comigo”(Weinstein, 1980).

O viés do otimismo é uma questão importante quando se fala de segurança e saúde no trabalho, isto pode explicar, em parte, o porquê de os trabalhadores falharem no uso apropriado de equipamentos de proteção, ou falharem quando se trata de seguir protocolos, ou verificar e reportar perigos. A forma como os trabalhadores percebem e respondem aos riscos é fundamental para uma melhor gestão da sua segurança (Caponecchia, 2010).

1.1.5- Perceção de risco, probabilidade e preocupação/ receio

Não existe uma definição concreta para o termo de risco (Aven & Renn, 2009). Slovic, em 1998, refere que o risco não “existe por si só” é um conceito que não pode ser medido, os seres humanos inventaram o conceito de risco para ajudá-los a compreender e a lidar com os perigos e incertezas da vida. Razão pela qual falar de risco está intrinsecamente ligado ao constructo de perceção de risco.

A capacidade de prever e evitar ambientes ou condições perigosas é necessária para a sobrevivência de todos os organismos. A sobrevivência é também ajudada pela capacidade de aprender com experiências passadas (Slovic, 1987).

A perceção de risco está relacionada com a forma como as pessoas interpretam o nível de ameaça que esse risco acarreta. As pessoas reagem aos perigos de acordo com a sua perceção de ameaça que esse risco apresenta (Bouyer et al., 2001). Os indivíduos percecionam o risco consoante a sua experiência de vida (Rippl, 2002), mas também de acordo com a sua idade, género, raça, nível de educação, crenças e valores (Areosa, 2012; Bouyer et al., 2001) e tipo de personalidade (Wilkinson, 2001). Certos autores também defendem que a perceção de risco pode ser influenciada pela sociedade e aspetos culturais, ou seja, conforme o ambiente político, económico, cultural, social na qual o indivíduo está inserido (Areosa, 2012; Liu et al., 2021; Rippl, 2002; Slovic, 1987; Wilkinson, 2001). A perceção de risco pode ser influenciada por experiências sociais, exposição aos media e outros meios de comunicação (Agrawal, 2018). Sendo a perceção de risco de carácter individual, o indivíduo julga o risco de acordo com a “probabilidade de sofrer uma lesão ou acidente” ou da “gravidade” como resultado da exposição a esse risco (Man et al., 2019), ou seja, a perceção de risco tem dois atos: a perceção da probabilidade da ocorrência e a perceção da gravidade das consequências que esse risco pode ter (Moen, 2007; Ulleberg & Rundmo, 2003). Quando os riscos são mal interpretados as pessoas podem ter comportamentos de risco inapropriados (Arezes & Miguel, 2008).

Para além de todos os outros fatores referidos acima, a perceção de riscos, por parte do trabalhador, pode ser influenciada por: fatores individuais (condição física e psíquica: fadiga, doença, stress, consumo de álcool ou drogas, etc.), ambiente de trabalho (ruído, iluminação, qualidade do ar, etc.) e fatores organizacionais (trabalho monótono, trabalho noturno, etc.) (Areosa, 2012).

Quando os riscos não são catastróficos nem fatais, a perceção de risco por parte dos trabalhadores parece ser menor, o mesmo acontece quando um risco afeta um pequeno número de indivíduos, ou quando os seus efeitos são pouco visíveis, lentos e desfasados no tempo (atraso entre a exposição ocupacional e o aparecimento de sinais e sintomas prejudiciais), como por exemplo alguns riscos químicos, ergonómicos e físicos (como o ruído) (Areosa, 2012).

A perceção de risco em saúde ocupacional é um processo de longo prazo para que os trabalhadores reconheçam e compreendam os riscos de saúde ocupacional e usem o conhecimento e experiências relevantes para lidar com esses riscos (Liu et al., 2021).

2- Objetivos

2.1- Objetivos gerais

Foi desenvolvido um estudo quantitativo, transversal e de carácter correlacional (verificação de modelo). O objetivo geral tem como base testar se a ansiedade face à morte em conjunto com o clima de segurança física são preditoras da paixão pelo trabalho (obsessiva e harmoniosa) e qual o efeito da perceção de risco e o otimismo disposicional nesta relação.

2.2- Objetivos específicos

Como objetivos específicos temos:

- 1- Observar em que medida a ansiedade face à morte está relacionada com a perceção de risco pelo trabalhador.
- 2- Analisar a relação da ansiedade face à morte com o clima de segurança física.
- 3- Avaliar o efeito preditor da ansiedade face à morte e clima de segurança física sobre a paixão pelo trabalho.

- 4- Medir efeito do otimismo disposicional e da percepção de risco na relação entre ansiedade face à morte e clima de segurança física com a paixão pelo trabalho.

2.3- Hipóteses

Para este trabalho foram colocadas as seguintes hipóteses que seguem o modelo teórico proposto abaixo:

H1: Ansiedade face à morte esta associada negativamente com o otimismo disposicional.

H2: Ansiedade face à morte tem uma associação positiva com a percepção de risco.

H3: Clima de segurança física está associado positivamente com o otimismo disposicional.

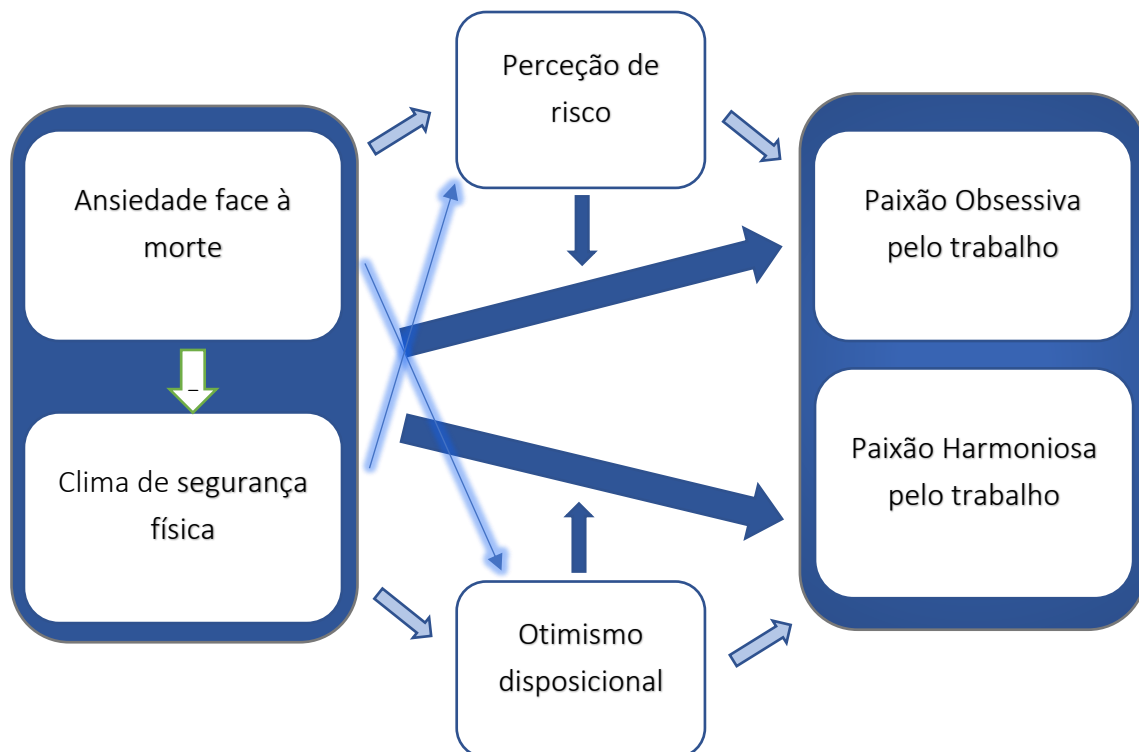
H4: Clima de segurança física está associado negativamente com a percepção de risco.

H5: Ansiedade face à morte e clima de segurança física são preditores da paixão pelo trabalho.

H6: Qual o papel do otimismo disposicional e percepção de risco na relação face à morte e clima de segurança física com a paixão pelo trabalho.

Figura 2.1

Modelo teórico. Ansiedade face à morte e clima de segurança física como preditores da paixão pelo trabalho, efeito da percepção de risco e otimismo disposicional



3- Metodologia

3.1- Amostra

A amostra foi recolhida por acessibilidade a partir da população-alvo de profissionais ativos com domínio da língua portuguesa e é constituída por um total de 206 participantes, sendo que, 67.3% (n=140) são do género feminino e 31.7% (66) são do género masculino. A idade dos participantes está compreendida entre os 18 e 62 anos (M (média)=34.48; DP (desvio padrão)=9.37).

Relativamente ao estado civil, 60.1% (n=125) dos participantes são solteiros, 36.5% (n=76) estão casados/ numa união de facto e 2.4% (n=5) são viúvos ou divorciados. Quanto à questão "tem filhos e/ou pessoas a cargo" 38.5% (n=80) responderam que sim e 60.6% (n=126) responderam que não. Relativamente à nacionalidade 96.6% dos inquiridos tem nacionalidade Portuguesa e 2.4% (n=5) são de outra nacionalidade.

Dos 206 participantes 95.7% (n=199) trabalham em Portugal e apenas 3.4% (n=7) não trabalham em Portugal.

Relativamente às habilitações literárias 6.3% (n=13) dos inquiridos possuem o ensino básico, 26.0% (n=54) o ensino secundário e 66.8% (n=139) o ensino superior.

