



**Avaliação dos Riscos Psicossociais:
Relatório de Estágio numa Organização
do Setor Têxtil**

Inês Maria Gomes Teixeira Fernandes

Universidade do Minho
Escola de Psicologia



Inês Maria Gomes Teixeira Fernandes

**Avaliação dos Riscos Psicossociais:
Relatório de Estágio numa Organização do
Setor Têxtil**

**Relatório de Estágio
Mestrado em Psicologia do
Trabalho e das Organizações**

**Trabalho efetuado sob a orientação do(a)
Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva**

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos. Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Agradecimentos

À minha mãe e ao meu pai, por todo o amor e apoio incondicional. Por me iluminarem nos momentos escuros e pelas oportunidades que me proporcionaram ao longo de toda a minha vida.

À minha irmã, que merecia toda uma página de agradecimentos. Sem o seu apoio não teria superado o momento mais difícil da minha vida. Por ouvir com paciência e humor as minhas angústias e preocupações, muitas vezes descabidas e sem noção. Por ser a calma na tempestade.

À Sofia por ser a minha amiga de todas as horas, o meu suporte incondicional e um exemplo de empenho e humanidade. Quando for grande quero ser como ela.

A todos os meus amigos pelo apoio constante e por me aturarem todos os dias.

À Doutora Isabel Silva, orientadora do presente relatório de estágio, pelo conhecimento transmitido.

Às minhas colegas de trabalho, um enorme obrigado pela forma como me acolheram ao longo de todo o estágio, em particular à Lúcia pela boa disposição e amabilidade.

O maior agradecimento de todos, reserva-se à minha supervisora de estágio, Raquel. Um exemplo de determinação, garra e profissionalismo.

Por fim, ao meu avô, Raul, a quem dedico este trabalho. As saudades são imensuráveis, espero que estejas orgulhoso e que tomes conta de nós.

“Não te esqueças que dentro de ti
Há uma luz que brilha sempre aí
Onde estás é escuro
Mas tu vive e dá valor à vida”
- DEAU

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Universidade do Minho, 21 de junho de 2024

Inês Maria Gomes Teixeira Fernandes

(Inês Maria Gomes Teixeira Fernandes)

Resumo

O presente relatório de estágio surge no âmbito do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações da Universidade do Minho. O estágio decorreu numa organização do setor têxtil, que conta com 6 unidades fabris, localizadas na região Norte do país, e no total, com cerca de 300 trabalhadores. Inserido no Departamento dos Recursos Humanos, em particular na área da Segurança e Saúde no Trabalho, o estágio teve como principal objetivo implementar um programa de avaliação dos riscos psicossociais

A avaliação foi feita com recurso à Versão Portuguesa preliminar do Questionário Psicossocial de Copenhaga III (COPSOQ III – versão média) (Cotrim et al., XXX), tendo nela participado a maioria dos trabalhadores. Da análise realizada, foram identificados aspetos que merecem atenção e intervenção prioritária, assim como também sobressaem alguns fatores positivos e claramente diferenciadores que é desejável manter.

O relatório termina com uma reflexão crítica da experiência de estágio, onde se abordam as competências desenvolvidas e as limitações sentidas.

Palavras-chave: Avaliação dos Riscos Psicossociais; COPSOQ III; Setor Têxtil; Segurança e Saúde no Trabalho.

Abstract

This internship report is part of the Master's degree in Work and Organizational Psychology at the University of Minho. The internship took place in a textile sector organization, which has six manufacturing units located in the northern region of the country, and a total of about 300 workers. Integrated into the Human Resources Department, specifically in the area of Occupational Safety and Health, the main objective of the internship was to implement a program for the assessment of psychosocial risks.

The assessment was conducted using the preliminary Portuguese Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ III – medium version) (Cotrim et al., XXX), with the participation of most workers. The analysis identified aspects that require attention and priority intervention, as well as some positive and clearly differentiating factors that should be maintained.

The report concludes with a critical reflection on the internship experience, discussing the skills developed and the limitations encountered.

Keywords: Psychosocial Risk Assessment; COPSOQ III; Textile Sector; Occupational Safety and Health.

Índice

1. Introdução	9
2. Enquadramento institucional	9
2.1. Descrição da organização	10
2.2. Departamento dos Recursos Humanos.....	11
3. Avaliação dos Riscos Psicossociais	12
3.1. Objetivo do Projeto.....	13
3.2. Clientes do Projeto.....	13
3.3. Metodologias do Projeto.....	13
3.3.1. Alvos	14
3.3.2. Procedimentos	15
3.3.3. Recursos	17
3.3.4. Calendário.....	18
3.4. Resultados da ARP	18
3.5. Reflexão Crítica do Projeto	27
4. Outras atividades	27
5. Reflexão crítica sobre a experiência de estágio.....	28
Referências	29

Índice de Tabelas

Tabela 1.....	14
Tabela 2.....	15
Tabela 3.....	18
Tabela 4.....	19
Tabela 5.....	19
Tabela 6.....	20
Tabela 7.....	20
Tabela 8.....	21
Tabela 9.....	21
Tabela 10.....	21
Tabela 11.....	22

Índice de Figuras

Figura 1.	11
Figura 2.	25

Índice de Siglas

ARP- Avaliação dos Riscos Psicossociais
DRH- Departamento dos Recursos Humanos
SGI- Sistema de Gestão Integrada
SST- Segurança e Saúde no Trabalho
RP- Riscos Psicossociais

1. Introdução

O presente relatório de estágio, surge no âmbito da avaliação do Estágio Curricular, Unidade Curricular que integra o plano de estudos do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações. O estágio foi realizado numa empresa da indústria têxtil, no Departamento dos Recursos Humanos (DRH), mais especificamente, na área da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), e teve a duração de aproximadamente 6 meses, perfazendo um total de 720 horas na organização acolhedora de estágio. Iniciou-se a 18 de setembro e terminou a 11 de abril, com uma carga horária diária de 7 horas presenciais, distribuídas ao longo de quatro dias por semana. O estágio contou com a supervisão da responsável de SST, formada em psicologia e posterior especialização na área da segurança e saúde do trabalho.

