

**ISCTE  IUL**  
**Instituto Universitário de Lisboa**

Escola de Ciências Sociais e Humanas  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Emanuel José Alago Rodrigues

Trabalho projecto submetido como requisito parcial para a obtenção de grau de Mestre  
em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Sara Ramos

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2017

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Emanuel José Alago Rodrigues

Trabalho projecto submetido como requisito parcial para a obtenção de grau de Mestre  
em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Sara Ramos

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2017

## **Agradecimentos**

*“Everyone can rise above their circumstances and achieve success if they are dedicated to and passionate about what they do” Nelson Mandela*

Agradecer, indiscutivelmente, à minha orientadora por me ter integrado desde o início e, apesar dos contratemplos e “desmotivações” esteve incondicionalmente disponível para me apoiar nesta etapa sempre com uma palavra de “boa disposição”. Acima de tudo, agradeço porque foi fulcral para a realização do presente trabalho e não me ter deixado desistir neste longo processo. Um muito Obrigado!

Aos meus pais que apesar da distância geográfica sempre estiveram com uma “palavra amiga” e de incentivo que não me deixaram abandonar o barco e sempre acreditaram que iria finalizar o presente trabalho.

Aos meus amigos pela disponibilidade e companheirismos que permitiram em momentos de desânimo o pensar positivo.

A namorada que estando numa situação semelhante nunca deixou de me incentivar e apoiar neste percurso.

Um Obrigado a todos!

## **Resumo**

O presente estudo apresenta como objetivo primordial realizar um diagnóstico dos riscos psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto. Tendo em conta as problemáticas vivenciadas no contexto é interesse particular identificar os riscos psicossociais que expõem os trabalhadores a consequências nocivas para a saúde e organização. Deste modo pretende-se identificar fatores, dentro do contexto, que podem funcionar como protetores de riscos psicossociais.

O estudo envolveu um total de 131 trabalhadores sendo 126 inquiridos através de questionários e 5 através de entrevista presencial. Para a realização do diagnóstico foi utilizado o Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ-II) que avalia fatores de risco e proteção através de oito subescalas. De forma a complementar o diagnóstico foram realizadas cinco entrevistas a trabalhadores com funções diversas objetivando consolidar a identificação dos fatores de risco e a identificação de fatores de proteção.

Os resultados foram analisados à posteriori através da técnica de análise de conteúdo para as entrevistas e através das relações estatísticas para o questionário de COPSOQ-II. Assim, os dados obtidos permitiram identificar diferentes fatores de risco com valores elevado que colocam em risco a saúde dos trabalhadores e organização, nomeadamente as exigências emocionais e quantitativas e a estagnação na carreira. Foi de igual modo possível identificar fatores de proteção que podem ser um ponto de partida para novos estudos e intervenção.

**Palavras Chave:** Riscos Psicossociais, Stress, Burnout, Avaliação

**Abstract**

This project aims to make a diagnosis of psychosocial risks in the “Tribunal Judicial da Comarca do Porto”. The goal is to identify the psychosocial risks that expose workers to serious health and organizational consequences. It is also important to identify factors that protect against psychosocial risks.

The study involved 131 workers (126 questionnaires and 5 interviews). To diagnosis the Copenhagen Psychosocial Questionnaire was used to evaluate risk and protection factors through 8 subscales. To complement the diagnosis 5 workers were interviewed.

The results were analyzed with technique of content analysis for the interviews and through the statistical relationships for the COPSOQ-II questionnaire. Thus, the data obtained identified different risks factors with high values namely emotional and quantitative demands and career stagnation. It was also possible identify protective factors that could be a starting point for further studies and intervention.

**Keywords:** Psychosocial Risks, Stress, Burnout, Evaluation

## **Índice**

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>I – Enquadramento Teórico</b>	
1.1 Os Riscos Psicossociais .....	2
1.2 Modelos Teóricos .....	3
1.2.1 Modelo Riscos Psicossociais Leka Griffiths e Cox (2003) .....	4
1.2.2 Modelo Risks for Work-Related .....	11
1.2.3 Job Demand-Resources Model (JD-R) .....	12
1.3 Avaliação dos Riscos Psicossociais .....	13
1.4 Relevância do Tema .....	15
1.5 Objetivo do Projeto .....	18
<b>II – Caracterização Organização</b> .....	19
<b>III – Metodologia</b>	
3.1 Participantes .....	21
3.2 Procedimento de Recolha de Dados .....	22
3.2.1 Análise Documental .....	22
3.2.2 COPSOQ-II .....	22
3.2.3 Entrevista .....	25
<b>IV – Resultados e Discussão</b>	
4.1 Análise Documental .....	27
4.2 Análise Entrevistas .....	28
4.3 Análise Questionários COPSOQ-II .....	35

<b>V – Conclusão</b> .....	42
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	45
<b>ANEXOS</b> .....	51

**Índice Tabelas**

Tabela 1 – Modelo de Riscos Psicossociais (Leka, Griffiths e Cox, 2003) .....	4
Tabela 2 – Mapa de Pessoal Comarca do Porto .....	20
Tabela 3 – Definição de subescalas COPSOQ-II .....	23
Tabela 4 – Taxa de absentismo da Comarca do Porto.....	27
Tabela 5 – Tabela de Frequências para fatores de Risco.....	29
Tabela 6 – Tabela de Frequências para fatores de Proteção.....	33
Tabela 7 – Tabela de Frequências para consequências dos riscos psicossociais.....	34
Tabela 8 – Resultados correlações de Pearson entre os fatores de risco e proteção.....	40
Tabela 9 – Resultados de correlações de Pearson para exigências emocionais .....	41



**Índice Figuras**

Figura 1– Modelo Risks for Work- Related .....	11
Figura 2 – Job Demand-Resources Model .....	12
Figura 3 – Resultados COPSOQ-II .....	35
Figura 4 – Resultados COPSOQ-II .....	36

## INTRODUÇÃO

Ao analisar a sociedade contemporânea é legítimo designar o “vocábulo” Mudança como uma das características substanciais. As incessantes alterações, dos últimos anos, observadas no mundo global, em particular as condições sociais, económicas, políticas e tecnológicas, têm exercido impacto direto e indireto no contexto de trabalho (Coelho, 2009; Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo, 2005; EU-OSHA, 2014, Roozboom, Houtman & Van Bossche, 2008). As transformações organizacionais, as recentes exigências laborais e os processos correntes de globalização têm incrementado abruptamente novos riscos ocupacionais e psicossociais cognominados de “riscos emergentes” (EU-OSHA, 2014; Leka & Jain, Zwetsloot, & Cox, 2010).

Assim o ambiente de trabalho e o significado do mesmo para o trabalhador são cada vez mais elementos decisores no impacto positivo ou negativo na saúde geral do trabalhador e da organização (Marmot & Wilkinson, 2006 citado por OMS, 2010). Atualmente, em consequência das diversas mutações da sociedade, o bem-estar no trabalho e na vida voltam a ser alvo de atenção (Costa & Santos, 2013). É imprescindível compreender o impacto dos riscos para a saúde dos trabalhadores e avaliar a metodologia e intervenção mais eficaz para gerir as consequências individuais, organizacionais e sociais que os mesmos provocam (Costa & Santos, 2013)

O presente projeto objetiva a análise de riscos psicossociais na Comarca do Porto. Segundo a APPSO (2014) os funcionários do sector mencionado encontram-se mais expostos a fatores de risco. De uma amostra de 33.900 trabalhadores retirada entre 2008-2013 identificaram que 86% dos inquiridos manifestavam falta de energia para fazer face aos desafios e que 93 % não estava suficientemente envolvido nas suas atividades laborais. Deste modo, torna-se relevante compreender os riscos que impactam na saúde dos trabalhadores e quais as consequências que provocam a nível individual, organizacional e social (Costa & Santos, 2013) assim como, sensibilizar, consciencializar e munir de competências os trabalhadores para atuarem sobre os efeitos negativos dos mesmos.

## I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 1.1 Os Riscos Psicossociais

O risco é, indiscutivelmente, uma condição ubíqua no quotidiano laboral, variando consoante a tarefa, atividade ou função. O conceito de “riscos psicossociais” não é novo, porém ganha plena relevância no presente como repercussão das consequências lesivas associadas. Deste modo, são reconhecidos pelas diversas instâncias de poder como um dos supremos desafios para a saúde e segurança ocupacional, evidenciando-se como condições influenciadoras do grau de satisfação dos colaboradores e consequentemente da produtividade e eficácia da organização (Areosa & Neto 2014; EU-OSHA, 2012; Roozboom, Houtman & Van Bossche, 2008).

O estudo deste tema tem-se desenvolvido desde 1950. Desde a década de 60 o paradigma alterou-se e, com o aumento de investigação na área da psicologia do trabalho, começou a dar-se maior atenção ao impacto dos fatores ambientais do trabalho sobre a saúde do trabalhador (Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000).

A definição do termo “psicossocial” não é objetiva, interliga o universo pessoal e profissional e, por este motivo, instiga uma avaliação complexa, árdua e inexata. Segundo a Organização Internacional de Trabalho (1986) os riscos psicossociais representam um agrupamento de fatores passíveis de prejudicar a integridade física e mental dos colaboradores. Considerando a definição da OMS (1981 cit in Neto, 2014), são *“riscos que decorrem dos fatores que influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo e derivam do comportamento individual, da estrutura e função da organização do trabalho”*. Contemplando as múltiplas definições, os riscos psicossociais correspondem ao desajustamento entre condições organizacionais e ambientais (conteúdo, organização, e gestão de trabalho) e as competências e necessidades dos trabalhadores (OIT, 1983) representando assim uma potencial ameaça à saúde psicológica, social e física do indivíduo. De acordo com o supracitado é evidenciada a relevância dos aspetos sociais, vinculados ao contexto laboral, no impacto negativo na saúde global. Para Cox e Cox (1993) riscos psicossociais e organizacionais são os resultados das interações do conteúdo e organização do trabalho, dos sistemas de gestão e das condições ambientais e organizacionais, bem como das competências e necessidades do colaborador. Em 2005, Cox e Griffiths descreveram riscos psicossociais como os fatores da organização do trabalho e da gestão do trabalho, bem

como do ambiente e contexto social que têm potencial para causar dano psicológico, físico ou social. Segundo a EU-OSHA (2009) os riscos psicossociais são aspetos relativos ao enquadramento do trabalho e organização que podem conduzir a danos nocivos ao nível físico, social e psicológico.

Em duas definições mais recentes, os riscos psicossociais podem ser definidos, segundo Candilera, Erbutto, Ferracuti, Girardi, Ilceto e Lester (2013), como a reação emocional, cognitiva, comportamental e fisiológica, a aspetos adversos e nocivos do trabalho, ambiente de trabalho e organização do trabalho que contribuem para os resultados psicológicos negativos, enquanto que para Khan e Satija (2013) são as experiências desagradáveis e as emoções negativas, tais como a tensão, ansiedade, frustração, raiva e depressão resultantes de aspetos do trabalho, denunciados através da reação fisiológica do corpo ou da reação psicológica e emocional sofrida por um indivíduo como resultado dos estímulos no local de trabalho.

Atualmente o número de fatores que conduzem a determinado risco ou a probabilidade de exposição a estes fatores está também a aumentar. Produto do mercado atual, as organizações são obrigadas a novas dinâmicas de trabalho implicadas em constantes mudanças tecnológicas, exigentes níveis de produção, a uma impetuosa competição e à restrição de custos e colaboradores, circunstâncias que intensificam o ritmo e sobrecarga de trabalho, esforço mental, responsabilidade, entre outros (EU-OSHA, 2012; Leka, Jain, Zwetsloot & Cox, 2010; Muñoz, 2006, Roozboom, Houtman & Van Bossche, 2008).

## 1.2 – Antecedentes e Causas dos Riscos Psicossociais: Modelos Teóricos

Indiscutivelmente que as condições de trabalho são um tema de enorme relevância uma vez que apresentam um conjunto de fatores que condicionam o comportamento do indivíduo e, conseqüentemente, estão relacionadas com a saúde do mesmo (Leplat & Cuny, 1983). Neste sentido há uma associação entre as queixas de saúde relacionadas com o trabalho e com a exposição a riscos psicossociais tanto na saúde do indivíduo como da organização (Leka & Jain, 2010). Deste modo, a atividade laboral está diretamente relacionada com condições de trabalho que incluem as tarefas e funções e o ambiente. Assim, vários autores (Leplat & Cuny, 1983; Montmollin, 1995) distinguem entre as condições de trabalho entre condições físicas (temperatura, luz, posições corporais adotadas) condições organizacionais (organização de trabalho,

remuneração, sistemas de recompensas, formação) e condições psicossociais (autonomia, stress, interrelações).

Os modelos teóricos que abordam os riscos psicossociais e consideram o seu impacto na saúde dos trabalhadores e, conseqüentemente, da organização, são inúmeros. O presente estudo irá incidir maioritariamente no modelo de riscos psicossociais proposto por Leka, Griffiths e Cox (2003) uma vez que se trata de um projeto de diagnóstico. Será, de igual modo, considerado o modelo teórico *Risks for Work-Related Stress Model* de Leka e Jain (2010) visto que, segundo os autores, o *Stress* no trabalho está diretamente relacionado com os fatores de risco. Assim, o *Stress* é resultado de múltiplas interações complexas e dinâmicas que atuam sobre o individuo e não é resultado de um único evento externo. Recorrendo a uma nova perspetiva será considerada atenção ao modelo *Job Demands-Resources Model* (JD-R) de Bakker, Demerouti e Sanz-Vergel (2014) que articula os fatores de risco e os recursos pessoais e do trabalho permitindo identificar fatores protetores para uma possível proposta de intervenção.

#### 1.2.1 – Modelo Riscos Psicossociais Leka Griffiths e Cox (2003)

No que concerne ao modelo de Leka, Griffiths e Cox (2003) este ilustra uma multiplicidade de condições de trabalho, como exibido na tabela 1, que se encontram relacionadas com os riscos psicossociais e, nesta lógica, são classificados como fatores antecedentes (ACT, 2012, IOL, 1986; EU-OSHA, 2013; Neto, 2014).

Tabela 1. *Modelo de Riscos Psicossociais* (Leka, Griffiths e Cox, 2003)

Conteúdo do Trabalho	Falta de variedade, ciclos de trabalho curtos, fragmentados ou trabalho sem significado, subutilização de habilidades, elevada incerteza, contacto com o público.
Volume e Ritmo de Trabalho	Subcarga ou sobrecarga de trabalho, ritmo de trabalho, pressão de tempo, exposição a prazos rígidos.
Horário de Trabalho	Trabalho por turnos, trabalho noturno, horário de trabalho inflexível, imprevisível ou longo.
Controlo	Baixa participação na tomada de decisão, falta de controlo sobre carga de trabalho.

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Ambiente e Equipamento	Equipamento de trabalho inadequado, indisponível, pouco apropriado ou com necessidade de manutenção, fracas condições ambientais como falta de espaço, falta de iluminação e ruído excessivo.
Cultura Organizacional	Comunicação pobre, baixos suporte na resolução de problemas e no desenvolvimento pessoal, falta de definição de objetivos, falta de acordo sobre objetivos organizacionais.
Relações Interpessoais no Trabalho	Isolamento físico ou social, fraca relação com a hierarquia, conflitos interpessoais, falta de suporte social.
Papel na Organização	Ambiguidade e conflito de papéis, responsabilidade por terceiros.
Desenvolvimento da Carreira	Estagnação e incerteza da carreira, sub promoção ou sobre promoção, remuneração insuficiente, insegurança laboral, baixo valor social atribuído ao trabalho.
Interface casa – trabalho	Conflito de exigências entre trabalho e casa, baixo suporte familiar, problemas relacionados com segunda carreira.

### *Conteúdo de Trabalho*

Relativamente à dimensão conteúdo de trabalho refere-se à pouca variação no trabalho, falta de significado do mesmo, tarefas repetitivas, falta de oportunidades de aprendizagem, pouco uso das capacidades. Segundo alguns autores são potenciadores de problemas de saúde psicológica e física nos trabalhadores (Cartwright & Holmes, 2006). Vários estudos confirmam que a repetitividade de uma função aumenta a monotonia da mesma conduzindo ao aumento do desinteresse e stress no trabalho e originando sentimentos de ansiedade e depressão nos trabalhadores (Ross & Altmaier, 1994; Houtmn, Bongers, Smulders & Kompier, 1994). Um trabalho monótono pode conduzir à despersonalização no trabalho e, de igual modo, sentimentos de insegurança são propulsores de níveis de ansiedade (Leka & Jain, 2010). Num estudo de Van Eeden e Rothmann (2013) observaram que a insegurança no trabalho estava correlacionada com uma pobre identificação com a organização e com níveis elevados de stress.

### *Ritmo de Trabalho*

Fatores relacionados com a carga e ritmo de trabalho, como pressão de tempo, sobrecarga de trabalho são potenciadores de absentismo, depressão, ansiedade e *burnout* (Briner, 2000; Carayon & Zijlstra, 1999; Thorsteinsson, Brown & Richards, 2014). Segundo Gibson, Ivancevich, Donnelly e Konoplaske, (2003) a carga de trabalho pode ser quantitativa (número excessivo de tarefas, tempo insuficiente para realização de tarefa) ou qualitativas (falta de competências, exigências muito elevadas). O ritmo de trabalho pode ser mencionado como uma carga emocional no qual as exigências sobre os trabalhadores são crescentes (Eurofound, 2012).

O stress resultante do ritmo de trabalho está dependente de quem o controla e do grau de controlo que o trabalhador tem do seu próprio trabalho (Ross & Altmaier, 1994). Segundo Salvendy, 1981 citado por Ross e Altmaier, (1994) o ritmo de trabalho pode ser imposto pela máquina (processo de produção não é controlado pelo indivíduo) ou poderá ser imposto pelo próprio indivíduo (quando o indivíduo controla o próprio processo de trabalho).