Para a atividade profissional os inquiridos foram categorizados segundo os grupos profissionais elaborados na classificação portuguesa das profissões (2010) elaborada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE). Os resultados correspondem a 1.0% (n=29) para as forças armadas, .5% (1) a representantes do poder legislativo e órgãos executivos, 13.9% (n=29) a especialistas das atividades intelectuais e científicas, 35.1% (n=73) a técnicos e profissões de nível intermédio, 18.8% (n=39) a pessoal administrativo, 4.3% (n=9) são trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança, 1.9% (n=4) são agricultores e trabalhadores qualificados, 7.2% (n=15) diz respeito a trabalhadores qualificados da indústria, 2.4% (n=5) são operadores de instalações e máquinas e 12.5% (n=26) são trabalhadores não qualificados, 3 dos participantes (2.4%) não responderam a esta questão.

Ainda sobre a situação profissional obteve-se que 88.9% (n=185) dos sujeitos trabalham a full-time e que 38.0% (n=79) trabalham por turnos, 79.3% (n=165) trabalha por conta de outrem, 6.3% (n=13) trabalham por conta própria e os restantes 13.5 (n=28) são trabalhadores-estudante. Do total dos inquiridos 23.56% (n=49) desempenha cargos de chefia.

Quanto a antiguidade na empresa, os resultados obtidos estão entre o 0 e 36 anos de serviço (M=4; DP=6.93), sendo que 2 dos participantes não responderam a esta questão.

Obteve-se que 69.7% (n=145) dos participantes tem serviço de medicina no trabalho.

Quanto a acidentes de trabalho 12.05 (n= 25) responderam que já tiveram acidentes de trabalho sem lesão, e 10.1% (n=21) afirma que já teve acidentes de trabalho com lesão. 59.1 % (n=123) dos inquiridos responderam que os acidentes de trabalho que ocorrem na instituição/ empresa onde trabalham ocorrem por “falta de atenção”, seguindo-se por “falta de experiência do trabalhador” 25.05% (n=52), outros motivos apontados são excesso de trabalho e de cansaço e risco associado à profissão.

Quanto a acidentes de trabalho mortal na instituição/empresa o nos últimos três anos 93.3% dos inquiridos responderam que não e 5.8 % responderam que sim.

3.2- Instrumentos

A recolha de dados foi realizada através de questionários de autopreenchimento que inclui, para além dos dados sociodemográficos para caracterizar a amostra (tais como estado civil, habilitações literárias, tipo de funções que desempenha, etc..), 5 instrumentos relativos à operacionalização das variáveis. Todas as variáveis (com exceção das variáveis socio biográficas) serão operacionalizadas através de escalas tipo *Likert* de 5 e 7 valores, conforme os instrumentos originais e suas adaptações.

3.2.1- Escala Ansiedade face à morte (Cai et al., 2017, versão adaptada por(Gonçalves et al., 2022)

A escala aplicada neste estudo é composta por um total de 17 itens relativos à percepção e sentimentos ao pensar sobre a sua própria morte. Os participantes deviam registar a sua resposta numa escala tipo *Likert*, crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Trata-se de um construto multidimensional, baseado em quatro dimensões: disforia (itens 9, 10, 12, 14, 15) intrusão de morte (itens 1, 3, 5, 7 e 8), medo da morte (itens 11, 13, 16 e 17), evitamento da morte (itens 2, 4, 6). A escala de ansiedade face à morte mede 1) Disforia e os componentes somáticos da ansiedade face à morte nos indivíduos, a qual reflete a natureza da ansiedade; 2) Os componentes emocionais e comportamentais da ansiedade face

à morte quando o indivíduo pensa sobre a sua própria morte; 3) Fenômenos intrusivos sobre a própria morte a partir de uma perspectiva sintomática. Em termos de consistência interna a escala SDA apresenta um valor de $\alpha = .86$, para cada dimensão o alfa de Cronbach é de .80 para a disforia, .78 para a intrusão da morte, .77 para o medo da morte e .57 para o evitamento da morte.

Da nossa análise resultou que o conjunto das dimensões obteve um valor elevado de consistência interna, $\alpha = .94$, para cada dimensão o valor do alfa de Cronbach foi de .93 para disforia, .87 para a intrusão da morte, .91 para o medo da morte e .58 para o evitamento da morte. Nesta última dimensão, evitamento da morte, o item 2 encontra-se na dupla negativa ou que pode ter causado alguma dúvida na interpretação do sentido da pergunta.

3.2.2- Escala Clima de segurança física (Bronkhorst, 2015 adaptado de Hall et al., 2010)

A escala é composta por 15 itens avaliados em escala tipo *Likert* de 5 valores 1 - “Discordo totalmente” e 5 - “Concordo totalmente” divididos em 5 dimensões 1- “Prioridade ao clima de segurança física”(itens 1 a 3), 2-“Empenhamento em relação ao clima de segurança física” (itens 4 a 6), 3- “Comunicação sobre o clima de segurança física” (itens 7 a 9), 4- “Participação na promoção de clima de segurança física” (itens 10 a 12), 5-“ Normas de grupo e comportamentos relacionados com a saúde e segurança física” (itens 13 a 15). Esta escala foi inicialmente criada por Hall, Dollard e Coward (2010) para avaliar o clima de segurança psicossocial e continha 12 itens (PSC-12), posteriormente Bronkhorst (2015) partiu da escala anterior e acrescentou mais 3 itens, baseando-se na escala de “clima de segurança dos colegas de trabalho (CSC) de Brondino et al., (2011) e substituiu as palavras “saúde psicológica” por “saúde física”, assim foi possível avaliar o comportamento dos funcionários quanto à segurança física, sendo esta a escala utilizada neste trabalho. Quanto a valores de consistência interna estão apresentando na tabela 3.1, onde podemos comparar os valores de alfa de Cronbach da escala inicial e respectivas dimensões com os valores obtidos da nossa análise.

Tabela 3.1

Valores de alfa de Cronbach para Clima de segurança física

	Valores de alfa de Cronbach (α)	
	Autores	Obtido
Clima de segurança física	.95	.97
<u>Dimensões:</u>		
Prioridade ao clima de segurança física	.87	.93
Empenhamento em relação ao clima de segurança física	.89	.94
Comunicação sobre o clima de segurança física	.91	.91
Participação na promoção de clima de segurança física	.86	.90
Normas de grupo e comportamentos relacionados com a saúde e segurança física	.89	.89

3.2.3- Escala da Paixão pelo trabalho (Vallerand & Houliort, 2003, adaptada para a população portuguesa por Gonçalves et al. 2014)

A escala unidimensional é composta por 14 itens onde os inquiridos dispõem de uma escala tipo *Likert* de 7 valores, sendo 1 “Discordo totalmente” e 7 “Concordo totalmente”. Trata-se de um modelo dualístico que contém duas subescalas, a medida de paixão harmoniosa (itens de 1 a 7) que está relacionada com resultados positivos como satisfação no trabalho (e.g., item 1: “Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências”). A paixão obsessiva é medida pelos itens de 8 a 14 (e.g., item 8: “não consigo viver sem esta atividade ...”) e que diz respeito a comportamentos de compulsão para o trabalho.

Neste estudo foi obtido um alfa de Cronbach de .91 para a paixão harmoniosa e .93 para a paixão obsessiva, valores similares aos observados na versão de Gonçalves et al. (2014)

3.2.4- Perceção de risco (Risk Perception, Moen, 2007; Ulleberg & Rudomo, 2003)

É uma escala unidimensional composta por 2 elementos de avaliação o primeiro onde avalia a perceção da probabilidade que um trabalhador de se ver envolvido acidente de trabalho com resposta em escala tipo *Likert* de 1 a 5, onde 1 “nada provável” e 5 “totalmente provável” e um segundo elemento de 5 itens onde é avaliada a preocupação e o receio com

respostas de 1 a 5 onde 1 corresponde a “Nada” e 5 corresponde a “Muito”. Uma pontuação mínima equivale a uma menor preocupação de medo de vir a ter acidentes de trabalho. Para este parâmetro foi obtido um valor de alfa de Cronbach de $\alpha = .88$.

3.2.5- Otimismo disposicional (Optimism, Scheir, Carver & Bridges, 1994)

O otimismo foi avaliado em 2 elementos, uma primeira questão relativa à probabilidade de um trabalhador se ver envolvido num acidente em comparação com um colega do mesma idade e sexo com opção de resposta de 1 a 7, onde 1 equivale a “Extremamente improvável” e 7 “Extremamente provável”. No segundo elemento foi utilizada a escala traduzida do inglês e adaptada para a população portuguesa por Gonçalves, Sousa, Sousa e Pinto (2017), que avalia a nível de otimismo do trabalhador numa escala tipo *Likert* de 1 a 5 onde 1 equivale a “discordo totalmente” e 5 “Concordo totalmente”, é avaliada em 10 itens, sendo que os itens 2, 5, 6 e 8 são itens de enchimento, não serão contabilizados para a análise estatística. Os itens 3, 7 e 9 avaliam o pessimismo e para serem considerados para a escala do otimismo foram invertidos. Assim dos 10 itens que constam nesta escala, 4 não foram considerados para análise. O valor de consistência interna obtido para os 6 itens, com base no alfa de Cronbach, foi de $\alpha = .65$

3.3- Resumo dos instrumentos

Tabela 3.2

Instrumentos de avaliação

Instrumentos/Variável	Dimensões	Nº de itens	Valores	Alpha de Cronbach obtidos
Escala da ansiedade face à morte - sda	4	17	Escala de likert 1-7	.94
Escala de clima de segurança física	5	15	Escala de likert 1-5	.97
Pascale- paixão pelo trabalho	2	14	Escala de likert 1-7	Paixão harmoniosa=.91 Paixão obsessiva=.93

Otimismo	1	1	Escala de likert 1-7	-
		6	Escala de likert 1-5	.65
Escala de percepção de risco	1	1	Escala de likert 1-7	--
		5		.88

4. -Procedimentos

4.1- Recolha de Dados

Os questionários ficaram disponíveis para resposta durante os meses de abril, maio, junho e julho, com recurso ao instrumento em suporte digital (*EU Survey*) e através de redes sociais como o “Facebook” “Linkedin” e “Instagram”, em alternativa, em formato de papel. Antes do preenchimento, os respondentes foram informados do carácter anónimo e confidencial dos dados a recolher. De salientar que, os inquiridos foram informados que a participação era voluntária, anónima e que não existia qualquer recompensa, monetária ou de outro cariz, à participação.