O objetivo principal do estágio foi a realização de uma avaliação dos riscos psicossociais (ARP), tendo-me sido atribuída responsabilidade por todo o processo, naturalmente, sob supervisão. Em concordância com os resultados da ARP, seria esperado o desenvolvimento de um plano de intervenção adaptado às necessidades da organização, plano esse que foi concretizado no âmbito da UC de Projeto em Psicologia do Trabalho e das Organizações (a segunda Unidade Curricular que integra o plano de estudos do segundo ano do Mestrado), com o título “Gestão dos Riscos Psicossociais: Um estudo numa organização do setor têxtil”. Durante toda a duração do estágio, colaborei, também, em diversas atividades desenvolvidas pela responsável da SST, prestando auxílio sempre que necessário.

Estruturalmente, para além da introdução, o presente relatório está organizado em 4 pontos principais, nomeadamente: (2) Enquadramento institucional; (3) Descrição do projeto de estágio; (4) Outras atividades; (5) Reflexão crítica sobre a experiência de estágio.

2. Enquadramento institucional

Atendendo ao pedido da entidade acolhedora do estágio de manter o anonimato e confidencialidade, nenhum nome será referido no presente relatório, assim como qualquer informação que o possa comprometer. Contudo, não deixa de ser relevante realizar um enquadramento da instituição de forma a melhor compreender os objetivos a que me propus.

A organização acolhedora do estágio está sediada na zona Norte do país e oferece soluções de desenvolvimento, confeção e distribuição de peças de vestuário, em malha, de qualidade superior.

Fundada no início da década de 90 do século passado, adaptou-se às transformações do mercado, optou por uma estratégia mais centrada nas necessidades dos seus clientes, atuando sobre uma abordagem de *private labeling*. (site da organização). Esta é uma prática comercial onde uma organização fabrica determinados produtos que serão vendidos sob a marca de outra empresa. Assim, contrariamente a marcas nacionais, a organização produtora não rotula quaisquer produtos com o seu nome próprio, dando total poder e controlo sob o produto à marca retalhadora (Kumar, 2007; Wu et al., 2021).

Há cerca de cinco anos, a organização em questão juntou-se a um grupo multinacional especializado na produção de tecidos e soluções têxteis inovadoras, com presença comercial global. O grupo fornece tecidos e serviços de valor agregado a clientes em todo o mundo, e conta com sete instalações na Europa, uma nos Estados Unidos da América e duas em Guatemala, ainda em construção (portfolio da organização).

2.1. Descrição da organização

Atualmente, a organização detém 4 unidades de produção em território nacional, uma unidade de amostras e desenvolvimento e a sede, todas elas localizadas na região norte de Portugal. O capital humano é, para a organização, um ativo fundamental (site da organização). Neste sentido, a empresa conta com uma equipa multidisciplinar de engenheiros e técnicos qualificados, empregando, atualmente, cerca de 300 profissionais.

Especializada no mercado têxtil de luxo, trabalha em relação de estreita proximidade com algumas das mais reconhecidas marcas de moda internacionais e assume como valores fundamentais a excelência, a sustentabilidade e a flexibilidade (site da organização).

Através da aplicação do conhecimento profissional especializado e a utilização dos equipamentos tecnológicos mais recentes, a organização compromete-se a alcançar excelência em todo o processo produtivo. Através da atuação do departamento de sustentabilidade, a organização está em constante desenvolvimento, com o objetivo de tornar a produção um processo mais verde. Por fim, a empresa em questão garante flexibilidade e adaptabilidade para ir de encontro às necessidades do cliente, promovendo uma relação próxima entre cliente e o departamento comercial.

O organigrama da organização possui uma estrutura hierárquica tradicional, ou seja, vertical, altamente ramificada. Da análise do manual de funções, conclui-se que a organização está dividida em 10 departamentos que cooperam entre si, sendo eles: a Direção Geral; o Departamento de Operações;

o Departamento de Qualidade de Matérias-Primas; o Departamento de Qualidade do Produto; o Departamento IDI (Investigação, Desenvolvimento e Inovação); o Departamento Comercial; o Departamento Financeiro; o Departamento de Sustentabilidade; o DRH; e, por fim, o Departamento IT.

A organização tem implementado um sistema de gestão integrado de acordo com as seguintes normas: ISO 9001:2015, referente à gestão de qualidade, ISO 14001:2015, referente à gestão ambiental, e à ISO 45001:2018, referente à gestão da segurança e saúde no trabalho. Adicionalmente, importa referir que foi galardoada pela excelência do produto, o cumprimento dos prazos e outros padrões da indústria têxtil (site da organização).

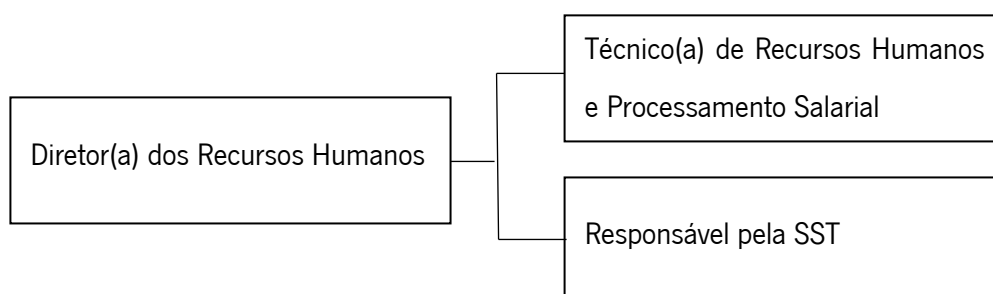
Relativamente às instalações, todas as unidades da organização dispõem de uma área própria para a realização das refeições, onde disponibilizam vários micro-ondas, frigoríficos, máquinas de venda automática, com *snacks* e bebidas, máquinas de café e televisões. A organização dispõe ainda de uma frota automóvel para facilitar as deslocações necessárias entre unidades, para as funções que assim o exigem.

2.2. Departamento dos Recursos Humanos

O estágio decorreu no DRH, em concreto na área da SST. O departamento é composto por três pessoas, que se relacionam hierarquicamente da seguinte forma:

Figura 1.

