



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Gestão

Área de especialização | Recursos Humanos

Relatório de Estágio

”Gestão de recursos humanos na Divisão de Juventude e Desporto da Câmara Municipal de Évora”

Francisco Xavier Chacim Laranjeira

Orientador(es) | Maria de Fátima Oliveira

Maria Teresa da Silva Vale Fernandes Engana

Évora 2022



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Gestão

Área de especialização | Recursos Humanos

Relatório de Estágio

”Gestão de recursos humanos na Divisão de Juventude e Desporto da Câmara Municipal de Évora”

Francisco Xavier Chacim Laranjeira

Orientador(es) | Maria de Fátima Oliveira

Maria Teresa da Silva Vale Fernandes Engana

Évora 2022



O relatório de estágio foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

- Presidente | Marta da Conceição Soares da Silva Cruz Silvério (Universidade de Évora)
- Vogais | Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras (Universidade do Algarve)
(Arguente)
Maria de Fátima Oliveira (Universidade de Évora) (Orientador)

RESUMO

O presente relatório teve por base o estágio elaborado na Divisão de Juventude e Desporto da Câmara Municipal de Évora.

O relatório de estágio teve como objetivos identificar e descrever as atividades desenvolvidas na entidade acolhedora, mais concretamente atividades relacionadas com os horários de trabalho, e as atividades extracurriculares de enriquecimento curricular dos alunos, desenvolvidas pelos professores e um estudo de avaliação de riscos psicossociais.

Apresenta também uma contextualização da entidade acolhedora de estágio, bem como uma reflexão crítica.

As principais atividades efetuadas ao longo do estágio foram: compreender o processo de integração dos professores das atividades de enriquecimento curricular, recolha de informação sobre o modelo de organização, analisar os horários de trabalhos, escalas de serviços dos trabalhadores assistentes operacionais, aplicação de questionários para estudo empírico sobre os fatores psicossociais e os fatores motivacionais dos trabalhadores e também participar nas atividades e eventos realizados pela Divisão Juventude e Desporto.

Foi realizado um estudo do tipo quantitativo. O estudo pretende avaliar os riscos psicossociais no trabalho, abordando as características inerentes às condições e organização do trabalho que afetam a saúde dos trabalhadores (COPSQQ-Kristensen, T, et al., 2000). Neste estudo participou uma amostra de 34 trabalhadores, 18 do sexo masculino e 16 do sexo feminino. Onde se verificou que os riscos psicossociais são reduzidos, dado que existe um bom ambiente entre os trabalhadores e superiores, existindo entreajuda entre eles e os trabalhadores conseguem conciliar a vida familiar com a vida laboral.

Palavras-chave: Gestão de Recursos Humanos; Motivação e Satisfação; Fatores psicossociais; Horários e Trabalho por turnos; Divisão de Desporto e Juventude de uma Autarquia.

ABSTRACT

Human resources management in the youth and sport division of the Évora Municipality

This report was based on the internship prepared in the Youth and Sports Division of the Évora Municipality.

The internship report aimed to identify and describe the activities carried out in the host entity, more specifically activities related to working hours, and extracurricular activities to enrich the students' curriculum, developed by the teachers and a psychosocial risk assessment study.

It also presents a contextualization of the host entity of the internship, as well as a critical reflection.

The main activities carried out during the internship were: understanding the process of integrating teachers into curricular enrichment activities, collecting information on the organizational model, analyzing work schedules, work schedules for operational assistants, application of questionnaires to empirical study on psychosocial factors and motivational factors of workers and also participate in activities and events held by the Youth and Sports Division.

A quantitative study was carried out. The study aims to assess psychosocial risks at work, addressing the characteristics inherent to the conditions and organization of work that affect workers' health (COPSQQ-Kristensen, T, et al., 2000). A sample of 34 workers participated in this study, 18 male and 16 female. Where psychosocial risks have been found to be reduced, since there is a good environment between workers and superiors, and there is a help between them and workers are able to reconcile family life with working life.

Keywords: Human Resources Management; Motivation and Satisfaction; Psychosocial factors; Schedules and Shift work; Division of Sports and Youth of a Municipality.

Agradecimentos

A elaboração deste trabalho de mestrado não teria sido possível sem a colaboração, estímulo e empenho de diversas pessoas.

Gostaria, por este facto, de expressar toda a minha gratidão e agradeço a todos aqueles que directa ou indirectamente, contribuíram para que esta tarefa se tornasse uma realidade.

A todos quero manifestar os meus sinceros agradecimentos.

Em primeiro lugar, quero agradecer aos meus pais e minha irmã, para quem não há agradecimentos que cheguem.

As condições que me deram na minha vida académica foram dominantes para o meu sucesso. Estou grato por me darem também liberdade de ação que me permitiu e foi decisiva para que este trabalho chegasse ao fim.

Um agradecimento muito tenro e especial aos meus companheiros e amigos de curso, que foram sempre mas sempre as melhores companhias.

Um agradecimento a toda a equipa da Divisão de Juventude e Desporto pela forma carinhosa e calorosa com que por eles fui recebido, contribuindo para o meu crescimento pessoal e profissional. Agradeço à Dr^a Teresa Engana, por tornar possível este estágio e também pela sua disponibilidade.

Um agradecimento muito especial à professora Dr^a Fátima Jorge, foi o expoente máximo, abriu-me horizontes, ensinou-me principalmente a pensar. Foi, e é fundamental na transmissão de experiências, na criação e solidificação de saberes e nos meus pequenos sucessos. Como amiga é o que todos desejamos, está sempre ao nosso lado sem precisarmos de pedir o que quer que seja. Também um agradecimento a todos os docentes que passaram pela minha vida académica e aprendizagem, nestes 5 anos.

E por último agradecer a todos aqueles que se cruzaram comigo e participaram no meu estudo, pois sem eles este relatório não era possível de ser concretizado.

ÍNDICE

1. Introdução	13
1.1. Enquadramento do Tema e Justificação	13
1.2. Objetivos do estágio	14
1.3. Plano de estágio	14
1.4. Estrutura do relatório	15
2. Caracterização da situação objeto de estudo	16
2.1. Balanço social	17
2.2. Divisão de Juventude e Desporto	19
3. Enquadramento teórico	24
3.1. Motivação	24
3.1.1. Motivação no contexto organizacional	24
3.1.2. Conceito de motivação	24
3.1.3. Teorias de motivação	25
3.1.3.1. Teoria de motivação e de necessidades de David McClelland	25
3.1.3.2. A Hierarquia das necessidades sociais	25
3.1.3.3. A teoria ERG de Alderfer	26
3.1.3.4. Fatores higiénicos e fatores motivacionais de Herzberg	26
3.2. Satisfação	27
3.2.1. As teorias da satisfação no trabalho	28
3.2.1.1. A teoria da discrepância	28
3.2.1.2. A teoria do processo operante	28
3.2.1.3. A teoria da comparação social	28
3.2.2. Factores que condicionam a satisfação no trabalho	29
3.3. O trabalho por turnos e noturnos	31
3.4. Stress e riscos profissionais	33
3.5. Responsabilidade social	34
4. Descrição das funções e tarefas realizadas no estágio	35
4.1. Atividade de Enriquecimento Curricular	36

4.2. Pesquisa bibliográfica	36
4.3. Análise de horários dos trabalhadores	37
4.4. Aplicação dos questionários baseado no COPSQQ II Versão Portuguesa	37
4.5. Participação em Outras Atividades	38
5. Análise de dados recolhidos através dos questionários	41
5.1. Metodologia de investigação	41
5.2. Opções metodológicas	41
5.3. Contexto e participantes do estudo	41
5.4. Instrumentos de estudo	42
5.5. Resultados sociodemográficos	42
5.6. Resultados da análise descritiva das dimensões	45
5.7. Correlação de variáveis	73
5.8. Síntese dos resultados	92
6. Reflexão crítica e sugestões de melhoria	93
6.1. Balanço do estágio	93
6.2. Sugestões e recomendação de melhoria	93
7. Considerações finais	95
7.1. Conclusões	95
7.2. Limitações do estágio e desafios futuros	96
Referências bibliográficas	97
Apêndices	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: organograma do CME _____	16
Figura 2: cronograma do trabalho _____	35
Figura 3: programa inclusão em movimento _____	38
Figura 4 : Jogos tradicionais _____	39
Figura 5: Desporto em Évora _____	40

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- Distribuição percentual da variável “gênero”	42
Tabela 2- Distribuição percentual da variável “idade”	43
Tabela 3- Distribuição percentual da variável “escolaridade “	43
Tabela 4 – Distribuição percentual da variável “contrato de trabalho”	44
Tabela 5 – Distribuição percentual da variável “tempo no exercício da atividade profissional”	44
Tabela 6- Distribuição percentual da variável “categoria profissional”	45
Tabela 7 - Dimensão – exigências quantitativas	45
Tabela 8 – Dimensão – ritmo do trabalho	46
Tabela 9 – Dimensão – exigências cognitivas	46
Tabela 10- Dimensão – exigências emocionais	47
Tabela 11- Dimensão – exigências para esconder emoções	48
Tabela 12- Dimensão – influência no trabalho	49
Tabela 13- Dimensão – possibilidades de desenvolvimento	50
Tabela 14- Dimensão – variação no trabalho	51
Tabela 15- Dimensão – previsibilidade	51
Tabela 16- Dimensão- transparência do papel laboral desempenhado	51
Tabela 17 – Dimensão – recompensas	52
Tabela 18- Dimensão- conflitos laborais	53
Tabela 19- Dimensão- apoio social de colegas	54
Tabela 20 – Dimensão-apoio social de superiores	55
Tabela 21- Dimensão- comunidade social no trabalho	56
Tabela 22- Dimensão- qualidade na liderança	57
Tabela 23- Dimensão – confiança horizontal	58
Tabela 24- Dimensão – confiança vertical	58
Tabela 25 – Dimensão- justiça e respeito	59
Tabela 26- Dimensão- responsabilidade social	60
Tabela 27- Dimensão- significado do trabalho	61
Tabela 28- Dimensão – compromisso face ao local de trabalho	62
Tabela 29 – Dimensão – satisfação no trabalho	62
Tabela 30 – Dimensão – insegurança laboral	63
Tabela 31- Dimensão – saúde	63

Tabela 32 – Dimensão – conflito trabalho / família_____	64
Tabela 33- Dimensão – problemas em dormir_____	65
Tabela 34- Dimensão- extenuação_____	66
Tabela 35- Dimensão-stress_____	66
Tabela 36- Dimensão- sintomas depressivos _____	67
Tabela 37- Dimensão- stress somático_____	68
Tabela 38 – Dimensão – stress cognitivo_____	69
Tabela 39- Dimensão- autoeficácia_____	70
Tabela 40- Dimensão- comportamentos ofensivos_____	71
Tabela 41- Categoria profissional com exigências quantitativas_____	72
Tabela 42- Categoria profissional com exigências cognitivas_____	73
Tabela 43- Categoria profissional com exigências emocionais_____	74
Tabela 44- categoria profissional com exigências para esconder emoções_____	75
Tabela 45- Categoria profissional com recompensas_____	76
Tabela 46- categoria profissional com conflitos laborais_____	77
Tabela 47- categoria profissional com apoio social de colegas_____	78
Tabela 48- categoria profissional com o apoio social de superiores_____	79
Tabela 49- Categoria profissional com comunidade social no trabalho_____	80
Tabela 50 - categoria profissional com significado do trabalho_____	81
Tabela 51- categoria profissional com compromisso face ao local de trabalho_____	82
Tabela 52- categoria profissional com a satisfação no trabalho_____	83
Tabela 53- categoria profissional com conflitos trabalho/ família_____	84
Tabela 54- Categoria profissional com problemas em dormir_____	85
Tabela 55- Categoria profissional com extenuação_____	86
Tabela 56- Categoria profissional com stress_____	87
Tabela 57 -Categoria profissional com sintomas depressivos_____	88
Tabela 58- categoria profissional com stress somático_____	89
Tabela 59- categoria profissional com stress cognitivo_____	90

ÍNDICE DE APÊNDICE

Apêndice nº I - Questionário de Avaliação de Riscos Psicossociais101

LISTAGEM DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

CME – Câmara Municipal de Évora

AEC-Atividade de Enriquecimento Curricular

IPDJ-Instituto Português do Desporto e Juventude

ARS- Administração Regional de Saúde

ÉvoraJT- Jogos Tradicionais

CIMAC- Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central

APPCDM- Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

COPSQQ- Copenhagen Psychosocial Questionnaire

1.INTRODUÇÃO

No âmbito do Mestrado em Gestão – Especialização em Recursos Humanos, para a obtenção do grau de mestre, existe a necessidade de realizar o trabalho final de Mestrado, sendo que é possível selecionar uma das três alternativas: dissertação, trabalho de projeto e relatório de estágio. O aluno optou pelo relatório de estágio, com o intuito de adquirir mais conhecimentos e competências no estágio curricular.

O facto de ter escolhido a Divisão Juventude e Desporto foi pelo gosto e interesse pela atividade física e este gosto foi aumentando ao longo do percurso da vida do aluno, uma vez que o mesmo pratica atletismo em alta competição, o que se tornou o interesse pela escolha nesta divisão para perceber como funcionava dentro da instituição a área desportiva.

O estágio foi realizado na Câmara Municipal de Évora, na divisão de Juventude e Desporto. O estágio decorreu entre outubro de 2021 a maio de 2022. A orientadora de estágio dentro da entidade acolhedora foi a Dr^a Teresa Engana, Chefe da Divisão de Juventude e Desporto.

1.1. Enquadramento do Tema e Justificações da Escolha

O presente relatório de estágio, com o tema “ Gestão de Recursos Humanos na Divisão Juventude e Desporto”, tem como intuito conhecer a dinâmica do funcionamento da organização, as atividades e os processos da Divisão Juventude e Desporto da Câmara Municipal de Évora, focando nas várias equipas desta organização, nos horários de trabalho, na motivação e a satisfação dos trabalhadores bem como nas atividades extracurriculares de enriquecimento curricular dos alunos desenvolvidas pelos professores.

Este estágio reveste-se de particular importância para diagnóstico, perceção do funcionamento do serviço e sua influência nas áreas de enriquecimento curricular e cultural. Tem também uma relevante importância na aplicação dos conhecimentos adquiridos anteriormente e fornecer ao estagiário uma experiência profissional de elevada importância curricular.