4.2- Análise de dados

Os dados recolhidos foram analisados através de um *software* estatístico IBM *SPSS* (*Statistical Package for Social Sciences*, versão 28).

Após a inserção dos dados na base criada para esse efeito e com o objetivo de caracterizar os participantes da amostra recolhida foi realizada uma análise exploratória para identificar a presença de *missing values*, bem como a verificação dos pressupostos da distribuição normal, através do teste kolmogorov-Smirnov. Foram feitas análises de estatística descritiva (medidas de tendência central (média), dispersão (desvio-padrão) valor mínimo e valor máximo) e análise correlacional de dados, é de salientar que os valores variam entre -1 e 1 e a correlação pode ser negativa forte, com valores entre -1 e -.4; negativa fraca, com valores entre -.4 e 0; nula quando o valor é 0; positiva fraca com valores entre 0 e .4; positiva forte com valores entre .4 e 1 (Lalinde et al., 2018). Para testar os efeitos preditores foram também realizadas regressões lineares.

5. Resultados

5.1- Análise descritiva e comparação de médias

5.1.1- Paixão pelo Trabalho.

Como referido anteriormente a escada de paixão pelo trabalho compreende duas dimensões: a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva. A análise descritiva desta variável originou a seguinte tabela 5.1 onde podemos observar que, a paixão harmoniosa tem um valor ($M = 4.50$, $DP = 1.4$) significativamente superior à paixão obsessiva ($M = 2.7$, $DP = 1.4$), através de um teste de *student* para amostras emparelhadas obtivemos um para $t_{(205)} = 23.61$, $p < .001$, o que significa que existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois tipos de paixão.

Tabela 5.1

Estatística descritiva para as dimensões da paixão pelo trabalho

Paixão pelo trabalho	N	Média	Desvio padrão	t
Paixão harmoniosa	206	4.55	1.23	-
Paixão obsessiva	206	2.68	1.43	-
Média Paixão harmoniosa – Média Paixão obsessiva	206	1.87	1.14	23.61

5.1.2- Análise descritiva da escala da ansiedade face à morte.

Através da análise descritiva da escala da ansiedade face à morte, analisando a escala completa e depois cada uma das dimensões individualmente. Verificámos que a dimensão “evitamento da morte” é a que tem o valor de média mais elevado ($M=2.6$; $DP=1.5$) e que a dimensão “intrusão da morte” é que tem o valor de média mais baixo ($M=1.8$; $DP=1.1$), estes valores foram avaliados numa escala com valor máximo de 7 e mínimo de 1.

Tabela 5.2*Estatística descritiva para as dimensões da ansiedade face à morte*

	N	Média	Desvio padrão
Ansiedade face à morte (SDA)	206	2.04	1.17
Disforia	206	1.94	1.47
Intrusão da morte	206	1.79	1.14
Medo face à morte	206	2.08	1.50
Evitamento da morte	206	2.58	1.46

Comparando as médias das diferentes dimensões da ansiedade face à morte, através de um teste de Friedman, podemos observar que existem diferenças estatisticamente significativas entre a disforia e o evitamento da morte, entre a intrusão e o evitamento da morte e o medo da morte e o evitamento da morte.

Tabela 5.3*Teste de Friedman para comparação das médias das diferentes dimensões da ansiedade face à morte*

Pares de variáveis	Estatística de teste	ρ
Disforia face à morte- Intrusão da morte	-.019	.879
Disforia face à morte- Medo da morte	-.211	.097
Disforia face à morte- Evitamento da morte	-.711	<.001
Intrusão da morte- Medo da morte	.192	.132
Intrusão da morte- Evitamento da morte	-.692	<.001
Medo da morte- Evitamento da morte	-.500	<.001

Nota. Os valores de significância foram ajustados pela correlação de Bonferroni para vários testes.

5.1.3- Análise descritiva do clima de segurança física

Relativamente às dimensões da escala que avalia o clima de segurança física dos trabalhadores é possível observar que os valores médios de cada dimensão são todos muito próximos de 3. A dimensão “Empenhamento em relação ao clima de segurança física” foi o

que teve a média mais alta com $M=3.4$ e $DP=1.2$, escala avaliada entre valor máximo de 5 e mínimo de 1.

Tabela 5.4

Estatística descritiva para as dimensões do clima de segurança física

	N	Média	Desvio padrão
Clima de segurança física	206	3.19	1.06
Prioridade ao clima de segurança física	206	3.15	1.22
Empenhamento em relação ao clima de segurança física	206	3.42	1.20
Comunicação sobre o clima de segurança física	206	3.07	1.21
Participação na promoção de clima de segurança física	206	3.05	1.19
Normas de grupo e comportamentos relacionados com a saúde e segurança física	206	3.31	1.13

Aplicado o teste de Friedman, para a comparação das dimensões da variável clima de segurança, foi possível observar que existem diferenças estatisticamente significativas entre a dimensão que avalia a comunicação sobre o clima de segurança física e a dimensão que avalia o empenhamento em relação clima segurança física, entre a dimensão que avalia a participação na promoção de clima segurança física e a dimensão que avalia o empenhamento em relação clima segurança física, também se verifica diferenças estatisticamente significativas entre a dimensão que avalia a prioridade ao clima de segurança física e a dimensão que avalia o empenhamento em relação clima segurança física.

Tabela 5.5

Teste de Friedman para comparação das médias das diferentes dimensões do clima de segurança

Pares de variáveis	Estatística de teste	ρ
Comunicação sobre o clima segurança física - Participação na promoção do clima segurança física	-.56	.720
Comunicação sobre o clima segurança física- Prioridade ao clima de segurança física	.233	.135
Comunicação sobre o clima segurança física- Normas de grupo e comportamentos relacionados com clima segurança física	-.495	.001
Comunicação sobre o clima segurança física- Empenhamento em relação ao clima segurança física	.794	<.001
Participação na promoção do clima segurança física- Prioridade ao clima de segurança física	.177	.255
Participação na promoção do clima segurança física- Normas de grupo e comportamentos relacionados com clima segurança física.	-.439	.005
Participação na promoção do clima segurança física- Empenhamento em relação ao clima segurança física	.738	<.001
Prioridade ao clima de segurança física- Normas de grupo e comportamentos relacionados com clima segurança física	-.262	.092
Prioridade ao clima de segurança física- Empenhamento em relação ao clima segurança física	-.561	<.001
Normas de grupo e comportamentos relacionados com clima segurança física- Empenhamento em relação ao clima segurança física	.299	.055

Nota os valores de significância foram ajustados pela correlação de Bonferroni para vários testes.

5.1.4- Análise descritiva da percepção de risco e do otimismo.

No que trata de percepção de risco em termos de probabilidade obtivemos um valor médio de $M=2.9$ e $DP=1.7$. Quanto à percepção de risco avaliada em termos de preocupação e receio obtivemos uma média de $M=3.5$ e $DP=1.6$. Quando é avaliado o otimismo em termos comparativos com o colega no mesmo género e aproximadamente da mesma idade, o valor médio obtido pelos inquiridos é de $M=2.7$ com um desvio padrão de 1.7. Da análise estatística da escala do otimismo disposicional obtivemos um valor médio de $M=3.7$ e $DP=.7$, a salientar que enquanto para os parâmetros anteriores o valor máximo e mínimo era de 7 e 1, respetivamente, para este último ponto o valor máximo é 5 e o valor mínimo é 1.

Tabela 5.6*Estatística descritiva da percepção de risco, preocupação e receio e otimismo*

	N	Média	Desvio padrão
Percepção de risco	206	2.85	1.67
Preocupação e receio	206	3.54	1.56
Otimismo comparado	206	2.73	1.62
Otimismo disposicional	206	3.65	.66

5.1.5- Análise descritiva das causas dos acidentes de trabalho

Quando questionados sobre a razão de acontecerem acidentes de trabalho nas instituições/ empresas onde os participantes desempenham as suas funções a maioria respondeu que são provocados por falta de atenção (59.1%). Conforme se pode observar na tabela 5.7 a causa menos apontada é a falta de coordenação por parte da chefia (10.7%).

Tabela 5.7*Causas dos acidentes de trabalho*

	Percentagem
Falta de experiência do trabalhador	25.2%
Falta de atenção	59.1%
Falta de conhecimento	14.1%
Falta de coordenação por parte da chefia	10.7%
Outro *	20.9%

Os participantes registaram “outro” como causa de acidente de trabalho, como Outro entende-se outro motivo atribuído pelos participantes para a razão os acidentes de trabalho que ocorrem na instituição/empresa onde trabalham e encontram-se detalhados na tabela 5.8

Tabela 5.8

Outros motivos dados pelos participantes para a razão da ocorrência de acidentes de trabalho

	Percentagem
Acidente	7.4%
Falta de cultura de segurança por parte de organização	1.4%
Falta de recursos humanos e materiais	1.0%
Excesso de trabalho, cansaço	1.9%
Falta de condições de trabalho	1.0%
Quedas	.5%
Fator ambiental	.5%
Falta de formação adequada	.5%
Circunstâncias// situações inesperadas	1.9%
Ergonomia	.5%
Trabalho propício a acidentes sem lesões	.5%
Natureza do trabalho// risco associado à profissão	1.4%
Excesso de confiança do trabalhador	.5%
Ignorar procedimentos de segurança	.5%
Equipamentos com problemas técnicos.	.5%
Ação por parte de terceiros	1.0%

5.2- Análise das correlações

Fazendo a análise correlacional das variáveis estudadas neste trabalho obtivemos os seguintes valores de coeficiente de Pearson apresentados na tabela 5.9.