### *Horários de Trabalho*

Quanto à dimensão de horários de trabalho, refere-se especificamente a trabalho por turnos ou de longa duração, os quais têm sido relacionados com o risco de doenças cardiovasculares, ansiedade, depressão e diabetes (Iskra-Golec, Smith, Wilczek-Ruzyczka, Siemiginowska & Watroba, 2017; Sparks et al., 1997 cit in Hupke, s.d; Bara & Arber, 2009 cit. Por Hupke, s.d; Smith Folkard & Fuller, 2011). Esta dimensão tem, particularmente, efeitos negativos na saúde e bem-estar dos trabalhadores pela desregulação dos ciclos circadianos e por se afastar dos padrões de vida da maioria dos indivíduos (Smith Folkard & Fuller, 2011). Neste sentido, os turnos da noite apresentam efeitos negativos para os trabalhadores, contudo, os turnos rotativos, devido à dificuldade da constante adaptação do ciclo circadiano ainda apresentam efeitos negativos mas severos (Jewell, 1985).

Segundo um estudo de Silva (2007) sobre o impacto do trabalho por turnos nos trabalhadores, verificaram que os trabalhadores implicados em turnos noturnos e rotativos apresentavam dificuldades ao nível da alimentação e do sono e altos índices de irritabilidade.

### *Controlo*

O controlo no trabalho está relacionado com a participação dos trabalhadores nos objetivos organizacionais e individuais, na tomada de decisão entre outros. Ou seja, reflete o grau de participação dos trabalhadores nas diferentes tomadas de decisão que afetam o trabalho (Leka & Jain, 2010). A pouca participação do trabalhador nas decisões e a falta de controlo sobre os processos de trabalho constituem um risco para o trabalhador e organização. A baixa perceção de controlo ou a elevada perceção sobre a necessidade de controlo do trabalho são desencadeadores de stress, problemas de hipertensão, sintomatologia depressiva e/ou ansiogénica (Carayon & Zijlstra, 1999; Stansfeld, 2002; Leka & Jain, 2010; Portuné, 2012). De igual modo, Terry e Jimieson, (1999) citado por Rego e Barbosa (2012) referem que a falta de controlo e a não participação nos processos de tomada de decisão estão relacionados com o desencadear de sintomatologia de ansiedade, depressão, baixa autoestima, apatia e exaustão emocional e física.

### *Ambiente e Equipamentos*

A inadequação do equipamento e as fracas condições de trabalho integram a dimensão de ambiente e equipamento. Estas condições físicas, como ruído, temperatura, vibração, espaço entre outras podem também influenciar a saúde do trabalhador (Cunha, Rego & Cardoso, 2007). Neste sentido, a exposição a condições físicas de trabalho desadequadas são propulsores de tensão, stress, cansaço, insatisfação entre outros (Warr, 1992 citado por Leka & Jain, 2010; Bakotic & Babic, 2013; Lee et al, 2014; Leka & Jain, 2010; Raziq & Maulabakhsh, 2015). Deste modo, a disponibilidade de equipamentos, a manutenção dos mesmos, o espaço, iluminação, temperatura ambiente, espaço, ruídos são condições que, em estado desadequado, conduzem aos problemas de saúde mencionados (Leka & Jain, 2010; Raziq & Maulabakhsh, 2015). Assim, segundo Rego e Barbosa (2012) o conjunto de equipamentos que compõem a atividade e o contexto laboral devem estar em condições adequadas e respeitar as características psicológicas e fisiológicas dos trabalhadores.

Num estudo realizado pela OIT (1984) sobre as condições de trabalho forma referidos as condições térmicas, vibrações, exposição a agentes químicos ruído sonoro como as condições com maior impacto negativo para a saúde.



### *Cultura Organizacional*

A cultura organizacional pode, de igual modo, ser um potenciador de stress laboral. A pobre comunicação, a estrutura da organização, os estilos de liderança, a falta de objetivos definidos são elementos que podem conduzir à insatisfação laboral, a falta de comprometimento com a empresa e, conseqüentemente, conduz a problemas de saúde física e psicológica (Ramos, 2001; Tsai, 2011; Valizadeh & Ghahremani, 2012; Rego & Barbosa, 2012; Hamidi et al, 2017). Segundo Cox e Howarth (1990) citado por Leka e Jain (2010) a percepção dos trabalhadores face às organizações assentam: organização enquanto ambiente de trabalho, enquanto ambiente de resolução de problemas e enquanto ambiente de desenvolvimento. Quando a relação é considerada pobre em algum dos elementos os níveis de stress para o trabalhador tendem a ser mais elevados (Leka & Jain, 2010).

Ainda na dimensão da cultura organizacional é referido por Ramos (2001) a importância da comunicação como principal meio psicossocial de trabalho. Neste sentido uma comunicação pobre, incompleta ou defeituosa tende a aumentar os níveis de stress e insatisfação dos trabalhadores (Ramos, 2001).

### *Relações Interpessoais*

De modo similar, as relações interpessoais assumem um papel de impacto no bem-estar ou mal-estar do individuo no seu local de trabalho. Neste sentido, a fraca construção de relações, os conflitos recorrentes, a falta de suporte social no trabalho são indicativos de possíveis problemas de depressão e ansiedade assim como de elevada tensão e insatisfação profissional (Ross & Altmaier, 1994; Cunha et al., 2007; Eatough, 2010; Patricia, 2012). Indiscutivelmente as relações assumem-se como um dos fatores de grande impacto funcionando como uma causa de stress ou como um elemento protetor (Ramos, 2001; Cooper, 2001). Assim as relações no contexto laboral assumem uma importância extrema na qualidade no ambiente global de trabalho.

Segundo Ross e Altmaier (1994) fracas relações com colegas de trabalho são propulsoras de um efeito negativo na confiança, empatia, interesse, escuta. Nesta dimensão, e como já mencionado anteriormente, os estilos de liderança e a relação entre diferentes níveis hierárquicos são um fator potencial de risco ou, pelo contrário, protetor. Assim, uma liderança orientada e dedicada que permita a comunicação e a

participação nos processos de decisão são as mais favoráveis à construção de relações adequadas (Ross & Altmaier, 1994). Contrastando com o mencionado, um estilo de liderança autoritário e severo são potenciadores de stress e um risco para o trabalhador e organização (Ramos, 2001)

Colmatando o já referido, a exposição prolongada a situações de stress impacta na saúde do trabalhador a nível global, podendo conduzir a défices nos níveis de concentração, ansiedade generalizada, risco de abuso de substâncias afetando assim o funcionamento psicossocial do trabalhador e, conseqüentemente, o da própria organização (Zabala, 2001)

#### *Papel na organização*

Segundo vários estudos (Ross & Altmaier, 1994; Cunha et al., 2007) a ambigüidade de papéis e o conflito de papéis são os principais riscos pertencentes à presente dimensão. Neste sentido a ambigüidade ocorre quando existe uma indefinição das expectativas que recaem sobre o trabalhador resultando no aumento dos níveis de stress pelas dúvidas que surgem relativamente às responsabilidades (Ross & Altmaier, 1994). O conflito de papel resulta da incongrüência e incompatibilidade em relação ao que o trabalhador espera e o que exigem ao trabalhador. O conflito poderá ser interpapel (exigência de dois papéis diferentes) intrapapel (exigência dentro do mesmo papel) e ser de personalidade (assumir determinado comportamento incongruente com valores e crenças) (Nelson & Quick, 2003).

Por último, duas dimensões preponderantes para satisfação, motivação e bem-estar dos indivíduos no trabalho são o desenvolvimento de carreira e o equilíbrio casa-trabalho.

#### *Desenvolvimento de Carreira*

A falta de reconhecimento, as baixas remunerações e incentivos, a incerteza ou estagnação na carreira são propulsores de atitudes negativas face ao trabalho, intenção de saída, stress, falta de comprometimento, ansiedade, entre outros (Cooper, 2001; Cox & Griffiths, 2005; Cheng & Chan, 2008 cit por Hupke, s.d; Leka & Jain, 2010). São fatores que constituem fontes de insatisfação e turnover (Leka & Jain, 2010). A incerteza de desenvolvimento de carreira é particularmente prejudicial principalmente em organizações que enfatizam este desenvolvimento e a competência do trabalhador

(Leka & Jain, 2010). De ressaltar ainda que a insegurança no trabalho transporta para baixos níveis de saúde física, satisfação no trabalho e produtividade, aumentando as intenções de saída, e acentuando as consequências comportamentais e físicas para o trabalhador, assim como as atitudes negativas face ao futuro (Siglbauer, Selenko, Batinic & Jodlbauer, 2012).

### *Interface casa-trabalho*

A falta de equilíbrio casa-trabalho, o conflito de papéis, a falta de adequação entre as exigências pessoais e exigências profissionais resultam, geralmente, em sintomas excessivos de ansiedade, problemas relacionais no trabalho e familiares, stress extremo, desorientação, entre outros (O’Driscoll, Brought & Kalliath, 2006 cit por Hupke, s.d; Leka & Cox, 2008; Fapohunda, 2014; Nigade & Bholá, 2016). Assim, quando a gestão dos domínios do trabalho e vida pessoal são incompatíveis e, conseqüentemente, entram em conflito, os indivíduos incorrem em sentimentos de exclusão, solidão e frustração em relação ao cônjuge e trabalho (Holland, 2006). Segundo Clark (2000) estes domínios estão demarcados por fronteiras temporais (horas de trabalho), físicas (local de trabalho e casa) e psicológicas (pensamentos, comportamentos e emoções adequadas a cada contexto).

Segundo Cooper (2001) os conflitos entre trabalho e vida pessoal surgem quando as exigências dos diferentes papéis esgotam ou são incompatíveis com os recursos do outro como por exemplo as elevadas exigências do trabalho reduzirem significativamente o investimento na vida pessoal (conflito interpapel). Este equilíbrio é encarado, na atualidade, como um dos riscos emergentes sobre os trabalhadores (Poelans, OdleDusseau & Beham, 2009). É de salientar que novos métodos de trabalho estão a surgir e estão, conseqüentemente, a originar novos riscos, como pobre feedback, avaliações desadequadas, entre outros (Leka & Houdmont, 2010).

1.2.2 – Modelo Risks for Work-Related

Figura 1– Modelo Risks for Work- Related (Leka & Jain, 2010)



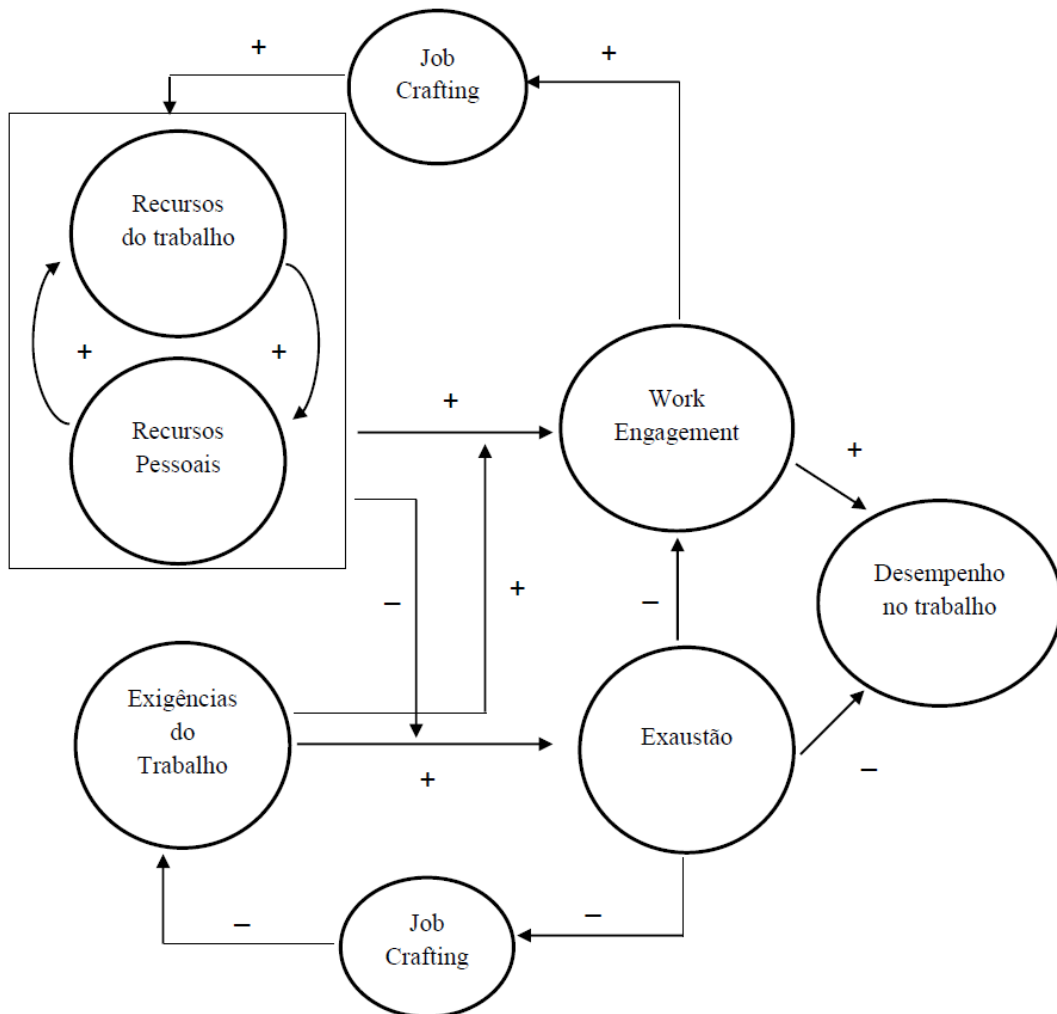
Numa perspetiva semelhante, o modelo Risks for Work-Related (Figura 1) apresenta, de um modo amplo, a existência de fatores de risco, a relação entre eles e a interligação deste conjunto com o Stress. Desde logo podemos identificar na caixa os “Riscos para o stress relacionado com o trabalho”, nomeadamente, conteúdo de trabalho, volume e ritmo de trabalho, controlo, ambiente e equipamento, cultura organizacional, relações interpessoais, papel na organização, desenvolvimento da carreira e relação casa-trabalho. Estes riscos são potenciadores de reações de stress, tais como, reações fisiológicas, comportamentais, emocionais e cognitivas. O impacto destas reações e as suas consequências podem ser de maior ou menor relevância tendo em conta as características individuais de cada um. Assim, dependendo dos riscos psicossociais, das reações ao stress e das características individuais, as consequências a longo prazo para o trabalhador podem situar-se ao nível psicológico e social (défices cognitivos, saúde mental, saúde social e comportamental) e /ou ao nível fisiológico e

físico (distúrbios músculo-esqueléticos e doenças cardiovasculares) (Leka & Jain, 2010).

São diversos os estudos que identificam as consequências despoletadas pelos fatores de risco. Neste sentido o stress é identificado como uma das maiores problemáticas que relacionada com doenças cardiovasculares, depressão, baixa produtividade, insatisfação no trabalho, entre outras (Cooper & Cartwright, 1994 cit por Leka & Jain, 2010). Em 1986, Quick, Horn e Quick, identificaram que as reações de comportamento são, geralmente, as primeiras reações visíveis, nomeadamente, abuso de substâncias, aumento de consumo de tabaco, entre outros. No que concerne a reações psicológicas são indicados os distúrbios de sono, depressão, ansiedade, disfunção familiar, entre outros.

### 1.2.3 – Job Demand-Resources Model (JD-R)

Figura 2 – Job Demand-Resources Model (Adaptado de Bakker, Demerouti e Sanz Vergel, 2014)



O presente modelo (Figura2) sustenta-se em três proposições. A primeira centra uma maior flexibilidade referindo que as características do trabalho podem ser moldadas. Assim, todas as características do trabalho podem ser moldadas tendo por base duas características diferentes, as exigências do trabalho e os recursos do trabalho. Deste modo, este modelo e teoria pode ser aplicada a qualquer função e contexto de trabalho (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014).

A segunda proposição identifica dois processos, nomeadamente um que está relacionado com a deterioração da saúde por consequência das elevadas demandas do trabalho. Um outro processo está diretamente relacionado com o desencadear de satisfação, compromisso e motivação devido aos recursos do trabalho. Nesta lógica, estes dois processos (exigências e recursos) são preditores da deterioração da saúde, pela exaustão, queixas psicossomáticas, lesões musculoesqueléticas ou pelo *work engagement* e motivação (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014).

A terceira proposição refere que as exigências do trabalho e os recursos do mesmo assumem um efeito de interação. Assim, as exigências e recursos podem ter um efeito conjunto na promoção do bem-estar e produtividade quando, neste caso, os recursos atenuam o impacto das exigências do trabalho e/ou quando as exigências do trabalho aumentando o impacto dos recursos na motivação e *engagement* (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). Neste modelo é, de igual modo, importante salientar a relevância dos recursos pessoais uma vez que através da auto-avaliação positiva proporciona ao indivíduo a capacidade de controlar e influenciar o contexto com sucesso, permitindo a aumentar a motivação, a satisfação com o trabalho e vida e outros resultados desejáveis (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014).

### 1.3 Avaliação dos Riscos Psicossociais

A prevenção dos riscos psicossociais no trabalho é crucial e deve assumir um papel preponderante devido ao potencial impacto na saúde do indivíduo e da organização (Leka & Cox, 2008). Deste modo, segundo a OIT (2010) em qualquer organização deve ser priorizada a avaliação dos riscos psicossociais como uma medida de prevenção. A falta de sensibilização relativamente a esta temática perpetua os riscos no tempo aumentando o impacto e as consequências para trabalhador e organização. A exposição aos riscos por parte dos trabalhadores e os seus efeitos nocivos para a saúde não se

dissociam de experiência de stress e de impacto negativo nos resultados da organização (Cox, 1993; Cox, Griffiths & Rial-González, 2000 citado por Leka & Houdmont, 2010).