1.2. Objetivos de estágio

O estágio tem como objetivo geral analisar a estrutura, competências e as atividades desenvolvidas na Divisão da Juventude e Desporto. E tem como objetivos específicos: Participar ativamente na organização das atividades e eventos realizados pela Divisão da Juventude e Desporto, de modo a perceber o modelo de organização do trabalho e relacionamento dos membros das várias equipas; conhecer e analisar os horários de trabalho estabelecidos para a categoria dos assistentes operacionais, nomeadamente o trabalho por turnos, escalas de serviço, mapas de férias e dias de descanso; compreender o processo de seleção e integração dos professores das atividades extra curricular (AEC'S) de enriquecimento curricular dos alunos; realizar um estudo empírico sobre os fatores motivacionais dos trabalhadores da Divisão da Juventude e Desporto; propor um conjunto de sugestões de melhoria para a organização do trabalho da equipa e do ambiente de trabalho.

1.3. Plano de estágio

Quanto à metodologia para o relatório de estágio foi realizada uma pesquisa bibliográfica para selecionar informação pertinente para o trabalho, pretende-se também elaborar uma análise documental de um conjunto de informações relevantes sobre a Gestão de Recursos Humanos na Divisão. Utilizou-se uma abordagem qualitativa com observação direta e participante no local de estágio. Relativamente à recolha de dados, foi elaborado e aplicado um questionário aos trabalhadores e professores para analisar os seus níveis de motivação e satisfação. Posteriormente foi feita a apresentação e análise dos resultados.

1.4. Estrutura do relatório

O presente relatório de estágio encontra-se composto por sete capítulos. No primeiro capítulo é apresentada a introdução, a metodologia utilizada na realização do estágio, assim como os objetivos e justificção do tema. No segundo capítulo, é elaborada a caracterização da entidade acolhedora de estágio. O terceiro capítulo é composto por enquadramento teórico, onde são temas desenvolvidos no estágio. No quarto capítulo constituído por uma descrição detalhada de todas as atividades realizadas em contexto organizacional e ainda apresentada a calendarização de todas as atividades realizadas. No quinto capítulo é apresentado o estudo elaborado em contexto organizacional. O sexto capítulo, onde são apresentadas sugestões de melhoria para a organização. No sétimo capítulo, são apresentadas as principais conclusões e as limitações do estágio.

2. CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO OBJETO DE ESTUDO

A Câmara Municipal situa-se na cidade de Évora, capital de distrito, na região do Alentejo e sub-região do Alentejo Central. A Câmara Municipal de Évora tem vários edifícios dispersos por toda cidade sendo o edifício principal situado na Praça do Sertório.

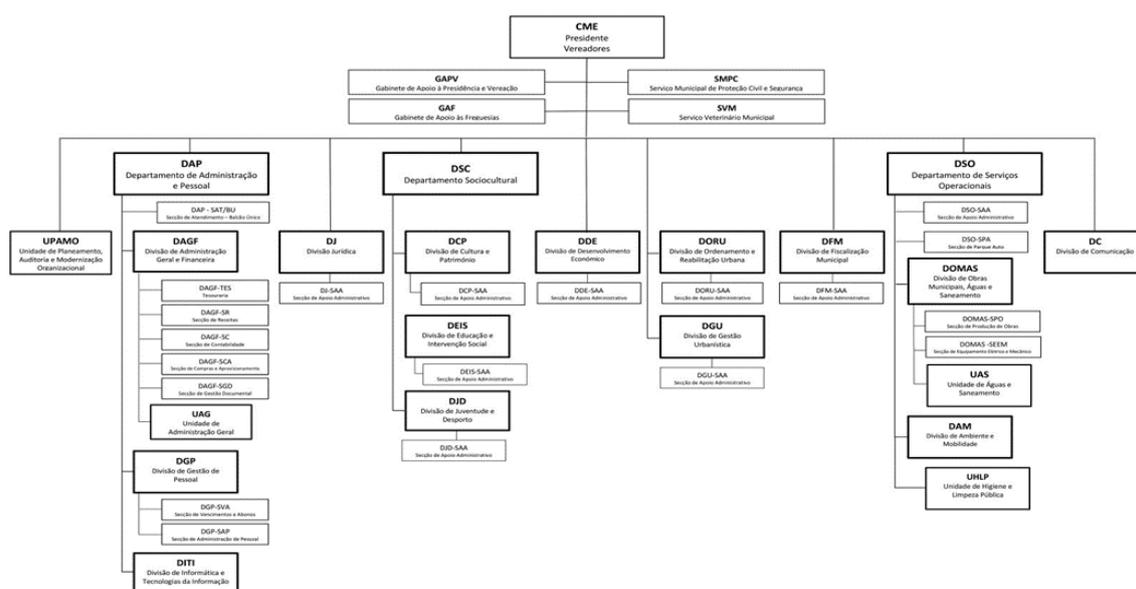
Para o Ano 2021 a Câmara Municipal de Évora, com a necessidade de combater a emergência pandémica, proferiu a missão “Combater a Pandemia, Agir pelo Ambiente, Construir um Concelho Sustentável”.

A Câmara Municipal de Évora tem como principais objetivos:

- A prossecução do interesse público através da realização plena, eficiente e em tempo útil das ações e tarefas definidas; assegurar o máximo aproveitamento dos recursos municipais através de uma gestão descentralizada e responsabilizadora; dignificar e valorizar profissionalmente os trabalhadores. (<https://www.cm-evora.pt/>)

De acordo com o organograma abaixo apresentado (figura 1), câmara encontra-se organizada da seguinte forma:

Figura 1: Organograma do CME



Fonte: Site da Câmara Municipal de Évora, 2021

A câmara apresenta seis serviços de assessoria e apoio¹: Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação (GAPV); Gabinete de Apoio às Freguesias (GAF); Serviço Municipal de Proteção Civil e Segurança (SMPC) e Serviço Veterinário Municipal (SVM). Tem três departamentos que são Departamento de Administração e Pessoal (DAP); Departamento Sociocultural (DSC) e Departamento de Serviços Operacionais (DSO). Dispõe catorze divisões: Divisão de Administração Geral e Financeira (DAGF); Divisão de Gestão de Pessoal (DGP); Divisão de Informática e Tecnologias da Informação (DITI); Divisão Jurídica (DJ) Divisão de Cultura e Património (DCP); Divisão de Educação e Intervenção Social (DEIS); Divisão de Juventude e Desporto (DJD); Divisão de Desenvolvimento Económico (DDE); Divisão de Ordenamento e Reabilitação Urbana (DORU); Divisão de Gestão Urbanística (DGU); Divisão de Fiscalização Municipal (DFM); Divisão de Obras Municipais, Água e Saneamento (DOMAS); Divisão de Ambiente e Mobilidade (DAM) e Divisão de Comunicação (DC). A Câmara também é composta por cinco unidades: Unidade de Planeamento, Auditoria e Modernização Organizacional (UPAMO); Unidade de Administração Geral (UAG); Unidade de Habitação e Reabilitação Urbana (UHRU); Unidade de Águas e Saneamento (UAS); Unidade de Higiene e Limpeza Pública (UHLP).

2.1. Balanço social²

A 31 de Dezembro de 2019, o município de Évora, contava com 993 trabalhadores com contrato de trabalho em Funções Públicas, 55, 18% são homens e 44,81 % são mulheres.

Os 993 trabalhadores do Município, 56, 8% eram assistentes operacionais, 20,0 % eram técnicos superiores, 18,4% encontravam-se na carreira de assistentes técnicos e os restantes 4,7% eram distribuídos entre as carreiras de Dirigente Intermédio, outros e informática.

No que diz respeito ao género, verifica-se que nos Dirigentes Intermédios, assistentes operacionais, informática e outros, os trabalhadores são na maioria homens, enquanto nos técnicos superiores e assistentes técnicos a sua maioria são mulheres.

¹ Fonte: informações retiradas do site da Câmara Municipal de Évora, consultado em setembro de 2021

² Fonte: informações retiradas do site da Câmara Municipal de Évora/ Balanço social 2019, consultado em setembro de 2021

Em relação à faixa etária, verifica-se que a maioria dos trabalhadores tem entre 40 e 59 anos, com uma maior incidência no grupo etário dos 55 -59 anos.

Relativamente ao nível habilitacional, dos 993 trabalhadores 489 têm habilitação inferior ao 12º ano de escolaridade.

No que diz respeito aos portadores de deficiência, verifica-se que 8% dos trabalhadores portadores de deficiência correspondem à carreira de técnico superior, 23% à carreira de assistente técnico, 65% à carreira de assistente operacional e 4% à carreira outros.

No que concerne à nacionalidade, a maioria dos trabalhadores do Município tem nacionalidade portuguesa.

Relativamente à distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego, verifica-se que 81% dos trabalhadores tinham contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado; 16% tinham contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo; 2,3% estavam em comissão de serviço; 0,7% dos trabalhadores encontravam-se na situação “outra”.

No que concerne à saída de trabalhadores durante o ano, por carreira verificou-se que a maior saída de trabalhadores na carreira de assistentes operacionais e técnicos superiores, ambos com um total de 240, 40 na carreira assistentes técnicos e os outros 2.

Em relação ao trabalho suplementar, durante o ano de 2019 foram realizadas 44 527 horas de trabalho suplementar /extraordinário, tendo ocorrido um decréscimo de 4757 horas ao ano de 2018. Relativamente às despesas com trabalho suplementar na Divisão de Juventude e Desporto foram 27.551,22 euros. Verificou-se que cerca de 91% da despesa com trabalho suplementar é referente a 5 unidades orgânicas, na divisão de Juventude de Desporto foi de 6,34% foi pago a trabalhadores.

Relativamente à assiduidade, ao longo do ano de 2019, registaram-se 31608 dias de ausência ao trabalho, distribuídos pelas diferentes carreiras.

No que se refere às atividades de medicina no trabalho, ao longo do ano de 2019, de 2ª a 6ªfeira, houve o serviço de enfermagem garantido e foram realizados vários rastreios,

nomeadamente nas áreas de hipertensão, diabetes e colesterol. Em novembro de 2019, foi contratado um enfermeiro para o mapa de pessoal da câmara. Manteve o serviço de Psicologia Clínica, o que possibilitou aos trabalhadores a realização de consultas de Psicologia.

O absentismo continua a ser uma preocupação, pois em comparação com o ano de 2018 houve um crescimento na taxa de absentismo por doença. Situando-se nos 8,60%, quando em 2018 estava nos 6,82%.

No que toca aos acidentes de trabalho, verificou -se que 10 acidentes tiveram como causa, queda; 9 acidentes aconteceram porque os trabalhadores “foram atingidos” por algum objeto; 7 acidentes ocorreram por “mau jeito”; 3 acidentes tiveram origem em “embate”; 5 acidentes tiveram a sua origem em outros motivos tais como: corte, entalão, intoxicação, mordida e pancada. E os tipos de lesão que aconteceram dos acidentes foram 11 traumatismo; 9 dor; 7 entorse; 4 ferida; 1 desmaio; 1 lombalgia; 1 queimadura.

Relativamente aos encargos com pessoal durante o ano, a maior parte dos trabalhadores (69, 89%), recebe entre 501 euros e 1000 euros líquidos. 5,74% recebe até 500 euros são os técnicos superiores e assistente técnicos que estão a tempo parcial nas AEC: 13, 19% recebe entre 1 000 euros e 1500 euros. Para uma remuneração média líquida de 924.91 euros, o custo médio mensal efetiva por trabalhador é de 1440, 28 euros, estando nesta média calculado o custo médio mensal por trabalhador com renumerações, subsídio de férias de natal, 23,7% encargos da entidade mais 104.94 euros de subsídio de refeição (22 dias x 4, 77 euros por dia). (<https://www.cm-evora.pt/>)

2. 2. Divisão de Juventude e Desporto³

O estágio insere-se na Divisão de Juventude e Desporto, a qual pretende defender a democratização e a generalização da prática desportiva e de atividades desportivas, assim como de atividades físicas como componente essencial à vivência social e a uma vida saudável. Tem como objetivos centrais a generalização da prática desportiva, da atividade desportiva e da atividade física; o apoio à formação, ao desporto federado e a eventos

³ Fonte: informações retiradas do site da Câmara Municipal de Évora/Opções de plano e orçamento municipal, consultado em setembro de 2021

desportivos que promovam Évora; a procura de financiamento para infraestruturas desportivas e também a promoção de estilos de vida saudáveis.

A Divisão de Juventude e Desporto é composta por 52 trabalhadores: 7 técnicos superiores, 1 dirigente, 40 assistentes operacionais e 4 assistentes técnicos. Para além destes trabalhadores, há também 38 professores de Atividades de Enriquecimento Curricular.

Em termos de despesas, a Divisão de Juventude e Desporto integra-se no Departamento Sociocultural (DSC), sendo responsável para o ano 2021 por 0,78% das despesas do Município. De um total de 482 884,00€ de despesas, 271 250,00€ diz respeito às despesas correntes e 211 634,00 € em relação às despesas de capital.

No que diz respeito às competências da Divisão de Juventude e Desporto, constante no Diário da República⁴, 2ª série do dia 17 de setembro de 2019, estas são:

- Assegurar a gestão e coordenação das iniciativas municipais destinadas à juventude, assim como apoiar as atividades das associações e agentes de cariz juvenil do Concelho, de acordo com regulamentos municipais.

- No domínio da promoção desportiva e modos de vida saudável deve elaborar o planeamento e a programação operacional da atividade no domínio do desporto e do movimento associativo socio-desportivo. Na área do desporto deve executar o plano e programa de atividades tendo em conta os diversos âmbitos da intervenção desportiva, deve também planear e estabelecer acordos de cooperação com as escolas dos diferentes níveis para o apoio ao desporto em idade escolar, assim como apoiar as iniciativas desportivas de interesse regional e apoiar a promoção desportiva da cidade enquanto Património Mundial. Na área do associativismo socio-desportivo deve participar nos processos de apoio às atividades das associações e agentes de cariz desportivo e recreativo do Concelho, executar o plano e programa de atividades no que se refere às áreas do desporto, formação, dinamização socio-desportiva, difusão e animação dirigidos a todo o concelho. Gerir as infraestruturas municipais de desporto, assim como acompanhar a execução dos protocolos relativos à cedência de edifícios e outras instalações municipais a agentes socio-desportivos. Deve ainda planear e apoiar a rentabilização, recuperação e construção de equipamentos desportivos,

⁴ Fontes: retiradas no Diário da República 17 de Setembro de 2019, 2ª série, consultado em Outubro de 2021

em articulação com os serviços municipais competentes, tal como apoiar e promover as iniciativas socio –desportivas de interesse regional. Desenvolver, apoiar e incentivar projetos que promovam a atividade física e desportiva regular nas várias faixas etárias, assim como uma alimentação saudável, numa perspetiva de melhoria da saúde, bem-estar e qualidade de vida dos munícipes.