Tabela 5.9*Análise das correlações entre as variáveis estudadas*

Variáveis	1	2	3	3.1	3.2	3.3	3.4	4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6
1-Paixão Harmoniosa	1														
2-Paixão Obsessiva	.644**	1													
3-Ansiedade face à Morte (total)	.023	.198**	1												
3.1-Disforia	.020	.178*	.952**	1											
3.2-Intrusão	.072	.264**	.887**	.824**	1										
3.3-Medo	-.003	.135	.930**	.914**	.772**	1									
3.4-Evitamento	-.018	.073	.523**	.331**	.292**	.323**	1								
4-Clima de Segurança Física (total)	.421**	.323**	-.079	-.068	-.072	-.060	-.068	1							
4.1-Prioridade ao clima de segurança física	.356**	.290**	-.068	-.069	-.046	-.59	-.055	.892**	1						
4.2-Empenhamento em relação ao clima de segurança física	.365**	.271**	-.072	-.071	-.086	-.039	-.045	.908**	.804**	1					
4.3-Comunicação sobre o clima de segurança física	.394**	.280**	-.083	-.069	-.056	-.062	-.106	.939**	.813**	.853**	1				
4.4-Participação na promoção do clima de segurança física	.404**	.284**	-.113	-.101	-.107	-.104	-.063	.928**	.793**	.776**	.848**	1			
4.5-Normas de grupo e comportamentos relacionados com a saúde e de clima de segurança física	.360**	.319**	-.011	.010	-.026	-.001	-.032	.789**	.553**	.605**	.663**	.718**	1		
5-Preocupação e receio	.138*	.208**	.330**	.340**	.231**	.364**	.135	.053	.001	.017	-.003	.027	.203**	1	
6-Otimismo	.104	-.22	-.337**	-.356**	-.310**	-.297**	-.126	.129	.059	.129	.139*	.169*	.080	-.138*	1

Nota. * correlação é significativa ao nível .05.

** Correlação é significativa ao nível .01.

A partindo da análise das correlações, ao analisar a paixão pelo trabalho notamos que existe uma correlação positiva, estatisticamente significativa, entre a paixão, tanto a harmoniosa ($r=.421$, $p<.001$) como com a obsessiva ($r=.323$, $p<.001$), com o clima de segurança o mesmo se observa para todas as dimensões desta variável, obtendo-se uma valor mais alta de correlação entre a paixão harmoniosa e a dimensão participação na promoção do clima de segurança física ($r=.404$, $p<.001$). Observa-se também uma correlação positiva, embora fraca, estatisticamente significativa, entre a paixão obsessiva e a percepção de risco ($r=.208$, $p<.001$).

Quanto à ansiedade face à morte, verifica-se uma correlação positiva estatisticamente significativa, fraca, com a paixão obsessiva ($r=.198$, $p<.001$). É possível também observar uma correlação positiva entre a ansiedade face à morte e a percepção de risco ($r=.330$, $p<.001$) e uma correlação negativa entre esta variável e o otimismo ($r=-.337$, $p<.001$). Dentro das dimensões da ansiedade face à morte é possível observar uma correlação positiva entre a intrusão da morte e a paixão obsessiva ($r=.264$, $p<.001$). Ainda dentro desta dimensão destaca-se a correlação positiva do medo da morte com a percepção de risco ($r=.365$, $p<.001$) e a correlação negativa entre a disforia e o otimismo ($r=-.356$, $p<.001$).

Relativamente ao clima de segurança e as suas dimensões é possível observar uma correlação positiva, entre normas de grupo e comportamentos relacionados com a saúde e de clima de segurança física e a percepção de risco ($r=.203$, $p<.001$), observa-se também uma correlação positiva, embora fraca, entre a comunicação sobre o clima de segurança física e o otimismo ($r=.139$, $p<.001$), o mesmo acontece entre participação na promoção do clima de segurança física e o otimismo ($r=.169$, $p<.001$).

Por fim observa-se uma correlação negativa, embora fraca, entre a percepção de risco e o otimismo ($r=-.138$, $p<.001$).

5.3- Regressões lineares

Foram testados três modelos através de regressão linear múltipla, com as três variáveis e o seu efeito sobre a paixão harmoniosa e paixão obsessiva.

Primeiramente testou-se o efeito da preocupação e receio.

Tabela 5.10

Regressão hierárquica para a predição da paixão obsessiva (modelos de regressão-preocupação e receio)

Modelos	Paixão obsessiva		
	r ²	T	p
1-Ansiedade	.039	2.88	.004
2- Ansiedade + Preocupação e receio	.062	2.22	.027
3-Ansiedade+ Preocupação e receio+ Clima de segurança	.170	5.12	< .001

Relativamente à paixão obsessiva, observa-se que o modelo 3, com o ansiedade, preocupação e receio e clima de segurança é aquele que apresenta maior poder preditivo sobre a paixão obsessiva, cerca de 17%. Para este modelo contribuem de forma estatisticamente significativa as variáveis ansiedade ($\beta=.181$, $p=.009$) e clima de segurança ($\beta=.331$, $p<.001$).

Tabela 5.11

Regressão hierárquica para a predição da paixão harmoniosa (modelos de regressão-preocupação e receio)

Modelos	Paixão Harmoniosa		
	r ²	T	p
1-Ansiedade	.001	.327	.774
2- Ansiedade + Preocupação e receio	.020	1.98	.134
3-Ansiedade+ Preocupação e receio+ Clima de segurança	.191	6.55	< .001

No que toca à paixão harmoniosa, observa-se que apenas o modelo 3, se apresenta como estatisticamente significativo, explicando cerca de 19.1% da paixão harmoniosa, e para o qual apenas contribui de forma estatisticamente significativa a variável clima de segurança ($\beta=.417$ $p<.001$).

Foi repetido o mesmo teste para testar o efeito do otimismo.

Tabela 5.12

Regressão hierárquica para a predição da paixão obsessiva (modelos de regressão- otimismo)

Modelos	Paixão obsessiva		
	r ²	T	p
1-Ansiedade	.039	2.89	.004
2- Ansiedade + Otimismo	.041	.685	.494
3-Ansiedade+ Otimismo+ Clima de segurança	.155	5.21	<.001

Quanto à paixão obsessiva, observa-se que o modelo 3, com o ansiedade, otimismo e clima de segurança é aquele que apresenta maior poder preditivo sobre a paixão obsessiva, cerca de 15.5%. Para este modelo contribuem de forma estatisticamente significativa a ansiedade face à morte ($\beta = .228, p = .001$) e o clima de segurança ($\beta = .340, p < .001$).

Tabela 5.13

Regressão hierárquica para a predição da paixão harmoniosa (modelos de regressão-otimismo)

Modelos	Paixão harmoniosa		
	r ²	T	p
1-Ansiedade	.001	.327	.744
2- Ansiedade + Otimismo	.015	1.7	.090
3-Ansiedade+ Otimismo+ Clima de segurança	.186	6.524	<.001

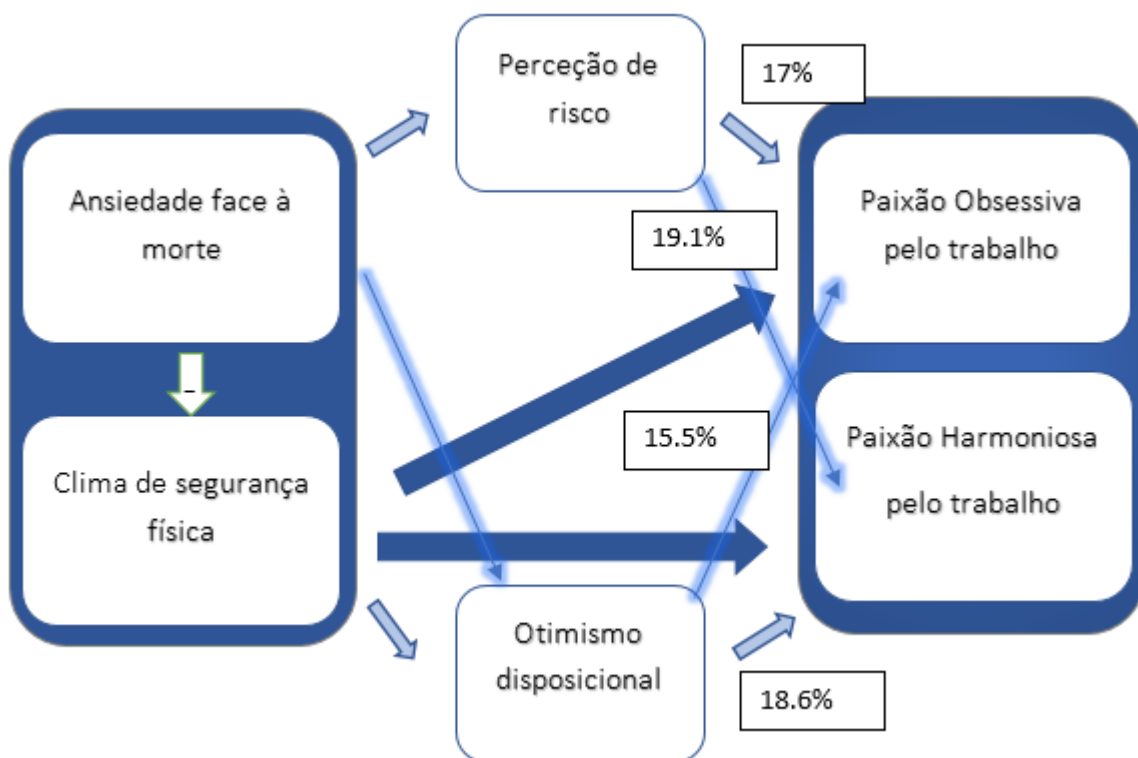
Para a paixão harmoniosa, observa-se que apenas o modelo 3, se apresenta como estatisticamente significativo, explicando cerca de 18.6% da paixão harmoniosa, e para o qual apenas contribui de forma estaticamente significativa a variável clima de segurança ($\beta = .4.18, p < .001$).