Apesar da inexistência de um modelo único, Coelho (2008) refere que a avaliação dos riscos consiste no processo orientado para estimar a magnitude dos riscos que não foram evitados, obtendo assim a informação necessária para orientar uma tomada de decisão adequada relativamente a ações e medidas de prevenção a serem adotadas. Assim, numa primeira fase é necessário a análise do risco através da identificação do perigo calculando a probabilidade e as consequências de determinado perigo ocorrer. Numa segunda fase é necessário determinar o valor do risco comparando o valor obtido com o valor tolerável. No momento em que o risco é classificado como não tolerável é imprescindível transitar para um processo de controlo desse risco, ou seja, de gestão do risco.

Segundo Leka et al. 2004 citado por Coelho 2008 gerir o risco trata-se de um processo sistemático de identificação dos perigos, avaliação dos riscos associados, aplicação de estratégias, supervisão da eficácia das estratégias, reavaliação do risco e revisão das necessidades de informação e formação dos trabalhadores expostos aos perigos. Para Leka e Cox (2008) “gerir os riscos psicossociais” deve ser uma atividade continua refletindo a boa gestão do trabalho e a gestão eficaz da saúde e segurança da organização e trabalhadores”. Tendo em conta o supracitado, uma boa gestão dos riscos psicossociais pode conduzir a organização a ganhos benéficos nos diferentes contextos do ambiente de trabalho.

Assim, para Leka e Cox (2008) a gestão de riscos implica um processo lógico dividido em várias etapas objetivando a aprendizagem de comportamentos e informação. Como primeira etapa os autores referidos sugerem a avaliação e auditoria dos riscos psicossociais considerando o que provoca lesão e dano, ou seja, o objetivo prende-se com a identificação dos riscos e a comunicação dos possíveis danos. É de igual modo fundamental, na presente etapa, analisar que medidas já existem para lidar com os riscos e que práticas de gestão estão em vigor. A segunda etapa incide no desenvolvimento de um plano de ação. Com base nas informações retiradas é necessário determinar o foco da ação, os recursos essenciais, qual o impacto da ação e como irá ser avaliado (Leka & Cox, 2008). A terceira etapa será o colocar em prática as intervenções delineadas. Assim, as intervenções devem munir os trabalhadores e organização de

novas ferramentas e instrumentos para gerir os riscos e atuar na reabilitação dos danos e lesões causados. A última etapa será avaliar a intervenção procurando compreender qual o impacto na organização e nos trabalhadores e estabelecer um ponto de partida para dar continuidade à melhoria contínua (Leka & Cox, 2008).

Reforçando o modelo de gestão de riscos descrito acima, Babatunde (2013) apresenta três níveis de intervenção. Em primeira instância a base de intervenção incide na atuação de elementos que permitam diminuir, eliminar ou monitorizar os fatores de risco presentes no local de trabalho. Um segundo nível de intervenção consiste em apoiar os trabalhadores a gerir eficazmente as exigências e constrangimentos do trabalho. O terceiro nível de intervenção incide no processo de reabilitação, isto é, no apoio e acompanhamento de trabalhadores que foram afetados pelo impacto negativo dos riscos psicossociais.

Segundo Vézina (2008) o sucesso de uma intervenção vai depender de vários elementos, nomeadamente, da participação e apoio de todos os níveis da organização, incluindo gestão de topo, participação de trabalhadores na discussão de problemas e soluções, identificação de público de risco, definição criteriosa de propostas de mudança e acompanhamento na fase de mudança.

### 1.4 Relevância do Tema

As incessantes alterações, dos últimos anos, observadas no mundo global, em particular as condições sociais, económicas, políticas e tecnológicas, têm exercido impacto direto e indireto no contexto de trabalho (Coelho, 2009; Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo, 2005; EU-OSHA, 2014, Roozboom, Houtman & Van Bossche, 2008). Neste sentido, segundo a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (2007) a maior parte dos riscos estão relacionados com a insegurança laboral, envelhecimento da força de trabalho, crescentes exigências emocionais, violência e assédio moral, conflito entre exigências do trabalho e vida pessoal e/ou horas de trabalho imprevisíveis. Assim, apesar da extensão dos fatores psicossociais de risco ser indeterminada, é possível congrega em diferentes dimensões a pluralidade de condições emergentes presentes nas atuais condições de trabalho, nomeadamente: conteúdo do trabalho, carga e ritmo de trabalho, horário de trabalho, controlo, ambiente e equipamento, cultura organizacional e função, relações interpessoais no trabalho, desenvolvimento de carreira, interface casa-trabalho (Leka, Griffiths & Cox, 2003).



É consensual na literatura e investigações que a exposição aos riscos psicossociais pode provocar dano físico, psicológico e social. Considerando o exposto anteriormente, o *stress*, o *burnout*, o assédio e violência, a adição ao trabalho e o trabalho emocional são, na atualidade, reconhecidos como os riscos mais nocivos para a qualidade de vida e saúde do trabalhador (Coelho, 2009; Jiménez & Leon, 2010; Jiménez, 2011). Segundo a EU-OSHA (2012) o *stress* afeta 40 milhões de pessoas na União Europeia. Em 2005 10% a 30% dos trabalhadores dos Estados membros declararam vivenciar *stress* no trabalho. No que concerne, por exemplo, à violência e assédio, calcula-se que 5% a 8% da população mundial seja alvo de assédio moral (OIT, 1986; Guimarães & Rimoli, 2006) e representa uma das condições para a quebra da força de trabalho e aumento de perturbações psiquiátricas do trabalhador (Guimarães & Rimoli, 2006). Em 1997, a Fundação Europeia para melhoria das condições de trabalho (cit in Guimarães & Rimoli, 2006) relata que a cada ano o *mobbing* (assédio moral) pode afetar cerca de 12 milhões de empregados europeus. Na generalidade, 55 milhões de trabalhadores declararam estar expostos a situações que afetam o seu bem-estar mental e físico no local de trabalho (ACT/SLIC, 2012; EU-OSHA, 2012, WHO, 2008).

A multidimensionalidade dos riscos psicossociais dificulta uma mensuração e avaliação sólidas que comparando com outras tipologias de riscos provoca uma menor tangibilidade. De acordo com Roozboom, Houtman e Van Bossche (2008) a multiplicidade de consequências e efeitos negativos são congregados em quatro diferentes grupos: problemas relacionados com a saúde, atitudes face à organização, período de trabalho e custos económicos. As repercussões são perniciosas e envolve o trabalhador, a organização e a sociedade. As consequências para a saúde ocorrem, predominantemente, a nível físico (reações cardiovasculares, lesões músculo-esqueléticas, gastrointestinais), a nível comportamental (irritação, insónias, angústia, agressividade) e a nível psicológico (depressão, ansiedade) (European Commission, 2012; Leka & Jain, 2010; Leka, Jain, Zwetsloot, & Cox, 2010; Portuné, 2012; Rodrigues, 2012;). Comportamentos disruptivos de saúde (consumo de substâncias, automedicação, inatividade física, alimentação desadequada, padrão de sono desregulado) são, igualmente, verificados como efeitos negativos para o bem-estar geral (EU-OSHA, 2015; European Commission, 2012, Leka & Jain, 2010).

Para a organização, a disfunção criada pelos riscos converte-se numa espiral de consequências cumulativa. O nível de insatisfação e as condições de saúde do

trabalhador amplificam os níveis de absentismo, rotatividade, baixas médicas (tempos de trabalho), situações de conflito, e mau ambiente profissional (EU-OSHA, 2015; EU-OSHA, 2007; European Commission, 2012; Leka & Jain, 2010; Rodrigues, 2012; Spector, 1997). Estas ocorrências causam, por sua vez, custos acrescidos para a organização derivadas da redução de produtividade, aumento do número de acidentes de trabalho e deterioração da imagem institucional perante o público geral (EU-OSHA, 2015; EU-OSHA, 2012; Jimenez, 2011; Leka & Jain, 2010; Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G. & Cox, T., 2010; Rodrigues, 2012). Assim os riscos psicossociais repercutem, igualmente, questões económicas para a sociedade e organização. Segundo o relatório da *European Commission* (2012) a despesa relacionada com o *stress* ocupacional em 15 Estados Membros da União Europeia equivalia, em média, entre 3% a 4% do PIB, correspondendo assim a 265 biliões de euros anuais. O *stress*, em conjunto com problemas de saúde e músculo-esqueléticos, representa um dos principais impulsionadores para a ausência no trabalho. As taxas médias de ausência variam entre 3% e 6% na Europa correspondendo a um custo estimado de 2,5% do PIB (EU-OSHA, 2007).

O trabalho assume um papel determinante na existência e bem-estar das pessoas e no crescimento da sociedade. Um largo período do dia-a-dia decorre em atividades laborais promotoras de compensações, não só económicas, mas também psicológicas e sociais (Peiró, 1996). Pelas consequências aqui mencionadas considera-se impreterível analisar os riscos psicossociais e potencializar recursos e estratégias para reduzir e prevenir o impacto nocivo para o trabalhador, organização e sociedade.

Posto isto, é crucial integrar as questões psicossociais nos métodos, planos e processos de desenvolvimento organizacional, compreender o impacto dos riscos psicossociais nos diversos contextos, e envolver todas as partes na estratégia.

### 1.5 Objetivo do Estudo

Este projeto surge em consequência de uma problemática detetada no setor da administração pública, nomeadamente na administração de justiça. A necessidade surge com a deteção da existência de riscos psicossociais sendo assim o principal objetivo do presente projeto contribuir para o estudo e identificação dos diversos riscos psicossociais e das suas interligações.

De salientar que por diversas vezes a falta de conhecimento acerca dos riscos, assim como a ausência de recursos humanos, materiais e financeiros levam as organizações a negligenciar a presente temática. Assim é, de igual modo, crucial com o presente estudo consciencializar a organização para a existência e consequências dos riscos psicossociais e identificar instrumentos e medidas que possibilitem o minimizar de impactos negativos dos riscos presentes.

Na presente organização é de salientar, desde logo, algumas problemáticas que conduzem à importância da análise do tema em estudo. Deste modo, é possível constatar, através do relatório anual do Tribunal Judicial da Comarca do Porto (2016) a insuficiência de recursos humanos para o volume de serviço e complexidade do mesmo. No relatório supracitado é referido que a falta de oficiais de justiça é um caso dramático que acarreta efeitos negativos profundos nos trabalhadores em atividade. É, de igual modo, importante salientar a elevada quantidade de trabalhadores em baixa prolongada, a preocupante taxa de absentismo em geral, e problemas de saúde como casos de *burnout* e *stress*.

Posto isto, e como já mencionado, será basilar compreender os riscos que impactam na saúde dos trabalhadores e, conseqüentemente, podem contribuir para o aumento da taxa de absentismo, assim como será importante sensibilizar e consciencializar os trabalhadores dos mesmos.

## II – Caracterização da Organização

### 2.1 Caracterização da Organização

A gestão do Tribunal Judicial da Comarca do Porto é organizada a partir de uma estrutura tripartida. Esta referida estrutura integra o Presidente do Tribunal no qual está centrada a gestão, o Magistrado do Ministério Público e o Administrador Judiciário.

O Tribunal Judicial da Comarca do Porto, com sede no Porto, integra em termos territoriais os municípios de Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto, Póvoa de Varzim, Santo Tirso, Trofa, Valongo, Vila do Conde e Vila Nova de Gaia.

No município do Porto está sediado o Tribunal de Execução de Penas, e as seguintes secções de competência da instância central: 1ª secção civil, 1ª secção criminal, 1ª secção de instrução criminal, 1ª secção do trabalho, 1ª secção de execução. Neste município estão também instalados o balcão nacional de arrendamento e o balcão nacional de injunções.

No município de Gondomar está sediada as seguintes secções de competência especializada da instância central: 2ª secção de família e menores.

No município da Maia estão sediadas as seguintes secções de competência especializada da instância central: 2ª secção do trabalho, 2ª secção de execução.

No município de Matosinhos estão sediadas secções de competência especializada da instância central: 2ª secção de instrução criminal, 3ª secção de família e menores, 3ª secção do trabalho.

No município da Povoia de Varzim e Vila do Conde estão sediadas as seguintes secções de competência especializada da instância central: 2ª secção Cível, 2ª secção criminal.

No município de Santo Tirso estão sediadas as seguintes secções de competência especializadas da instância central: 1ª secção de comércio, 4ª secção de família e menores.

No município de Valongo estão sediadas as seguintes secções de competência especializadas da instância central: 4ª secção do trabalho.

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

No município de Vila Nova de Gaia estão sediadas as seguintes secções de competência especializadas da instância central: 3ª secção cível, 3ª secção criminal, 5ª secção de família e menores, 5ª secção do trabalho, 2ª secção do comércio.

À data de Agosto de 2016 exerciam funções no Tribunal Judicial da Comarca do Porto 1101 funcionários de justiça conforme evidencia o seguinte mapa:

Tabela 2.

### Mapa de Pessoal Comarca do Porto

Mapa de Pessoal: Em funções em 31 de agosto de 2016 na Comarca do Porto											
Categorias	Porto	BNI	BNA	Gondomar	Mala	Matosinhos	Póvoa de Varzim e Vila do Conde	Valongo	Vila Nova de Gaia	Santo Tirso	TOTAL
Apoio téc. órgão de gestão *	10										10
Secretário de justiça	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
Escrivão de direito	34	0	1	3	7	9	9	3	16	6	88
Escrivão adjunto	92	0	0	16	19	28	21	9	43	18	246
Escrivão auxiliar	163	20	6	25	33	49	35	14	61	31	437
Técnico de Justiça principal	11			1	1	3	1	1	3	1	22
Técnico de justiça adjunto	41			7	5	15	4	4	17	4	97
Técnico de justiça auxiliar	71			14	12	17	9	9	23	11	166
Técnico de informática	0			0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico	4			1	1	1	0	0	1	1	9
Assistente operacional	20			2	2	3	3	1	2	0	33
	447	20	7	70	81	125	82	41	166	72	1111
* três o. j. apoiam o Esm <sup>o</sup> Senhor Presidente da Comarca, três, apoiam o Esm <sup>o</sup> Senhor Procurador-Geral Adjunto Coordenador do M <sup>o</sup> P <sup>o</sup> e quatro apoiam o Esm <sup>o</sup> Senhor Administrador Judiciário (não entram na soma, por já se encontrarem incluídos nas categorias)											-10
<b>Total</b>											<b>1.101</b>

Seguindo uma breve caracterização dos recursos humanos do Tribunal, dos 1101 trabalhadores em regime de efetividade na presente Comarca 344 trabalhadores do sexo masculino (31%) e 757 são do sexo feminino (69%).

A média de idade é aproximadamente 49 anos de idade. O grupo etário com maior número de trabalhadores encontra-se entre os 51 e 55 anos com um total de 275 funcionários. O grupo etário com menores trabalhadores encontra-se entre os 31 e 35 anos e os 61 e 65 anos.

No que concerne à escolaridade 20% dos homens e 40% das mulheres possuem p 12º ano. Ao nível do grau académico superior 6% dos homens e 18 % possuem o grau de licenciatura, mestrado ou doutoramento.

### III – METODOLOGIA

#### 3.1 Participantes

Os participantes deste estudo são trabalhadores do Tribunal da Comarca do Porto, a desempenhar funções na região do Porto. O acesso, para realização do estudo, foi conseguido através de um pedido ao responsável da Comarca que prontamente se disponibilizou a ceder espaços para entrevistas e auxiliou na convocatória de trabalhadores para o estudo. Foram entrevistados cinco trabalhadores e inquiridos, através de questionário, um total de 126 trabalhadores. Relativamente aos inquiridos, através de questionários, a base hierárquica dos mesmos foi diversificada e relativamente aos entrevistados foram entrevistados escrivão auxiliar, 2 escrivães adjuntos e 2 escrivães de direito. No que respeita ao questionário (Anexo A), 60 % dos participantes foram do sexo feminino (76 pessoas) e 40% do sexo masculino (50 pessoas). As idades dos participantes estão compreendidas entre os 24 e os 63 anos, sendo que a média de idades era de 45 anos. No que concerne às habilitações literárias, a maioria dos participantes possui o ensino secundário completo, ou seja, 60% (75 pessoas). Os restantes 51 participantes possuem bacharelato (10%), licenciatura (28%) e mestrado (3%). Relativamente ao estado civil dos participantes 47% (59 pessoas) são casados, 23% (29 pessoas) são divorciados, 18% (23 pessoas) são solteiras, 10% (12 pessoas) estão em união de facto e 2% são viúvos (3 pessoas).

No que concerne à antiguidade na organização varia entre 1 ano e os 46 anos, sendo a média de antiguidade de 21 anos. Os núcleos da Comarca do Porto mais representados foram o Porto com 46 participantes (37%), Matosinhos com 18 participantes (14%), Vila Nova de Gaia com 17 participantes (14%) e Maia com 14 participantes (11%).

Relativamente às categorias profissionais, a mais representada foi escrivão auxiliar com 36 participantes (30%), escrivão adjunto com 27 participantes (21%), técnico de justiça auxiliar com 24 participantes (19%) e escrivão direito com 21 participantes (17%). As categorias de juiz e secretário judicial foram também representadas com um participante cada.

### 3.2 Procedimento de Recolha de Dados

A recolha de dados teve como base duas metodologias (qualitativa e quantitativa) objetivando um fio condutor no sentido de recolher o máximo de informação e identificar problemáticas e soluções. Assim, a análise documental e a realização do questionário COPSQ-II foram ocorrendo alternadamente enquanto que as entrevistas decorreram após a finalização das três duas primeiras metodologias.