Em 2021 implementou-se o programa de desporto, nas novas condições impostas pela pandemia, bem como o reforço do apoio aos clubes e associações desportivas. Os programas⁵ são:

- O Programa de Planeamento onde aposta no apelo à participação dos clubes, associações e cidadãos e a insistir na necessidade de planear a prazo a atividade desportiva no Concelho definindo objetivos a atingir.
- O Programa de Dinamização de Atividades que pretende assegurar o máximo de atividade possível prosseguindo projetos, adaptando e executando as ações permitidas.
- O Programa de Equipamentos Desportivos pretende prosseguir alguma requalificação e melhoria de equipamentos municipais. Destaca-se a parceria com o IPDJ para o complexo Desportivo de Évora que entrou em funcionamento em 2016.

Pretende continuar a implementar uma nova política para a Juventude, considerando os jovens na sua diversidade e irreverência, questionando as causas dos problemas da Juventude e quer construir com os jovens um programa integrado que impulse a criatividade e dinâmica juvenis e afirme Évora pela atenção aos anseios da Juventude.

Irão ser implementados os seguintes programas:

- O Programa de Planeamento com o objetivo de continuar a perspetivar e implementar a participação dos jovens e das suas organizações com uma política para juventude que tenha capacidade para olhar o médio e longo prazo.

⁵ Fonte: informações retiradas do site da Câmara Municipal de Évora/Opções de plano e orçamento municipal 2021, consultado em outubro de 2021

- O Programa de Dinamização de Atividades onde se pretende garantir e acolher novas atividades de modo a aumentar e diversificar a oferta de iniciativas culturais e recreativas.

O plano de atividades⁶ apresentado anualmente pela Divisão de Juventude e Desporto para o Ano 2021 é: Programa Municipal de Promoção e Qualidade de Vida da Saúde em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Comemorações de datas temáticas em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Desafios pela Saúde” em parceria com Universidade de Évora, ARS , Hospital distrital Évora, IPDJ, Município de Mérida (Espanha) em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; “Alimentação Saudável” em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Elaboração de Plataforma Associativa e de instalações desportivas em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Estudo de Requalificação da Mata do Escurinho em Janeiro de 2020 a Dezembro de 2021; Projeto de Requalificação do Polidesportivo das Piscinas Municipais em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; PES em Movimento – Programa de Educação e Saúde em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Programa “ Jogar +” em parceria com associações desportivas em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Programa “Okup@-te férias desportivas em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Programa ÉvoraJT Jogos Tradicionais em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; Projeto de Mobilidade Sustentável “ Serpente Papa- léguas” em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Programa Évora Cidade ao Pé – Caminhadas e Percursos em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; Programa “ Évora + Saúde” em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Programa “ Seniores Ativos” em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Programa “ Inclusão em Movimento” em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Torneio Infantil de Futebol Intermunicipais em parceria com freguesia em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Participação em Iniciativas intermunicipais da CIMAC em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Escola Municipal de Atividades Aquáticas em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Comemorações do aniversário do 25 de Abril em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Sarau Cidade de Évora/ ÉvoraGimnica em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; Arena Desportiva em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; BikÉvora 2020/ Festa da Bicicleta em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; Aquatlo Escolar em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Volta ao Alentejo em Bicicleta em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; Meia Maratona “ Évora Monumental” em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; Grande Prémio S.João de Atletismo

⁶ Fonte: informações retiradas do site da Câmara Municipal de Évora/ Plano de atividades 2021, consultado em outubro de 2021

em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; Grandes Eventos Desportivos Pontuais Propostos ao Município em Janeiro de 2020 a Dezembro de 2021; Gestão e Funcionamento do Complexo Desportivo de Évora em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Requalificação do Espaço da Mata do Escurinho em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; Requalificação do Polidesportivo do Bacelo em Janeiro de 2021 a Dezembro de 2021; Requalificação da Piscina Municipal em Janeiro de 2019 a Dezembro de 2021; Conservação e Manutenção das Piscinas Municipais em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Conservação e Manutenção do Complexo Desportivo de Évora em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Certificação de Segurança em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Novo espaço Municipal de Juventude em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Elaboração do Plano Municipal de Juventude em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Banco de Materiais Escolares em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Projeto “Laços Para a Vida- Casa e Companhia” em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Projeto “Jovens Embaixadores de Évora no Mundo” em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Projeto V Jovem em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Mês da Juventude em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Espaço Jovem na feira de S. João em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Árvores de Natal Recicladas em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Festival Jovem em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Orquestra Juvenil de Sopros em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021; Eventos propostos ao Município em Janeiro de 2020 a Dezembro de 2021; Convite participativo para iniciativas juvenis em Janeiro de 2018 a Dezembro de 2021. (<https://www.cm-evora.pt/>)

3. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Encontram-se várias teorias de vários autores, fez-se uma seleção pertinente para o relatório de estágio

3. 1. Motivação

3.1.1. Motivação no contexto organizacional

Chiavenato (2004) refere que o clima organizacional traduz a influência ambiental sobre a motivação dos colaboradores, ou seja, a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida pelos membros da organização e que influencia seu comportamento.

É necessário motivar os funcionários, dado que quando os funcionários estão motivados trabalham com alegria e satisfação e assim a empresa tem um aumento na produtividade e tem um bom sucesso. O bom salário nem sempre é o fator primordial da motivação dos funcionários; o que satisfaz e motiva os funcionários é o reconhecimento e a recompensa quando se faz um bom trabalho; ter confiança dos chefes e colegas na empresa; trabalhar num lugar seguro, limpo e confortável (Gomes & Michel, 2007).

3. 1.2. Conceito de motivação

A motivação é uma força interna que se encontra dentro de cada um, nasce das suas necessidades, ou seja, o comportamento humano sempre é motivado, sempre há uma necessidade a ser seguida (Bergamini, 1989, citado por Santos (2021).

A motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma e que dá origem a um comportamento específico, provocando um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado de forma interna nos processos mentais do indivíduo (Chiavenato, 1999).

3.1.3. Teorias de motivação

3.1.3. 1. Teoria de motivação e de necessidades de David McClelland

Existem três tipos de motivações: afiliação, realização e poder. Na necessidade de realização, as pessoas evitam situações de baixo risco porque o sucesso que é atingido facilmente, não é uma realização verdadeira. Pessoas que têm uma elevada necessidade de realização buscam excelência. Na necessidade de afiliação, os indivíduos que apresentam uma alta de necessidade de afiliação precisam ter relações harmoniosas com outras pessoas e precisam se sentir aceitos pela comunidade ou sociedade. A necessidade de poder pode ser dividida em dois distintos tipos: os pessoais ou institucionais. Pessoas com necessidade de poder pessoal, geralmente, precisam um alto poder pessoal e sentem a necessidade de comandar os demais (McClelland, 1965 citado por Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha e Cabral- Cardoso, 2007).

3.1.3.2. A Hierarquia das necessidades sociais

A teoria das necessidades foi desenvolvida por Maslow (1943) onde abordou organizar uma hierarquia as necessidades humanas básicas para as pessoas se sentirem motivadas. As necessidades são:

- Necessidades fisiológicas está relacionada com as necessidades primárias que estão associadas com a fome, o cansaço, o sono, o desejo sexual, essas necessidades se diz respeito a sobrevivência do indivíduo.
- Necessidades de segurança estão relacionadas à sobrevivência da pessoa. As necessidades de segurança levam as pessoas a se protegerem de qualquer perigo real, imaginário, físico ou abstrato.
- Necessidades Sociais tem a ver com a vida associativa da pessoa com outros indivíduos: amor, afeição, participação levam o indivíduo a adaptação social ou não.
- Necessidades de estima está associada com a auto -avaliação, autoestima, amor próprio, reputação, reconhecimento, valor e força.

- Necessidades de auto-realização que estão associadas ao desejo de cumprir a tendência que cada indivíduo tem de realizar o seu potencial, de auto realização plena dos seus talentos.

Para Maslow (1953), as necessidades insatisfeitas são os motivadores principais do comportamento humano, havendo precedência das necessidades mais básicas sobre as mais elevadas. A teoria de Maslow afirma que os gestores se devem preocupar com a identificação do nível de satisfação das necessidades dos seus trabalhadores.

3.1.3.3. A teoria ERG de Alderfer

A teoria pode ser descrita como uma variação sobre a hierarquia das necessidades, por via do agrupamento de categorias:

- As necessidades de existência têm a ver com as necessidades fisiológicas e as de segurança material;

- As necessidades de relacionamento estão relacionadas com as necessidades sociais e de estima;

- As necessidades de crescimento têm a ver com as necessidades de autorealização.

Segundo Alderfer citado por Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha e Cabral- Cardoso (2007) é possível que um indivíduo se sinta motivado em simultâneo por necessidades de vários níveis.

3.1.3.4. Fatores higiénicos e fatores motivacionais de Herzberg

Herzberg afirma que existem duas teorias que explicam o comportamento dos indivíduos em questões relacionadas ao trabalho, que são os fatores higiénicos e os fatores motivacionais (Herzberg,1964 /1966).

- a) Fatores higiénicos ou extrínsecos: são os fatores relacionados com a organização e fazem parte da cultura da empresa, ou seja, não estão sob o controlo do indivíduo,

dependem diretamente da administração das empresas. Os principais fatores higiênicos são: salários, os benefícios sociais, o tipo de chefia ou supervisores que o indivíduo recebe, as condições físicas do trabalho, as políticas da empresa, o clima organizacional. Esses fatores são de grande responsabilidade das organizações.

- b) Fatores motivacionais ou fatores intrínsecos: os fatores motivacionais estão sob o controlo do indivíduo e envolvem o sentimento de auto realização de crescimento individual e de realização profissional. Para ter um bom rendimento, o indivíduo tem que estar motivado consigo mesmo, podendo trazer benefícios as empresas.

3.2. Satisfação

Locke (1969) afirma que a satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho, ou seja a satisfação no trabalho é um estado de emoção pelo qual o trabalhador passa.

Wagner III e Hollenbeck (2000) afirmam que a satisfação no trabalho está relacionada com um sentimento de prazer que é obtida ao realizar o trabalho e assim possibilita a realização de valores essenciais ao próprio trabalho. Existem três elementos para definir satisfação no trabalho são: valores, importância dos valores e percepção. O primeiro elemento é que a satisfação no trabalho é função de valores existentes na mente das pessoas. O segundo elemento da satisfação no trabalho é a importância, ou seja, é possível observar que as pessoas não se distinguem só nos valores, mas na importância que dão a esses valores, e essas diferenças são importantes para determinar seu grau de satisfação no trabalho. O outro elemento referido pelos autores é a percepção, dado que, a satisfação estabelece a percepção do indivíduo com a situação atual em relação aos seus valores.

Para Locke (1976) e Thierry e Koopman-Iwena citado por Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha e Cabral- Cardoso (2007) afirmam que a satisfação no trabalho pode ser vista como uma resposta emocional/ afetiva e o seu conceito compreendido através de um método de introspeção, como uma ação de identificação conceptual, direccionada para o conteúdo mental através dos processos pessoais de cada indivíduo. A satisfação profissional é vista como uma avaliação do trabalho que envolve uma diversidade de variáveis cognitivas, que estabelecem a atitude perante a profissão e podem ser concreta (associadas com o bem-estar pessoal) ou simbólica (relacionadas com a experiência do quotidiano profissional) (Locke, 1976; Watson, Hatton, Squires, & Soliman, 1991).

3.2.1. As teorias da satisfação no trabalho

3.2.1.1. A teoria da discrepância

Esta teoria explica que a satisfação é abordada pelas diferenças entre as recompensas que o indivíduo auferi e outro tipo de recompensa possível. É nesta comparação, que pode surgir a insatisfação, quando o trabalhador compara aquilo que recebe com outro nível de *outcomes* (recompensas) e percebe que o que recebe é inferior (Neves, 2002).

Na tentativa de explicar a discrepância Katzell (1964) desenvolveu a seguinte fórmula:

Satisfação = $1 - (X - V / V)$ na qual:

X = valor da recompensa efectiva;

V = valor da recompensa desejada.

Esta fórmula determina que a diferença entre a recompensa *efetiva* e recompensa *desejada* deve ser dividida pelo valor desta última. Foi possível concluir que quanto maior for o valor da recompensa desejada, menor será o nível de satisfação.

3.2.1.2. A teoria do processo operante

O processo operante está relacionado com o processo de oposição no relacionamento dos indivíduos com as suas emoções. As emoções extremas negativas ou positivas são vistas como prejudiciais para o indivíduo, existindo estruturas psicológicas que lhe proporciona protecção para esses estados extremos (Landy, 1978). Ou seja, o autor afirma que a diferença que as pessoas demonstram no que diz respeito à satisfação que sentem com o seu trabalho, está relacionado com o estágio das funções de protecção psicológica. A satisfação que um trabalhador tem ao longo do tempo é variável, mesmo que as características do próprio trabalho se mantenham inalteráveis. O processo operante restabelece automaticamente o equilíbrio no indivíduo, quando uma determinada emoção excede um determinado nível.

A estrutura protectora torna-se mais forte de cada vez que é activada e a resistência emocional vai diminuindo ao longo do tempo, motivo pelo qual, à medida que o tempo passa, os indivíduos se tornam mais indiferentes em relação ao seu posto de trabalho.

3.2.1.3. A teoria da comparação social

McCormick e Llggen (1980) referem que quanto menor for a diferença entre aquilo que o trabalhador quer e o que recebe do emprego, maior será o sentimento de satisfação.

A teoria de comparação interpessoal explica que a avaliação que a pessoa ao estabelecer uma comparação entre os seus próprios sentimentos de satisfação no trabalho com os dos outros. Enquanto a comparação intraindividual que assenta nas necessidades e valores próprios, este modelo de satisfação no trabalho baseia-se na comparação que a pessoa realiza ao presenciar o sentimento das outras pessoas em situações idênticas de trabalho.

3.2.2 Factores que condicionam a satisfação no trabalho

- Dimensões da satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é compreendida por duas perspectivas: a perspectiva unidimensional e perspectiva multidimensional das facetas da satisfação no trabalho (Harpaz, 1983). A primeira considera a satisfação no trabalho como atitude perante o trabalho em geral, o qual não equivale à soma das facetas que constitui o contexto de trabalho. A perspectiva multidimensional refere que a satisfação com aspectos específicos do trabalho é realizada por diferentes condições (Bravo, 1992).