6. Modelo final e efeitos preditivos

A Figura 6.1 mostra o modelo proposto e os valores observados com base na análise de regressão. Como se pode ver o modelo 3 (ansiedade face à morte, clima de segurança e percepção de risco, apresentam um maior valor preditivo da paixão harmoniosa (19.1%) do que da paixão obsessiva (17%). Relativamente à variável otimismo, esta variável, a ansiedade face à morte e o clima de segurança explicam 18.6% da paixão harmoniosa e 15.5 da paixão obsessiva

Figura 6.1

Modelo teórico resultante da análise de dados



7. Discussão e conclusões

O trabalho faz parte da vida de todas as pessoas, não deve ser o nosso objetivo principal, mas é um meio, uma forma de obtermos e realizarmos os nossos objetivos. Quer seja uma situação financeira desejável, um status social e até mesmo uma realização pessoal (Rampazzo et al., 2018). A forma como lidamos com o trabalho e do prazer que tiramos deste pode condicionar a forma como lidamos com os restantes campos da nossa vida. O trabalho

não deixa de ser uma forma de paixão, pois a paixão é definida como uma forte inclinação para uma atividade que as pessoas gostam, que consideram importante e na qual investem tempo e energia (Jung & Sohn, 2022; Vallerand et al., 2003).

Como resultado deste estudo observou-se que, na população estudada, existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois tipos de paixão, neste caso destaca-se a paixão harmoniosa, quer isto dizer que os participantes aceitam voluntariamente a atividade como importante para eles sem qualquer condições, não se sentem obrigados ou forçados a completa-la, ou seja, aceitam o trabalho de forma agradável e desafiante e, deste forma, conseguem mais facilmente conciliá-lo e equilibra-lo com outros aspetos e obrigações das suas vidas (Pollack et al., 2020).

Como objetivo deste trabalho tínhamos a intenção de relacionar o clima de segurança física com a ansiedade face à morte, uma vez que o clima de segurança se refere à percepção partilhada de procedimentos e práticas que se relacionam com o valor e importância com a segurança dentro de uma organização (Bronkhorst, 2015), e ansiedade face à morte faz parte de um constructo multidimensional, que faz com que as pessoas com esta característica tenham uma maior intolerância à incerteza, está relacionada com o neuroticismo e subjacente a vários tipos de ansiedade e fobias (Fitri et al., 2020). Posto isto, seria de esperar que estas duas variáveis estivessem correlacionadas de forma negativa, de forma a que, um maior traço de ansiedade face à morte leva-se a uma menor percepção de clima de segurança, no entanto, embora se tenha obtido uma correlação negativa entre estas duas variáveis, esse valor não é estatisticamente significativo. Muitos fatores influenciam a ansiedade face à morte tal como a idade, género, cultura, religião, saúde física e saúde mental (Dadfar et al., 2016; Fitri et al., 2020).

Sendo a ansiedade da morte um traço importante na saúde e podendo influenciar outros transtornos de ansiedade, conduzindo ao aumento do absentismo, rotatividade no trabalho e disfunção a nível pessoal, como exaustão física, insónia, aumento de substâncias como álcool e drogas, problemas conjugais e familiares (Atmaca, 2021), seria expectável observar uma correlação positiva entre esta variável e paixão obsessiva, pelas suas características mais neuróticas e obsessivas (Pollack et al., 2020), comuns a ambas as variáveis. No entanto, neste estudo não foi possível observar esta relação, segundo os nossos resultados, existe uma correlação positiva entre ambas, mas o valor obtido não é estatisticamente significativo para afirmar que existe relação.

De acordo com as hipóteses, colocadas por nós no início deste estudo, observa-se através da análise de correlações que existe uma correlação negativa, estatisticamente significativa, entre a ansiedade face à morte e o otimismo disposicional. O otimismo é uma variável de caráter individual, e como já visto anteriormente, os otimistas esperam sempre que as coisas boas lhes aconteçam, mesmo quando o cenário não é o mais favorável (Carver et al., 2010). Este resultado pode dever-se ao facto de o otimismo ser um preditor para um conjunto de resultados psicológicos positivos e estar associado a hábitos de vida e alimentares saudáveis, redução de risco de pensamento suicida e ao bem-estar subjetivo (Coelho et al., 2018). O que vai contra as tendências neuróticas que caracterizam a ansiedade face à morte.

Outra hipótese que está em concordância com os resultados obtidos neste trabalho associa a ansiedade face à morte com a percepção de risco, obtivemos uma correlação estatisticamente significativa para esta correlação. Esta correlação pode dever-se ao facto de pessoas com maiores níveis de ansiedade face à morte sofrerem mais com os imprevistos e incertezas (Cai et al., 2017) e por isso, conduzir a uma maior avaliação de riscos no e ambiente de trabalho e por consequência, níveis de percepção de risco mais elevados. Foi observado que, pessoas com traços de ansiedade têm mais tendência a ser medrosas e a ser mais preocupadas (Ulleberg & Rundmo, 2003), é então concebível que um alto traço de ansiedade possa levar a um exagero dos riscos (Bouyer et al., 2001).

Esperava-se observar uma relação positiva entre o clima de segurança física e o otimismo disposicional, embora tenha-se obtido um valor positivo da correlação entre estas duas variáveis, este valor não tem significado estatístico, portanto não nos é possível retirar conclusões sobre esta relação. Esperava-se este resultado pois indivíduos otimistas tendem a ser mais focados em formas de lidar com os problemas e tendem a focar na solução e esperar sempre o melhor resultado (Carver & Scheier, 2014). Por isto era expectável que otimistas tivessem, uma percepção mais positiva do ambiente de trabalho e assim maiores níveis de otimismo disposicional estivessem associados a níveis mais elevados de clima de segurança.

Os indivíduos reagem aos perigos de acordo com a sua percepção de risco que esses perigos representam (Bouyer et al., 2001) e percecionam os riscos de acordo com a sua experiência de vida (Rippl, 2002) é um mecanismo cognitivo individual, e quanto maior o nível de conhecimento pessoal do trabalhador maior o nível de percepção de risco (Liu et al., 2021). Sendo que o clima de segurança diz respeito à avaliação (perceptiva) que os trabalhadores fazem das preocupações e regras que as organizações onde trabalham têm com

a sua segurança dos trabalhadores é expectável que um clima de segurança elevado esteja associado a uma menor perceção de risco trabalho. No entanto os nossos resultados não mostraram qualquer tipo de relação, estatisticamente significativa, entre estas duas variáveis.

Outra hipótese colocada por nós relaciona a ansiedade face à morte e clima de segurança como preditoras para a paixão pelo trabalho. Embora não se tenha observado uma relação estatisticamente significativa entre os dois tipos de paixão e a ansiedade face à morte, verifica-se uma correlação positiva, estatisticamente significativa, entre a paixão obsessiva e clima de segurança, o mesmo acontece para paixão harmoniosa e clima de segurança, resultados igualmente observados na regressão linear. De acordo com os autores estudados, em ambos os tipos de paixão o indivíduo é efetivamente apaixonado pelo trabalho, a diferença está na relação que este tem com o trabalho, e da conjugação deste com os outros aspetos da sua vida (Gonçalves et al., 2014; Orgambidez-Ramos et al., 2014; Pollack et al., 2020; Vallerand et al., 2003). Esta relação pode dever-se ao facto de que indivíduos apaixonados pelo trabalho têm um comportamento mais proativo, são mais dedicados ao trabalho e às tarefas que este compromete, estão focados e emocionalmente envolvidos com as tarefas (e.g., Jung & Sohn, 2022; Perrewé et al., 2014), levando a atitudes positivas no trabalho, sendo que o clima de segurança é visto como um conjunto de perceções partilhadas entre os funcionários de uma organização, o seu comportamento irá de correr de acordo com estas perceções (Zohar, 1980). Em suma, uma perceção positiva do ambiente de trabalho, um empenhamento e dedicação do funcionário ao trabalho, resultará no cumprimento dos procedimentos de segurança o que contribui para uma perceção positiva do clima de segurança.

A última hipótese colocada por nós, no início deste estudo, pretendia entender qual o papel do otimismo disposicional e perceção de risco na relação face à morte e clima de segurança física com a paixão pelo trabalho. Uma vez que, otimismo e a perceção do risco são características individuais do trabalhador (Bouyer et al., 2001; Ulleberg & Rundmo, 2003) e interferem na forma como este percebe e lida com o próprio risco, esperava-se observar que estas variáveis tivessem algum tipo de contributo na relação da ansiedade face à morte e clima de segurança física com o nosso *output*. Como já referido acima, embora se observe uma correlação negativa, estatisticamente significativa, entre o otimismo e a ansiedade face à morte, a correlação que existe entre o otimismo e clima de segurança e otimismo e paixão pelo trabalho (tanto paixão obsessiva e paixão harmoniosa) embora positiva, não é estatisticamente significativa e por este motivo não podemos retirar conclusões sobre esta relação. Ainda assim, com os resultados obtidos neste trabalho, foi possível observar que a

relação ansiedade face à morte, otimismo e clima de segurança tem um maior efeito preditor no sentido da paixão harmoniosa quando comparada com a paixão obsessiva, o que vai ao encontro de estudos anteriores que referem que a paixão harmoniosa está relacionada com *outcomes* mais positivos, associados ao otimismo, relacionados com o trabalho como satisfação no trabalho, performance no trabalho e esta relacionada negativamente com o *burnout* (Vergauwe et al., 2022).