Composição do Departamento dos Recursos Humanos



O DRH, na sua generalidade, na organização tem sob sua responsabilidade:

- Acompanhar os colaboradores ao longo do seu ciclo de vida na organização, desde o *onboarding* ao *offboarding*;
- Controlar o absentismo, férias e horas extraordinárias;

- Assegurar a execução do processamento salarial mensal e o tratamento contabilístico dos processos de recursos humanos;
- Criar e manter os registos e processos dos colaboradores, zelando pela boa gestão contratual;
- Operacionalizar o processo de recrutamento, seleção, formação e avaliação de desempenho;
- Assegurar as comunicações internas de recursos humanos e reportar à Direção com *reporting* de indicadores de recursos humanos de modo a suportar a tomada de decisões;

Em relação à responsável de SST, supervisora do presente estágio, a sua atuação passa por:

- Emitir pareceres técnicos, sobre os riscos existentes nos ambientes de trabalho, bem como informar os trabalhadores sobre os riscos da sua atividade e quais as medidas devem ser adotadas para a eliminação e a neutralização;
- Acompanhar as auditorias internas e externas, e controlar as não conformidades que delas possam resultar;
- Gerir a manutenção e conservação de equipamentos e infraestruturas, bem como os seus contratos;
- Definir metas, objetivos e indicadores de SST e do Sistema de Gestão Integrada (SGI);
- Rever anualmente o SGI e assegurar que cumpre os resultados pretendidos;
- Cumprir e fazer cumprir todas as regras internas de Segurança e Saúde no Trabalho e gerir as atividades da saúde ocupacional.
- Assegurar que a organização estabelece e implementa processos para consulta e participação dos trabalhadores, efetuando a verificação de acordo com o Decreto-Lei n.º 50/2005;

Fisicamente, o DRH está organizado num espaço aberto (*open space*), facilitando a comunicação e cooperação entre os membros dos trabalhadores.

Como supracitado, o estágio decorreu no contexto da área da SST, tendo o principal objetivo sido o de conduzir uma ARP. No entanto, o meu papel enquanto estagiária passou por facilitar e apoiar a atuação da responsável de SST noutras atividades, as quais, serão descritas mais adiante. De seguida é descrito o projeto central do estágio, o qual, como referido, centrou-se na avaliação dos RP.

3. Avaliação dos Riscos Psicossociais

O tema do projeto recai sobre um dos grandes desafios para os Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), os riscos psicossociais. Atualmente os RP consideram-se uma questão de saúde pública (DGS, 2021). Em 2023, a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) estimou os custos que o stresse e os problemas de saúde psicológica em contexto laboral causaram às empresas portuguesas. O relatório

revelou que, para as empresas portuguesas, o absentismo custou 1.8 mil milhões de euros, o presentismo resultou na perda de 3.5 mil milhões de euros e a perda de produtividade custou 5,3 mil milhões de euros.

Sendo este um tópico de enorme importância na atualidade, tendo em consideração que os níveis de absentismo e baixas médicas relacionadas com doenças do foro psicológico e lesões músculo-esqueléticas também se revelam um fator preocupante no contexto organizacional do estágio, torna-se evidente a preocupação da organização de elaborar uma ARP.

A avaliação de riscos revela informação sobre a dimensão do problema e é uma etapa central na gestão de riscos psicossociais (Leka et al., 2008). Esta etapa funciona como uma linha de orientação para a intervenção, dando o contexto necessário para a mesma e, por conseguinte, não constitui um objetivo por si só (DGS, 2021; Leka et al., 2008; Neto, 2015).

3.1. Objetivo do Projeto

O objetivo do estágio foi realizar uma avaliação de riscos psicossociais, de forma a diagnosticar o ambiente psicossocial da organização. De modo a cumprir o objetivo, o DRH definiu as seguintes metas na concretização do projeto:

- (1) Definição do protocolo de avaliação dedicado à avaliação de riscos psicossociais;
- (2) Aplicação do protocolo a todos os trabalhadores da organização;
- (3) Seguimento do processo junto das diversas equipas na empresa, esclarecendo possíveis dúvidas;
- (4) Tratamento estatístico dos dados;
- (5) Análise dos indicadores e técnicas de melhoria contínua;
- (6) Elaboração de relatório de avaliação de riscos psicossociais e definição de Plano de Ação.

3.2. Clientes do Projeto

De acordo com o manual de funções da organização em questão, cabe ao DRH, concretamente ao diretor dos RH e ao técnico de SST, emitir pareceres técnicos, sobre os riscos existentes nos ambientes de trabalho, nos quais se incluem os riscos psicossociais. Por esse motivo, consideram-se como clientes diretos do projeto tais serviços. Não deixam de se considerar como clientes, ainda que indiretamente, os membros da administração, uma vez que todo o projeto necessitou do seu consentimento e os relatórios finais, resultantes da ARP, careceram de aprovação.

3.3. Metodologias do Projeto

3.3.1. Alvos

Uma vez que a organização nunca tinha, até ao momento, realizado uma ARP, não estavam identificados potenciais setores prioritários para a avaliação pelo que se optou por incluir todos os trabalhadores da organização que estavam à altura da recolha de dados. Com efeito, alguns trabalhadores não estavam presentes no momento da recolha de dados, por motivos de baixa médica ou deslocações de trabalho.

A amostra da avaliação contou com 149 participações, sendo que foram entregues 234 questionários, revelando uma taxa de resposta de 64%. Da amostra, 111 são do sexo feminino, 20 do sexo masculino e 18 não responderam à pergunta, e tem idades compreendidas entre os 22 e 74 anos ($M=43.90$; $DP = 10.477$).

Relativamente ao estado civil, a maioria dos participantes encontram-se casados ou em união de facto. Com menos afluência de respostas, participaram na avaliação trabalhadores solteiros, divorciados e viúvos. Vários foram os participantes que optaram por omitir esta informação.

Analisando as habilitações académicas dos participantes, 61 dos participantes tem até ao 9º ano (Ensino Básico), 37 tem até ao 12º ano (Ensino Secundário), 2 tem um Curso Técnico Superior Profissional (CTESP), 10 concluíram o Bacharelato ou a Licenciatura, 8 o Mestrado (5.4%) e 31 não responderam.

Tabela 1.