- As características do trabalho

Para uma pessoa sentir satisfação com o seu trabalho, devem existir três estados psicológicos: responsabilidade perante o trabalho que faz e que se institui a partir do grau de autonomia que alcança em relação aos procedimentos da sua preparação; sentimento de que o trabalho é significativo, este evento deriva das oportunidades que a pessoa dispõe para fazer uso das suas capacidades e obter informação do seu próprio desempenho através de feedback recebido da empresa.

- As condições de trabalho

O Instituto Nacional de Segurança e Higiene no Trabalho – INSHT (1987, in Peiró & Prieto, 1996) afirma que as condições de trabalho estão associadas com um conjunto de variáveis que determinam a realização de uma dada tarefa e o local em que a mesma se realiza. As condições de trabalho engloba as condições de higiene e segurança no trabalho, o meio ambiente físico do trabalho, a distribuição horária, a carga física e mental de trabalho, a organização do trabalho, o estilo de supervisão e a participação dos trabalhadores.

- A remuneração

Vários estudos demonstram que a remuneração é um dos factores geradores de insatisfação no trabalho (McIntyre, McIntyre & Silvério, 2000).

- A oportunidade de promoção

As promoções podem associar-se com aspectos como o desejo de justiça, oportunidades de carreira, de obter remunerações mais elevadas, de conseguir determinado estatuto social ou com a necessidade de desenvolvimento pessoal (Locke, 1976).

- O reconhecimento

Locke (1973) afirma que a existência de reconhecimento verbal ou não, é uma das principais causas de satisfação/insatisfação. O reconhecimento está relacionado com o auto-conceito positivo e auto-estima.

- A supervisão, os colegas e os subordinados

Para Davis (1981) a satisfação no trabalho resulta da relação que se cria entre o supervisor e o trabalhador. O nível de satisfação incrementa quando a supervisão se apresenta compreensiva e demonstra interesse pelos seus colaboradores, ouvindo as suas opiniões e proporcionando elogios.

3.3. O trabalho por turnos e noturnos

O trabalho por turnos pode ser definido como um tipo de organização laboral que pretende assegurar a continuidade da produção (de bens e/ou serviços) graças à presença de várias equipas que trabalham em tempos diferentes num ponto de trabalho, engloba os turnos rotativos e turnos fixos noturnos. (Silva, 2000, citado por Bastos, 2005).

De acordo com o Código do Trabalho , é considerado trabalho por turnos "qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semana". Constitui ainda como trabalho noturno "o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas e entre as 22 horas de um dia e as 7 hora do dia seguinte."

Segundo a Diretiva 2003/88/CE (2003), a duração do trabalho noturno não deve ultrapassar oito horas, em média, por cada período de vinte e quatro horas. Os trabalhadores noturnos devem beneficiar de um nível de protecção em matéria de saúde e de segurança adequado à natureza do trabalho que exercem.

Existe uma grande variedade de turnos no mundo, como : a) sistema tradicional de três turnos de 8 horas cada por dia; b) dois turnos perfazendo 16 h quando se trabalha no turno da noite; c)dois turnos de 12 horas perfazendo 24 horas por dia; d) turno único pela tarde ou pela noite; e) turnos de fins de semana e feriados; f) turnos intermediários usados em indústrias com picos de trabalho diário; g) turnos de sobreaviso: os trabalhadores permanecem à disposição de empresa esperando pedidos eventuais (Rodrigues, 1998).

Silva (2011) afirma que as fontes principais de dificuldades advindas do trabalho por turnos são: adaptação dos ritmos biológicos às inversões dos períodos de atividade e repouso, as perturbações do sono e os fatores domésticos e sociais.

O trabalho por turnos pode levar as pessoas a determinados problemas/ perturbações de saúde física e /ou psicológica tais como: problemas de sono, problemas relacionados ao sistema digestivo, problemas cardiovasculares, depressão, perturbações de ansiedade e entre outras e também podem surgir práticas tais como: maus hábitos alimentares, consumo de café e fármacos (Silva, 2007 citado por Ferreira, 2011).

As maiores queixas por parte dos trabalhadores que trabalham por turnos são a privação do sono, a fadiga e as alterações no apetite (Ferreira, 2011).

Segundo Ferreira (2011) o trabalho por turnos pode causar o aumento dos níveis de stress e de insatisfação nos colaboradores, estes fatores podem ter consequências ao nível do desempenho e da segurança, bem como da saúde e do estado de alerta. Uma das consequências mais temidas no que diz respeito à segurança ocupacional tem a ver com a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho, derivados à sonolência e às perturbações dos ritmos circadianos, mais prováveis de suceder no turno da noite.

No que diz respeito à esfera social e familiar, a participação em atividades de lazer e convivência com os amigos é prejudicada, visto que na maioria das vezes, o tempo livre do trabalhador de turnos não coincide com os horários usualmente adoptados para o lazer.

O trabalho por turnos pode ser visto um importante gerador de stress ocupacional (Cervinka citado por Melo, 2000). O stress é um desajuste entre as exigências percebidas e os recursos percebidos (Haw citado por Melo, 2000).

3.4. Stress e riscos profissionais

O stress é o resultado de um conjunto de fenômenos dinâmicos e não apenas a consequência de um único evento externo, agindo sobre uma pessoa (Pinho, 2015 citado por Leka et al., (2008). O Stress tem três fases: a fase de alarme, a da resistência e da exaustão (Seyle, 1976).

O stress afeta como um todo a qualidade de vida e a sensação de bem-estar, no trabalho as consequências deste stress podem ser várias, tal como a falta de ânimo, a depressão, a falta de envolvimento com a organização e com o trabalho produzido(Lazarus, 1995 cit. in Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

Tanto os fatores externos como os fatores internos podem influenciar o stress, os fatores externos estão relacionados com a ocupação profissional exercida, mais especificamente, relacionados com as exigências do dia a dia do indivíduo (Lipp e Tanganelli, 2002). Chiavenato (1999) cit. in Sadir, Bignotto & Lipp, 2010), diz que há fatores que estão associados com o stress no trabalho, tal como desconfianças, autoritarismo do chefe, pressões e cobranças, as rotinas e a monotonia de certas tarefas que têm de realizar, o cumprimento de um horário de trabalho, um ambiente barulhento, insatisfação pessoal e a falta de segurança (Chiavenato, 1999 cit. in Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

O stress ocupacional acontece quando um individuo avalia as exigências do trabalho como demasiado elevadas em relação às suas capacidades.

Segundo a Organização Internacional de Trabalho (OIT) os riscos psicossociais são abordados como a sobrecarga de trabalho físico e mental, a sobrecarga horária, falta de tempo, monotonia, violência e assédio moral, burnout, stress individual e no trabalho e insegurança no emprego. A exposição a estes riscos, pode causar várias consequências, tal como depressão, ansiedade, stress, doenças cardiovasculares, absentismo, acidentes de trabalho, decréscimo da produtividade e da qualidade do trabalho produzido, entre outras consequências (Légeron, 2008).

3.5. Responsabilidade social

O conceito de responsabilidade social se apresenta como um tema cada mais pertinente quando se trata do comportamento empresarial, organizações que aderem essa ideia têm auxílio no foco dos objetivos, nas estratégias de mercado e na própria definição da empresa (Silva, 2012). Segundo Maximo (2007), no contexto de responsabilidade social, a ética trata essencialmente das relações entre pessoas.

Existe a necessidade de haver um espírito empresarial responsável, ainda que a responsabilidade só pode ser assumida pelos trabalhadores, consumidores e investidores, no seu próprio interesse, estes têm um papel decisivo no incentivo às empresas de maneira adotarem práticas socialmente responsáveis no campo do trabalho , dos direitos humanos e do meio ambiente (Mota & Dinis, 2005).

A empresa socialmente responsável é aquela que é capaz de ouvir os interesses das diferentes partes e conseguir incorporá-los no planeamento das suas atividades, procurando responder às necessidades de todos e não apenas de accionistas e proprietários (www.ethos.org.pt).

4. DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES E TAREFAS REALIZADAS NO ESTÁGIO

Neste capítulo estão descritas as atividades efetuadas durante o período de estágio curricular realizado na Divisão Juventude e Desporto na Câmara Municipal de Évora que teve como intuito a aplicação de conhecimentos adquiridos anteriormente e melhoria das competências a nível pessoal e profissional. As atividades realizadas foram mencionadas no plano de estágio com base nos temas a abordar tais como a organização do trabalho, políticas de recursos humanos, gestão autárquica, responsabilidade social e motivação e satisfação no trabalho.

As principais atividades foram compreender o processo de integração dos professores das atividades de enriquecimento curricular, recolha de informação sobre o modelo de organização, analisar os horários de trabalhos, escalas de serviços dos trabalhadores assistentes operacionais, aplicação de questionários para estudo empírico sobre os fatores psicossociais e os fatores motivacionais dos trabalhadores e também participar nas atividades e eventos realizados pela Divisão Juventude e Desporto. Conforme está o cronograma (figura 2).

Figura2: Cronograma das atividades realizadas ao longo do estágio

Atividades desenvolver	Set 2021	Out 2021	Nov 2021	Dez 2021	Jan 2022	Fev 2022	Mar 2022	Abr 2022	Mai 2022	Jun 2022	Jul 2022	Ago 2022	Set 2022	Out 2022
Elaboração da proposta de estágio curricular	█													
Início do estágio	█													
Elaboração do enquadramento geral		█												
Definição dos objetivos		█	█											
Revisão de literatura	█													
Descrição das atividades desenvolvidas			█	█										
Definição da metodologia e recolha de dados			█	█										
Realização dos questionários					█	█								
Aplicação dos questionários						█	█							
Fim do estágio							█							
Análise e tratamentos de dados dos questionários								█	█	█				
Conclusões											█	█		
Entrega do relatório													█	
Apresentação da investigação														█

Fonte: Elaboração própria

4.1 Atividades de Enriquecimento Curricular

A primeira atividade iniciada no estágio foi a receção dos professores das atividades de enriquecimento curricular dos agrupamentos das escolas do concelho de Évora, os quais foram contratados por tempo determinado por anos letivos, havendo novo concurso a cada ano letivo.

Na Divisão Juventude e Desporto estão presentes 39 professores e 1 coordenador das atividades de enriquecimento curricular que são feitas com horário a tempo parcial para o desenvolvimento das atividades tais como: atividade física desportiva, dança e yoga.

As Atividades de enriquecimento curricular (AEC 's) ocorrem como uma ampliação da estratégia de articulação do funcionamento da escola e a organização de respostas sociais no domínio de apoio às famílias.

4.2. Pesquisa bibliográfica

Durante os primeiros meses foram realizadas várias tarefas para a recolha de informação sobre a organização da Divisão Juventude e Desporto em documentos estratégicos, tais como organigrama, mapa de pessoal, opções de plano, orçamento municipal e plano de atividades, tentando recolher toda a informação possível e pertinente para a elaboração do relatório de modo a compreender como funciona o modelo de organização e o planeamentos de serviços bem como a relação entre os membros de várias infraestruturas e trabalhadores de diversas categorias da Divisão.

Recorreu-se também ao balanço social para obter dados para reconhecer debilidades e virtudes, visto ser um instrumento pertinente no âmbito da política e da gestão de pessoal. Foram aprofundadas medidas e orientações para a organização municipal e a gestão de pessoal, onde se destacaram a defesa e valorização da função pública e dos trabalhadores do Município, nomeadamente em relação ao congelamento de salários e carreiras, à segurança no emprego, horário e dignidade profissional; incentivo à participação ativa e regular dos trabalhadores nos processos de decisão, de organização e de gestão da Câmara Municipal e a promoção de igualdade a todos os trabalhadores.

Também foi feita uma revisão de literatura sobre a organização do trabalho, políticas de recursos humanos, gestão autárquica, responsabilidade social e motivação e satisfação no trabalho para aprofundar mais a teoria dando para interligar estas temáticas na teoria e na prática.

4.3. Análise de horários dos trabalhadores

Foi feita uma análise dos horários de trabalho dos colaboradores com a categoria de assistentes operacionais uma vez que são os que trabalham por turnos, com a finalidade de perceber e conjugar as escalas de serviço que apresentam regras de turnos, os dias de descanso e os mapas de férias e perceber de que modo o trabalho por turno pode afetar a vida do trabalhador a nível de saúde e social.

Realizaram-se atividades práticas como a execução dos horários de turnos durante uma semana do mês de novembro no Complexo Desportivo de Évora, para adaptar aos meses de Janeiro e Fevereiro. Foi feita também uma distribuição de tarefas diárias, semanais, mensais e anuais para os trabalhadores do complexo através do Excel com objetivo principal de melhorar e simplificar o desempenho dos colaboradores aos horários posteriormente definidos.

4.4 Aplicação dos questionários baseado no COPSQQ II Versão Portuguesa

Foi aplicado um questionário Copenhagem Psychosocial Questionnaire COPSQQ II versão portuguesa, teve intuito de avaliar os riscos psicossociais no trabalho abordando as características inerentes às condições e organização do trabalho que afetam a saúde dos indivíduos e apresenta uma escala tipo Likert de 5 pontos (COPSQQ- Kristensen, al. 2000)). Este questionário também incluiu perguntas sociodemográficas que tiveram como objetivo recolher informação em relação às variáveis: género, idade, ano de escolaridade, contrato de trabalho, tempo no exercício da atividade profissional e categoria profissional.

Este questionário tem como propósito melhorar e facilitar a pesquisa bem como as intervenções práticas nos locais de trabalho.

Participou no presente estudo uma amostra inicial de 75 trabalhadores de várias infraestruturas da Divisão de Juventude e Desporto, incluindo os professores de enriquecimento curricular.

A participação no estudo foi voluntária, sendo assegurada a confidencialidade das respostas e a exclusividade da utilização neste estudo.

4.5 Participação em Outras Atividades

Foram realizadas várias atividades com os utentes do Programa Inclusão em Movimento tais como: atividades de jogos tradicionais com os utentes da APPCDAM, atividades desportivas como futebol, ténis, badminton, atletismo, natação, capoeira, ténis de mesa, hidroginástica, yoga etc.

O Programa “Inclusão em Movimento” foi criado em 2010 e tem os seguintes objetivos: promover a inclusão e a igualdade de oportunidades no acesso a atividades de carácter desportivo, social e cultural, que promovam a saúde e o bem-estar físico, psíquico e social da comunidade eborense, independentemente das diferenças e potencialidades de cada um assim como fomentar práticas desportivas junto da comunidade eborense.