Quanto à percepção de risco podemos observar uma correlação positiva, estatisticamente significativa, com a paixão pelo trabalho (tendo-se obtido um valor de correlação mais elevado para a paixão obsessiva quando comparado com o valor obtido para a paixão harmoniosa), observa-se também uma correlação positiva, estatisticamente significativa, com a ansiedade face à morte. No entanto, a relação entre a percepção de risco e o clima de segurança não é estatisticamente significativa. A ansiedade ocorre quando uma pessoa percebe uma situação como incerta, fora de controle e assustadora (Üstükuş & Eskimez, 2021). É concebível que um alto traço de ansiedade possa levar a um exagero dos riscos (Bouyer et al., 2001) e admitindo que a percepção de risco nos locais de trabalho pode influenciar o comportamento do trabalhador e consequentemente a sua exposição dos riscos ocupacionais (Arezes & Miguel, 2008). Segundo estes resultados é possível retirar que o aumento da percepção de risco está relacionado com a ansiedade face à morte e com a paixão obsessiva pelo trabalho, o que vai ao encontro da literatura. Pois uma paixão obsessiva está relacionada com *outcomes* negativos como ansiedade, vergonha, *burnout*, *workaholism* e elevados níveis de conflitos com outros aspetos da vida (Gonçalves et al., 2014).

De acordo com os resultados obtidos através de regressão linear, também se observa que (e de acordo com as expectativas) o otimismo explica mais a paixão harmoniosa do que a obsessiva. Em ambos os modelos, o clima de segurança é o único que apresenta valor preditivo ou o que apresenta maior valor preditivo. Pelo que, apesar das variáveis individuais afetarem variáveis como percepção de risco (e.g.,(Bouyer et al., 2001)), comportamentos de risco (e.g.,(Man et al., 2017)), tomadas de decisão de risco (e.g.,(Bhandari & Hallowell, 2022)), etc. e estas afetaram as atitudes face ao trabalho [(e.g., paixão, comprometimento (e.g.,(Rampazzo et al., 2018)))] a percepção que os indivíduos têm sobre a atenção que as empresas dedicam à segurança é imprescindível.

8. Considerações finais

A elaboração deste trabalho teve como objetivo perceber as interações entre as variáveis de personalidade do trabalhador, otimismo e percepção de risco na relação ansiedade face à morte e clima de segurança como resultado na paixão pelo trabalho. Os resultados obtidos mostraram uma relação entre clima de segurança e paixão pelo trabalho e também uma relação entre a paixão obsessiva e a ansiedade face à morte. Observou-se também que, tanto a relação ansiedade face à morte, preocupação e receio e clima de segurança, como a relação ansiedade face à morte, otimismo e clima de segurança, tem um maior efeito preditor no sentido da paixão harmoniosa quando comparado com o efeito no sentido da paixão obsessiva.

Observou-se que a variável com maior peso em ambas as relações é o clima de segurança, sendo este uma visão partilhada por todos os trabalhadores seria então importante investir no clima de segurança das empresas/ instituições. Um clima segurança percebido de forma positiva, contribui para comportamentos positivos por parte dos trabalhadores e a uma melhor performance no que toca a comportamentos de segurança (Ali et al., 2020). Estes resultados são animadores, na medida em que intervir na organização é mais fácil do que mudar os atributos das pessoas. Apesar da legitimidade desta interpretação, é fundamental que estudos futuros analisem outras variáveis individuais e organizacionais relativamente aos preditores de comportamentos de risco e de atitudes face ao trabalho. A este propósito o modelo de competências de segurança (Safety Competence Model, Christian et al., 2009; Hogan & Hogan, 2007) indica 7 atributos essenciais (cumpridor, seguro, emocionalmente estável, focado, cauteloso e treinável) como fundamentais para desenvolvimento de comportamentos de segurança. Por esta razão, este modelo oferece um conjunto de características a analisar como preditores de clima, de comportamentos de segurança e de atitudes face ao trabalho.

Ao analisar os resultados deste estudo deparámo-nos com algumas limitações, como por exemplo o tamanho da amostra, seria então interessante, aumentar o volume da amostra e diversificá-la, ou seja, não só aumentar o número de participantes, mas também fazê-lo chegar a vários pontos do país, uma vez que a recolha desta amostra seguiu uma metodologia de bola de neve, restringiu-se mais à zona do Algarve, seria interessante ver diferenças regionais e culturais, pois a ansiedade face à morte e o clima de segurança estão relacionados com fatores culturais (Arooj et al., 2022; Cicirelli, 2002). A maioria dos resultados obtidos pertencem ao género feminino, seria interessante obter uma amostra mais homogênea, uma vez que estudos anteriores mostraram um traço de ansiedade mais alto para o género feminino (e.g., Fitri et al.,

2020; Martínez-López et al., 2021) diferença esta também verificada para o clima de segurança e aceitação de risco (AlMousa et al., 2022).

Como sugestões para trabalhos futuros, seria interessante acrescentar algumas perguntas ao questionário, como se “perdeu alguém próximo nos últimos tempos”, pois estudos anteriores mostraram ter efeito ao nível de ansiedade face à morte (e.g., Weaver et al., 2022) e, se de alguma forma este fator poderia alterar a perceção de risco. Seria interessante também testar com outras variáveis, como o neuroticismo, sendo este tal como o otimismo, um traço de personalidade (Vergauwe et al., 2022). Uma vez que o trabalho por turnos e o trabalho noturno é uma causa de problemas tanto físicos como mentais (Geniş et al., 2020), seria interessante observar se existe diferenças nos resultados comparando trabalhadores com horários fixos com trabalhadores com horários rotativos.

Este trabalho vai ao encontro de estudos já feitos que demonstram que traços de personalidade contribuem para a perceção do clima de segurança e por consequência da perceção de risco. Como contributo veio relacionar o clima de segurança com ansiedade face à morte e paixão pelo trabalho.

A segurança de um trabalhador não deve ser vista apenas em termos físicos, mas cada vez mais deve se ter em conta aos aspetos psicossociais e de personalidade dos trabalhadores. Um trabalhador realizado com o trabalho tende a ser mais produtivo e com resultados mais satisfatórios, quer para a entidade empregadora, quer para os restantes aspetos da vida do trabalhador (relações familiares, vida social) (Sarwar et al., 2021). Por estes motivos deve-se continuar a evoluir no conhecimento das características individuais e de personalidade dos trabalhadores, perceber de que forma influencia o comportamento destes em questão de segurança no trabalho, de forma a criar ambientes mais saudáveis e com resultados mais produtivos.

9. Referências bibliográficas

- Agrawal, N. (2018). Disaster Perceptions. In *Disaster Perceptions. In: Natural Disasters and Risk Management in Canada. Advances in Natural and Technological Hazards Research* (Vol. 49, pp. 193–217). https://doi.org/10.1007/978-94-024-1283-3_5
- Ali, M., Aziz, S., Pham, T. N., Babalola, M. T., & Usman, M. (2020). A positive human health perspective on how spiritual leadership weaves its influence on employee safety performance: The role of harmonious safety passion. *Safety Science*, 131. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104923>
- AlMousa, N., Althabet, N., AlSultan, S., Albagmi, F., AlNujaidi, H., & Salama, K. F. (2022). Occupational safety climate and hazards in the industrial sector: gender differences perspective, Saudi Arabia. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.873498>
- Alves, C., & Ramos, M. da C. (2002). Saúde e segurança no trabalho Qualidade e determinantes da sua divulgação no relato de sustentabilidade. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 62(5). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220503>
- Areosa, J. (2012). International journal on working conditions A importância das percepções de riscos dos trabalhadores [The importance of workers risk perceptions]. *International Journal on Working Conditions*, 3, 55–64. <http://ricot.com.pthttp://ricot.com.pt>
- Arezes, P. M., & Miguel, A. S. (2008). Risk perception and safety behaviour: A study in an occupational environment. *Safety Science*, 46(6), 900–907. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.11.008>
- Arndt, J., Solomon, S., Kasser, T., & Sheldon, K. M. (2004). The urge to splurge: A terror management account of materialism and consumer behavior. *Journal of Consumer Psychology*, 14(3), 198–212.
- Atmaca, Ç. (2021). A Comparative Study of Death Anxiety Levels and Reflections among University Students. *Spiritual Psychology and Counseling*, 6(3), 109–131. <https://doi.org/10.37898/spc.2021.6.3.156>
- Aven, T., & Renn, O. (2009). On risk defined as an event where the outcome is uncertain. *Journal of Risk Research*, 12(1), 1–11. <https://doi.org/10.1080/13669870802488883>
- Bhandari, S., & Hallowell, M. R. (2022). Influence of safety climate on risk tolerance and risk-taking behavior: A cross-cultural examination. *Safety Science*, 146. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105559>
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Bordalo, A. A. (2006). Estudo transversal e/ou longitudinal. *Revista Paraense de Medicina*, 20(4), 5–5.
- Bouyer, M., Bagdassarian, S., Chaabanne, S., & Mullet, E. (2001). Personality correlates of risk perception. *Risk Analysis*, 21(3), 457–465.
- Brondino, M., Silva, S. A., & Pasini, M. (2011). Multilevel approach to organizational and group safety climate and safety performance: Co-workers as the missing link. *Safety Science*, 50(9), 1847–1856.

- Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*, 55, 63–72. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2015.09.002>
- Cai, W., Tang, Y. L., Wu, S., & Li, H. (2017). Scale of Death Anxiety (SDA): Development and validation. *Frontiers in Psychology*, 8, 858. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00858>
- Caponecchia, C. (2010). It Won't Happen to Me: An investigation of optimism bias in occupational health and safety. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 601–617.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. In *Trends in Cognitive Sciences* (Vol. 18, Issue 6, pp. 293–299). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Cicirelli, V. G. (2002). Fear of Death in Older Adults: Predictions from terror management theory. *Journal of Gerontology*, 57(4), 358–366. <https://academic.oup.com/psychsocgerontology/article/57/4/P358/593449>
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315–327. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315>
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 553–578. <https://doi.org/10.1348/096317909X452122>
- Coelho, G. L. H., Vilar, R., Hanel, P. H. P., Monteiro, R. P., Ribeiro, M. G. C., & Gouveia, V. v. (2018). Optimism scale: Evidence of psychometric validity in two countries and correlations with personality. *Personality and Individual Differences*, 134, 245–251. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.030>
- Dadfar, M., Lester, D., & Bahrami, F. (2016). Death Anxiety, Reliability, Validity, and Factorial Structure of the Farsi Form of the Arabic Scale of Death Anxiety in Iranian Old-Aged Persons. *Journal of Aging Research*, 52, 1–7. <https://doi.org/10.1155/2016/2906857>
- Fitri, R. A., Asih, S. R., & Takwin, B. (2020). Social curiosity as a way to overcome death anxiety: perspective of terror management theory. *Heliyon*, 6(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03556>
- Geniş, B., Cosar, B., & Taner, M. E. (2020). Factores affecting mental status and effects of shift work system in healthcare workres. *Journal of Psychiatric Nursing*, 11(4), 275–283. <https://doi.org/10.14744/phd.2020.60590>
- Gonçalves, G., AL-Dossary, S. A., & Sousa, C. (2022). Measurement invariance and country difference in death anxiety: Evidence from Portuguese and Arabic samples. *Submitted*.
- Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., Ferrão, M. C., & Parreira, T. (2014). Adaptation and initial validation of the passion scale in a portuguese sample. *Escritos de Psicologia / Psychological Writings*, 7(2), 19–27. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2014.2503>
- Griffin, M. A., & Curcuruto, M. (2016). Safety climate in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 191–212. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062414>

- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(3), 347–358. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Guimarães, Z., Pitta, A., & Maia, H. (2022). Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem no hospital. *Revista Científica de Enfermagem, 12*(38), 42–50. <https://doi.org/10.24276/rrecien2022.12>
- Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2022). Does work passion benefit or hinder employee's career commitment? The mediating role of work–family interface and the moderating role of autonomy support. *PLoS ONE, 17*(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269298>
- Khajoei, R., Dehghan, M., Heydarpour, N., Mazallahi, M., Shokohian, S., & Azizzadeh Forouzi, M. (2022). Comparison of death anxiety, death obsession, and humor in nurses and medical emergency personnel in covid-19 pandemic. *Journal of Emergency Nursing, 48*(5), 559–570. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2022.02.004>
- Lalinde, J. D. H., Castro, J. F. E., Tarazona, M. E. P., Rodriguez, J. E., Range, J. G. C., Sierra, C. A. T., Torrado, M. K. A., Sierra, S. M. C., & Pirela, V. J. B. (2018). On the proper use of the Pearson correlation coefficient: Definitions, properties and assumptions. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38*(5), 587–595.
- Levy, S., Heruti, I., & Avitsur, R. (2019). Physical injury, stress, and health: Protective role of dispositional optimism. *Stress and Health, 35*(3), 267–276. <https://doi.org/10.1002/smi.2859>
- Liu, H., Li, J., Li, H., Li, H., Mao, P., & Yuan, J. (2021). Risk perception and coping behavior of construction workers on occupational health risks—a case study of nanjing, china. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137040>
- Lowe, J., & Harris, L. M. (2019). A comparison of death anxiety, intolerance of uncertainty and self-esteem as predictors of social anxiety symptoms. *Behaviour Change, 36*(3), 165–179. <https://doi.org/10.1017/bec.2019.11>
- Man, S. S., Chan, A. H. S., & Alabdulkarim, S. (2019). Quantification of risk perception: Development and validation of the construction worker risk perception (CoWoRP) scale. *Journal of Safety Research, 71*, 25–39. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.09.009>
- Man, S. S., Chan, A. H. S., & Wong, H. M. (2017). Risk-taking behaviors of Hong Kong construction workers – A thematic study. *Safety Science, 98*, 25–36. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.05.004>
- Martínez-López, J. Á., Lázaro-Pérez, C., & Gómez-Galán, J. (2021). Death anxiety in social workers as a consequence of the COVID-19 pandemic. *Behavioral Sciences, 11*(5). <https://doi.org/10.3390/bs11050061>
- Moen, B. E. (2007). Determinants of safety priorities in transport - The effect of personality, worry, optimism, attitudes and willingness to pay. *Safety Science, 45*(8), 848–863. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.08.020>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>

- Nyatanga, B., de Vocht, H., & Nyatanga Is Macmillan, B. (2006). Towards a definition of death anxiety. *International Journal of Palliative Nursing*, 12(9), 410–413. <https://doi.org/10.12968/ijpn.2006.12.9.21868>
- Orgambídez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Gonçalves, G. (2014). Passionate workers: A Spanish adaptation of the Passion Scale. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 30(2), 43–48. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.005>
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Mcallister, C. P., & Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145–150. <https://doi.org/10.1002/job.1902>
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O’Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311–331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>
- Quintanilla, S. A. R. (1991). Introduction: The Meaning of Work. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2–3), 81–89. <https://doi.org/10.1080/09602009108408514>
- Rampazzo, N. L., Raboni, P. L., & Mello, P. R. C. B. de. (2018). The meaning of work at the creative industry: a study about the porto digital in Recife (Brazil). *Revista Capital Científico - Eletrônica*, 16(3). <https://doi.org/10.5935/2177-4153.20180023>
- Rippl, S. (2002). Cultural theory and risk perception: A proposal for a better measurement. *Journal of Risk Research*, 5(2), 147–165. <https://doi.org/10.1080/13669870110042598>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). A job demand–resource model of satisfaction with work–family balance among academic faculty: mediating roles of psychological capital, work-to-family conflict, and enrichment. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247.
- Shang, weiwei. (2022). The Effects of Job Crafting on Job Performance among Ideological and Political Education Teachers: The Mediating Role of Work Meaning and Work Engagement. *Sustainability*, 14(8820). <https://doi.org/10.3390/su14148820>
- Slovic, P. (1987). Perception of Risk. *Science*, Vol 236, 236(4), 280–285. <https://doi.org/10.1126/science.3563507>
- Tosti-Kharas, J., & Michaelson, C. (2021). To mean is to be perceived: Studying the meaning of work through the eyes of others. *Academy of Management Perspectives*, 35(3), 503–516. <https://doi.org/10.5465/AMP.2018.0156>
- Trierweiler, A. C., Vefago, Y. V., Lima, F., Ferreira, F. J., & Rotta, M. (2020). O significado do trabalho: estudo de caso em uma instituição financeira. *Revista de Administração Unimep*, 18(4), 48–67.
- Ulleberg, P. P., & Rundmo, T. (2003). Personality, attitudes and risk perception as predictors of risky driving behaviour among young drivers. *Safety Science*, 41(5), 427–443. www.elsevier.com/locate/ssci

- Üstükuş, A., & Eskimez, Z. (2021). The effect of death anxiety in nurses on their approach to dying patients: A cross-sectional study. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(4), 1929–1936. <https://doi.org/10.1111/ppc.12768>
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Ratelle, C., Léonard, M., Blanchard, C., Koestner, R., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vergauwe, J., Wille, B., de Caluwé, E., & de Fruyt, F. (2022). Passion for work: Relationships with general and maladaptive personality traits and work-related outcomes. *Personality and Individual Differences*, 185. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111306>
- Vitorino, A., Morgado, S., & Sequeira, J. (2011). O mundo pertence aos optimistas. Estudo explanatório sobre o optimismo em diferentes idades. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5(1), 339–348.
- Weaver, R., Bolkan, C., & Decker, A. (2022). High death anxiety and ambiguous loss_ Lessons learned from teaching through the COVID-19 pandemic _ Enhanced Reader. *Gerontology & Geriatrics Education*, 43(1), 43–54.
- Weinstein, N. D. (1980). Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 806–820.
- Wilkinson, I. (2001). Social theories of risk perception: At once indispensable and insufficient. *Current Sociology*, 49(1), 1–22.
- Wrosch, C., & Scheier, M. F. (2003). Personality and quality of life: The importance of optimism and goal adjustment. *Quality of Life Research*, 12(1), 59–72.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>
- Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis and Prevention*, 42(5), 1517–1522. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.12.019>

10 - Anexo

Questionário

A presente investigação decorre no âmbito do Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho, da Universidade do Algarve e investiga atitudes e a relação dos indivíduos com o seu trabalho. Os dados recolhidos neste questionário são utilizados somente para fins de investigação, respeitando a confidencialidade. Agradecemos, desde já, a sua participação e colaboração através da resposta ao questionário que se segue, que demora entre 10 a 12 minutos. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. O trabalho é supervisionado pela Prof. Doutora Gabriela Gonçalves (Universidade do Algarve). A investigadora encontra-se disponível para qualquer esclarecimento acerca do estudo.

Investigadora: Jaqueline Custódio (a34023@ualg.pt)

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.