Descrição da amostra

Variável	Resposta	<i>n</i>	%
Sexo	Masculino	20	13,4
	Feminino	111	74,5
	Sem informação	18	12,1
Estado civil	Solteiro(a)	28	18,8
	Casado(a)/União de Facto	84	56,4
	Divorciado(a)	12	8,1
	Viúvo(a)	2	1,3
	Sem informação	23	15,4
Habilitações académicas	Até ao 9º ano (Ensino Básico)	61	40,9
	Até ao 12º ano (Ensino	37	24,8

Secundário)		
CTESP- Curso Técnico Superior	2	1,3
Profissional		
Bacharelato/Licenciatura	10	6,7
Mestrado	8	5,4
Sem informação	31	20,8

3.3.2. Procedimentos

A implementação de um programa de ARP envolve diversas etapas, pelo que a primeira fase ocorreu previamente ao início do meu estágio. Aquando da minha chegada à organização, o processo de avaliação já havia sido explicado e aprovado pela Diretora dos Recursos Humanos e pelo Diretor Geral. Aos restantes trabalhadores, o projeto foi apresentando por mim, em conjunto com a responsável da SST, tendo esta fase coincidido com o início do estágio.

O instrumento escolhido para avaliar os RP foi a Versão Portuguesa preliminar do Questionário Psicossocial de Copenhaga III (COPSOQ III – versão média), desenvolvido por Cotrim et al. (2022), visto ser um instrumento que reúne consenso internacional quanto à sua validade e compreensibilidade (Burr et al., 2019). O COPSOQ III avalia 7 domínios e 31 escalas de RP e é composto por 85 itens (Tabela 2.) (Bem-Haja et al., 2023; Cotrim et al., 2022). Ao instrumento foi adicionado um questionário sociodemográfico, de forma a coletar informação relativa à idade, gênero e habilitações académicas do participante.

Tabela 2.

Domínio e escalas da versão média do COPSOQ III. Tabela adaptada de Bem-Haja et al. (2023)

Domínios	Escalas	Nº de Itens
Exigências Laborais	Exigências Quantitativas	3
	Ritmo de Trabalho	2
	Exigências Cognitivas	4
	Exigências Emocionais	3
Organização do Trabalho e Conteúdo	Influência no Trabalho	4
	Possibilidades de Desenvolvimento	3
	Controlo sobre o tempo de Trabalho	3
	Significado do Trabalho	3

Interface Trabalho- Indivíduo	Compromisso face ao Local de Trabalho	3
Relações Sociais e Liderança	Previsibilidade	2
	Reconhecimento	3
	Transparência do Papel Laboral	3
	Conflito de Papéis Laborais	3
	Qualidade da Liderança	4
	Suporte Social de Colegas	3
	Suporte Social de Superiores	3
	Sentido de Pertença a Comunidade	3
Interface Trabalho- Indivíduo	Insegurança Laboral	2
	Insegurança com as Condições de Trabalho	3
	Qualidade do Trabalho	1
Capital Social	Confiança Horizontal	3
	Confiança Vertical	3
	Justiça Organizacional	4
Interface Trabalho- Indivíduo	Conflito Trabalho-Família	3
	Satisfação com o Trabalho	3
Saúde e Bem-Estar	Autoavaliação da Saúde	1
Personalidade	Autoeficácia	2
Saúde e Bem-Estar	Problemas de Sono	2
Saúde e Bem-Estar	<i>Burnout</i>	2
	<i>Stress</i>	2
	Sintomas Depressivos	2

Os instrumentos foram aplicados em papel, pelo que implicou a deslocação a todas as unidades fabris da organização, estando envolvida, com elevada autonomia, em todo o processo de entrega e recolha do instrumento. Por esse motivo a recolha de dados foi demoroso, ocorrendo de 25 de outubro e a 20 de dezembro. Juntamente com o questionário foi entregue uma carta de apresentação do estudo que pretendia dar, mais uma vez, a conhecer o projeto e garantir a todos os participantes que o anonimato e a confidencialidade das respostas seriam totalmente asseguradas.

Devido ao grande fluxo de trabalho, não foi possível que os trabalhadores respondessem ao questionário no momento de entrega. Desse modo, aquando da entrega do questionário, foi colocada

uma caixa lacrada, devidamente sinalizada na respetiva unidade, onde deveriam ser colocados os questionários preenchidos. A caixa foi recolhida após 5 dias da entrega do questionário. Todo este procedimento foi explicado aos trabalhadores na carta de apresentação anteriormente referida e, oralmente, por mim.

Concluída a segunda fase da ARP, caracterizada pela divulgação e recolha de respostas, seguiu-se o tratamento estatístico e a análise dos resultados. Os dados recolhidos foram analisados através do programa de tratamento estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 27.0 para Windows, e do Microsoft Excel.

O processo de ARP terminou com a escrita do relatório geral e dos relatórios individuais respeitantes a cada unidade. Dessa fase resultaram 7 relatórios escritos na sua totalidade por mim e validados pela responsável da SST. Na elaboração destes documentos, tivemos em conta as recomendações de Bem-Haja et al. (2023), nomeadamente que primassem pela utilização de uma linguagem técnica, mas simples, permitindo à administração uma tomada de decisão consciente no que concerne à intervenção necessária.

De forma a concluir o projeto, realizou-se uma reunião, onde estavam presentes o Diretor Geral, o *Chief Financial Officer* (CFO), a Diretora dos Recursos Humanos, a responsável da SST e eu. Com suporte a um *PowerPoint*, os resultados da ARP foram devolvidos, assim como os respetivos relatórios. Discutiu-se ainda o plano de intervenção proposto, desenvolvido em pormenor no projeto de conclusão de mestrado. A reunião foi conduzida por mim e, sempre que necessário, contou com a intervenção da supervisora de estágio.

3.3.3. Recursos

Durante a totalidade do estágio e, para a concretização dos objetivos propostos, a organização facultou todos os recursos necessários. Foi-me disponibilizado um computador portátil, com acesso à *internet*, e um local de trabalho apropriado no DRH, e ainda criado um email institucional de forma a facilitar a comunicação com todos os trabalhadores. Tinha ao meu dispor todo o material de escritório necessário, como canetas, lápis, capas, entre outros, e ainda acesso livre à impressora. Importa realçar que todos os materiais fornecidos pela organização foram utilizados com responsabilidade e devolvidos aquando do término do estágio.

3.3.4. Calendário

O projeto ARP decorreu ao longo de todo o estágio, tendo iniciado em setembro e terminado em abril. A tabela 3 explicita a organização das diferentes fases da ARP pelo tempo de estágio. Importa salientar que consideramos que o tempo de estágio foi bem gerido, tendo sido a ARP um projeto demorado, não só pela sua natureza, como também pela necessidade de coordenar o projeto com outras atividades realizadas.

Tabela 3.