Figura 3: programa inclusão em movimento



Fonte: retirado do facebook da página Évora Desporto

O programa destina-se essencialmente aos utentes das 5 instituições locais parceiras do programa: ASCTE – A Associação Sócio Cultural Terapêutica de Évora; ARASS – Associação de

Reabilitação, apoio e Solidariedade Social; APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Évora; APCE – Associação de Paralisia Cerebral de Évora e CERCIDIANA – Cooperativa para a Educação, Reabilitação e Inserção de Cidadãos Inadaptados de Évora, C.R.L

Houve colaboração em algumas atividades dos jogos tradicionais nas escolas de 1ºciclo e 2ºciclo em Évora, com conjuntos de alunos de várias turmas. Os jogos tradicionais são mais uma das atividades onde a principal característica que se manifesta é a humana, é justamente o carácter lúdico, associado por vezes a costumes, a comportamentos, a memórias, a crenças, o “ludus” por oposição à vida de trabalho, da produtividade.

Figura 4 : jogos tradicionais



Fonte: retirado do Facebook da página Évora Desporto

Houve participação em algumas reuniões da Divisão Juventude e Desporto no Pátio do Salema sobre a gestão e o funcionamento das infraestruturas desportivas de Évora onde foram apresentados alguns problemas e sugestões, assim como na reunião da meia maratona

de Évora “Évora 21/27 Meia Maratona” onde foram discutidas e abordadas propostas e estratégias para a realização deste evento que decorreu no dia 28 de novembro 2021.

Além disso o estágio incluiu a participação no Jardim de Natal em representação da Divisão Juventude e Desporto, onde foram promovidas diversas atividades desde “os Jogos Tradicionais”, às danças no Inclusão em” Movimento e Séniores Ativos” no dia 22 de Dezembro de 2021. No Jardim Público de Évora no dia 26 de Novembro de 2021, nas atividades desportivas no âmbito da Évora 21.27- Meia Maratona.

Incluiu a participação numa sessão da “Évora Cidade Educadora”, onde se realçou um tema da cidade que é educadora: planificação urbana; a cultura; os centros educativos; as questões ambientais, desportivas e de saúde, as económicas, as que se afirmam à mobilidade e segurança; a cidadania e a participação; os diversos serviços como a comunicação, o património, todas as áreas referidas anteriormente têm potencialidade educadora contínua. Foram propostas estratégias, projetos e atividades para o desenvolvimento e melhoramento da qualidade de vida dos habitantes.

Foram executadas tarefas com Software Excel em relação ao mapa de pessoal distribuindo por categorias profissional e funções que exercem, estratégias, atividades propostas e identificar quais os problemas existentes para facilitar e melhorar o desenvolvimento da organização, bem como dos trabalhadores, assim como algumas tarefas propostas para os eventos desportivos a serem realizados.

Figura 5 : Desporto em Évora



Fonte:retirado do facebook da página Évora Desporto

5. ANÁLISE DOS DADOS RECOLHIDOS ATRAVÉS DO QUESTIONÁRIO

5.1. Metodologia de investigação

Neste capítulo descrevem-se as opções metodológicas do estudo, apresenta-se o tipo de investigação, o contexto e os participantes no estudo, explicam-se os métodos de investigação e os instrumentos de recolha de dados.

5.2. Opções metodológicas

Será um estudo do tipo quantitativo. As condições e organização do trabalho podem influenciar a saúde dos trabalhadores. As condições de trabalho têm influência, ao nível dos seus efeitos nos indivíduos, incidindo na análise da saúde, higiene e segurança no trabalho, nas consequências que diferentes condições de trabalho podem ter nas atitudes do trabalhador ou nas experiências resultantes do trabalho e em comportamentos relacionados com o desempenho dos trabalhadores (Ramos, Peiró & Ripoll, 1996).

Neste trabalho pretendeu-se desenvolver um estudo de cariz exploratório, tendo como questão de investigação: “Qual a importância das condições e organização do trabalho na saúde e motivação dos trabalhadores?” (COPSQQ-Kristensen, al., 2000)

O principal objetivo é avaliar os riscos psicossociais no trabalho, abordando as características inerentes às condições e organização do trabalho que afetam a saúde dos trabalhadores (COPSQQ-Kristensen, al., 2000).

5.3. Contexto e participantes do estudo

O presente estudo foi desenvolvido na Divisão de Juventude e Desporto da Câmara Municipal de Évora (CME). Inicialmente, a amostra selecionada era constituída por 75 pessoas (dados fornecidos pela chefe de Divisão de Juventude e Desporto). Foi apresentado o estudo e solicitado por escrito o seu consentimento informado.

5.4. Instrumentos de estudo

Questionário de caracterização sociodemográfica e profissional

Foi aplicado um questionário sociodemográfico que pretendia recolher informação relativamente às variáveis: género, idade, ano de escolaridade, contrato de trabalho, tempo no exercício da atividade profissional e categoria profissional.

Questionário Copenhagem Psychosocial Questionnaire COPSQQ II

O questionário tem o intuito de avaliar os riscos psicossociais no trabalho, abordando as características inerentes às condições e organização do trabalho que afetam a saúde dos indivíduos. O instrumento é constituído por 119 itens e 34 dimensões. O questionário apresenta indicadores de exposição (riscos psicossociais) e indicadores do seu efeito (saúde, satisfação e stress) com escalas de 1 a 5 (Da questão 1 à 77 com escalas: 1- Nunca/ Quase nunca, 2-Raramente, 3-Às vezes, 4-Frequentemente e 5-Sempre e da questão 78 à 119 com escalas: 1Nada/Quase nada, 2-Um Pouco, 3-Moderadamente, 4-Muito e 5-Extremamente) conforme Anexo nº1.

5.5. Resultados sociodemográficos

Foram distribuídos 75 questionários pelos trabalhadores da Divisão de Juventude e Desporto - Câmara Municipal de Évora. Foram recolhidos 34 questionários, tendo assim, participado no estudo 34 trabalhadores, sendo essa amostra final (n= 34).

Relativamente ao género que constitui a amostra, prevalece o sexo feminino com 52,9% como se refere na tabela 1.

Tabela 1- Distribuição percentual da variável “género”

Género	Nº de respondentes	Percentagem
Masculino	18	52,9%
Feminino	16	47,1%
Total	34	100%

Fonte: Elaboração própria

29,4% dos participantes, têm idade compreendida entre 50 a 59 anos, conforme a tabela 2.

Tabela 2 – Distribuição percentual da variável” idade “

Idade	Nº de respondentes	Percentagem
Entre 20 e 29 anos	1	2,9%
Entre 30 e 39 anos	9	26,5%
Entre 40 e 49 anos	8	23,5%
Entre 50 e 59 anos	10	29,4%
Entre 60 e 69 anos	6	17,6%
Total	34	100%

Fonte: Elaboração própria

Relativamente ao nível de habilitações literárias presente na tabela 3, 41,2% dos respondentes têm formação académica ao nível superior, dos quais 32,4% são licenciados. Verifica-se ainda, que 29,4% têm o ensino secundário.

Tabela 3 – Distribuição percentual da variável “escolaridade”

Escolaridade	Nº de respondentes	Percentagem
Ensino básico 2º ciclo	1	2,9%
Ensino básico 3º ciclo	6	17,6 %
Ensino secundário	10	29,4%
Ensino profissional	1	2,9%
Ensino Pós secundário (CET - nível V)	2	5,9%
Licenciatura	11	32,4%
Mestrado	3	8,8%
Total	34	100%

Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito ao tipo de contrato de trabalho conforme se apresenta na tabela 4, 58,8% dos participantes, que representam a grande maioria, tem um contrato de trabalho a termo indeterminado 38,2% um contrato de trabalho a termo certo e apenas 2,9% um contrato a termo incerto.

Tabela 4 – Distribuição percentual da variável “contrato de trabalho“

Contrato de trabalho	Nº de respondentes	Percentagem
A termo certo	13	38,2%
A termo incerto	1	2,9%
A termo indeterminado	20	58,8 %
A tempo parcial	0	0 %
Sem termo	0	0%
Estágio	0	0%
Total	34	100%

Fonte: Elaboração própria

Em relação ao tempo no exercício da atividade profissional, 38,2% dos respondentes trabalham na organização mais de 20 anos, 26,5% entre 1 a 9 anos, 11,8% entre 6 a 10 anos, 8,8 % menos de 1 ano, outros 8,8% entre 11 a 15 anos e 5,9% estão na organização entre 16 a 20 anos, conforme a tabela 5.

Tabela 5 – Distribuição percentual do variável tempo no exercício da atividade profissional

Tempo no exercício da atividade profissional da atividade profissional	Nº de respondentes	Percentagem
Menos de 1 ano	3	8,8 %
Entre 1 a 5 anos	9	26,5 %
Entre 6 a 10 anos	4	11,8 %
Entre 11 a 15 anos	3	8,8 %
Entre 16 a 20 anos	2	5,9 %
Mais de 20 anos	13	38,2 %
Total	34	100%

Fonte: Elaboração própria

Como se refere na tabela 6 os trabalhadores que se encontram na categoria de assistente operacional, foram aqueles que tiveram uma maior taxa de participação com 50% das respostas, a seguir os professores AEC, com 17,6%, e os técnicos superiores, com uma taxa de participação de 14,7%, os assistentes técnicos com 8,8%. Da categoria de dirigente, coordenador técnico e encarregado operacional, obtivemos uma taxa de resposta de apenas 2,9%.

Tabela 6 – Distribuição percentual da variável categoria profissional

Categoria profissional	Nº de respondentes	Percentagem
Assistente Operacional	17	50 %
Assistente técnico	3	8,8 %
Coordenador técnico	1	2,9 %
Técnico superior	5	14,7 %
Professor AEC	6	17,6%
Dirigente	1	2,9%
Encarregado operacional	1	2,9 %
Total	34	100%

Fonte: Elaboração própria

5.6. Resultados da análise descritiva das dimensões

Na Tabela 7 são apresentados os valores mínimos e máximos, da média, da mediana e do desvio padrão resultantes da dimensão exigências quantitativas. Podemos verificar que o valor médio das respostas é 2,54, o que pode querer dizer que “às vezes” os trabalhadores não têm tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho, fazendo horas extras.

Tabela 7: Dimensão – Exigências quantitativas

Dimensão – exigências quantitativas					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
1-A sua carga de trabalho acumula- se por ser mal distribuída?	1	4	2,47	3,00	1,080
2-Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	1	5	2,62	3,00	1,155
3-Precisa fazer horas- extra?	1	5	2,53	3,00	1,134

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 8 são apresentados os valores mínimos e máximos, da média, da mediana e do desvio padrão resultantes da dimensão exigências quantitativas. Podemos verificar que o valor médio das respostas é 3,03, significa que “às vezes” os trabalhadores precisam trabalhar muito rapidamente.

Tabela 8: Dimensão-ritmo no trabalho

Dimensão – Ritmo no trabalho					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
4-Precisa trabalhar muito rapidamente?	1	5	3,03	3,00	1,087

Fonte: elaboração própria

Na Tabela 9 são apresentados os valores mínimos e máximos, da média, da mediana e do desvio padrão resultantes da dimensão exigências cognitivas. Podemos verificar que o valor médio mais alto das respostas é 4,47 e é atribuída à afirmação “o seu trabalho exige a sua atenção constante”.

Tabela 9: Dimensão cognitivas

Dimensão – Exigências cognitivas					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
5- O seu trabalho exige a sua atenção constante?	1	5	4,47	5,00	0,896
6-O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?	1	5	3,53	4,00	1,107
7- O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	1	5	3,06	3,00	1,229

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à dimensão exigências emocionais onde se evidencia uma média mais elevada é “Sente -se emocionalmente envolvido com o seu trabalho com $m= 3,94$, como se pode verificar na tabela10. Pelo contrário, a questão com uma média mais baixa, com $m=2,85$, “O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras”.

Tabela 10 : Dimensão – Exigências emocionais

Dimensão – Exigências emocionais					
	Míni mo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
8- O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?	1	5	2,85	4,00	1,184
9- O seu trabalho exige emocionalmente de si?	1	5	3,09	3,00	1,204
10- Sente -se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?	1	5	3,94	4,00	1,229

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à tabela 11- “dimensão exigências para esconder emoções” onde se verifica uma média mais elevada é na questão “É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?” com $m=2,68$, sendo a média mais baixa na questão “O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?”. Esta tendência de respostas pode querer significar que o contexto e as atividades desenvolvidas, segundo os respondentes, não obrigam quase nunca a esconder as emoções.

Tabela 11: Dimensão- exigências para esconder emoções

Dimensão – Exigências para esconder emoções					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
11- O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?	1	5	2,41	2,00	1,234
12-- O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?	1	5	2,24	2,00	1,182
13- É-lhe exigido que trate que esconda os seus sentimentos?	1	5	2,59	2,00	1,654
14 – É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?	1	5	2,68	2,50	1,471

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 12 são apresentados os valores mínimos e máximos, da média, da mediana e do desvio padrão resultantes da dimensão - influência no trabalho. Podemos verificar que o valor médio mais elevado é “tem um elevado grau de influência no seu trabalho” m=3,32. E a média mais baixa corresponde à questão “ os seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos” m= 2,24.

Tabela 12: Dimensão- influência no trabalho

Dimensão – Influência no trabalho					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
15- Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	1	5	3,32	2,50	1,173
16- Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	1	5	1,71	1,00	1,060
17 – Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	1	5	2,53	2,50	1,161
18 – Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	1	5	3,26	3,00	1,355

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 13 são apresentados os valores mínimos e máximos, da média, da mediana e do desvio padrão resultantes da dimensão – possibilidades de desenvolvimento. Podemos verificar que o valor médio mais elevado das respostas é 4,06, isto que quer dizer que “frequentemente” o trabalho exige que tenha iniciativa.

Tabela 13: Dimensão possibilidades de desenvolvimento

Dimensão – Possibilidades de desenvolvimento					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
19 – O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	1	5	4,06	4,00	1,127
20– O seu trabalho permite -lhe aprender coisas novas?	1	5	3,68	4,00	1,147
21- O seu trabalho permite -lhe usar as suas habilidades ou perícias?	1	5	3,88	4,00	1,149

Fonte : elaboração própria

Na Tabela 14 são apresentados os valores mínimos e máximos, da média, da mediana e do desvio padrão resultantes da dimensão – variação no trabalho. Podemos verificar que o valor médio das respostas é 3,65, significa que frequentemente o trabalho é variado.

Tabela 14: Dimensão- Variação no trabalho

Dimensão – Variação no trabalho					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
22-O seu trabalho é variado?	1	5	3,65	4,00	1,152

Fonte:elaboração própria

No que diz respeito à dimensão da previsibilidade onde se evidencia uma média mais elevada é “recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho” com $m= 3,15$, conforme a tabela 15. Pelo contrário, a média mais baixa, com $m=2,68$, “No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro”.