Concordo _____ Discordo _____

Pense na sua atividade profissional e empresa/ organização de trabalho

Grupo1

As seguintes afirmações referem-se à sua **atividade profissional**. Indique o grau em que concorda com as afirmações, considerando uma escala crescente de 1 (discordo totalmente: DT) a 7 (concordo totalmente: CT):

	DT						CT
1. Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências.	1	2	3	4	5	6	7
2. As coisas novas que eu descobro com esta atividade permite-me apreciá-la ainda mais.	1	2	3	4	5	6	7
3. Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis.	1	2	3	4	5	6	7
4. Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim.	1	2	3	4	5	6	7
5. Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
6. Para mim é uma paixão, que ainda consigo controlar.	1	2	3	4	5	6	7
7. Estou completamente envolvido(a) com esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7

8. Não consigo viver sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
9. A ânsia é muito forte. Não consigo evitar realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
10. Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
11. Estou emocionalmente dependente desta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
12. Tenho dificuldades em controlar a minha necessidade de realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
13. Tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
14. O meu estado de espírito depende da minha capacidade para realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7

Grupo 2

As seguintes afirmações incidem sobre como um indivíduo se pode sentir e perceber ao pensar na sua própria morte e morrer. Avalie até que ponto concorda que as seguintes afirmações estão de acordo com os seus sentimentos e reações fisiológicas à morte. A escala de resposta varia de “Discordo totalmente-DT” (1) a “Concordo totalmente-CT” (7).

	DT					CT	
1. No mês passado, pensei muitas vezes na minha própria morte.	1	2	3	4	5	6	7
2. No mês passado, não consegui lembrar-me de experiências relacionadas à morte.	1	2	3	4	5	6	7
3. No mês passado, pensei muitas vezes sobre coisas relacionadas à morte.	1	2	3	4	5	6	7
4. No último mês, evitei muitas vezes, atividades ou lugares relacionados à morte.	1	2	3	4	5	6	7
5. No mês passado, senti muitas vezes que morreria em breve.	1	2	3	4	5	6	7
6. No mês passado, evitei pensamentos ou tópicos relacionados à morte muitas vezes.	1	2	3	4	5	6	7
7. No mês passado, sonhei muitas vezes com a minha própria morte.	1	2	3	4	5	6	7
8. No mês passado, sonhei muitas vezes com coisas relacionadas à morte.	1	2	3	4	5	6	7
9. No mês passado, sempre que pensava na morte, sentia-me muitas vezes sujeito(a) à fraqueza e à fadiga.	1	2	3	4	5	6	7
10. No mês passado, sempre que pensava na morte, senti muitas vezes que a minha vida não tinha sentido.	1	2	3	4	5	6	7
11. No mês passado, senti medo da morte.	1	2	3	4	5	6	7
12. No mês passado, sempre que pensei na morte, não consegui expressar os meus sentimentos às pessoas mais próximas de mim.	1	2	3	4	5	6	7
13. No último mês, sempre que pensava na morte, senti muitas vezes que o meu coração batia mais rápido.	1	2	3	4	5	6	7

14. No mês passado, sempre que pensava na morte, fiquei chateado(a) muitas vezes.	1	2	3	4	5	6	7
15. No mês passado, sempre que pensei na morte, senti-me muitas vezes estranho(a) ou alienado(a).	1	2	3	4	5	6	7
16. No mês passado, sempre que pensava na morte, sentia-me assustado(a) muitas vezes.	1	2	3	4	5	6	7
17. No mês passado, sempre que pensava na morte, senti-me muitas vezes desamparado porque não sei quando vou morrer.	1	2	3	4	5	6	7

Grupo 3

Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente- **DT**) a 5 (concordo totalmente- **CT**).

Nesta instituição:	DT				CT
1. O bem-estar físico dos funcionários é uma prioridade para esta instituição.	1	2	3	4	5
2. Os órgãos de gestão consideram que a saúde física dos funcionários é tão importante como a produtividade.	1	2	3	4	5
3. Os órgãos de gestão demonstram o seu apoio à prevenção de lesões físicas através do seu envolvimento e empenhamento.	1	2	3	4	5
4. No meu local de trabalho, o meu supervisor age rapidamente quando se trata de corrigir problemas/situações que afetam a saúde física dos funcionários.	1	2	3	4	5
5. O meu supervisor considera que a saúde física dos funcionários é de uma grande importância.	1	2	3	4	5
6. O meu supervisor age de forma decidida quando surge alguma preocupação relativa ao estado de saúde física dos funcionários.	1	2	3	4	5
7. Há uma boa comunicação a respeito das questões de segurança física que me afetam.	1	2	3	4	5
8. Chamam-me sempre a atenção para a informação sobre o bem-estar físico no meu local de trabalho.	1	2	3	4	5
9. As minhas queixas, observações e contribuições para resolver quaisquer preocupações a respeito das condições de saúde física são ouvidas.	1	2	3	4	5
10. Os funcionários, as comissões de trabalhadores e os coordenadores de saúde e segurança física participam e são consultados relativamente às questões de saúde e segurança física.	1	2	3	4	5
11. Os funcionários são encorajados a envolverem-se nos assuntos relacionados com a saúde e a segurança física.	1	2	3	4	5
12. A prevenção de lesões físicas envolve todos os níveis da instituição.	1	2	3	4	5
13. No nosso local de trabalho, discutimos/ falamos sobre os riscos à segurança física e prevenção de acidentes.	1	2	3	4	5
14. No nosso local de trabalho, preocupamo-nos que os colegas tenham consciência de segurança física.	1	2	3	4	5

15. No nosso local de trabalho, lembramos uns aos outros das regras e regulamentos relativos à segurança física. **1 2 3 4 5**

Grupo 4

Leia a seguinte frase e responda de acordo com a com a escala apresentada onde 1 (nada provável) e 7 (totalmente provável)

4.1- Em que medida considera provável ver-se envolvido num acidente de trabalho proximamente:

Nada Provável						Totalmente Provável
1	2	3	4	5	6	7

4.2- Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (nada) a 7 (muito):

	Nada						Muito
	1	2	3	4	5	6	7
1. Em que medida está preocupado(a) com a probabilidade de ficar ferido num acidente.	1	2	3	4	5	6	7
2. Fico agoniado(a) quando penso em acidentes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Fico preocupado(a), quando há muitos acidentes no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. Quando leio sobre acidentes de trabalho, isso afeta as minhas escolhas quanto aos procedimentos de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
5. Penso muito sobre acontecimentos imprevistos que podem ocorrer quando utilizo procedimentos de trabalho diferentes.	1	2	3	4	5	6	7

Grupo 5

Leia a seguinte frase e responda de acordo com a com a escala apresentada onde 1 (extremamente improvável) e 7 (extremamente provável)

5.1- Na sua opinião, qual é a probabilidade de se ver envolvido(a) num acidente de trabalho, no próximo ano, em comparação com a probabilidade de um(a) colega com aproximadamente a mesma idade e do mesmo sexo?

Extremamente Improvável						Extremamente Provável
1	2	3	4	5	6	7

5.2- Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente- **DT**) a 5 (concordo totalmente- **CT**):

	DT				CT
1. Em tempos de incerteza, normalmente espero que aconteça o melhor.	1	2	3	4	5
2. É fácil, para mim, relaxar/descontrair-me.	1	2	3	4	5
3. Se alguma coisa me puder correr mal, vai mesmo correr mal.	1	2	3	4	5
4. Estou sempre otimista em relação ao meu futuro.	1	2	3	4	5
5. Gosto muito de estar com os meus amigos.	1	2	3	4	5
6. É importante para mim manter-me ocupado(a).	1	2	3	4	5
7. Raramente espero que as coisas corram a meu favor.	1	2	3	4	5
8. Fico chateado com muita facilidade.	1	2	3	4	5
9. Raramente espero que me aconteçam coisas boas.	1	2	3	4	5
10. De forma geral, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más.	1	2	3	4	5

Dados sociodemográficos

1- Sexo:

Feminino Masculino Outro

2- Idade(anos): _____

3- Nacionalidade:

Portuguesa Outra

4- Trabalha em Portugal?

Sim Não

5- Estado Civil:

Solteiro (a) Casado (a)/ União de facto Divorciado (a)/Viúvo (a)

6- Tem filhos e/ou outras pessoas a cargo:

Sim Não

7- Habilitações Literárias:

Ensino Básico (até ao 9º ano) Ensino Secundário (até ao 12ª ano)

Ensino Superior (Licenciatura, Mestrado, Doutoramento)

8- Entidade empregadora (pode escolher mais que uma opção):

Setor Público Setor Privado

9- Situação profissional:

Trabalhador por conta de outrem Trabalhador por conta própria

Trabalhador-estudante

10- Profissão:

Profissões das forças armadas

Representante do poder legislativo e de órgão executivos

Especialista das atividades intelectuais e científicas

Técnicos e profissões de nível intermédio Pessoal administrativo

Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança

Agricultores e trabalhadores qualificados Trabalhadores qualificados da indústria

Operadores de instalações e máquinas Trabalhadores não qualificados

11- Tipo de horário:

Full-time Part-time

12- Trabalha por turnos:

Sim Não

13- Desempenha cargos de chefia:

Sim Não

14- Tempo de antiguidade na empresa (anos): _____

15- A sua empresa/instituição tem departamento/ serviço Medicina no Trabalho e/ou Segurança no Trabalho:

Sim Não

16- As perguntas abaixo referem-se a informação relativa a acidentes de trabalho na sua empresa:

a. Já teve algum acidente de trabalho, sem lesão?

Sim, quantos _____ Não

b. Já teve algum acidente de trabalho, com lesão?

Sim, quantos _____ Não

b.1 - em caso afirmativo, quantos dias de baixa teve, por cada acidente:

17- Os acidentes de trabalho que acontecem na sua empresa (a si ou aos seus colegas), são geralmente provocados por (pode selecionar mais que uma opção):

Falta de experiência do trabalhador;

Falta de atenção;

Falta de conhecimento;

Falta de coordenação por parte da chefia;

Outro: _____

18- Nos últimos 3 anos, houve algum acidente de trabalho mortal na sua empresa?

Sim Não

Obrigada pela sua participação!