Calendarização das atividades associadas ao projeto ARP

Fase	Calendarização							
	Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr
1ª Fase: Apresentação do projeto a todos os trabalhadores e escolha e preparação do instrumento	X							
2ª Fase: Divulgação da ARP e entrega do instrumento de avaliação		X	X	X				
3ª Fase: Tratamento estatístico e análise dos dados				X	X	X		
4ª Fase: Redação dos relatórios individuais de cada unidade e do relatório geral						X	X	
5ª Fase: Reunião com administração e demais clientes do projeto								X

3.4. Resultados da ARP

A análise da ARP dividiu-se em dois momentos distintos. Numa primeira fase realizou-se a análise da fiabilidade das escalas do instrumento aplicado e, na fase seguinte, efetuou-se a análise descritiva dos resultados do COPSQ III.

Análise da fiabilidade através do alfa de Cronbach

A fiabilidade de uma escala corresponde à capacidade de a mesma ser consistente, sendo que o índice alfa de Cronbach é o mais frequente a usar pela comunidade científica para realizar o estudo métrico de uma escala (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

Importa referir que o alfa de *Cronbach* varia de 0 a 1, e quanto maior aproximação a 1 do coeficiente, maior a fiabilidade do instrumento. A fiabilidade de um instrumento revela-se apropriada quando o alfa é igual ou superior a 0,70, no entanto valores entre 0,60 e 0,70 podem ser considerados aceitáveis, obrigando a uma interpretação mais cautelosa dos resultados de determinado instrumento (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

Neste sentido, recorreu-se à análise da consistência interna através do alfa de Cronbach para averiguar a fiabilidade das subescalas que integram o COPSOQ III. Nas tabelas que se seguem é possível observar os valores de alfa para cada subescala do instrumento, à exceção das subescalas Qualidade do Trabalho e Autoavaliação da Saúde, por serem compostas por apenas um item¹.

Tabela 4.

Valores de alfa de Cronbach para a dimensão Exigências Laborais

Subescala	Nº de itens	Alfa de <i>Cronbach</i>
Exigências Quantitativas	3	0,792
Ritmo de Trabalho	2	0,848
Exigências Cognitivas	4	0,739
Exigências Emocionais	3	0,760

Tabela 5.

Valores de alfa de Cronbach para a dimensão Organização do Trabalho e Conteúdo

Subescala	Nº de itens	Alfa de <i>Cronbach</i>
Influência no Trabalho	4	0,810
Possibilidades de Desenvolvimento	3	0,770
Controlo sobre o tempo de Trabalho	3	0,778
Significado do Trabalho	3	0,787

Como observado na Tabela 4 e na Tabela 5 todas as subescalas das dimensões das Exigências Laborais e da Organização do Trabalho e Conteúdo revelam uma boa consistência interna para todos os itens que as compõem, observando-se valores de alfa entre 0,74 e 0,85.

¹Apesar da recomendação de um mínimo de três itens na criação de uma subescala (Marôco & Garcia-Marques, 2006), seguimos a estratégia adotada pela equipa do COPSOQ (Cotrim et al., 2022).

Tabela 6.*Valores de alfa de Cronbach para a dimensão Interface Trabalho-Indivíduo*

Subescala	Nº de itens	Alfa de <i>Cronbach</i>
Compromisso face ao Local de Trabalho	3	0,554
Insegurança Laboral	2	0,872
Insegurança com as Condições de Trabalho	3	0,694
Conflito Trabalho-Família	3	0,914
Satisfação com o Trabalho	3	0,886

Na dimensão Interface Trabalho-Indivíduo (Tabela 6), observa-se que as subescalas Insegurança Laboral, Insegurança com as Condições de Trabalho, Conflito Trabalho-Família e Satisfação com o Trabalho revelam uma consistência interna razoável a boa, com valores de alfa entre 0,69 e 0,91. Na subescala Compromisso face ao Local de Trabalho, o alfa de *Cronbach* assume valores inferiores a 0,60, pelo que se optou por não considerar esta dimensão nas análises seguintes

Tabela 7.*Valores de alfa de Cronbach para a dimensão Relações Sociais e Liderança*

Subescala	Nº de itens	Alfa de <i>Cronbach</i>
Previsibilidade	2	0,582
Reconhecimento	3	0,682
Transparência do Papel Laboral	3	0,734
Conflito de Papéis Laborais	3	0,675
Qualidade da Liderança	4	0,820
Suporte Social de Colegas	3	0,779
Suporte Social de Superiores	3	0,848
Sentido de Pertença a Comunidade	3	0,842

Analisando a dimensão Relações Sociais e Liderança (Tabela 7), as subescalas Transparência do Papel Laboral, Qualidade da Liderança, Suporte Social de Colegas, Suporte Social de Superiores e Sentido de Pertença a Comunidade revelam uma boa consistência interna, com valores de alfa que

variam de 0,73 a 0,85. Tanto a subescala do Reconhecimento e do Conflito de Papéis Laborais assumem alfas de *Cronbach* inferiores a 0,60, pelo que a sua análise deve ser cautelosa. A subescala Previsibilidade assume um alfa de 0,58, não tendo sido considerada nas próximas análises. devido ao seu reduzido valor.

Tabela 8.

Valores de alfa de Cronbach para a dimensão Capital Social

Subescala	Nº de itens	Alfa de <i>Cronbach</i>
Confiança Horizontal	3	0,655
Confiança Vertical	3	0,682
Justiça Organizacional	4	0,840

Na dimensão Capital Social, quer a Confiança Horizontal como a Confiança Vertical necessitam de precaução na sua análise, revelando valores de alfa inferiores a 0,70 e superiores a 0,60 (Tabela 8).

Tabela 9.

Valores de alfa de Cronbach para a dimensão Saúde e Bem-Estar

Subescala	Nº de itens	Alfa de <i>Cronbach</i>
Problemas de Sono	2	0,796
<i>Burnout</i>	2	0,886
<i>Stress</i>	2	0,789
Sintomas Depressivos	2	0,763

Tabela 10.

Valores de alfa de Cronbach para a dimensão Personalidade

Subescala	Nº de itens	Alfa de <i>Cronbach</i>
Autoeficácia	2	0,738

Nas dimensões Saúde e Bem-Estar e Personalidade, todas as subescalas revelam ter boa consistência interna, com valores de alfa de *Conbrach* superiores a 0,70 em todos elas (Tabela 9 e Tabela 10).