Tabela 15 : Dimensão- Possibilidades de desenvolvimento

Dimensão – Previsibilidade					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
23- No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro ?	1	5	2,68	3,00	1,199
24 – Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	1	5	3,15	3,00	1,234

Fonte: Elaboração própria

Em relação à dimensão da transparência do papel laboral desempenhado, conforme tabela 16, onde se verifica uma média mais elevada é “Sabe exatamente quais as suas responsabilidades” com $m= 4,44$. Pelo contrário, a média mais baixa, com $m=3,71$, “ O seu trabalho apresenta objetivos claros”-

Tabela 16: Dimensão – transparência do papel laboral desempenhado

Dimensão – Transparência do papel laboral desempenhado					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
25- O seu trabalho apresenta objetivos claros?	1	5	3,71	3,00	0,970
26- Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	1	5	4,44	5,00	0,705
27- Sabe exatamente o que é esperado de si?	1	5	4,21	4,00	0,914

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 17 são apresentados os valores mínimos e máximos, da média, da mediana e do desvio padrão resultantes da dimensão recompensas. Podemos confirmar que o valor médio mais alto das respostas é de 4,06 e é atribuída à afirmação “ a gerência do seu local de trabalho respeita -o” e o valor médio mais baixo é de 3,15 e é atribuído à frase “ há boas perspectivas no seu emprego.

Tabela 17: Dimensão- recompensas

Dimensão – Recompensas					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
28- O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	1	4	3,30	3,00	0,918
29- Há boas perspectivas no seu emprego?	1	5	3,15	3,00	1,004
30-A gerência do seu local de trabalho respeita -o?	2	5	4,06	4,00	0,864
31- É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	2	5	3,64	3,00	1,025

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 18 são apresentados os valores mínimos e máximos, da média, da mediana e do desvio padrão resultantes da dimensão conflitos laborais. Podemos confirmar que o valor médio mais alto das respostas é de 2,88 e é atribuído à afirmação “Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira” e o valor médio mais baixo é de 2,47 e é atribuída à frase “no seu trabalho são colocadas exigências contraditórias”.

Tabela 18: Dimensão- conflitos laborais

Dimensão – Conflitos laborais					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
32- Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não ?	1	5	3,44	3,50	0,746
33- No seu trabalho são -lhe colocadas exigências contraditórias?	1	5	2,47	2,50	1,237
34- Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira ?	1	5	2,88	3,00	0,977
35- Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias ?	1	4	2,79	3,00	0,880

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à tabela 19 - dimensão apoio social dos colegas onde se evidencia uma média mais elevada é “com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho com m= 3,35. Pelo contrário, com uma média mais baixa, com m=2,88, ficou a afirmação “com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral “.

Tabela 19: Dimensão- apoio social de colegas

Dimensão – Apoio social de colegas					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
36- Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	1	5	3,35	4,00	0,981
37- Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho?	1	5	3,29	3,50	0,938
38- Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	1	5	2,88	3,00	1,066

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à tabela 20 - dimensão apoio social de superiores onde se verifica uma média mais elevada é “ com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho com m= 3,47. Pelo contrário, com uma média mais baixa, com m=2,88, ficou a afirmação “ com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral”.

Tabela 20: Dimensão- apoio social de superiores

Dimensão – Apoio social de superiores					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
39- Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	1	5	3,06	3,00	1,205
40- Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho?	1	5	3,47	4,00	1,308
41 -Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	1	5	2,88	3,00	0,977

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à tabela 21 – comunidade social no trabalho onde se verifica uma média mais elevada é “existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas “com m= 3,91. Pelo contrário, com uma média mais baixa, com m=3,48, ficou a questão “ no seu local de trabalho sente -se parte de uma comunidade”.

Tabela 21: Dimensão – comunidade social no trabalho

Dimensão – Comunidade social no trabalho					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
42- Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	1	5	3,91	4,00	1,026
43-Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	1	5	3,65	4,00	0,884
44-No seu local de trabalho sente -se parte de uma comunidade?	1	5	3,48	4,00	1,149

Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito à tabela 22 - dimensão qualidade da liderança onde se verifica uma média mais elevada é “dá prioridade à satisfação no trabalho” com $m= 3,91$. E a média mais baixa é “oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento com $m= 3,35$ ”.

Tabela 22: Dimensão- qualidade de liderança

Dimensão- Qualidade da liderança.					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
45- Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	1	5	3,35	3,00	1,203
46- Dá prioridade à satisfação no trabalho?	1	5	3,91	4,00	1,156
47- É bom no planeamento do trabalho?	1	5	3,65	4,00	1,203
48 - É bom a resolver conflitos?	1	5	3,56	4,00	1,216

Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito à tabela 23 dimensão confiança horizontal onde se verifica uma média mais elevada é “os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral.” com $m= 2,91$. E a média mais baixa é “ oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento com $m= 3,35$ ”.

Tabela 23: Dimensão- confiança horizontal

Dimensão – Confiança horizontal					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
49- Os funcionários ocultam informação uns dos outros?	1	5	2,82	3,00	1,380
50- Os funcionários ocultam informação à chefia?	1	5	2,55	2,00	1,148
51- Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?	1	5	2,91	3,00	1,228

Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito à tabela 24 - dimensão confiança vertical onde se verifica uma média mais elevada é “confia na informação que lhe é transmitida pela chefia” com $m= 4,03$. E a média mais baixa é “ a chefia oculta informação aos seus funcionários” com $m= 2,85$.

Tabela 24: Dimensão- confiança vertical

Dimensão – Confiança vertical					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
52- A chefia confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	2	5	3,79	4,00	0,880
53-Confia na informação que lhe é transmitida pela chefia?	2	5	4,03	4,00	0,969
54- A chefia oculta informação aos seus funcionários?	1	5	2,85	3,00	1,

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 25- dimensão justiça e respeito onde se verifica uma média mais elevada é “as sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela chefia” com $m= 3,36$. E a média mais baixa é “o trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários” com $m= 2,88$.

Tabela 25: dimensão- justiça e respeito

Dimensão – Justiça e respeito					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
55- Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	1	5	3,24	3,00	0,923
56- Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?	1	5	3,06	3,00	1,229
57- As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela chefia?	2	5	3,36	3,00	0,926
58- O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários ?	1	5	2,88	3,00	1,122

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 26 dimensão responsabilidade social onde se verifica uma média mais elevada é “os homens e as mulheres são tratados da mesma forma” com $m= 4,24$. E a média mais baixa é “ existe lugar para funcionários de terceira idade” com $m= 3,21$.

Tabela 26: Dimensão – responsabilidade social

Dimensão – Responsabilidade social					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
59-Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?	2	5	4,24	4,50	0,923
60- Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões ?	1	5	3,39	4,00	1,638
61-Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?	1	5	3,75	4,00	1,459
62- Existe lugar para funcionários da terceira idade?	1	5	3,21	4,00	1,666

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 27 dimensão significado do trabalho onde se evidencia uma média mais elevada é “sente que o seu trabalho é importante” com $m= 4,35$. E a média mais baixa é “sente -se motivado e envolvido com o seu trabalho” com $m= 3,68$.

Tabela 27: Dimensão – significado do trabalho

Dimensão – Significado do trabalho					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
63-O seu trabalho tem significado?	1	5	4,18	5,00	1,141
64- Sente que o seu trabalho é importante?	2	5	4,35	5,00	0,884
65- Sente -se motivado e envolvido com o seu trabalho?	1	5	3,68	4,00	0,945

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 28 - dimensão compromisso face ao local de trabalho onde se verifica uma média mais elevada é “o seu local de trabalho é de grande importância para si” com $m= 4,15$. E a média mais baixa é “Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho” com $m= 3,26$

Tabela 28: Dimensão – compromisso face ao local de trabalho

Dimensão – Compromisso face ao local de trabalho					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
66- Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	1	5	3,26	3,00	1,238
67- Sente os problemas do seu local de trabalho?	1	5	3,65	4,00	1,098
68- O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?	2	5	4,15	4,00	0,958

Fonte: Elaboração própria

No que concerne à tabela 29- dimensão satisfação no trabalho onde se verifica duas médias mais elevadas são “as condições físicas do seu local de trabalho e a forma como as suas capacidades são utilizadas” com $m=3,56$. E a média mais baixa é “O seu trabalho de uma forma gradual” com $m=3,50$.

Tabela 29: Dimensão – satisfação no trabalho

Dimensão – Satisfação no trabalho					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
69- As suas perspectivas de trabalho?	1	5	3,53	4,00	1,080
70- As condições físicas do seu local de trabalho?	1	5	3,56	4,00	0,927
71- A forma como as suas capacidades são utilizadas?	1	5	3,56	4,00	1,050
72- O seu trabalho de uma forma gradual?	1	5	3,50	3,00	1,121

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 30- dimensão insegurança laboral onde se verifica uma média mais elevada é “ser transferido para outro local de trabalho contra sua vontade” com $m=2,42$. E a média mais baixa é “que uma nova tecnologia o torne dispensável” com $m=3,26$.

Tabela 30 : Dimensão – insegurança laboral

Dimensão – Insegurança laboral					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
73- Ficar desempregado?	1	5	2,15	1,00	1,520
74- Que uma nova tecnologia o torne dispensável?	1	5	1,85	1,00	1,282
75- Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?	1	5	2,03	2,00	1,314
76-Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?	1	5	2,42	2,00	1,501

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à dimensão saúde, a maioria dos trabalhadores refere que a sua saúde é boa, como podemos ver na tabela 31.

Tabela 31: Dimensão -saúde

Dimensão – saúde					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
77- Em geral,sente que a sua saúde é	1	4	2,68	3,00	1,093

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 32- dimensão conflito trabalho/ família onde se verifica uma média mais elevada é “sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente “com $m= 2,41$. E a média mais baixa é “sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente” com $m= 1,26$.

Tabela 32: Dimensão- conflito trabalho/ família

Dimensão – conflito trabalho/família					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
78- Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	1	5	2,41	2,00	1,258
79- Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	1	4	2,12	2,00	0,946
80-A sua família e os seus amigos dizem -lhe que trabalha demais?	1	5	2,26	2,00	1,355
81- Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?	1	4	1,32	1,00	0,727
82- Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?	1	4	1,26	1,00	0,666

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 33 dimensão problemas em dormir onde se verifica uma média mais elevada é “acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente” com $m= 1,94$. E a média mais baixa é “dificuldade a adormecer” com $m= 1,76$. Os trabalhadores não têm problemas em dormir.

Tabela 33: Dimensão – problemas em dormir

Dimensão – Problemas em dormir					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
83- Dificuldade a adormecer?	1	5	1,76	1,00	1,130
84- Dormiu mal e de forma sobressaltada?	1	4	1,91	2,00	1,083
85-Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente?	1	4	1,91	1,50	1,111
86- Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	1	5	1,94	1,00	1,324

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 34- dimensão extenuação onde se verifica uma média mais elevada é “cansado” com $m=2,41$. E a média mais baixa é “esgotado” com $m=1,82$.

Tabela 34: Dimensão -extenuação

Dimensão – Extenuação					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
87- Cansado?	1	5	2,41	2,00	1,019
88- Esgotado?	1	4	1,82	2,00	0,882
89-Fisicamente exausto?	1	5	2,15	2,00	1,077
90-Emocionalmente exausto?	1	4	2,03	2,00	0,937

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 35- dimensão stress onde se verifica uma média mais elevada é “ansioso” com $m=2,21$. E a média mais baixa é “dificuldade para relaxar” com $m=1,85$.

Tabela 35: Dimensão- stress

Dimensão – Stress					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
91- Dificuldade em relaxar?	1	4	1,85	2,00	0,925
92- Irritado?	1	5	2,18	2,00	0,870
93- Tenso?	1	4	2,03	2,00	1,314
94- Ansioso?	1	4	2,21	2,00	1,199

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 36- dimensão sintomas depressivos onde se verifica uma média mais elevada é “triste” com $m= 1,65$. E a média mais baixa é “peso na consciência ou sentimento de culpa” com $m= 1,21$.

Tabela 36: dimensão – sintomas depressivos

Dimensão – Sintomas depressivos					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
95- Triste?	1	4	1,65	1,00	0,970
96- Falta de autoconfiança?	1	4	1,59	1,00	0,892
97- Peso na consciência ou sentimento de culpa?	1	4	1,21	1,00	0,592
98- Falta de interesse por coisas quotidianas?	1	4	1,59	1,00	0,857

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 37 dimensão stress somático onde se verifica uma média mais elevada é “tensão em vários músculos “com m=1,97. E a média mais baixa é “dores de bariiga” com m= 1,32.

Tabela 37: dimensão stress somático

Dimensão – stress somático					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
99- Dores de barriga ?	1	4	1,32	1,00	0,684
100- Aperto ou dor no peito?	1	5	1,53	1,00	0,929
101- Dores de cabeça?	1	4	1,88	1,50	1,038
102- Palpitações?	1	4	1,50	1,00	0,992
103- Tensão em vários músculos?	1	4	1,97	2,00	0,969

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 38 dimensão stress cognitivo onde se evidencia uma média mais elevada é “dificuldade em lembrar-se de algo” com $m = 2,09$. E a média mais baixa é “dificuldade em tomar decisões” com $m = 1,52$.

Tabela 38: dimensão – stress cognitivo

Dimensão – stress cognitivo					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
104- Dificuldade em concentrar-se?	1	3	1,71	2,00	0,760
105- Dificuldade em tomar decisões?	1	3	1,52	1,00	0,755
106- Dificuldade em lembrar-se de algo?	1	4	2,09	2,00	1,083
107- Dificuldade em pensar claramente?	1	3	1,56	1,00	0,746

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 39 dimensão autoeficácia onde se evidencia uma média mais elevada é “sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente” com $m=3,82$. E a média mais baixa é “sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados” com $m=3,53$.

Tabela 39: dimensão -autoeficácia

Dimensão – Autoeficácia					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
108- Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente ?	1	5	3,82	4,00	0,999
109- Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir os meus objetivos?	1	5	3,76	4,00	1,017
110- É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos?	1	5	3,65	4,00	1,152
111- Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados?	1	5	3,53	4,00	1,080
112- Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo.	1	5	3,73	4,00	0,977
113- Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas.	1	5	3,74	4,00	1,163

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à tabela 39 dimensão comportamentos ofensivos onde se evidencia uma média mais elevada é “tem sido alvo de rumores e calúnias” com $m= 1,50$. E a média mais baixa é “tem sido exposto a violência física” com $m= 1,15$.