#### 3.2.1 Análise Documental

A análise documental incidiu na recolha de documentação relativa a regulamentos e relatórios da organização com perspetiva de adquirir conhecimento geral sobre o funcionamento e política permitindo, desde logo, a recolha de dados. Indiscutivelmente a análise dos diversos documentos permitiu conhecer melhor a organização, identificar problemáticas e complementar, à posterior, informações recolhidas através de outras metodologias.

#### 3.2.2 – COPSQ-II – Versão média

O instrumento utilizado para determinar os fatores de riscos psicossociais foi o COPSQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Anexo B). Este instrumento foi desenvolvido por uma equipa de investigadores do Instituto de Saúde Ocupacional na Dinamarca, permitindo um enquadramento teórico com uma pespetiva eclética cobrindo assim uma ampla gama de aspetos, conceitos e teorias atuais (Kristensen, 2002; Kristensen & Borg, 2005). O instrumento reúne consenso internacional quanto à validade, modernidade e compreensibilidade na avaliação das várias dimensões psicossociais inerentes ao contexto de trabalho.

Com a reformulação do instrumento em 2007 passou a compreender três versões distintas: versão curta (23 dimensões e 40 perguntas), destinada à autoavaliação dos trabalhadores ou aplicação em locais de trabalho, uma versão média (28 dimensões e 87 perguntas) destinada a profissionais de saúde ocupacional e uma versão longa (41 dimensões e 128 perguntas) destinada ao estudo científico e investigação. Todas as versões contemplam dimensões que permitem identificar indicadores de exposição (riscos psicossociais) e indicadores do efeito (saúde, satisfação e stress) (Kristensen & Borg, 2007). No presente estudo a versão utilizada foi a versão média uma vez que é um questionário de apoio à identificação e avaliação de riscos psicossociais (Silva, 2011).

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Em qualquer uma das versões, todos os itens são avaliados numa escala tipo Likert de 5 pontos, sendo que na versão média os itens 42 e 45 são os únicos itens invertidos (Silva, 2011).

Assim o instrumento pode ser dividido em várias dimensões e subescalas, como demonstra a Tabela

Tabela 3.

### *Definição de subescalas COPSOQ-II*

Dimensão	Exigências Laborais	Questões
Subescalas	Exigências quantitativas – Diz respeito à carga de trabalho e à falta de tempo para realizar as mesmas (Kristensens et al, 2004)	1, 2 e 3
	Ritmo de trabalho – Diz respeito ao trabalhar a um ritmo elevado para conseguir finalizar as tarefas impostas. Controlar o tempo de trabalho é uma vantagem em relação às condições de trabalho (Kristensen et al, 2004)	4
	Exigências cognitivas – Dizem respeito aos processos de tomada de decisão, capacidade de realizar tarefas em simultâneo e gerar novas ideias (Mocada et al., 2005)	5, 6 e 7
	Exigências emocionais – Dizem respeito ao modo como o trabalho afeta negativamente os sentimentos e a capacidade de compreensão (Moncada et al., 2005)	8
Dimensão	Organização do trabalho e conteúdo	Questões
Subescalas	Influência no trabalho - Refere-se à autonomia e possibilidade de decisão sobre o trabalho (Moncada et al., 2005)	9, 10, 11 e 12
	Possibilidade de desenvolvimento – Refere-se à possibilidade de o trabalho desenvolver oportunidades e competências demonstrando possibilidade de desenvolvimento ou não (Moncada et al., 2005)	13 e 14
	Significado do trabalho - Diz respeito ao conteúdo de trabalho e ao contributo e relação que tem para o trabalhador (Moncada et al., 2005)	51, 52 e 53
	Compromisso face ao local de trabalho – Refere-se ao conjunto de relações física e emocionais que o trabalho e trabalhadores mantem (Moncada et al., 2005)	54 e 55
Dimensão	Relações sociais e liderança	Questões



## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Subescalas	Previsibilidade – Diz respeito à difusão de informação importante se fornecida adequadamente e a tempo (Moncada et al., 2005)	16 e 17
	Recompensas (Reconhecimento) – Refere-se ao feedback que os trabalhadores recebem sobre o seu trabalho permitindo a oportunidade para desenvolvimento (Moncada et al., 2005)	21, 22 e 23
	Transparência – Diz respeito à definição, objetivos e responsabilidades que clarificam o papel no trabalho e orientam o trabalhador para os bons resultados (Kristensen et al, 2004).	18, 19 e 20
	Conflitos papéis laborais – Diz respeito a conflitos e atritos entre colegas e a exigências laborais incongruentes com outros valores do trabalhador (Moncada et al., 2005).	24, 25 e 26
	Qualidade liderança – Refere-se ao bom desempenho de liderança que permite a motivação e bem-estar dos trabalhadores cruciais para uma melhor saúde (Kristensen et al, 2004).	36, 37, 38 e 39
	Apoio social de superiores – Refere-se ao suporte social fornecido por colegas ou chefias em momentos que permitem a redução de stress do trabalhador (Kristensen et al, 2004).	30, 31 e 32
	Apoio social de colegas – Refere-se ao suporte social fornecido por colegas ou chefias em momentos que permitem a redução de stress do trabalhador (Kristensen et al, 2004).	27, 28 e 29
<b>Dimensão</b>	<b>Interface trabalho-pessoa</b>	<b>Questões</b>
Subescalas	Insegurança laboral – Refere-se à segurança ou insegurança do ponto de vista contratual e de condições de trabalho (Monada et al., 2005)	60
	Satisfação laboral – Diz respeito à perceção do trabalhador sobre as condições de trabalho (Kristensen et al, 2004).	56, 57, 58 e 59
	Conflito trabalho/família – Diz respeito à incompatibilidade ou à difícil gestão entre contexto laboral e contexto familiar (Kristensen et al, 2004).	62, 63 e 64
<b>Dimensão</b>	<b>Valores no local de trabalho</b>	<b>Questões</b>
Subescalas	Confiança vertical – Refere-se à confiança e partilha de ideias e opiniões entre trabalhadores e chefias (Monada et al., 2005)	43, 44 e 45
	Confiança horizontal – Refere-se à confiança entre colegas de trabalho (Monada et al., 2005)	40, 41 e 42
	Justiça e respeito - Refere-se à equidade na distribuição de trabalho e na resolução de conflitos (Monada et al., 2005)	46, 47 e 48

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

	Comunidade social no trabalho – Refere-se às interações no trabalho e oportunidade de constituir a socialização (Kristensen et al, 2004).	33 e 34
Dimensão	Personalidade	Questões
Subescalas	Autoeficácia – Diz respeito à perceção e crença do trabalhador ter capacidade para realizar determinada tarefa com resultado satisfatório (Kristensen et al, 2004).	49 e 50
Dimensão	Saúde e Bem-estar	Questões
	Saúde geral – Refere-se à avaliação e perceção que o trabalhador faz da sua própria saúde (Kristensen et al, 2004).	61
	Stress – Refere-se a sintomatologia física e psicológica que constituem ameaças à saúde do trabalhador (Monada et al., 2005).	69 e 70
	Burnout – Diz respeito à acumulação de stress que constituem um grau de exaustão severo a nível físico, emocional e cognitivo.	67 e 68
Subescalas	Problemas em dormir – Diz respeito às dificuldades em adormecer, interrupção frequente do sono que o trabalhador vivência (Kristensen et al, 2004).	65 e 66
	Sintomas depressivos – Refere-se a um conjunto de sintomas depressivos que implicam uma saúde mental vulnerável (Kristensen et al, 2004).	71 e 72
Dimensão	Comportamentos ofensivos – Diz respeito à perceção de provocações, assédio, exposição a insultos por parte de trabalhadores (Kristensen et al, 2004).	73, 74, 75 e 76

### 3.2.3 – Entrevista semiestruturada

A entrevista semiestruturada surge com o objetivo de aprofundar a perceção que os trabalhadores têm relativamente aos riscos psicossociais e às problemáticas que vivem no quotidiano profissional. Deste modo, permitiu confirmar informações e riscos já identificados, identificar novas problemáticas e fazer um levantamento de possíveis soluções. O objetivo da entrevista é compreender as crenças, valores e atitudes e, acima de tudo, motivações para a mudança (Gaskell, 2000), e deste modo, identificar os riscos psicossociais e fatores protetores neste contexto em particular.

Assim foi desenvolvido um guião (Anexo C) para compreender a perceção dos trabalhadores relativamente às condições de trabalho, riscos psicossociais inerentes à

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

função, percepção de saúde em geral por parte dos trabalhadores. Apesar do guião ser estruturado, permitia a flexibilidade da entrevista tendo em conta o decorrer do discurso de cada entrevistado. Assim foi possível aprofundar diferentes temáticas relevantes para os objetivos do presente estudo.

IV – Resultados e Discussão

4.1 Análise Documental

No que concerne à análise documental recorreu-se, essencialmente, à análise do relatório anual do Tribunal Judicial da Comarca do Porto de 2014/2015 e de 2015/2016. Neste sentido a problemática mais evidente é o absentismo. Assim, à data de Agosto de 2016 a taxa de absentismo foi de 9% correspondendo a, aproximadamente, 20 dias de ausência por trabalhador.

Tabela 4.

*Taxa de absentismo da Comarca do Porto*

Núcleo	Nº Func (a)	Faltas (b)	dias	falta nucleo/	faltas por	% falta por
			calendario (c)	Comarca	funcionario ( (b) : (a)	funcionário
GONDOMAR	70	832	209	3,99%	11,89	8,57%
MAIA	81	2.553	209	12,23%	31,52	22,72%
MATOSINHOS	125	3.415	209	16,36%	27,32	19,69%
PORTO	464	8.683	209	41,61%	18,71	13,49%
POVOA DO VARZIM E VILA DO CONDE	82	1.774	209	8,50%	21,63	15,59%
SANTO TIRESO	72	428	209	2,05%	5,94	4,29%
VALONGO	41	138	209	0,66%	3,37	2,43%
VILA NOVA DE GAIA	166	3.045	209	14,59%	18,34	13,22%
	1.101	20.868		100,00%	138,73	100,00%

Conforme evidenciado na tabela 4 os referidos números demonstram uma taxa elevada de absentismo conduzindo a um impacto negativo na produtividade e qualidade de serviço. Conforme referido no relatório anual do tribunal da comarca do Porto 2016, a implementação de ambientes saudáveis e agradáveis, apesar de serem potenciadores de resultados positivos, não constituem a prioridade de ação no momento atual. De salientar ainda a falta de espaços e o amontoar de processos e funcionários e trabalhadores em espaços reduzidos. São mencionados do relatório citado os efeitos do *stress* a que os trabalhadores estão sujeitos sendo inclusive reportados casos de síndrome de “*Burnout*”. De ressaltar, como já mencionado, que a exposição a condições físicas desadequadas, como falta de iluminação, espaços desadequados, ruído, são potenciadores de *stress* (Bakotic & Babic, 2013; Leka & Jain, 2010; Raqiz & Maulabaksh, 2015). Neste sentido, é importante a referir que o elevado *stress*, decorrente das diferentes condições de trabalho, pode conduzir ao aumento de absentismo e à diminuição da produtividade (Hermann & Rockoff, 2011).

Relativamente ao absentismo a categoria de escrivão auxiliar é a que apresenta uma taxa mais elevada sendo uma das possíveis razões o facto de nos últimos anos as

progressões na carreira e as reclassificações profissionais conduzem à insatisfação profissional e à falta de desafios e enriquecimento de tarefas. Estes dados corroboram com Cox e Griffiths (2005) que identificam que a falta de incentivos e a estagnação na carreira tendem a aumentar índices de insatisfação, ansiedade e stress, entre outros. Esta estagnação na carreira tende a aumentar, juntamente com a insatisfação, o absentismo (Bockerman & Ilmakunnas, 2008; Hermann & Rockoff, 2011).

Como mencionado no relatório, um dos fatores que perturba o funcionamento da comarca é o insuficiente número de trabalhadores judiciais encontrando-se neste momento um desfasamento entre a definição inicial do mapa de pessoal e as atuais necessidades da Comarca. Outro dos fatores de perturbação apresentados são as limitadas competências atribuídas órgãos de gestão que não permitem a gestão equilibrada e racional dos recursos disponíveis e a possibilidade de apresentar propostas que resolvam atenuam os efeitos negativos. Estes dois factos remontam para o modelo *Job Demand-Resources Model* que sublinha o efeito de interação existente entre as exigências no trabalho e os recursos. Assim, o desalinhamento entre estas duas condições são preditores de vários casos de deterioração de saúde física e psicológica (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014).

### 4.2 Análise Entrevistas

O presente tópico refere-se à análise de conteúdo das entrevistas realizadas objetivando compreender a perceção dos trabalhadores relativamente à saúde e bem-estar no trabalho e às condições que o afetam. A análise foi realizada através da transcrição das respetivas entrevistas que facilitaram a integração das diferentes perceções dos participantes em categorias e/ou subcategorias construídas com base na revisão da literatura previamente apresentada. O procedimento para a respetiva análise foi realizada através da contabilização de ocorrências, isto é, o número de vezes que participantes mencionam a mesma categoria e subcategorias nas diferentes entrevistas.

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Na seguinte tabela podemos verificar os riscos psicossociais que foram mais mencionados nas diferentes entrevistas.

Tabela 5.

*Tabela de Frequências para fatores de Risco*

Categoria	Subcategoria	Frequência de ocorrências por subcategoria	Frequência de ocorrências por categoria	Frequência por indivíduo
Características do trabalho (CT)	Exposição a situações de <i>stress</i> (CT_ES)	12	50	5
	Responsabilidade acrescida (CT_RA)	12		5
	Elevada burocracia (CT_EB)	1		1
	Atenção constante e concentração (CT_A)	4		2
	Cumprir prazos (CT_CP)	13		5
	Complexidade (CT_C)	8		4
Volume e ritmo de trabalho (VR)	Excesso de trabalho (VR_ET)	10	18	5
	Variedade de tarefas para fazer e ritmo acelerado (VR_V)	8		5
	Disponibilidade de tempo (VR_DT)	3		2
Ambiente e equipamento (AE)	Condições ambientais desadequadas (AE_CA)	5	9	4
	Baixa manutenção de estruturas/equipamentos (AE_BM)	4		4

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Controlo (C)	Baixa autonomia na decisão (C_A)	6	6	5
Progressão na carreira (PC)	Salários congelados (PC_S)	5	10	5
	Estagnação da carreira (PC_EC)	5		5
Interface trabalho- pessoa (IT)	Conflito trabalho-família (IT_C)	6	6	5
Confiança e Comunicação (CC)	Dificuldade de comunicação com outras hierarquias (CC_C)	1	1	1

A partir da análise de conteúdo, através da tabela 5, podemos verificar os resultados de riscos psicossociais referidos com maior frequência. Neste sentido verificamos que a categoria Características de Trabalho com maior número de ocorrências (50) no total das entrevistas. Relativamente às subcategorias com maior número de ocorrências foram a necessidade de cumprir prazos rígidos (CT\_CP) e a exposição a situações de stress (CT\_ES). Estas duas ocorrências foram mencionadas por todos os participantes (5). Neste sentido é referido a enorme necessidade de cumprir prazos, assim como os prazos reduzidos e exigentes que existem. De igual modo, o volume de processos assim como a dimensão dos mesmos são mencionadas pelos participantes. Neste caso, como refere por exemplo E4 *“Há muito muito grande... é enorme o cumprimento desses prazos... temos processos que são de grandes dimensões... o que acontece quando chega esses processos vejo o que é necessário fazer e ponho todos a trabalhar, por vezes somos os 5 a trabalhar nesse processo para cumprir o prazo...”* e E2 *“Por exemplo a contagem de prazos apertados, ter muita atenção a cumprimento de despachos mais complicados.”*, são situações que os trabalhadores lidam diariamente. Tal como refere E4 *“...preparando-os para desempenharem o trabalho de uma forma mais organizada sem aquele stress que este trabalho exige... que são várias as situações.”*, o trabalho envolve exposição a várias situações stress no quotidiano laboral. Segundo Gibson, Ivancevich Donnelly e Konoplaske, (2003) a carga de trabalho pode ser o número excessivo de tarefas e tempo insuficiente para realização de tarefa. Neste sentido associando o número excessivo de

tarefas, com a pressão do tempo relativamente aos prazos rígidos são influenciadores do aumento do absentismo, de níveis de ansiedade, depressão e *burnout* (Briner, 2000; Carayon & Zijlstra, 1999; Thorsteinsson, Brown & Richards, 2014). Pelo documentado são fatores relevantes que podem estar a aumentar os números das problemáticas de saúde mencionadas.

Dentro da mesma categoria (CT) podemos ainda fazer referência à subcategoria responsabilidade acrescida (CT\_RA) que foi mencionada pelos cinco participantes com 12 ocorrências. Nas duas categorias referidas, é notório que os participantes percecionam o seu trabalho de grande responsabilidade, essencialmente pelo impacto que tem ou pode ter na vida de outros. Como refere E3 “...problema é que o tribunal não tem só aquele processo, ou meia dúzia de processos, nós temos milhares de processos e às vezes há outras diligências que é necessário fazer e não é só chegar olhar para aquilo e na semana seguinte decide logo... há uma grande responsabilidade em cada processo.”.

A categoria volume e ritmo de trabalho (VR) foi nesta análise a segunda com mais ocorrências (18) em consequência das subcategorias excesso de trabalho (VR\_ET) e variedade de tarefas e ritmo acelerado (VR\_V). Estas são condições que agravam os níveis de stress e insatisfação pela sobrecarga de trabalho e pressão de tempo. Neste sentido o volume de processos é grande o que leva à necessidade de trabalhar rápido e ao aumento de pressão para não falhar.