Resultados descritivos do COPSQ III

A análise descritiva iniciou-se com o cálculo das respetivas médias e desvio padrão para cada subescala (Tabela 11). As médias devem ser analisadas tendo em conta dois pontos de corte, sendo o

primeiro 2,33 e o segundo 3,66 conforme recomendações e prática seguida por outros autores (Silva et al., 2012).

Para subescalas inversas, pontuações mais elevadas são favoráveis. Nestes casos médias situadas entre 0 e 2,33 representam situações de risco, sem exposição a fatores de proteção; médias entre 2,34 e 3,66 representam situações intermédias de exposição; e médias superiores a 3,66 representam situações favoráveis com elevada exposição a fatores positivos. Estas subescalas são, nomeadamente: (1) Influência no Trabalho; (2) Possibilidades de Desenvolvimento; (3) Controlo sobre o tempo de Trabalho; (4) Significado do Trabalho; (5) Qualidade do Trabalho; (6) Satisfação com o Trabalho; (7) Reconhecimento; (8) Transparência do Papel Laboral; (9) Qualidade da Liderança; (10) Suporte Social de Colegas; (11) Suporte Social de Superiores; (12) Sentido de Pertença a Comunidade; (13) Confiança Vertical; (14) Justiça Organizacional; e, por fim, (15) Autoeficácia.

As escalas que avaliam diretamente a exposição ao risco devem ser analisadas contrariamente às anteriores. Assim sendo, médias iguais ou inferiores a 2,33 representam situações favoráveis, sendo que revelam baixa exposição a fatores de risco, médias entre 2,34 e 3,66 representam situações intermédias, e médias superiores a 3,66 representam situações de risco. Estas subescalas são: (1) Exigências Quantitativas; (2) Ritmo de Trabalho; (3) Exigências Cognitivas; (4) Exigências Emocionais; (5) Insegurança Laboral; (6) Insegurança com as Condições de Trabalho; (7) Conflito Trabalho-Família; (8) Conflito de Papéis Laborais; (9) Confiança Horizontal; (10) Autoavaliação da Saúde; (11) Problemas de Sono; (12) Burnout; (13) Stress; (14) Sintomas Depressivos.

Com uma análise inicial, recorrendo exclusivamente às médias, podemos observar que a grande maioria das subescalas apresentam médias situadas entre os 2,33 e 3,66. Apenas 5 subescalas (Significado do Trabalho, Transparência do Papel Laboral, Sentido de Pertença a Comunidade, Qualidade de Trabalho e Autoeficácia), analisadas inversamente, revelam médias superiores a 3,66 e demonstram ter uma exposição favorável. Como situação de risco, com uma média inferior a 2,33, destaca-se apenas a subescala do Controlo sobre o Tempo de Trabalho.

Tabela 11.

Resultados descritivos do COPSQ III

Subescala	n	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
-----------	---	--------	--------	-------	------------------

Exigências	149	1,00	5,00	2,5391	,75097
Quantitativas					
Ritmo de Trabalho	148	1,00	5,00	3,1892	,98008
Exigências	149	1,25	5,00	3,4787	,79271
Cognitivas					
Exigências	149	1,00	4,33	2,5459	,90479
Emocionais					
Influência no	149	1,00	5,00	2,6482	,98772
Trabalho					
Possibilidades de	149	1,00	5,00	3,6096	,88633
Desenvolvimento					
Controlo sobre o tempo	149	1,00	5,00	1,8725	1,02032
de Trabalho					
Significado do Trabalho	149	1,00	5,00	3,6767	,76774
Insegurança Laboral	149	1,00	5,00	3,1107	1,31113
Insegurança com as	149	1,00	5,00	2,8523	1,09814
Condições de Trabalho					
Qualidade do Trabalho	148	2,00	5,00	4,2162	,64461
Conflito Trabalho-Família	149	1,00	5,00	2,5559	,92423
Satisfação	149	1,00	5,00	3,1711	,76694
com o Trabalho					
Reconhecimento	148	1,00	5,00	3,5214	,91520
Transparência do	148	1,00	5,00	4,2466	,69402
Papel Laboral					
Conflito de	148	1,00	5,00	2,9358	,68747
Papéis Laborais					
Qualidade da	148	1,00	5,00	3,3249	,88724
Liderança					
Suporte Social	149	1,00	5,00	3,3680	,85276
de Colegas					
Suporte Social	149	1,00	5,00	2,9251	,99632