Tabela 40: Dimensão – comportamentos ofensivos

Dimensão – Comportamentos ofensivos					
	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio padrão
114 -Tem -se envolvido em conflitos ou discussões?	1	3	1,38	1,00	0,652
115- Tem sido alvo de rumores e calúnias?	1	4	1,50	1,00	0,992
116- Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	1	4	1,47	1,00	0,788
117-Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	1	2	1,06	1,00	0,239
118- Tem sido exposto a ameaça de violência?	1	3	1,24	1,00	0,554
119- Tem sido exposto a violência física?	1	3	1,15	1,00	0,436

Fonte: Elaboração própria

5.7. Correlação de variáveis

Relativamente à relação entre a categoria profissional e exigências quantitativas correlacionaram-se as variáveis copsqq_1, copsqq_2 e copsqq_3 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que existe uma fraca correlação, conforme tabela 41.

Tabela 41: Categoria profissional com exigências quantitativas

		Correlações			CAT_PROFIS
		COPSQQ_1	COPSQQ_2	COPSQQ_3	SIONAL
COPSQQ_1	Correlação de Pearson	1	,392*	,236	,281
	Sig. (2 extremidades)		,022	,180	,107
	N	34	34	34	34
COPSQQ_2	Correlação de Pearson	,392*	1	,321	,193
	Sig. (2 extremidades)	,022		,064	,274
	N	34	34	34	34
COPSQQ_3	Correlação de Pearson	,236	,321	1	,082
	Sig. (2 extremidades)	,180	,064		,643
	N	34	34	34	34
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	,281	,193	,082	1
	Sig. (2 extremidades)	,107	,274	,643	
	N	34	34	34	34

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e exigências cognitivas correlacionaram-se as variáveis copsqq_5, copsqq_6 e copsqq_7 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que existe forte correlação entre copsqq_5 e a categoria profissional e a correlação entre copsqq_6 e copsqq_7 e a categoria profissional é fraca, conforme a tabela 42.

Tabela 42: Categoria profissional com exigências cognitivas

		Correlações			CAT_PROFIS SIONAL
		COPSQQ_5	COPSQQ_6	COPSQQ_7	
COPSQQ_5	Correlação de Pearson	1	,444**	,277	,091
	Sig. (2 extremidades)		,009	,113	,610
	N	34	34	34	34
COPSQQ_6	Correlação de Pearson	,444**	1	,644**	,357*
	Sig. (2 extremidades)	,009		<,001	,038
	N	34	34	34	34
COPSQQ_7	Correlação de Pearson	,277	,644**	1	,294
	Sig. (2 extremidades)	,113	<,001		,091
	N	34	34	34	34
CAT_PROFIS SIONAL	Correlação de Pearson	,091	,357*	,294	1
	Sig. (2 extremidades)	,610	,038	,091	
	N	34	34	34	34

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

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e exigências emocionais correlacionaram-se as variáveis copsqq_8, copsqq_9 e copsqq_10 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que existe fraca correlação, conforme a tabela 43.

Tabela 43: Categoria profissional com exigências emocionais

		Correlações			
		CAT_PROFISSIONAL	COPSQQ_8	COPSQQ_9	COPSQQ_10
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	,216	,258	,326
	Sig. (2 extremidades)		,220	,140	,060
	N	34	34	34	34
COPSQQ_8	Correlação de Pearson	,216	1	,546**	,431*
	Sig. (2 extremidades)	,220		<,001	,011
	N	34	34	34	34
COPSQQ_9	Correlação de Pearson	,258	,546**	1	,640**
	Sig. (2 extremidades)	,140	<,001		<,001
	N	34	34	34	34
COPSQQ_10	Correlação de Pearson	,326	,431*	,640**	1
	Sig. (2 extremidades)	,060	,011	<,001	
	N	34	34	34	34

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

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

Fonte: spss

No que concerne à relação entre a categoria profissional e exigências cognitivas correlacionaram-se as variáveis copsqq_11, copsqq_12 , copsqq_13 e copsqq_14 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que não existe correlação, conforme tabela 44.

Tabela 44 :categoria profissional com exigências para esconder emoções

		Correlações				
		CAT_PROFISSIONAL	COPSQQ_1 1	COPSQQ_1 2	COPSQQ_1 3	COPSQQ_1 4
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	-,317	-,174	-,224	-,294
	Sig. (2 extremidades)		,067	,325	,202	,092
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_11	Correlação de Pearson	-,317	1	,596**	,249	,243
	Sig. (2 extremidades)	,067		<,001	,156	,167
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_12	Correlação de Pearson	-,174	,596**	1	,067	,359*
	Sig. (2 extremidades)	,325	<,001		,708	,037
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_13	Correlação de Pearson	-,224	,249	,067	1	,753**
	Sig. (2 extremidades)	,202	,156	,708		<,001
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_14	Correlação de Pearson	-,294	,243	,359*	,753**	1
	Sig. (2 extremidades)	,092	,167	,037	<,001	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Fonte: spss

Relativamente à relação entre a categoria profissional e recompensas correlacionaram-se as variáveis copsqq_28, copsqq_29, copsqq_30 e copsqq_31 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que existe forte correlação entre copsqq_28 e a categoria profissional é forte e a correlação entre copsqq_29 e copsqq_30 e a categoria profissional é fraca, conforme a tabela 45.

Tabela 45: Categoria profissional com recompensas

		Correlações				
		CAT_PROFI SSIONAL	COPSQQ_ 28	COPSQQ_ 29	COPSQQ_ 30	COPSQQ_ 31
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	,521**	,271	,220	,271
	Sig. (2 extremidades)		,002	,127	,218	,128
	N	34	33	33	33	33
COPSQQ_28	Correlação de Pearson	,521**	1	,457**	,488**	,718**
	Sig. (2 extremidades)	,002		,007	,004	<,001
	N	33	33	33	33	33
COPSQQ_29	Correlação de Pearson	,271	,457**	1	,494**	,389*
	Sig. (2 extremidades)	,127	,007		,004	,025
	N	33	33	33	33	33
COPSQQ_30	Correlação de Pearson	,220	,488**	,494**	1	,661**
	Sig. (2 extremidades)	,218	,004	,004		<,001
	N	33	33	33	33	33
COPSQQ_31	Correlação de Pearson	,271	,718**	,389*	,661**	1
	Sig. (2 extremidades)	,128	<,001	,025	<,001	
	N	33	33	33	33	33

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

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

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e conflitos laborais correlacionaram-se as variáveis copsqq_32, copsqq_33, copsqq_34 e copsqq_35 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que existe fraca correlação entre copsqq _ 32 e a categoria profissional. A correlação entre copsqq_33, copsqq_34 e copsqq_35 e a categoria profissional é negativa, conforme a tabela 46.

Tabela 46: categoria profissional com conflitos laborais

		Correlações				
		CAT_PROFI SSIONAL	COPSQQ_3 2	COPSQQ_3 3	COPSQQ_3 4	COPSQQ_3 5
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	,143	-,088	-,139	-,175
	Sig. (2 extremidades)		,419	,619	,434	,323
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_32	Correlação de Pearson	,143	1	,261	,572**	,512**
	Sig. (2 extremidades)	,419		,136	<,001	,002
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_33	Correlação de Pearson	-,088	,261	1	,574**	,593**
	Sig. (2 extremidades)	,619	,136		<,001	<,001
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_34	Correlação de Pearson	-,139	,572**	,574**	1	,887**
	Sig. (2 extremidades)	,434	<,001	<,001		<,001
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_35	Correlação de Pearson	-,175	,512**	,593**	,887**	1
	Sig. (2 extremidades)	,323	,002	<,001	<,001	
	N	34	34	34	34	34

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e apoio social de colegas correlacionaram-se as variáveis copsqq_36, copsqq_37 e copsqq_38 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que a correlação é fraca, conforme a tabela 47.

Tabela 47: categoria profissional com apoio social de colegas

		Correlações			
		CAT_PROFISSI ONAL	COPSQQ_36	COPSQQ_37	COPSQQ_38
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	,333	,319	,409*
	Sig. (2 extremidades)		,054	,066	,016
	N	34	34	34	34
COPSQQ_36	Correlação de Pearson	,333	1	,509**	,533**
	Sig. (2 extremidades)	,054		,002	,001
	N	34	34	34	34
COPSQQ_37	Correlação de Pearson	,319	,509**	1	,793**
	Sig. (2 extremidades)	,066	,002		<,001
	N	34	34	34	34
COPSQQ_38	Correlação de Pearson	,409*	,533**	,793**	1
	Sig. (2 extremidades)	,016	,001	<,001	
	N	34	34	34	34

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

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e apoio social de superiores correlacionaram-se as variáveis copsqq_39, copsqq_40 e copsqq_41 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que a correlação é fraca, conforme a tabela 48.

Tabela 48 :categoria profissional com o apoio social de superiores

		Correlações			
		CAT_PROFISSIONAL	COPSQQ_39	COPSQQ_40	COPSQQ_41
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	,261	,244	,188
	Sig. (2 extremidades)		,136	,164	,286
	N	34	34	34	34
COPSQQ_39	Correlação de Pearson	,261	1	,693**	,746**
	Sig. (2 extremidades)	,136		<,001	<,001
	N	34	34	34	34
COPSQQ_40	Correlação de Pearson	,244	,693**	1	,549**
	Sig. (2 extremidades)	,164	<,001		<,001
	N	34	34	34	34
COPSQQ_41	Correlação de Pearson	,188	,746**	,549**	1
	Sig. (2 extremidades)	,286	<,001	<,001	
	N	34	34	34	34

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

Fonte: spss

No que concerne à relação entre a categoria profissional e comunidade social no trabalho correlacionaram-se as variáveis copsqq_42, copsqq_43 e copsqq_44 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que a correlação é fraca, conforme a tabela 49.

Tabela 49: Categoria profissional com comunidade social no trabalho

		Correlações			
		CAT_PROFISSIONAL	COPSQQ_42	COPSQQ_43	COPSQQ_44
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	,168	,367*	,351*
	Sig. (2 extremidades)		,342	,033	,045
	N	34	34	34	33
COPSQQ_42	Correlação de Pearson	,168	1	,633**	,638**
	Sig. (2 extremidades)	,342		<,001	<,001
	N	34	34	34	33
COPSQQ_43	Correlação de Pearson	,367*	,633**	1	,785**
	Sig. (2 extremidades)	,033	<,001		<,001
	N	34	34	34	33
COPSQQ_44	Correlação de Pearson	,351*	,638**	,785**	1
	Sig. (2 extremidades)	,045	<,001	<,001	
	N	33	33	33	33

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

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e significado do trabalho correlacionaram-se as variáveis copsqq_63, copsqq_64 e copsqq_65 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que a correlação é fraca, conforme a tabela 50.

Tabela 50 : categoria profissional com significado do trabalho

		Correlações			
		CAT_PROFIS SIONAL	COPSQQ_6 3	COPSQQ_6 4	COPSQQ_6 5
CAT_PROFIS SIONAL	Correlação de Pearson	1	,102	,154	,501**
	Sig. (2 extremidades)		,567	,383	,003
	N	34	34	34	34
COPSQQ_63	Correlação de Pearson	,102	1	,748**	,476**
	Sig. (2 extremidades)	,567		<,001	,004
	N	34	34	34	34
COPSQQ_64	Correlação de Pearson	,154	,748**	1	,504**
	Sig. (2 extremidades)	,383	<,001		,002
	N	34	34	34	34
COPSQQ_65	Correlação de Pearson	,501**	,476**	,504**	1
	Sig. (2 extremidades)	,003	,004	,002	
	N	34	34	34	34

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e compromisso face ao local de trabalho correlacionaram-se as variáveis copsqq_66, copsqq_67 e copsqq_68 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que a correlação é fraca, conforme a tabela 51.

Tabela 51: categoria profissional com compromisso face ao local de trabalho

		Correlações			
		CAT_PROFISSIONAL	COPSQQ_66	COPSQQ_67	COPSQQ_68
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	,352*	,151	,247
	Sig. (2 extremidades)		,041	,395	,158
	N	34	34	34	34
COPSQQ_66	Correlação de Pearson	,352*	1	,450**	,503**
	Sig. (2 extremidades)	,041		,008	,002
	N	34	34	34	34
COPSQQ_67	Correlação de Pearson	,151	,450**	1	,224
	Sig. (2 extremidades)	,395	,008		,203
	N	34	34	34	34
COPSQQ_68	Correlação de Pearson	,247	,503**	,224	1
	Sig. (2 extremidades)	,158	,002	,203	
	N	34	34	34	34

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

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e satisfação no trabalho correlacionaram-se as variáveis copsqq_69, copsqq_70, copsqq_71 e copsqq_72 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que existe correlação fraca, conforme a tabela 52.

Tabela 52: categoria profissional com a satisfação no trabalho

		Correlações				
		CAT_PROFI SSIONAL	COPSQQ_ 69	COPSQQ_ 70	COPSQQ_ 71	COPSQQ_ 72
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	,396*	,416*	,261	,306
	Sig. (2 extremidades)		,021	,014	,136	,083
	N	34	34	34	34	33
COPSQQ_69	Correlação de Pearson	,396*	1	,422*	,827**	,643**
	Sig. (2 extremidades)	,021		,013	<,001	<,001
	N	34	34	34	34	33
COPSQQ_70	Correlação de Pearson	,416*	,422*	1	,385*	,570**
	Sig. (2 extremidades)	,014	,013		,024	<,001
	N	34	34	34	34	33
COPSQQ_71	Correlação de Pearson	,261	,827**	,385*	1	,634**
	Sig. (2 extremidades)	,136	<,001	,024		<,001
	N	34	34	34	34	33
COPSQQ_72	Correlação de Pearson	,306	,643**	,570**	,634**	1
	Sig. (2 extremidades)	,083	<,001	<,001	<,001	
	N	33	33	33	33	33

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e conflitos trabalho/ família correlacionaram-se as variáveis copsqq_78, copsqq_79 e copsqq_80, copsqq_81 e copsqq_82 e o resultado do teste de Pearson mostrou que a correlação é fraca, conforme a tabela 53.