A categoria progressão na carreira (PC) foi nesta análise a terceira com mais ocorrências (10) em consequência das subcategorias salários congelados (PC\_S) e estagnação na carreira (PC\_EC). Estas são condições que agravam os níveis de insatisfação dos trabalhadores denotando-se essencialmente o desalento e, de certo modo, a resignação com esta temática. Esta foi uma condição mencionada pelos cinco participantes. Reforçando com a citação de E3 “A progressão na carreira está congelada... não depende de ninguém aqui de dentro, depende do governo e infelizmente está congelada e isso realmente é um desalento...” , E4 “Sim estão estagnados já há algum tempo... relativamente ao valor atribuído sentimos uma grande desvalorização... de há uns anos para cá os tribunais tem sido muito atacados, são todos na generalidade... aquela perspetiva de valorização pessoal não existe...” e E5 “Não, não há e é um dos graves problemas, não só aqui mas no geral na função pública



*é não haver essa valorização das pessoas que passa para fora é que são uns malandros que não fazem nenhum... o que leva a desmotivar a pessoa... e estar aqui e não haver aqui dentro uma valorização da pessoa ou haver uma distinção entre aqueles que trabalham e ter um programa de incentivos e isso é uma das coisas que deveria melhorar...tem de haver uma diferenciação entre as pessoas e através desses incentivos que poderá mudar... porque senão continuaremos no mesmo tanto faz trabalhar muito ou pouco que ganhamos o mesmo no final...*” é uma situação à qual os trabalhadores já se habituaram mas não deixa de ser um potenciador da insatisfação. Apesar do conhecimento e consciência dos trabalhadores sobre a falta de progressão de carreira, é como mencionado, um potenciador do absentismo e *burnout* (Bockerman & Ilmakunnas, 2008), assim como de atitudes negativas face ao trabalho e ao futuro (Cox & Griffiths, 2005; Siglbauer, Selenko, Batinic & Jodlbauer, 2012)

Ainda neste grupo de referir as categorias interface trabalho-pessoa (IT) e ambiente e equipamento (AE) que registaram seis e nove ocorrências respetivamente. Neste sentido é constatado que em alguns casos na interface trabalho-família não é simples manter o equilíbrio e, conseqüentemente, torna-se uma condição que vulnerabiliza o trabalhador. Neste sentido, corrobora com o verificado anteriormente que esta situação vulnerabiliza os trabalhadores para problemas relacionais, stress, ansiedade diminuindo a satisfação do trabalhador assim como a sua implicação (Leka & Cox, 2008; Fapohunda, 2014; Nigade & Bhola, 2016). Relativamente a categoria ambiente e equipamento constata-se a inadequação de alguns equipamentos que dificultam o trabalho assim como a baixa manutenção em algumas instalações. Como refere E1 *“Isso temos muitas coisas para falar contra... por exemplo as casas de banho... uma vez o publico até disse para mim “oh menina isto é deprimente”, espaços desperdiçados, tetos altos... há uns tempos tinha 12 lâmpadas fundidas... basta ver... mas as casas de banho são deprimentes”* e E5 *“A falta de espaço, a temperatura, os processos aqui na 2ª secção, os processos não estão todos aqui neste piso, estão em pisos diferentes o que dificulta muito por andamos a descer e a subir... aqui também as casas de banho, que é uma casa de banho interior, somos 16 pessoas, e que provoca os vários odores que criam algum desconforto... e depois com o calor e tudo mais que exigem mais de uma pessoa em termos psicológicos e tudo mais e em termos stressante...”*. Contudo é importante referir que o mesmo não ocorre em todos os

edifícios. Neste sentido há edifícios com instalações mais modernas enquanto outros apresentam instalações mais desgastadas e com mais problemáticas.

Na seguinte tabela podemos verificar os recursos mais mencionados que poderão atuar como fatores protetores e estratégias de defesa face às condições de trabalho menos favoráveis.

Tabela 6.

*Tabela de Frequências para fatores de proteção*

Categoria	Subcategoria	Frequência de ocorrências por subcategoria	Frequência de ocorrências por categoria	Frequência por indivíduo
Recursos no trabalho (RT)	Suporte e boa relação com colegas de trabalho (RT_S)	4	8	4
	Satisfação da importância do trabalho para a sociedade (RT_ST)	4		4

Através da tabela 6, podemos verificar nitidamente que o suporte dos colegas de trabalho (RT\_S) e a satisfação com o trabalho (RT\_ST) são fatores mencionados pelos participantes que se traduzem em condições que auxiliam no trabalho. Na presente tabela 6 constatamos que o suporte social e a importância do trabalho para a sociedade são fatores valorizados pelos trabalhadores. Neste caso as relações no contexto de laboral são indiscutivelmente de grande impacto para a organização podendo funcionar como um elemento protetor (Ramos, 2001; Cooper, 2001). Assim sendo, o suporte social no trabalho pode assumir, no presente caso, um papel de impacto no bem-estar no local de trabalho.

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Na seguinte tabela podemos verificar as consequências mais mencionadas ao longo das entrevistas,

Tabela 7.

*Tabela de Frequências para consequências dos riscos psicossociais*

Categoria	Subcategoria	Frequência de ocorrências por subcategoria	Frequência de ocorrências por categoria	Frequência por indivíduo
Problemas psicológicos e comportamentais (PP)	Sintomatologia Depressiva (PP_D)	4	25	3
	Stress (PP_S)	5		5
	Exaustão emocional (PP_EE)	5		3
	Dificuldades em dormir (PP_DD)	3		2
	Falta de motivação (PP_M)	8		5
Problemas físicos (PF)	Exaustão física (PF_EF)	3	6	3
	Lesões músculo-esqueléticas (PF_LM)	3		3

Podemos verificar, através da tabela 7, que a categoria problemas psicológicos e comportamentais (PP) foi a mais mencionada com 25 ocorrências. No presente caso estão a despoletar consequências a longo prazo ao nível psicológico e comportamental. A subcategoria falta de motivação (PP\_M) foi a mais mencionada seguida da subcategoria stress (PP\_S). No que concerne à categoria problemas físicos (PF) é mencionada com seis ocorrências.

Estes resultados vão ao encontro da literatura exposta anteriormente onde é referido que as repercussões dos riscos psicossociais são severas e impactam e ao nível físico (lesões músculo-esqueléticas) e ao nível psicológico e comportamental, como depressão, ansiedade, exaustão emocional, sono desregulado (European Commission, 2012; Leka & Jain, 2010; Leka, Jain, Zwetsloot, & Cox, 2010)

### 4.3 Análise Questionário COPSOQ-II

Para a análise dos questionários COPSOQ-II procedeu-se à divisão por tercís através das médias obtidas em cada dimensão permitindo compreender os fatores com níveis mais elevados ou mais reduzidos, constituindo assim um fator de risco ou proteção (Silva, 2011; Moncada, 2005). Contemplando a cotação da versão portuguesa do COPSOQ-II por Silva (2011) adotou-se os pontos de corte 2.33 e 3.66, correspondendo a um estado favorável o intervalo de 0-2.33, estado intermédio o intervalo de 2.33-3.66, e estado de risco o intervalo de 3.66-5 (Anexo D). Os resultados são apresentados em um modelo tricolor facilitando a leitura (Anexo D). A presente análise foi realizada através do software informático IBM SPSS Statistics 20.

#### 4.3.1 Resultados Questionário COPSOQ-II

Ao analisar as figuras 3 e 4 constatamos que as exigências quantitativas, ritmos de trabalho, exigências emocionais, compromisso face ao local de trabalho, previsibilidade, recompensas/reconhecimentos, conflito de papéis laborais, qualidade de liderança, apoio social de superiores e colegas, satisfação laboral, conflito trabalho/família, confiança vertical e horizontal, justiça e respeito, saúde geral, *stress*, *burnout*, problemas em dormir e sintomas depressivos constituem o leque de fatores de risco ou situações de risco.

Figura 3 – Resultados COPSOQ-II: Itens em que pontuações elevadas constituem resultados desfavoráveis, cujos pontos de corte são 2.33 e 3.66.

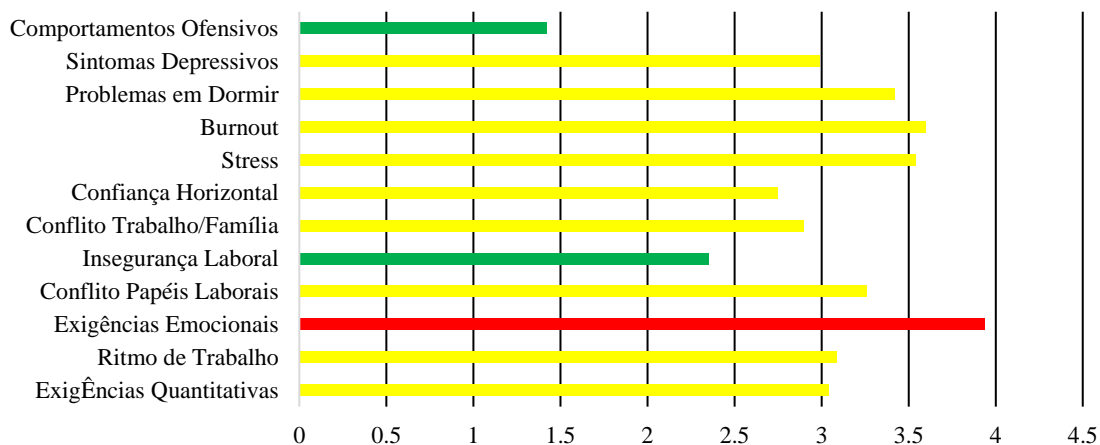
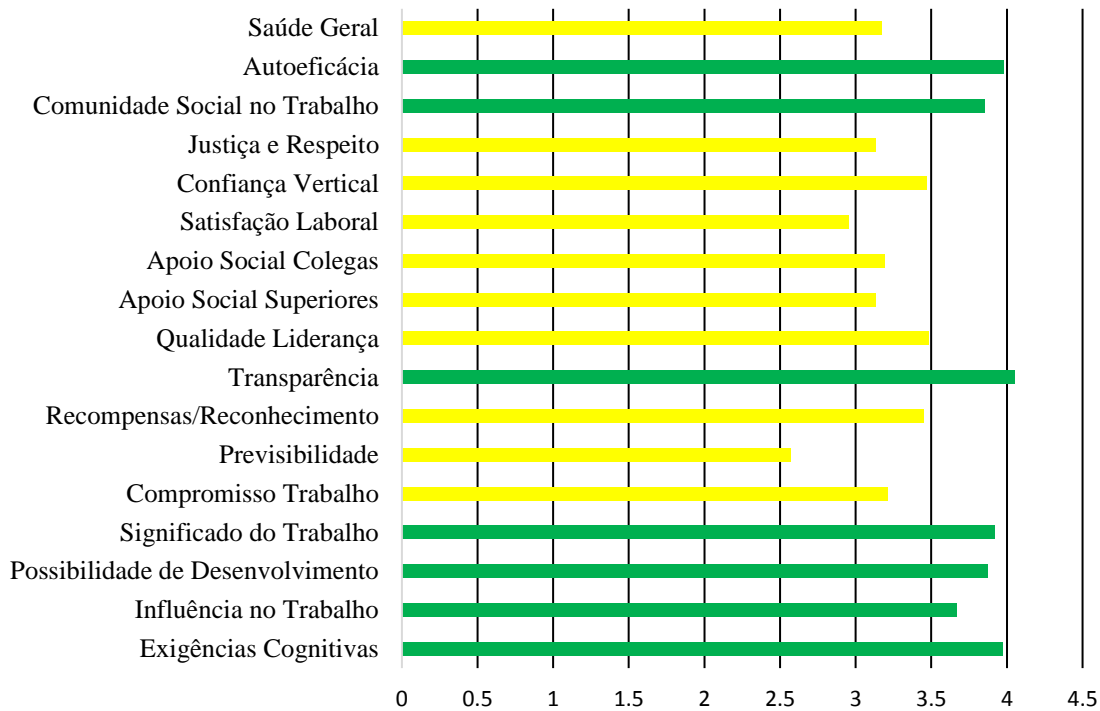


Figura 4 – Resultados COPSOQ-II: Itens em que pontuações elevadas constituem resultados favoráveis, cujos pontos de corte são 2.33 e 3.66.



Conforme a figura 3 a dimensão que apresenta claramente o resultado mais desfavorável, aumentando o risco para a saúde é a exigência emocional ( $M=3.94$ ;  $DP=1.07$ ). Este valor reflete que o trabalho, no seu conjunto, impacta negativamente nos sentimentos e emoções dos trabalhadores. As exigências quantitativas apresentam um valor intermédio elevado ( $M= 3.04$ ;  $DP=1.23$ ) colocando os trabalhadores numa situação de potencial risco para a saúde (Carayon & Zijlstra, 1999; Leka, Griffiths & Cox, 2003; Thorsteinsson, Brown & Richards, 2014). Esta dimensão refere-se à percepção que os trabalhadores têm relativamente ao volume e carga de trabalho serem nitidamente elevados para o tempo de trabalho. Em consequência desta percepção, a subescala de ritmo de trabalho apresenta, de igual modo, um valor intermédio elevado ( $M=3.09$ ;  $DP=1.02$ ). Assim, os trabalhadores trabalham com um ritmo veloz com o objetivo de corresponder às necessidades impostas pelo dia-a-dia de trabalho (Briner, 2000; Carayon & Zijlstra, 1999; Leka & Jain, 2010; Thorsteinsson, Brown & Richards, 2014).

A subescala compromisso face ao local de trabalho apresenta valores, como verificado na figura 4, ligeiramente desfavoráveis ( $M=3.21$ ;  $DP=1.1$ ) face aos pontos de

corde, mas próximos de uma situação favorável. Este índice pode ser explicado e atenuado, eventualmente, pelos resultados positivos da subescala significado do trabalho e da subescala comunidade social no trabalho demonstrando um envolvimento global com as funções e com os colegas de trabalho em geral.

Relativamente à subescala previsibilidade apresentada na figura 4, apresenta valores de risco ( $M=2.57$ ;  $DP=1.21$ ) que podem ser explicados pela definição de objetivos e responsabilidades em novos projetos e, essencialmente, pela falta de aviso com antecedência de novas alterações. Estas indefinições ou falta de informação podem afetar o dia-a-dia do trabalhador e serem potenciadores de *stress*. De igual modo, a subescala referente a conflitos de papéis laborais apresenta uma situação intermédia de risco ( $M=3.26$ ;  $DP=0.89$ ). Esta situação poderá ser explicada pela natureza da função e do espaço de trabalho uma vez que as exigências de trabalho conflituam com modos de trabalho diferentes, com o atendimento a público severo e por muitos dos trabalhadores fazerem as mesmas funções no mesmo espaço de trabalho potenciando a criação de conflitos entre papéis e intervenientes (Ross & Aktmaier, 1994; Cunha et al., 2007).

A dimensão recompensas/reconhecimento apresentam um valor intermédio elevado ( $M=3.45$ ;  $DP=1.04$ ) traduzindo uma situação próxima do favorável. Apesar da perceção geral dos trabalhadores, em momentos informais, traduzir ser uma dimensão crítica, os resultados do presente questionário indicam que pode existir uma perceção de os trabalhadores receberem informações sobre o seu trabalho que ajudam no desenvolvimento e oportunidades. Referente à subescala qualidade de liderança foram obtidos valores intermédios ( $M=3.48$ ;  $DP=1.08$ ) que apesar de se encontrarem num ponto de risco estão próximos de uma situação favorável. O facto de não se encontrar numa situação favorável pode ser explicado pela incapacidade de transmitir informação nova antecipadamente impactando assim na perceção menos positiva da qualidade de liderança. As subescalas de apoio social de colegas ( $M= 3.19$ ;  $DP=1.23$ ) e apoio social de superiores ( $M= 3.13$ ;  $DP= 1.29$ ) apresentam valores intermédios, apesar de serem valores próximos do favorável, denota-se neste ponto alguma falta de apoio de colegas e superiores em processos de trabalho que podem ser aumentados pelo ritmo de trabalho, e pelo desgaste emocional e insatisfação global. Contudo é de ressaltar que segundo a análise anterior dos trabalhadores entrevistados a perceção foi ligeiramente diferente no sentido de o suporte social no trabalho ser uma realidade positiva vivenciada.

Como constatado na figura 4 a subescala de satisfação laboral apresenta uma situação vulnerável, isto é, apresenta um valor intermédio ( $M=2.95$ ;  $DP=1.09$ ) próximo

de uma posição desfavorável. Estes valores apesar de intermédios pode funcionar como um alerta. Como verificado nas figuras 3 e 4 as exigências emocionais, o ritmo de trabalho, assim como as exigências quantitativas, podem relacionar-se nesta subescala como impacto negativo à qualidade de trabalho. A subescala de confiança horizontal é, de igual modo, uma subescala de alerta uma vez que apresenta um valor intermédio ( $M= 2.75$ ;  $DP=1.18$ ) mas próximo de uma posição desfavorável. O presente resultado pode ser explicado também pelos valores de previsibilidade que aumentam a falta de confiança entre colegas de trabalho.

As subescalas confiança vertical ( $M= 3.47$ ;  $DP=.95$ ) e justiça e respeito ( $M=3.13$ ;  $DP=.98$ ) apresentam valores intermédios próximos de uma posição favorável. Os valores intermédios podem ser explicados pela falta de partilha de informações e pela iniquidade de resolução de problemas e distribuição de trabalho. Estes fatores, segundo vários autores, podem conduzir a problemas de saúde, insatisfação no trabalho entre outros (Leka, Griffiths & Cox, 2003; Leka & Jain, 2010; Ramos, 2001; Tsai, 2011; Valizadeh & Ghahremani, 2012).