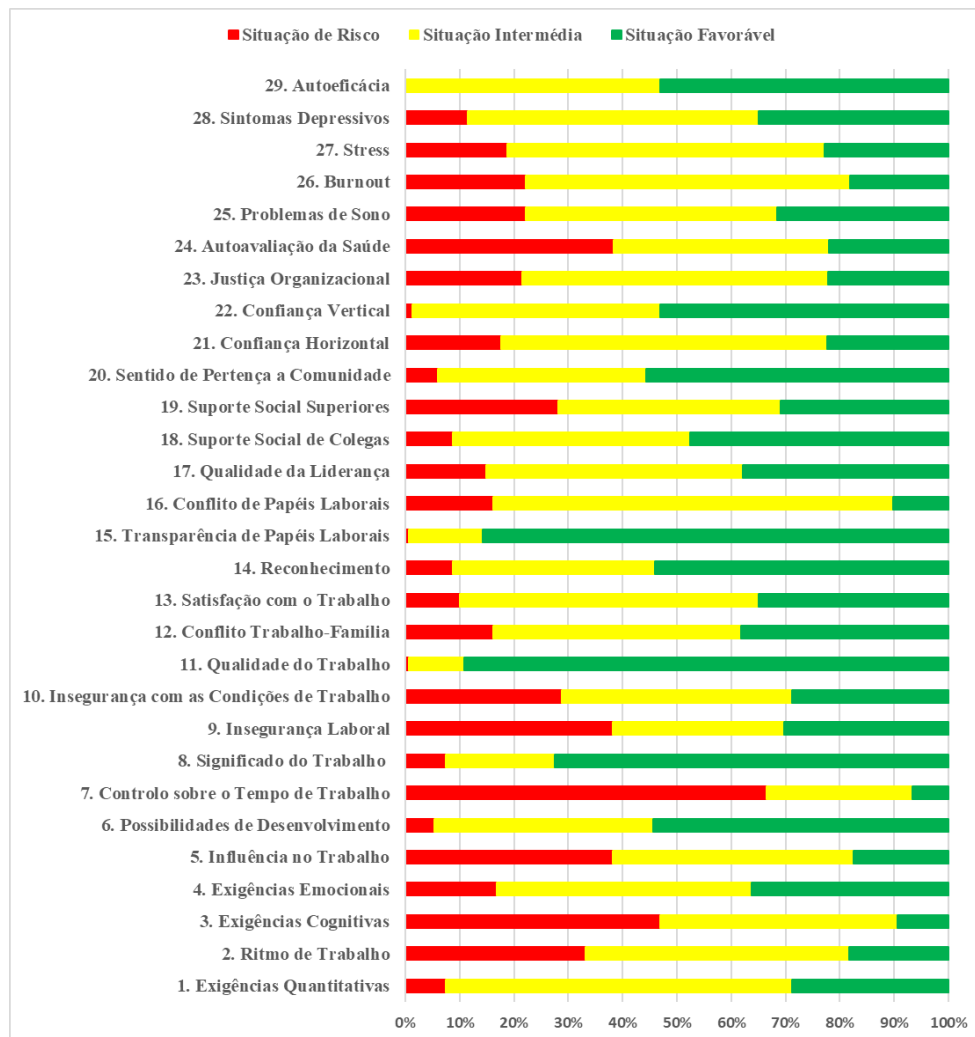
de Superiores					
Sentido de Pertença a Comunidade	149	1,33	5,00	3,6767	,90091
Confiança Horizontal	148	1,00	4,50	2,8097	,76512
Confiança Vertical	149	2,00	5,00	3,5940	,74820
Justiça Organizacional	149	1,25	5,00	3,0039	,81277
Autoavaliação da Saúde	141	1,00	5,00	3,1277	,90909
Problemas de Sono	149	1,00	5,00	2,8322	1,00440
<i>Burnout</i>	149	1,00	5,00	3,0067	,92083
<i>Stress</i>	149	1,00	5,00	2,8523	,91072
Sintomas Depressivos	149	1,00	5,00	2,6074	,87681
Autoeficácia	149	2,50	5,00	3,7886	,69792

De modo a facilitar a compreensão dos resultados, e indo de encontro à grande maioria da literatura encontrada, recorreu-se a um gráfico de barras com um modelo tricolor, utilizando os mesmos pontos de corte (2,33 e 3,66) (Gráfico. 1). A escala de *likert* (de 1 a 5 pontos) foi convertida numa escala percentual (0% a 100%) (Silva et al., 2012).

As barras a verde representam a percentagem de exposição favorável ao risco, com baixo impacto na saúde do trabalhador, as barras amarelas representam situações favoráveis, já com algum risco para a saúde, e as barras vermelhas representam situações de risco, com elevado impacto negativo na saúde do profissional.

Figura 2.

Resultados do COPSOQ III organizados em tercís



Da análise da Gráfico. 1 é importante referir que surgem como aspetos claramente positivos e diferenciadores:

1. Qualidade de Trabalho (89,19% de ausência de risco);
2. Transparência do Papel Laboral (85,81% de ausência de risco);
3. Significado do Trabalho (72,48% de ausência de risco);
4. Sentido de Pertença a Comunidade (55,70% de ausência de risco);
5. Possibilidades de Desenvolvimento (54,36% de ausência de risco);
6. Reconhecimento (54,05% de ausência de risco);
7. Autoeficácia (53,02% de ausência de risco);
8. Confiança Vertical (53,02% de ausência de risco);
9. Suporte Social dos Colegas (47,65% de ausência de risco).

Podemos destacar como dimensões que apresentam maior risco, merecendo maior atenção e prioritária intervenção, as seguintes:

1. Controlo sobre o Tempo de Trabalho (66,44% de risco elevado);
2. Exigências Cognitivas (46,98% de risco elevado);
3. Insegurança Laboral (38,26% de risco elevado).

Por fim, revelam-se como dimensões que apresentam risco intermédio:

1. Conflitos de Papéis Laborais (73,65% de risco moderado e 16,22% de risco elevado);
2. Exigências Quantitativas (63,76% de risco moderado e 7,38% de risco elevado);
3. Confiança Horizontal (60,14% de risco moderado e 17,57% de risco elevado);
4. Burnout (59,73% de risco moderado e 7,14% de risco elevado);
5. Stress (58,39% de risco moderado e 7,14% de risco elevado);
6. Justiça Organizacional (56,38% de risco moderado e 21,48% de risco elevado);
7. Satisfação com o Trabalho (55,03% de risco moderado e 10,07% de risco elevado);
8. Sintomas Depressivos (53,69% de risco moderado e 11,41% de risco elevado);
9. Ritmo de Trabalho (48,65% de risco moderado e 33,11% de risco elevado);
10. Qualidade da Liderança (47,30% de risco moderado e 14,86% de risco elevado);
11. Exigências Emocionais (46,98% de risco moderado e 16,78% de risco elevado);
12. Problemas de Sono (46,31% de risco moderado e 7,14% de risco elevado);
13. Conflito Trabalho-Família (45,64% de risco moderado e 16,11% de risco elevado);
14. Influência no Trabalho (44, 30% de risco moderado e 38,26% de risco elevado);
15. Insegurança com as Condições de Trabalho (42,28% de risco moderado e 28,86% de risco elevado);
16. Suporte Social dos Superiores (40,94% de risco moderado e 28,19% de risco elevado);
17. Autoavaliação da Saúde (39,72% de risco moderado e 38,30% de risco elevado).

Estes resultados foram agregados num relatório final e apresentados, numa reunião, aos clientes do projeto. Da análise dos resultados desenvolveu-se um plano de intervenção, com vista a amenização dos riscos psicossociais. O plano, como dito anteriormente, está descrito em detalhe no projeto intitulado de “Gestão dos Riscos Psicossociais: Um estudo numa organização do setor têxtil”. Da reunião resultou um consenso quanto à relevância do tema e à importância de implementar a ARP.

3.5. Reflexão Crítica do Projeto

Este projeto foi um passo importante para a organização acolhedora de estágio, sendo que esta ARP foi a primeira realizada na empresa. Com a realização do projeto, a organização estabeleceu um procedimento interno para a avaliação, facilitando implementações futuras de ARP's.