No que concerne às subescalas referentes à dimensão Saúde e Bem-Estar todas se encontram com valores intermédios elevados próximos de uma posição de risco elevado. Assim, as subescalas de stress ( $M=3.54$ ;  $DP=.94$ ) e burnout ( $M=3.60$ ;  $DP=.90$ ) apresentam valores elevados constituindo uma situação de risco eminente para os trabalhadores (Figura 3). Estes valores corroboram com a literatura geral e podem estar relacionados com as exigências quantitativas, o ritmo de trabalho, a previsibilidade, a conflitos laborais e, essencialmente, às exigências emocionais que conduzem a situações de *stress* e, conseqüentemente, à exaustão física e emocional (Coelho, 2009; EU-OSHA, 2015; Jiménez & Leon, 2010; Jiménez, 2011; Leka, Griffiths & Cox, 2003; Leka & Jain 2010). Em consequência dos vários riscos a subescala saúde geral apresenta valores intermédios ( $M= 3.17$ ;  $DP=.90$ ) revelando que os trabalhadores classificam, no geral, a saúde como “boa”. A subescala problemas em dormir apresenta valores intermédios elevados ( $M= 3.42$ ;  $DP=.96$ ) refletindo que os trabalhadores têm dificuldades e adormecer, ou o sono é interrompido várias vezes e não conseguem retomar. Os sintomas depressivos são, igualmente, uma subescala com valores intermédios ( $M= 2.99$ ;  $DP= .99$ ) traduzindo-se numa possível fonte de conseqüências negativas.

Após a análise de fatores com elevados índices será importante considerar fatores teoricamente considerados de proteção. Como verificado nas figuras 3 e 4 as dimensões e subescalas que correspondem a fatores de proteção e, por este motivo,

devem ser analisados do ponto de vista positiva são: exigências cognitivas, influência no trabalho, possibilidade de desenvolvimento, significado do trabalho, clareza de papel, insegurança laboral, comunidade social no trabalho e autoeficácia.

A subescala exigências cognitivas apresenta um valor elevado ( $M= 3.97$ ;  $DP=.84$ ) o que traduz que os trabalhadores têm a possibilidade de colocar em prática as suas capacidades e habilidades, nomeadamente, na capacidade de controlar diferentes tarefas, a necessidade de novas ideias, entre outros. Deste modo, está diretamente relacionada com a subescala de influência no trabalho que apresenta um valor elevado ( $M= 3.67$ ;  $DP=1.26$ ) traduzindo-se num estado favorável onde o trabalhador percebe positivamente liberdade e autonomia para tomar decisões no seu trabalho. São subescalas importantes que permitem aos trabalhadores sentirem desafio no horário de trabalho, autonomia e liberdade. A possibilidade de desenvolvimentos apresenta-se uma subescala favorável com um valor elevado ( $M= 3.87$ ;  $DP=.82$ ) demonstrando a perceção dos trabalhadores sobre o trabalho. Assim, o trabalho é avaliado com oportunidades de desenvolver competências e outras oportunidades de desenvolvimento.

Uma das subescalas com um valor confortável traduzindo-se num possível fator de proteção interessante é o significado do trabalho ( $M= 3.92$ ;  $DP=.83$ ). Deste modo, denota-se que o trabalho tem significado para os trabalhadores o que ajuda a lidar positivamente com as exigências do trabalho. De modo semelhante, a subescala transparência do papel desempenhado apresenta um valor elevado ( $M= 4.05$ ;  $DP=1$ ) demonstrando que os trabalhadores sentem o trabalho, função e responsabilidades estão bem definidas.

Referente à subescala insegurança laboral apresenta um valor reduzido ( $M= 2.35$ ;  $DP=1.42$ ) demonstrando que à uma satisfação com a segurança sentida com o vínculo laboral. A subescala comunidade social no trabalho apresenta-se também como um fator protetor uma vez que os valores obtidos são elevados ( $M= 3.85$ ;  $DP=1.07$ ) demonstrando que há sociabilidade no trabalho e o trabalho não é realizado de modo isolado.

A autoeficácia apresenta-se também como uma subescala com um valor elevado ( $M= 3.98$ ;  $DP=.8$ ) podendo assim ser identificada como um fator de proteção. Neste sentido, os trabalhadores percebem ter capacidade para alcançar os resultados sendo uma interessante fonte para garantir a implementação de algumas mudanças.

Por fim, podemos assumir algumas subescalas referidas anteriormente que apesar de terem um valor intermédio estão próximas de posições favoráveis sendo assim



## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

fatores a desenvolver e trabalhar e, deste modo, podendo ser identificados como fatores de proteção. Assim, são identificadas a recompensa/reconhecimento, qualidade de liderança, confiança vertical e compromisso face ao local de trabalho.

### 4.3.2 Resultado das correlações

Tabela 8.

*Resultados de correlações de Pearson entre os fatores de risco e proteção*

	Saúde Geral	Stress	Burnout	Problemas em Dormir	Sintomas Depressivos
Exigências Quantitativas		+			
Ritmo Trabalho			+		
Exigências Emocionais	+	+		+	+
Conflito Papéis Laborais		+			
Satisfação Laboral		-			-
Confiança Horizontal			-		-
Influência no Trabalho	+				
Possibilidade de Desenvolvimento	+				
Significado do Trabalho					-
Segurança Laboral	+				
Comunidade Social no Trabalho	+				-
Autoeficácia	+		-		

No que respeita às correlações apresentadas na tabela 8 exibem resultados significativos para  $p < 0.05$  recorrendo à correlação de Pearson (Anexo E).

Numa análise rápida das correlações podemos verificar que os fatores (de risco ou proteção) com impacto significativo em mais do que uma sintomatologia são exigências emocionais, satisfação laboral, confiança horizontal, satisfação laboral, comunidade social no trabalho e autoeficácia.

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Os resultados constatados na tabela 8 corroboram, nitidamente, a literatura em geral, sendo as repercussões dos riscos psicossociais penosas para o trabalhador e organização repercutindo-se em efeitos negativos para o bem-estar geral (EU-OSHA, 2015; European Commission, 2012, Leka & Jain, 2010).

Tabela 9.

*Resultados de correlações de Pearson para exigências emocionais*

	Exigências Emocionais		Exigências Emocionais
Exigências Quantitativas	+	Comunidade Social no Trabalho	-
Exigências Cognitivas	+	Influência no Trabalho	-
Possibilidade de Desenvolvimento	+	Confiança Horizontal	-
Previsibilidade	-	Satisfação Laboral	-
Conflito Papéis Laborais	+	Segurança Laboral	-

Tendo em conta que as exigências emocionais foi o fator com maior impacto e risco para a saúde foi realizada uma correlação de Pearson objetivando analisar a relação e tendência com as restantes dimensões. Do mesmo modo a tabela 9 exhibe resultados significativos para  $p < 0.05$  (Anexo F). Os resultados verificados são relevantes no sentido de identificar pontos críticos a intervir a curto, médio e longo prazo, objetivando a redução dos valores mais críticos na presente organização.

V – Conclusão

O principal objetivo deste estudo foi analisar os riscos psicossociais e o seu impacto na saúde dos trabalhadores da presente organização. Deste modo, os resultados evidenciados no presente estudo permitem compreender que fatores de risco impactam mais na saúde dos trabalhadores. Assim denota-se ao longo da análise dos resultados obtidos através das diferentes metodologias uma congruência nos fatores mais relevantes. É de salientar que o *stress* e problemas emocionais e comportamentais, tais como depressão, *burnout*, ansiedade, são as problemáticas mais relevantes em consequência dos riscos psicossociais.

Fazendo uma revisão sobre os diferentes riscos identificados ao longo do estudo podemos destacar a falta de recursos humanos face ao volume de trabalho existente que foi um dos fatores mencionados na análise documental e é de igual modo mencionado nas diferentes entrevistas. A estagnação de carreira e congelamento de salários é uma realidade que impacta negativamente na satisfação e motivação dos trabalhadores. A perceção de responsabilidade acrescida, a exposição a situações de *stress*, o ritmo acelerado e excesso de trabalho são riscos mencionados pelos trabalhadores que impactam negativamente na saúde dos mesmos.

Numa perspectiva geral foram encontrados, através do questionário COPSOQ-II, vários fatores de risco, nomeadamente, confiança horizontal, conflito papéis laborais, exigências emocionais, exigências quantitativas, ritmo de trabalho, justiça e respeito, confiança vertical, compromisso com o trabalho, previsibilidade, satisfação laboral e suporte social. Sendo que, as exigências emocionais apresentaram os valores mais críticos. Neste seguimento, nas entrevistas realizadas, foram mencionadas com mais frequência as categorias relativas às características de trabalho (exposição a situações de *stress*, responsabilidade acrescida, cumprimento de prazos) e volume de trabalho (excesso de trabalho, variedade de tarefas e ritmo acelerado). De acordo com as correlações de Pearson podemos definir como as correlações mais relevantes a tendência para as exigências emocionais aumentarem com o aumento das exigências quantitativas e cognitivas e com os conflitos de papel. Do mesmo modo, as exigências emocionais tendem a aumentar com a diminuição da previsibilidade, da satisfação laboral, da confiança horizontal e da segurança laboral.

Os resultados do presente diagnóstico corroboram a literatura em geral. Assim, as exposições tendem a provocar danos físicos, psicológicos e sociais aumentando os

níveis de insatisfação, de absentismos, de baixas médicas, e rotatividade, entre outros (Coelho, 2009; EU-OSHA, 2015; EU-OSHA, 2007; European Commission, 2012; Leka & Jain, 2010; Jiménez & Leon, 2010; Jiménez, 2011). Constatou-se, através dos dados recolhidos que vários riscos estão correlacionados com problemas de *stress*, *burnout* e sintomatologia depressiva. Estes factos podem ser, indiscutivelmente a explicação para os níveis de absentismo e baixa médicas prolongadas.

Apesar da análise de diagnóstico de fatores de riscos psicossociais realizada é importante ressaltar alguns limites do presente estudo. Tendo em conta a dimensão da organização é importante salientar que a amostra de trabalhadores foi reduzida e a falta de casos de maior heterogeneidade contemplando diferentes funções e diferentes situações de saúde (exemplo, baixas prolongadas) poderiam ser benéficos para a identificação de fatores de risco e fatores protetores mais diversificados. Assim a amostra de participantes não contemplou casos mais graves pelo facto de não estarem ativos no serviço no momento do estudo. De igual modo denotou-se que o excesso de trabalho e, conseqüentemente, falta de disponibilidade foram limitadoras da participação. A complexidade da organização e as diferenças de núcleo para núcleo assim como de secção para secção conduzem a uma certa ambiguidade dos próprios resultados apresentados, dificultando a apresentação de uma intervenção generalista adequada à particularidade das diferentes situações. De ressaltar também que a organização em questão assume o seu conhecimento e importância dos riscos psicossociais, contudo, a falta de condições para atuar, no momento, conduzem ao adiamento sucessivo de algumas intervenções.

Seria pertinente, em possíveis estudos posteriores, que estes permitissem compreender em maior profundidade cada fator de risco no sentido de delinear um plano estruturado de intervenção e conseqüente avaliação da mesma. Em primeira instância seria importante a sensibilização e responsabilização dos trabalhadores face aos riscos psicossociais objetivando aumentar o conhecimento das conseqüências dos mesmos. Seria, de igual modo, relevante observar fatores como as exigências emocionais e as exigências quantitativas e centrar a intervenção a nível organizacional permitindo diminuir os sentimentos negativos que afetam os trabalhadores, assim como, prepara a nível individual os trabalhadores para aumentar competências profissionais e comunicacionais para gerir o próprio trabalho e fazer face às situações de maior exposição ao stress. Nomeadamente, treino de gestão de tempo e de reestruturação do

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

trabalho, assim como, programas de gestão de stress e gestão de conflitos permitindo reduzir exigências emocionais, e valores de ritmo de trabalho e de conflitos laborais.

Posto isto, o projeto apresentado pode constituir-se como um apoio no diagnóstico de riscos psicossociais para a estruturação e desenvolvimento de projetos futuros e, essencialmente, intervenções e ações futuras.

## Referências Bibliográficas

- Areosa, J. & Neto, V. (2014). Sociedade dos riscos emergentes In Neto, H. V., Areosa, J. & Arezes, P. *Manual sobre Riscos Psicossociais no trabalho*. Edições Civeri Publishing.
- Babatunde, A. (2013). Occupational Stress: a review on conceptualisations, causes and cure, 65 (2). *Economic Insights – Trends and Challenges*, 73-80.
- Bakker, B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411;
- Bakotic, D. & Babic, T. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206-213
- Briner, R. (2000). Relationships between work environments, psychological environments and psychological well being. *Occupational Medicine*, 50, 298-303
- Candilera, G., Erbutto, D., Ferracuti, S., Girardi, P., Iliceto, P., Lester, D., et al. (2013). Occupational stress and psychopathology in health professionals: an explorative study with the multiple indicators multiple causes (MIMIC) model approach, 16 (2). *Epub*, 143-152.
- Carayon, P. & Zijlstra, F.(1999). Relationship between job control, work pressure and strain: studies in the USA and The Netherland. *Work & Stress*, 13 (1), 32-48
- Carwright, S. & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Managemet Review*, 16, 199-208
- Coelho, J. (2009). *Uma introdução à psicologia da saúde ocupacional: prevenção dos riscos psicossociais no trabalho*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.
- Cooper, C., Dewe, P. & O’Driscoll, M. (2001). *Organizational Stress: a review and critique of theory, research, and applications*. London: Sage Publications.
- Costa, L. S. & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: Lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 3.

- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In J. R. Wilson, & N. Corlett, *Evaluation of Human Work (3rd ed.)*. London: CRS Press.
- Cox, T. (1993) *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cox, T., Taris, T., & Nielsen, K. (2010) Organizational interventions: issues and challenges. *Work & Stress*, 24, 217 – 218.
- Eatough, E. (2010). Understanding the relationships between interpersonal conflict at work, perceived control, coping, and employee well-being. *Scholar Commons*
- EU-OSHA (2013). *Guia da campanha: Gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho*.
- EU-OSHA (2012). *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)– Managing safety and health at work*. European Risk Observatory Report. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EU-OSHA, Eurofound (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, online, p. 6-7. Disponível em: [https://osha.europa.eu/en/tools andpublications/ publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies prevention](https://osha.europa.eu/en/tools_andpublications/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention). doi:10.2806/70971;
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union*. Luxembourg.
- Fapohunda, T. (2014). An Exploration of the effects of work life balance on productivity. *Journal of Human Resources Management and Labour Studies*, 2(2), 71-89
- Guimarães L. & Rimoli, A. (2006). Mobbing no trabalho: um sintoma psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22 (2), 183-191
- Hamidi et al. (2017). Relationship between organizational culture and commitment of employees in health centers in west Iran. *Electronic Physician*, 9(1), 3646-3652
- Holland, H. (2006). The effect of shiftwork related fatigue on the family life of train operators: Implications for safety and health professionals. *Work*, 26, 115-121.

- Houtmn, I., Bongers, M., Smulders, G., & Kompier, A. (1994). Psychosocial stressors at work and musculoskeletal problems. *Sacand J Work Environ Health*, 20 (2), 139-145.
- Houdmont, J., Cox, T., & Griffiths, A. (2010). The effect of case definition on the work-related stress prevalence rate in large-scale workforce surveys. *Occupational Medicine*, 60, 658-661.
- ILO (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control. *Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*.
- Iimarinen, J., Tuomi, K. & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, 3-7
- Iskra-Golec, I., Smith, L., Wilczek-Ruzyczka, E., Siemiginowska, P. & Watroba, J. (2017). Shift Schedule, work-family relationships, marital communication, job satisfaction and health among transport service shift workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(1), 121-131
- Jiménez, B. & León, C. (2010). *Fatores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España: Universidade Autonoma de Madrid
- Khan, W., & Satija, S. (2013). Emotional intelligence as predictor of occupational stress among working professionals, 15. *LN Welingkar Institute of Management Development & Research*, 79-97.
- Kristensen, T.S. (2002) A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *TUTB Newsletter*, 19-20, 45-47.
- Kristensen, T. S, Hannerz, H., Hogh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – A tool for the Assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449.
- Lee et al. (2014). The relationship between working condition factors and well-being. *Occupational and Environmental Medicine*, 26, 34
- Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2003). Work organisation and stress: systematic problema approaches for employers, managers and trade union representatives. *Protecting workers' health series*, 3. Institute od Work, Health & Organisations.



- Leka, S. & Cox, T. (2008). *PRIMA-EF: The european framework for psychosocial risk management*. Nottingham: I-WHO publications.
- Leka, S. & Houdmont, J. (2010). *Occupational Health Psychology*. Wiley-Blackwell
- Leka, S. & Jain, A. (2010) Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, *World Health Organization*, 1, 5-9.
- Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G., and Cox, T. (2010) Policy-level interventions and work-related psychosocial risk management in the European Union. *Work & Stress*, 24, 298-307.
- Leplat, J. & Cuny, X. (1983). *Introdução à psicologia do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Montmollin, M. (1995). *A Ergonomia*. Edições Piaget.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21 : Versión en lengua castellana del cuestionario psicossocial de Copenhague (COPSOQ), 8(1), 18-29.
- Nelson, D. & Quick, A. (2003). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges*. Ohio: South-Western.
- Neto, H. V. (2014). Capítulo 2: Riscos psicossociais no trabalho: conceptualização e dimensões analíticas. In Neto, H. V., Areosa, J. & Arezes, P. *Manual sobre Riscos Psicossociais no trabalho*. Edições Civeri Publishing.
- Nigade, J. & Bhola, S. (2016). Relationship between work life balance, quality of work life and quality of life of women working in servisse industry. *Pravara Management Review*, 15(1), 30-45
- OIT – Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicossociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT.
- Patricia, O. (2012). Improving Interpersonal relationship in workplaces. *Journal of research & Method in education*, 5(6), 115-125
- Quick, J., Horn, R. & Quick, J. (1986). Health consequences of stress. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 19–36.
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio: Prevenção do stresse no trabalho*. Lisboa: RH.