Uma estratégia de monitorização, proposta aos clientes do projeto, passa por tornar a ARP um processo recorrente. A periodicidade da avaliação não é imposta legalmente, no entanto não deve ultrapassar a longevidade de um ano (Silva & Azevedo, 2023).

O projeto enfrentou algumas limitações, que devem ser mencionadas. A ARP ocorreu num período de muita pressão e fluxo de trabalho, pelo que pode justificar os valores dos questionários não preenchidos. Importa também referir que quanto às respostas do questionário sociodemográfico notaram-se muitas respostas omissas, ou seja, ausência de respostas. O receio da informação comprometer o anonimato pode ter motivado alguns participantes a não responder.

Em suma, este foi um projeto demoroso e exigente, que realizei com imensa satisfação e comprometimento. A responsabilidade e autonomia depositadas em mim motivaram-me, e o apoio disponibilizado foi imprescindível.

4. Outras atividades

Adicionalmente ao projeto principal, foram realizadas várias atividades inerentes à área da SST, tais como:

- (1) Análise dos resultados resultantes da consulta aos trabalhadores de acordo com o regime jurídico de SST (Lei nº 102/2009) e redação dos respetivos relatórios;
- (2) Análise dos resultados resultantes da consulta aos trabalhadores de acordo com o Decreto-Lei nº50/2005 e redação dos respetivos relatórios; relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho
- (3) Observação de auditorias internas;
- (4) Elaboração de orçamentos para a requalificação de alguns locais de trabalho;
- (5) Auxílio nas medições regulares da água canalizada, registando o ph, temperatura e cloro (Cl) da água;
- (6) Observação de um simulacro de incêndio florestal.

Estas atividades foram conduzidas ao longo de toda duração do estágio e contribuíram para um maior entendimento da área da SST.

5. Reflexão crítica sobre a experiência de estágio

A experiência de estágio na organização em questão, surgiu como um primeiro impacto da realidade de um psicólogo nas organizações. Este período permitiu-me adquirir novos conhecimentos na área e articular os conhecimentos teóricos, adquiridos em contexto académico, ao contexto organizacional. Ademais, esta experiência contribui para um enorme crescimento pessoal.

A implementação do projeto de avaliação dos riscos psicossociais foi uma tarefa complexa que demandou o uso de várias competências adquiridas ao longo do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações. A responsabilidade e autonomia depositada em mim, levou a um trabalho que considero rigoroso de pesquisa e a uma gestão de tempo eficaz. A realização do projeto desenvolveu as minhas competências de comunicação e de escuta e aprimorou o meu pensamento analítico.

Um dos principais desafios enfrentados foi garantir a participação voluntária dos trabalhadores na avaliação dos riscos psicossociais. A sensibilização dos trabalhadores sobre a importância da avaliação dos riscos psicossociais e a garantia de confidencialidade foram aspetos fundamentais para o sucesso do programa.

As restantes atividades desenvolvidas no estágio foram de igual importância, contribuindo para a perceção da importância de boas práticas de SST para ambientes laborais saudáveis e para a contextualização do enquadramento legal nacional na área. Estas experiências desenvolveram em mim um interesse enorme pela área e uma vontade de me formar enquanto técnica de segurança e saúde no trabalho.

A título pessoal, a experiência de estágio nesta organização, estimulou o desenvolvimento de valores de entreajuda, respeito pelo outro e pelas diferenças individuais, e empatia.

Em conclusão, o estágio proporcionou uma experiência valiosa que combinou teoria e prática, permitindo uma aplicação direta dos conhecimentos adquiridos no mestrado. A identificação de problemas e a implementação de um projeto de avaliação são apenas os primeiros passos num processo contínuo de melhoria.

Referências

- Bem-Haja, P., Amaral, V., Pereira, A., & Silva, C. (2023). Avaliação dos Fatores Psicossociais Ocupacionais. In S. Antunes & A. Pereira (Eds.), *Avaliar, Intervir e Prevenir os Riscos Psicossociais: Práticas e Recomendações* (1st ed., pp. 147-168). Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., ... & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Safety and health at work*, 10(4), 482-503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Cotrim, T. P., Bem-Haja, P., Pereira, A., Fernandes, C., Azevedo, R., Antunes, S., Pinto, J., Kanazawa, F., Souto, I., Brito, E., & Silva, C.F. (2022). The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary Validation Studies of the Middle Version among Municipal and Healthcare Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1167. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>
- Direção Geral da Saúde (2021). *Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho- Guia Técnico nº3/ Programa Nacional de Saúde Ocupacional*. Lisboa: Direção Geral da Saúde. <https://www.dgs.pt/saudeocupacional/referenciais-tecnicos/enormativos/guias-tecnicos/guia-tecnico-n-3-pdf.aspx>
- International Organization for Standardization. (2015). *Quality management systems — Requirements (ISO 9001)*.
- International Organization for Standardization. (2015a). *Environmental management systems - Requirements (ISO 14001)*.
- International Organization for Standardization. (2018). *Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use (ISO 45001)*.
- Kumar, N. (2007). *Private label strategy: How to meet the store brand challenge*. Harvard Business Review Press.
- Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. I. J. M. (2008). The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF, Leka

S and Cox T (Eds.), 1-16.

Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de psicologia*, 4(1), 65-90. <https://doi.org/10.14417/lp.763>

Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, 9(6), 1-21 <https://www.researchgate.net/publication/280287225>

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações. Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho. Portugal. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/relatorio_riscos_psicossociais.pdf.

República de Portugal (2005). Decreto-lei nº50/2005, de 25 de Fevereiro – “Regula as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de trabalho”, Diário da República, I Série-A. Retirado de <https://dre.pt/application/conteudo/584397> [Pesquisa realizada a 12 de Novembro de 2018].

República de Portugal (2009). Lei nº102/2009 de 10 de Setembro – “Regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho”, Diário da República, 1ªSérie. Retirado de <https://dre.pt/application/conteudo/490009> [Pesquisa realizada a 13 de Novembro de 2018].

Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2012). Copenhagen Psychosocial Questionnaire II- Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa. Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

Silva, I., & Azevedo, R. (2023). Prevenção dos Riscos Psicossociais. In S. Antunes & A. Pereira (Eds.), *Avaliar, Intervir e Prevenir os Riscos Psicossociais: Práticas e Recomendações* (1st ed., pp. 169-204). Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Wu, L., Yang, W., & Wu, J. (2021). Private label management: A literature review. *Journal of Business Research*, 125, 368-384. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.032>