- Raziq, A. & Maulabakhsh R. (2015). Impacto f working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725
- Rego, R. & Barbosa, C. (2012). *Stresse Ocupacional e riscos psicossociais em contexto hospitalar*. Lisboa: ACT.
- Roozeboom, B., Houtman,, & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. In Leka & Cox (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF* (pp. 17-36). Nottingham:WHO.
- Ross, R., & Altmaier, M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handboock of counselling for stress at work*. London: Sage Publications.
- Siglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B. & Jodlbauer, S. (2012). On the Link Between Job Insecurity and Turnover Intentions: Moderated Mediation by Work Involvement and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.17(3): pp.354-364.
- Silva, I. (2007). *Adaptação ao trabalho por turnos*. Tese de Doutoramento em Psicologia do Trabalho e das Organizações. Universidade do Minho, Braga.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues V., & Cotrim, T. (2011) Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Portugal e Países Africanos de língua oficial portuguesa. *Fundação para a Ciencia e Tecnologia (FCT)*.
- Smith, S., Folkard, S., & Fuller, A. (2011). Shiftwork and working hours. In Quick, & Tetrick, *Handbook of occupational health psychology* (pp. 163-179). Washington, DC: Amercian Psychological Association.
- Thorsteinsson, B., Brown, F., & Richards, C. (2014). The Relationship between Work-Stress, *Psychological Stress and Staff Health and Work Outcomes in Office Workers*. *Psychology*, 5, 1301-1311.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadersho behavior and job satisfation. *BMC Health Services Research*, 11, 98
- Valizadeh, A. & Ghahremani, J. (2012). The relationship between organizational culture and quality of working life of employees. *European Journal of Experimental Biology*, 2(5), 1722-1727

- Van Eeden, C. & Rothmann, S. (2013) Job insecurity and the emotional and behavioural consequences there of. *South African Journal of Business Management*, Vol.44(1): pp.75-86.
- Vézina, M. (2008). La prévention des problèmes de santé psychologique liés au travail: nouveau défi pour la santé publique, 20. *Santé Publique*, 121-128.
- WHO Publications (2008a). Chapter 1: Changing world of work: challenges to health and safety management (1-22) In *Towards the Development of a European Framework for Psychosocial Risk Management at the Workplace*.
- Zabala, Piñuel I. (2001) *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Pirámide.

**Anexos**

Anexo A: Caracterização sociodemográfica

**Idade**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	126	24	63	45,49	8,201
Valid N (listwise)	126				

**Sexo**

**Sexo**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Masculino	50	39,7	39,7	39,7
Feminino	76	60,3	60,3	100,0
Total	126	100,0	100,0	

**Habilitações Literárias**

**Habilitações Literárias - Selected Choice**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ensino Secundário	75	59,5	59,5	59,5

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Bacharelato	12	9,5	9,5	69,0
Licenciatura	35	27,8	27,8	96,8
Mestrado	4	3,2	3,2	100,0
Total	126	100,0	100,0	

**Anos de Antiguidade**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Há quantos anos trabalha neste sector?	126	1	46	20,50	9,866
Valid N (listwise)	126				

**Estado Civil**

**Estado Civil**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Solteiro	23	18,3	18,3	18,3
Casado	59	46,8	46,8	65,1
Divorciad o	29	23,0	23,0	88,1
Viúvo	3	2,4	2,4	90,5
União facto	12	9,5	9,5	100,0
Total	126	100,0	100,0	

**Representação dos Núcleos da Comarca**

**Em que núcleo, pertencente à Comarca do Porto, trabalha?**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Porto	46	36,5	36,5	36,5
Gondomar	8	6,3	6,3	42,9
Maia	14	11,1	11,1	54,0
Matosinhos	18	14,3	14,3	68,3
Póvoa de Valid Varzim	7	5,6	5,6	73,8
Vila do Conde	6	4,8	4,8	78,6
Vila Nova de Gaia	17	13,5	13,5	92,1
Santo Tirso	10	7,9	7,9	100,0
Total	126	100,0	100,0	

**Representação das categorias profissionais**

**Qual a sua categoria profissional?**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Juíz	1	,8	,8	,8
Secretário de Valid Justiça	1	,8	,8	1,6
Escrivão de Direito	21	16,7	16,7	18,3
Escrivão Adjunto	27	21,4	21,4	39,7
Escrivão Auxiliar	36	28,6	28,6	68,3

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Téc. Justiça Principal	4	3,2	3,2	71,4
Téc. Justiça Adjunto	12	9,5	9,5	81,0
Téc. Justiça Auxiliar	24	19,0	19,0	100,0
Total	126	100,0	100,0	

Anexo B: Questionário COPSOQ-II

Exmo/a trabalhador/a da Comarca do Porto,

As incessantes alterações, dos últimos anos, observadas no mundo global, em particular as condições sociais, económicas, políticas e tecnológicas, têm exercido impacto direto e indireto no contexto de trabalho. As transformações organizacionais, as recentes exigências laborais e os processos correntes de globalização têm incrementado abruptamente novos riscos ocupacionais e psicossociais cognominados de “riscos emergentes”. Deste modo, os riscos mencionados são, no presente, reconhecidos pelas diversas instâncias de poder como um dos supremos desafios para a saúde e segurança ocupacional.

Neste sentido, enquanto estudante do Mestrado de Psicologia Social e das Organizações do ISCTE-IUL, venho por este meio solicitar a sua, imprescindível, colaboração para a realização de um simples questionário online (no âmbito de Tese de Mestrado). O presente projeto consiste na avaliação, análise e diagnóstico dos Riscos Psicossociais na Comarca do Porto.

**O questionário que se segue representa uma adaptação do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) à realidade portuguesa.**

**(O questionário é de fácil e rápido preenchimento. É constituído por 76 questões de resposta imediata. A sua participação é pessoal e voluntária. A realização do questionário terá uma duração de 15 minutos aproximadamente).**

**A sua participação é, inteiramente, anónima e confidencial.**

Desde já agradeço a sua colaboração e participação,



## COPSOQ II – Versão Média

### Subescalas

(Kristensen, T., 2001)

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

<b>Exigências quantitativas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					
<b>Ritmo de trabalho</b>					
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
<b>Exigências cognitivas</b>					
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
<b>Exigências emocionais</b>					
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
<b>Influência no trabalho</b>					
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
<b>Possibilidades de desenvolvimento</b>					
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					
<b>Previsibilidade</b>					
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
<b>Transparência do papel laboral desempenhado</b>					
18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

<b>Recompensas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
<b>Conflitos laborais</b>					
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
<b>Apoio social de colegas</b>					
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
<b>Apoio social de superiores</b>					
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
<b>Comunidade social no trabalho</b>					
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					
<b>Qualidade da liderança</b>					
Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

<b>Confiança horizontal</b>	1	2	3	4	5
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					
<b>Confiança vertical</b>					
43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					
<b>Justiça e respeito</b>					
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
<b>Auto-eficácia</b>					
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					

1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente

<b>Significado do trabalho</b>	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
<b>Compromisso face ao local de trabalho</b>					
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
<b>Satisfação no trabalho</b>					
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...	1	2	3	4	5
56. As suas perspectivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
<b>Insegurança Laboral</b>					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
61. Em geral, sente que a sua saúde é:					

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

1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente

Conflito trabalho/ família	1	2	3	4	5
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

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

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

Problemas em dormir	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					

**Burnout**

67. Fisicamente exausto?					
68. Emocionalmente exausto?					

**Stress**

69. Irritado?					
70. Ansioso?					

**Sintomas depressivos**

71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

Comportamentos ofensivos	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					

Anexo C: Guião de Entrevista

**Guião de Entrevista a Trabalhadores**

Contextualização e Pertinência do projeto

- Agradecer a participação e colaboração do/a trabalhador/a;
- Apresentação dos objetivos do projeto;
  - Condições sociais, económicas exercem impacto direto e indireto no contexto de trabalho;
  - Recentes exigências laborais trazem novos riscos;
  - Maior importância sobre segurança e saúde ocupacional, relacionado com produtividade;
  - Existência de riscos aumentam e poucas medidas avaliativas, preventivas e corretivas,
  - Avaliar e Diagnosticar riscos inerentes a este contexto
  - Consciencializar e sensibilizar para a existência de riscos;
- Apresentação do objetivo da entrevista;
- Garantir a confidencialidade dos dados

Descrição da atividade diária de trabalho

- Como é o seu dia-a-dia aqui no tribunal?
- Quais as funções que lhe estão atribuídas?
- Quais as suas principais tarefas no dia de trabalho?
- Qual é o seu papel e o que é esperado de si em um dia de trabalho?
- No âmbito das tarefas que realiza diariamente quais as que mais gosta e as que menos gosta?
- Quais as maiores dificuldades no seu dia-a-dia de trabalho? Porque acontecem essas dificuldades?
- O que habitualmente faz para superar essas dificuldades?

Consequências do trabalho

- Quais as consequências do trabalho na sua vida?
- Quais as principais exigências da sua atividade?
- A que riscos psicossociais está exposto?
  - Características de trabalho (rotineiro, equipamentos de trabalho adequado, ambiente físico, significado do trabalho)
  - Ritmos de trabalho (Sobrecarga de trabalho, elevadas pressões de tempo, prazos rígidos);
  - Controlo (participação na decisão, controlo sobre carga de trabalho);
  - Comunicação (Comunicação pobre, suporte na resolução de problemas)

## Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

- Relações interpessoais no trabalho (fraca relação com colegas de trabalho, falta de suporte social, isolamento)
- Desenvolvimento da carreira (estagnação da carreira, remuneração insuficiente, baixo valor atribuído ao trabalho)
- Interface trabalho-casa
- Estes riscos podem ser prevenidos? O que fazer para preveni-los?

### Saúde Geral

- Como está a sua saúde no geral?
- Quais os principais problemas?
  - Físicos;
  - Psicológicos;
  - Emocionais;
- Acha que o trabalho tem influência no seu estado de saúde? Em que sentido? Que estratégias adota para se proteger?

### Concluir

- Explicar e alertar para a importância dos riscos psicossociais
- O que poderia ser alterado para reduzir os riscos? O que você mudaria e alterava para melhorar as condições de trabalho?

### Fechar entrevista

- Agradecer a disponibilidade e colaboração;
- Salvaguardar o anonimato e confidencialidade;
- Salvaguardar a disponibilidade para questões posteriores (contacto email e contacto telefónico)

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Anexo D: Análise Questionários

Dimensões Subescalas		Média	Desvio Padrão
Exigências Emocionais	Exigências Quantitativas	3.04*	1.23
	Ritmo Trabalho	3.09*	1.02
	Exigências Cognitivas	3.97**	.84
	Exigências Emocionais	3.94*	1.07
Organização de trabalho e conteúdo	Influência no Trabalho	3.67**	1.26
	Possibilidade de desenvolvimento	3.87**	0.82
	Significado do trabalho	3.92**	.83
	Compromisso face ao local de trabalho	3.21**	1.1
Relações sociais e liderança	Previsibilidade	2.57**	1.21
	Recompensas/Reconhecimento	3.45**	1.04
	Clareza de papel	4.05**	1
	Conflitos papéis laborais	3.26*	.89
	Qualidade liderança	3.48**	1.08
	Apoio social de superiores	3.13**	1.29
	Apoio social de colegas	3.19**	1.23

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Interface trabalho-pessoa	Insegurança Laboral	2.35*	1.42
	Satisfação Laboral	2.95**	1.09
	Conflito trabalho/família	2.9*	1.28
Valores no local de trabalho	Confiança vertical	3.47**	.95
	Confiança horizontal	2.75*	1.18
	Justiça e respeito	3.13**	.98
	Comunidade social no trabalho	3.85**	1.07
Personalidade	Autoeficácia	3.98**	.8
Saúde e bem-estar	Saúde geral	3.17*	.9
	Stress	3.54*	.94
	Burnout	3.6*	.9
	Problemas em dormir	3.42*	.96
	Sintomas depressivos	2.99*	.99
Comportamentos ofensivos	Comportamentos ofensivos	1.42*	.86

\* Itens em que pontuações elevadas constituem resultados desfavoráveis, cujos pontos de corte são 2.33 e 3.66



\*\* Itens em que pontuações elevadas representam resultados favoráveis, cujos pontos de corte são 2.33 e 3.66

**Exigências Quantitativas**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 1 - A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	125	1	5	2,65	1,200
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 2 - Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	126	1	5	3,39	1,081

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 3 - Precisa fazer horas-extra?	126	1	5	3,10	1,400
Valid N (listwise)	125				

**Ritmos Trabalho**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 4 - Precisa trabalhar muito rapidamente?	126	1	5	3,90	1,018
Valid N (listwise)	126				

**Exigências Cognitivas**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
--	---	---------	---------	------	----------------

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 5 - O seu trabalho exige a sua atenção constante?	126	3	5	4,87	,387
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 6 - O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?	126	1	5	3,60	1,044
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 7 - O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	126	1	5	3,44	1,099
Valid N (listwise)	126				

**Exigências Emocionais**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 8 - O seu trabalho exige emocionalmente de si?	126	2	5	3,94	1,068
Valid N (listwise)	126				

**Influência no Trabalho**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 9 - Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	125	1	5	3,70	1,008

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 10 - Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	126	1	5	1,99	1,163
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 11 - Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	126	1	5	2,40	1,426
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 12 - Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	126	1	5	2,91	1,453
Valid N (listwise)	125				

**Possibilidade de Desenvolvimento**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 13 - O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	126	1	5	4,10	,907
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 14 - O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	126	2	5	3,63	,745
Valid N (listwise)	126				

**Significado do trabalho**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nada/quase nada; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 51 - O seu trabalho tem significado para si?	125	2	5	4,10	,771
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nada/quase nada; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 52 - Sente que o seu trabalho é importante?	125	2	5	4,15	,719
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nada/quase nada; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 53 - Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	125	1	5	3,52	1,005
Valid N (listwise)	125				

**Compromisso face ao local de trabalho**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nada/quase nada; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 54 - Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	125	1	5	3,14	1,162
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nada/quase nada; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 55 - Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	125	1	5	3,28	1,082
Valid N (listwise)	125				



**Previsibilidade**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 16 - No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	126	1	5	2,52	1,238
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 17 - Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	126	1	5	2,62	1,179
Valid N (listwise)	126				

**Recompensas/Reconhecimento**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 21 - O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela administração?	126	1	5	2,93	1,247
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 22 - A administração do seu local de trabalho repeita-o?	126	1	5	3,83	,927
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 23 - É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	126	1	5	3,59	,957

Valid N (listwise)	126			
--------------------	-----	--	--	--

**Transparência**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 18 - O seu trabalho apresenta objetivos claros?	125	1	5	3,60	1,092
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 19 - Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?	126	1	5	4,42	,906
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 20 - Sabe exactamente o que é esperado de si?	126	1	5	4,13	1,027
Valid N (listwise)	125				

**Conflitos papéis laborais**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 24 - Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?	126	1	5	3,37	,835
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 25 - Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	126	1	5	3,21	,917

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 26 - Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?	126	1	5	3,21	,909
Valid N (listwise)	126				

**Qualidade Liderança**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Em relação às suas chefias até que ponto considera que... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 36 - Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	126	1	5	3,03	1,179
Em relação às suas chefias até que ponto considera que... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 37 - Dá prioridade à satisfação no trabalho?	126	1	5	3,58	1,112

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Em relação às suas chefias até que ponto considera que... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 38 - É bom no planeamento do trabalho?	126	1	5	3,75	1,065
Em relação às suas chefias até que ponto considera que... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 39 - É bom a resolver conflitos?	126	1	5	3,54	,969
Valid N (listwise)	126				

**Apoio social de superiores**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 30 - Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	121	1	5	3,11	1,371

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 31 - Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	126	1	5	3,21	1,288
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 32 - Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	126	1	5	3,07	1,208
Valid N (listwise)	121				

**Apoio de colegas**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 27 - Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	121	1	5	3,36	1,211
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 28 - Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	125	1	5	3,31	1,214



Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 29 - Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	126	1	5	2,90	1,255
Valid N (listwise)	120				

**Insegurança Laboral**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com... (1 - Nada/nada nunca; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 60 - Sente-se preocupado em ficar desempregado?	125	1	5	2,35	1,427
Valid N (listwise)	125				

**Satisfação Laboral**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com... (1 - Nada/nada nunca; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 56 - As suas perspectivas de trabalho?	124	1	5	2,82	1,250
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com... (1 - Nada/nada nunca; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 57 - As condições físicas do seu local de trabalho?	124	1	5	2,67	1,010
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com... (1 - Nada/nada nunca; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 58 - A forma como as suas capacidades são utilizadas?	124	1	5	3,04	1,150

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com... (1 - Nada/nada nunca; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 59 - O seu trabalho de uma forma global?	124	1	5	3,25	,934
Valid N (listwise)	124				

### Conflito trabalho/família

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada: (1 - Nada/quase nada; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 62 - Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	125	1	5	2,86	1,253

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada: (1 - Nada/quase nada; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 63 - Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	125	1	5	2,78	1,202
As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada: (1 - Nada/quase nada; 2 - Um pouco; 3 - Moderadamente; 4 - Muito; 5 - Extremamente) - 64 - A sua família, amigos e pessoas próximas dizem-lhe que trabalha demais?	125	1	5	3,06	1,390
Valid N (listwise)	125				

**Confiança Vertical**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 43 - A administração confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	123	1	5	3,72	,873
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 44 - Confia na informação que lhe é transmitida pela administração?	123	1	5	3,81	,899
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 45 - A administração oculta informação aos seus funcionários?	123	1	5	2,89	1,073

Valid N (listwise)	123			
--------------------	-----	--	--	--

**Confiança horizontal**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 40 - Os funcionários ocultam informações uns dos outros?	123	1	5	2,42	1,116
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 41 - Os funcionários ocultam informação à administração?	123	1	5	2,31	1,160

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 42 - Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?	124	1	5	3,52	1,252
Valid N (listwise)	123				

**Justiça e respeito**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 46 - Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	124	1	4	3,15	,699

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

<p>As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.                  (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 47 - As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela administração?</p>	123	1	5	3,10	1,141
<p>As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.                  (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 48 - O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?</p>	125	1	5	3,13	1,092
Valid N (listwise)	123				



**Comunidade social no trabalho**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 33 - Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	126	1	5	3,95	1,034
Das seguintes afirmações indique (x) a que mais se adequa à sua situação. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 34 - Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	126	1	5	3,74	1,097
Valid N (listwise)	126				

**Autoeficácia**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 49 - Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	125	1	5	3,97	,782
As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo. (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 50 - É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.	124	1	5	3,99	,801
Valid N (listwise)	124				

**Saúde geral**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Em geral... (1 - Deficitária; 2 - Razoável; 3 - Boa; 4 - Muito boa; 5 - Excelente) - 61 - Em geral, sente que a sua saúde é:	125	1	5	3,17	,905
Valid N (listwise)	125				

**Stress**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Com que frequência, durante as últimas 4 semanas, sentiu... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 69 - Irritação?	126	1	5	3,46	,855
Com que frequência, durante as últimas 4 semanas, sentiu... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 70 - Ansiedade?	126	1	5	3,61	1,027
Valid N (listwise)	126				

**Burnout**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Com que frequência, durante as últimas 4 semanas, sentiu... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 67 - Fisicamente exausto?	126	1	5	3,57	,907
Com que frequência, durante as últimas 4 semanas, sentiu... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 68 - Emocionalmente exausto?	126	1	5	3,62	,884
Valid N (listwise)	126				

**Problemas em dormir**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Com que frequência, durante as últimas 4 semanas, sentiu... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 65 - Dificuldade a adormecer?	126	1	5	3,30	,990

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Com que frequência, durante as últimas 4 semanas, sentiu... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 66 - Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	126	1	5	3,53	,927
Valid N (listwise)	126				

**Sintomas depressivos**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Com que frequência, durante as últimas 4 semanas, sentiu... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 71 - Tristeza?	126	1	5	3,17	,964
Com que frequência, durante as últimas 4 semanas, sentiu... (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 72 - Falta de interesse pelas actividade do dia-a-dia?	126	1	5	2,80	1,020
Valid N (listwise)	126				

**Comportamentos ofensivos**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 73 - Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	126	1	4	1,86	1,002
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 74 - Tem sido exposto a assédio de cariz sexual indesejado?	126	1	4	1,18	,709
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 75 - Tem sido exposto a ameaças de violência?	126	1	5	1,37	,985

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: (1 - Nunca/quase nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre) - 76 - Tem sido exposto a violência física?	126	1	4	1,26	,750
Valid N (listwise)	126				

Anexo E: Resultados de correlações de Pearson entre os fatores de risco e proteção

**Exigências Quantitativas**

**Correlations**

		Saúde_g eral	Stress	Burno ut	Problema s_dormir	Sintomas _depressi vos	Exigencia _Quanta tiva
Saúde_geral	Pearson	1	-.033	-.370**	-.289**	-.236**	,004
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,718	,000	,001	,008	,967
	N	125	125	125	125	125	125
Stress	Pearson	-.033	1	,503**	,372**	,775**	,224*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000	,012
	N	125	126	126	126	126	126
Burnout	Pearson	-.370**	,503**	1	,578**	,526**	,152
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,090
	N	125	126	126	126	126	126
Problemas_dor mir	Pearson	-.289**	,372**	,578**	1	,456**	-.084
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,351
	N	125	126	126	126	126	126
Sintomas_depre ssivos	Pearson	-.236**	,775**	,526**	,456**	1	,153
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,087



Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

	N	125	126	126	126	126	126
Exigencia_Quantitativa	Pearson Correlation	,004	,224*	,152	-,084	,153	1
	Sig. (2-tailed)	,967	,012	,090	,351	,087	
	N	125	126	126	126	126	126

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Ritmo Trabalho**

**Correlations**

		Saúde_geral	Stress	Burnout	Problemas_dormir	Sintomas_depressivos	Ritmo_Trabalho
Saúde_geral	Pearson Correlation	1	-,033	-,370**	-,289**	-,236**	-,163
	Sig. (2-tailed)		,718	,000	,001	,008	,069
	N	125	125	125	125	125	125
Stress	Pearson Correlation	-,033	1	,503**	,372**	,775**	,109
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000	,226
	N	125	126	126	126	126	126
Burnout	Pearson Correlation	-,370**	,503**	1	,578**	,526**	,190*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,033
	N	125	126	126	126	126	126
Problemas_dormir	Pearson Correlation	-,289**	,372**	,578**	1	,456**	,031

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,731
	N	125	126	126	126	126	126
Sintomas_depressivos	Pearson Correlation	-,236**	,775**	,526**	,456**	1	,016
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,862
	N	125	126	126	126	126	126

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Exigências Emocionais**

**Correlations**

		Saúde_geral	Stress	Burnout	Problemas_dormir	Sintomas_depressivos	Exigências Emocionais
Saúde_geral	Pearson Correlation	1	-,033	-,370**	-,289**	-,236**	,045
	Sig. (2-tailed)		,718	,000	,001	,008	,621
	N	125	125	125	125	125	125
Stress	Pearson Correlation	-,033	1	,503**	,372**	,775**	,309**
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000	,000
	N	125	126	126	126	126	126
Burnout	Pearson Correlation	-,370**	,503**	1	,578**	,526**	,060
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,508
	N	125	126	126	126	126	126

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Problemas_dormir	Pearson Correlation	-,289**	,372**	,578**	1	,456**	,202*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,023
	N	125	126	126	126	126	126
Sintomas_depressivos	Pearson Correlation	-,236**	,775**	,526**	,456**	1	,185*
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,038
	N	125	126	126	126	126	126

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Conflitos Papéis Laborais**

**Correlations**

		Saúde_geral	Stress	Burnout	Problemas_dormir	Sintomas_depressivos	Conflito_papeis_laborais
Saúde_geral	Pearson Correlation	1	-,033	-,370**	-,289**	-,236**	,369**
	Sig. (2-tailed)		,718	,000	,001	,008	,000
	N	125	125	125	125	125	125
Stress	Pearson Correlation	-,033	1	,503**	,372**	,775**	,260**
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000	,003
	N	125	126	126	126	126	126
Burnout	Pearson Correlation	-,370**	,503**	1	,578**	,526**	,053
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,554

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

	N	125	126	126	126	126	126
Problemas_dormir	Pearson						
	Correlation	-,289**	,372**	,578**	1	,456**	,001
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,987
	N	125	126	126	126	126	126
Sintomas_depressivos	Pearson						
	Correlation	-,236**	,775**	,526**	,456**	1	,137
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,127
	N	125	126	126	126	126	126
Conflito_papeis_laboral	Pearson						
	Correlation	,369**	,260**	,053	,001	,137	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,554	,987	,127	
	N	125	126	126	126	126	126

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Conflitos Horizontais**

**Correlations**

		Saúde_geral	Stress	Burnout	Problemas_dormir	Sintomas_depressivos	Conflito_Horizontal
Saúde_geral	Pearson						
	Correlation	1	-,033	-,370**	-,289**	-,236**	,090
	Sig. (2-tailed)		,718	,000	,001	,008	,322
	N	125	125	125	125	125	124
Stress	Pearson						
	Correlation	-,033	1	,503**	,372**	,775**	-,159
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000	,077
	N	125	126	126	126	126	124
Burnout	Pearson						
	Correlation	-,370**	,503**	1	,578**	,526**	,221*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,013
	N	125	126	126	126	126	124

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Problemas_dormir	Pearson Correlation	-,289**	,372**	,578**	1	,456**	,101
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,263
	N	125	126	126	126	126	124
Sintomas_depressivos	Pearson Correlation	-,236**	,775**	,526**	,456**	1	-,244**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,006
	N	125	126	126	126	126	124

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Influência no Trabalho**

		Saúde_geral	Stress	Burnout	Problemas_dormir	Sintomas_depressivos	Influência_Trabalho
Saúde_geral	Pearson Correlation	1	-,033	-,370**	-,289**	-,236**	,180*
	Sig. (2-tailed)		,718	,000	,001	,008	,044
	N	125	125	125	125	125	125
Stress	Pearson Correlation	-,033	1	,503**	,372**	,775**	-,027
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000	,763
	N	125	126	126	126	126	126
Burnout	Pearson Correlation	-,370**	,503**	1	,578**	,526**	-,170
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,056
	N	125	126	126	126	126	126
Problemas_dormir	Pearson Correlation	-,289**	,372**	,578**	1	,456**	-,001
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,990
	N	125	126	126	126	126	126

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Sintomas_depressivos	Pearson Correlation	-,236**	,775**	,526**	,456**	1	-,062
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,489
	N	125	126	126	126	126	126
Influência_Trabalho	Pearson Correlation	,180*	-,027	-,170	-,001	-,062	1
	Sig. (2-tailed)	,044	,763	,056	,990	,489	
	N	125	126	126	126	126	126

Possibilidade Desenvolvimento

Correlations

		Saúde_geral	Stress	Burnout	Problemas_dormir	Sintomas_depressivos	Possibilidade_Developolvimento
Saúde_geral	Pearson Correlation	1	-,033	-,370**	-,289**	-,236**	,178*
	Sig. (2-tailed)		,718	,000	,001	,008	,048
	N	125	125	125	125	125	125
Stress	Pearson Correlation	-,033	1	,503**	,372**	,775**	,034
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000	,706
	N	125	126	126	126	126	126
Burnout	Pearson Correlation	-,370**	,503**	1	,578**	,526**	-,068
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,452
	N	125	126	126	126	126	126

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Problemas_dormir	Pearson Correlation	-,289**	,372**	,578**	1	,456**	-,056
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,530
	N	125	126	126	126	126	126
Sintomas_depressivos	Pearson Correlation	-,236**	,775**	,526**	,456**	1	-,066
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,462
	N	125	126	126	126	126	126

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Significado Trabalho**

**Correlations**

		Saúde_geral	Stress	Burnout	Problemas_dormir	Sintomas_depressivos	Significado_Trabalho
Saúde_geral	Pearson Correlation	1	-,033	-,370**	-,289**	-,236**	,007
	Sig. (2-tailed)		,718	,000	,001	,008	,935
	N	125	125	125	125	125	125
Stress	Pearson Correlation	-,033	1	,503**	,372**	,775**	-,050
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000	,580
	N	125	126	126	126	126	125
Burnout	Pearson Correlation	-,370**	,503**	1	,578**	,526**	,158
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,078
	N	125	126	126	126	126	125

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Problemas_dormir	Pearson Correlation	-,289**	,372**	,578**	1	,456**	,135
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,134
	N	125	126	126	126	126	125
Sintomas_depressivos	Pearson Correlation	-,236**	,775**	,526**	,456**	1	-,234**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,008
	N	125	126	126	126	126	125

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Comunidade Social Trabalho**

**Correlations**

		Saúde_geral	Stress	Burnout	Problemas_dormir	Sintomas_depressivos	Comunidade_social_trabalho
Saúde_geral	Pearson Correlation	1	-,033	-,370**	-,289**	-,236**	,352**
	Sig. (2-tailed)		,718	,000	,001	,008	,000
	N	125	125	125	125	125	125
Stress	Pearson Correlation	-,033	1	,503**	,372**	,775**	-,145
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000	,104
	N	125	126	126	126	126	126
Burnout	Pearson Correlation	-,370**	,503**	1	,578**	,526**	-,233**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,009
	N	125	126	126	126	126	126
Problemas_dormir	Pearson Correlation	-,289**	,372**	,578**	1	,456**	-,123
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,172



Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

	N	125	126	126	126	126	126
Sintomas_depressivos	Pearson Correlation	-,236**	,775**	,526**	,456**	1	-,137
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,126
	N	125	126	126	126	126	126

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Autoeficácia**

**Correlations**

		Saúde_geral	Stress	Burnout	Problemas_dormir	Sintomas_depressivos	Autoeficácia
Saúde_geral	Pearson Correlation	1	-,033	-,370**	-,289**	-,236**	,227*
	Sig. (2-tailed)		,718	,000	,001	,008	,011
	N	125	125	125	125	125	125
Stress	Pearson Correlation	-,033	1	,503**	,372**	,775**	,001
	Sig. (2-tailed)	,718		,000	,000	,000	,990
	N	125	126	126	126	126	125
Burnout	Pearson Correlation	-,370**	,503**	1	,578**	,526**	-,242**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,007
	N	125	126	126	126	126	125
Problemas_dormir	Pearson Correlation	-,289**	,372**	,578**	1	,456**	,193*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,031
	N	125	126	126	126	126	125
Sintomas_depressivos	Pearson Correlation	-,236**	,775**	,526**	,456**	1	-,154
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,087
	N	125	126	126	126	126	125

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Anexo F: Resultados de correlações de Pearson para exigências emocionais

**Exigências Emocionais e outras dimensões**

**Correlations**

		Exigências Emocionais	Exigência Quantitativa	Intensidade Trabalho	Exigência Cognitiva	Satisfação Trabalho	Possibilidade Desenvolvimento	Previsibilidade
Exigências Emocionais	Pearson Correlation	1	,268**	,194*	,523**	,088	,492**	-,244**
	Sig. (2-tailed)		,002	,030	,000	,327	,000	,006
	N	126	126	126	126	125	126	126
Exigência Quantitativa	Pearson Correlation	,268**	1	,217*	,343**	,256**	,292**	,087
	Sig. (2-tailed)	,002		,015	,000	,004	,001	,334
	N	126	126	126	126	125	126	126
Intensidade Trabalho	Pearson Correlation	,194*	,217*	1	,424**	,082	,374**	,108
	Sig. (2-tailed)	,030	,015		,000	,366	,000	,230
	N	126	126	126	126	125	126	126
Exigência Cognitiva	Pearson Correlation	,523**	,343**	,424**	1	,351**	,571**	-,166
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,063
	N	126	126	126	126	125	126	126

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

Satisfação_trabalho	Pearson Correlation	,088	,256**	,082	,351**	1	,277**	,195*
	Sig. (2-tailed)	,327	,004	,366	,000		,002	,030
	N	125	125	125	125	125	125	125
Possibilidade_Desenvolvimento	Pearson Correlation	,492**	,292**	,374**	,571**	,277**	1	-,118
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,002		,188
	N	126	126	126	126	125	126	126
Previsibilidade	Pearson Correlation	-,244**	,087	,108	-,166	,195*	-,118	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,334	,230	,063	,030	,188	
	N	126	126	126	126	125	126	126

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

	Exigências Emocionais	Conflito_papeis_laboral	Conflito_Horizotal	Comunidade_social_trabalho	Autoeficácia	Ritmo_Trabalho	Insegurança_Laboral
Exigencias_Emocionais	Pearson Correlation	1	,180*	-,224*	-,054	,351**	-,160
	Sig. (2-tailed)		,044	,012	,551	,000	,055
	N	126	126	124	126	125	126
Conflito_papeis_laboral	Pearson Correlation	,180*	1	,343**	,004	,012	-,010

Diagnóstico de Riscos Psicossociais no Tribunal Judicial da Comarca do Porto

	Sig. (2-tailed)	,044		,000	,966	,899	,910	,255
	N	126	126	124	126	125	126	125
Conflito_Horiz ontal	Pearson Correlation	-,224*	,343**	1	-,155	-,015	,101	,173
	Sig. (2-tailed)	,012	,000		,086	,865	,263	,055
	N	124	124	124	124	124	124	124
Comunidade_s ocial_trabalho	Pearson Correlation	-,054	,004	-,155	1	-,035	-,354**	-,025
	Sig. (2-tailed)	,551	,966	,086		,696	,000	,786
	N	126	126	124	126	125	126	125
Autoeficácia	Pearson Correlation	,351**	,012	-,015	-,035	1	,068	,042
	Sig. (2-tailed)	,000	,899	,865	,696		,450	,646
	N	125	125	124	125	125	125	125
Ritmo_Trabalh o	Pearson Correlation	,171	-,010	,101	-,354**	,068	1	,227*
	Sig. (2-tailed)	,055	,910	,263	,000	,450		,011
	N	126	126	124	126	125	126	125
Insegurança_L aboral	Pearson Correlation	-,160	,103	,173	-,025	,042	,227*	1
	Sig. (2-tailed)	,075	,255	,055	,786	,646	,011	
	N	125	125	124	125	125	125	125

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		Exigencias_ Emocionais	Satisfação_L aboral	Influência_T rabalho	Insegurança _Laboral
Exigencias_ Emocionais	Pearson Correlation	1	-,216*	,194*	-,160
	Sig. (2-tailed)		,016	,030	,075
	N	126	124	126	125
Satisfação_ Laboral	Pearson Correlation	-,216*	1	,449**	,203*
	Sig. (2-tailed)	,016		,000	,024
	N	124	124	124	124
Influência_ Trabalho	Pearson Correlation	,194*	,449**	1	-,060
	Sig. (2-tailed)	,030	,000		,504
	N	126	124	126	125
Insegurança_ Laboral	Pearson Correlation	-,160	,203*	-,060	1
	Sig. (2-tailed)	,075	,024	,504	
	N	125	124	125	125

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).