Tabela 53: categoria profissional com conflitos trabalho/ família

		Correlações					
		CAT_PRO FISSIONA L	COPSQQ _78	COPSQQ _79	COPSQQ _80	COPSQQ _81	COPSQQ _82
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	,232	,311	,204	,004	,058
	Sig. (2 extremidades)		,187	,073	,246	,980	,743
	N	34	34	34	34	34	34
COPSQQ_78	Correlação de Pearson	,232	1	,824**	,752**	,082	,228
	Sig. (2 extremidades)	,187		<,001	<,001	,645	,195
	N	34	34	34	34	34	34
COPSQQ_79	Correlação de Pearson	,311	,824**	1	,660**	,251	,382*
	Sig. (2 extremidades)	,073	<,001		<,001	,151	,026
	N	34	34	34	34	34	34
COPSQQ_80	Correlação de Pearson	,204	,752**	,660**	1	,218	,390*
	Sig. (2 extremidades)	,246	<,001	<,001		,216	,022
	N	34	34	34	34	34	34
COPSQQ_81	Correlação de Pearson	,004	,082	,251	,218	1	,757**
	Sig. (2 extremidades)	,980	,645	,151	,216		<,001
	N	34	34	34	34	34	34
COPSQQ_82	Correlação de Pearson	,058	,228	,382*	,390*	,757**	1
	Sig. (2 extremidades)	,743	,195	,026	,022	<,001	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e problema em dormir correlacionaram-se as variáveis copsqq_83, copsqq_84, copsqq_85 e copsqq_86 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que a correlação é negativa, conforme a tabela 54.

Tabela 54: Categoria profissional com problemas em dormir

		Correlações				
		CAT_PROFI SSIONAL	COPSQQ_ 83	COPSQQ_ 84	COPSQQ_ 85	COPSQQ_ 86
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	-,141	-,075	-,217	-,237
	Sig. (2 extremidades)		,425	,671	,218	,177
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_83	Correlação de Pearson	-,141	1	,701**	,780**	,558**
	Sig. (2 extremidades)	,425		<,001	<,001	<,001
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_84	Correlação de Pearson	-,075	,701**	1	,799**	,799**
	Sig. (2 extremidades)	,671	<,001		<,001	<,001
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_85	Correlação de Pearson	-,217	,780**	,799**	1	,841**
	Sig. (2 extremidades)	,218	<,001	<,001		<,001
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_86	Correlação de Pearson	-,237	,558**	,799**	,841**	1
	Sig. (2 extremidades)	,177	<,001	<,001	<,001	
	N	34	34	34	34	34

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

Fonte: spss

No que se refere à relação entre a categoria profissional e extenuação correlacionaram-se as variáveis copsqq_87, copsqq_88, copsqq_89 e copsqq_90 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que a correlação é negativa, conforme a tabela 55.

Tabela:55 categoria profissional com extenuação

		Correlações				
		CAT_PROFISSIONAL	COPSQQ_87	COPSQQ_88	COPSQQ_89	COPSQQ_90
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	-,041	-,047	-,031	-,095
	Sig. (2 extremidades)		,817	,795	,863	,592
	N	34	34	33	34	34
COPSQQ_87	Correlação de Pearson	-,041	1	,728**	,717**	,558**
	Sig. (2 extremidades)	,817		<,001	<,001	<,001
	N	34	34	33	34	34
COPSQQ_88	Correlação de Pearson	-,047	,728**	1	,453**	,644**
	Sig. (2 extremidades)	,795	<,001		,008	<,001
	N	33	33	33	33	33
COPSQQ_89	Correlação de Pearson	-,031	,717**	,453**	1	,506**
	Sig. (2 extremidades)	,863	<,001	,008		,002
	N	34	34	33	34	34
COPSQQ_90	Correlação de Pearson	-,095	,558**	,644**	,506**	1
	Sig. (2 extremidades)	,592	<,001	<,001	,002	
	N	34	34	33	34	34

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e stress correlacionaram-se as variáveis copsqq_91, copsqq_92, copsqq_93 e copsqq_94 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que a correlação é negativa, conforme a tabela 56.

Tabela 56: categoria profissional com stress

		Correlações				
		CAT_PROFIS SIONAL	COPSQQ_91	COPSQQ_92	COPSQQ_93	COPS QQ_94
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	-,359*	-,119	-,194	-,121
	Sig. (2 extremidades)		,037	,503	,272	,496
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_91	Correlação de Pearson	-,359*	1	,378*	,683**	,449**
	Sig. (2 extremidades)	,037		,027	<,001	,008
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_92	Correlação de Pearson	-,119	,378*	1	,468**	,370*
	Sig. (2 extremidades)	,503	,027		,005	,031
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_93	Correlação de Pearson	-,194	,683**	,468**	1	,693**
	Sig. (2 extremidades)	,272	<,001	,005		<,001
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_94	Correlação de Pearson	-,121	,449**	,370*	,693**	1
	Sig. (2 extremidades)	,496	,008	,031	<,001	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e sintomas depressivos correlacionaram-se as variáveis copsqq_95, copsqq_96, copsqq_97 e copsqq_98 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que existe fraca correlação entre copsqq_97. A correlação entre as variáveis copsqq_95, copsqq_96, copsqq_97 e copsqq_98 e a categoria profissional é negativa, conforme a tabela 57.

Tabela 57: categoria profissional com sintomas depressivos

		Correlações				
		CAT_PROFIS SIONAL	COPSQQ_9 5	COPSQQ_9 6	COPSQQ_9 7	COPSQQ_9 8
CAT_PROFIS SIONAL	Correlação de Pearson	1	-,305	-,291	,045	-,248
	Sig. (2 extremidades)		,080	,094	,800	,158
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_95	Correlação de Pearson	-,305	1	,558**	,473**	,465**
	Sig. (2 extremidades)	,080		<,001	,005	,006
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_96	Correlação de Pearson	-,291	,558**	1	,453**	,247
	Sig. (2 extremidades)	,094	<,001		,007	,159
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_97	Correlação de Pearson	,045	,473**	,453**	1	,471**
	Sig. (2 extremidades)	,800	,005	,007		,005
	N	34	34	34	34	34
COPSQQ_98	Correlação de Pearson	-,248	,465**	,247	,471**	1
	Sig. (2 extremidades)	,158	,006	,159	,005	
	N	34	34	34	34	34

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e exigências cognitivas correlacionaram-se as variáveis copsqq_99, copsqq_100, copsqq_101, copsqq_102 e copsqq_103 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que a correlação é fraca, conforme a tabela 58.

Tabela 58 : categoria profissional com stress somático

		Correlações					
		CAT_PROF SSIONAL	COPSQQ_ 99	COPSQQ_ 100	COPSQQ_ 101	COPSQQ_ 102	COPSQQ_ 103
CAT_PROFISSI ONAL	Correlação de Pearson	1	,074	,357*	-,161	,168	-,088
	Sig. (2 extremidades)		,676	,038	,362	,342	,620
	N	34	34	34	34	34	34
COPSQQ_99	Correlação de Pearson	,074	1	,724**	,311	,558**	,518**
	Sig. (2 extremidades)	,676		<,001	,073	<,001	,002
	N	34	34	34	34	34	34
COPSQQ_100	Correlação de Pearson	,357*	,724**	1	,318	,625**	,422*
	Sig. (2 extremidades)	,038	<,001		,067	<,001	,013
	N	34	34	34	34	34	34
COPSQQ_101	Correlação de Pearson	-,161	,311	,318	1	,265	,569**
	Sig. (2 extremidades)	,362	,073	,067		,130	<,001
	N	34	34	34	34	34	34
COPSQQ_102	Correlação de Pearson	,168	,558**	,625**	,265	1	,583**
	Sig. (2 extremidades)	,342	<,001	<,001	,130		<,001
	N	34	34	34	34	34	34
COPSQQ_103	Correlação de Pearson	-,088	,518**	,422*	,569**	,583**	1
	Sig. (2 extremidades)	,620	,002	,013	<,001	<,001	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

Fonte: spss

No que diz respeito à relação entre a categoria profissional e exigências cognitivas correlacionaram-se as variáveis copsqq_104, copsqq_105, copsqq_106 e copsqq_107 e o resultado do teste de Pearson demonstrou que a correlação é fraca, conforme a tabela 59.

Tabela 59: categoria profissional com stress cognitivo

		Correlações				
		CAT_PROF ISSIONAL	COPSQQ_ 104	COPSQQ_ 105	COPSQQ_ 106	COPSQQ_ 107
CAT_PROFISSIONAL	Correlação de Pearson	1	-,101	-,039	,237	,006
	Sig. (2 extremidades)		,570	,831	,178	,975
	N	34	34	33	34	34
COPSQQ_104	Correlação de Pearson	-,101	1	,524**	,585**	,673**
	Sig. (2 extremidades)	,570		,002	<,001	<,001
	N	34	34	33	34	34
COPSQQ_105	Correlação de Pearson	-,039	,524**	1	,342	,342
	Sig. (2 extremidades)	,831	,002		,052	,051
	N	33	33	33	33	33
COPSQQ_106	Correlação de Pearson	,237	,585**	,342	1	,462**
	Sig. (2 extremidades)	,178	<,001	,052		,006
	N	34	34	33	34	34
COPSQQ_107	Correlação de Pearson	,006	,673**	,342	,462**	1
	Sig. (2 extremidades)	,975	<,001	,051	,006	
	N	34	34	33	34	34

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

Fonte: spss

5.8. Síntese dos resultados

Foi desenvolvido um estudo quantitativo, foram traçados os objetivos. No que diz respeito às exigências quantitativas, os trabalhadores às vezes não têm tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho, fazendo horas extras. Relativamente ao ritmo de trabalho, às vezes os trabalhadores precisam trabalhar muito rapidamente. No que se concerne às exigências cognitivas, os trabalhadores referiram que o trabalho exige a atenção constante e frequentemente sentem-se emocionalmente envolvidos com o trabalho.

Os trabalhadores têm um elevado grau de influência no seu trabalho e o trabalho é variado. No que diz respeito às recompensas, os chefes respeitam o trabalho dos seus trabalhadores, criando um bom ambiente entre os colaboradores, por vezes existem conflitos laborais.

Em relação ao apoio social de colegas e de superiores, às vezes os seus colegas/superiores estão dispostos a ouvi-lo sobre os problemas de trabalho.

Relativamente à liderança, a chefia oferece aos colaboradores boas oportunidades de desenvolvimento e os chefes confiam no trabalho dos seus colaboradores.

No que concerne à responsabilidade social, existe igualdade entre homens e mulheres, existe valorização dos trabalhadores diferentes raças, religiões, com doenças ou deficiências e de terceira idade.

Os colaboradores valorizam o seu trabalho e gostam de falar com os seus colegas sobre os problemas do seu local de trabalho.

O trabalho afeta um pouco a vida familiar dos colaboradores. O stress afeta um pouco o trabalho dos colaboradores.

Posto isto, na divisão desportiva e juventude, riscos psicossociais são poucos, visto que existe uma boa relação entre os colegas e superiores, há conciliação entre a vida familiar e profissional.

6. REFLEXÃO CRÍTICA E SUGESTÕES DE MELHORIA

6.1. Balanço do estágio

O estágio realizado na Divisão De Juventude e Desporto na Câmara Municipal de Évora, permitiu aplicar conhecimentos teóricos aprendidos ao longo do mestrado. Foi uma experiência desafiante e enriquecedora, pois permitiu ao estagiário aplicar os conhecimentos teóricos na prática, conhecer a realidade da Divisão de Juventude e Desporto; identificar a estrutura, competências e as atividades desenvolvidas nessa divisão; analisar o plano dos trabalhos por turno, face aos períodos de férias e de descanso; analisar os fatores motivacionais dos trabalhadores; propor melhorias para o funcionamento da equipa e ambiente de trabalho.

O balanço geral foi bastante positivo, dado que foi uma experiência que permitiu um grande crescimento, quer a nível profissional, quer a nível pessoal, onde houve um contato com diferentes autarquias e infraestruturas desportivas, trabalhadores de várias categorias e envolvimento nalgumas atividades desportivas. O aluno tentou ser sempre bem-sucedido nas tarefas que lhe foram atribuídas, com o objetivo de ser melhor e adquirir novos conhecimentos e métodos de trabalho.

6.2. Sugestões e recomendações de melhoria

Da observação participante realizada ao longo do estágio e após análise dos dados recolhidos com o questionário parece-nos ser possível apresentar as seguintes sugestões de melhoria:

- É pertinente que haja uma maior capacidade de comunicação e entreajuda entre trabalhadores, assim pode contribuir para uma maior qualidade de serviço, satisfação e motivação.
- Um maior investimento na saúde mental dos trabalhadores, através de ações de sensibilização / panfletos sobre a saúde mental junto dos trabalhadores para que estes tenham conhecimento que podem procurar apoio para as diversas situações. Convidar especialistas em saúde mental para falar no local de trabalho

sobre os riscos psicossociais no trabalho. Seria uma mais valia para a instituição e para obter bons resultados para que haja um bom ambiente de trabalho e trabalhadores felizes.

- Os chefes devem estar abertos a novas maneiras de ver as coisas, ou seja, ser mais flexíveis, adaptáveis e sincronizados com os ambientes dos trabalhadores, sendo bom ouvinte e estar atentos a tudo o que se passa com os trabalhadores;
- Não impor padrões inatingíveis, motivar os colaboradores, conseguindo os melhores resultados dos mesmos; criar objetivos são estratégias de motivação para contribuir para a melhoria do desempenho, devem propor objetivos no início do ano e depois devem ser reavaliados quinzenalmente para verificar a evolução do trabalho;
- Cumprir horários é importante para um bom funcionamento da instituição, sendo assim é importante ouvir os trabalhadores no sentido de adaptar as suas vidas pessoais com a sua vida profissional e é importante que os trabalhadores recebam feedbacks e reconhecimento do seu trabalho através de reuniões, para uma boa gestão e um bom ambiente de trabalho.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

7.1 Conclusões

O acesso às atividades mencionadas anteriormente contribuiu para que tivesse um melhor enquadramento das componentes teóricas adquiridas. Foi crucial a realização do estágio curricular, dado que teve a oportunidade de ganhar experiência profissional. Ao longo do estágio, deu para compreender ao máximo como funciona uma organização e quais são os seus métodos de gestão e de trabalho e as ferramentas utilizadas para realizar um bom trabalho.

Na análise dos dados recolhidos através de questionários, ao longo do trabalho houve a oportunidade de acompanhar a evolução do estudo. Houve a oportunidade de contactar e aprender com as pessoas, não podendo deixar de referir a complexidade e importância de correta organização dos processos desenvolvidos. Através dos resultados dos questionários aplicados, foi possível verificar na divisão desportiva e juventude, existem poucos riscos psicossociais, uma vez que existe bom clima organizacional, boa relação entre os colegas e superiores, há conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, há igualdade entre os trabalhadores.

Ao longo do estágio, deu para analisar a complexidade que é a gestão de recursos humanos e as suas diferentes etapas. Foi possível verificar que existem diferentes processos de gestão.

Foi uma aprendizagem muito rica, visto que deu para adquirir conhecimento e participar na execução de ajustes para aperfeiçoamento dos processos futuros.

7.2. Limitações do Estágio e desafios futuros

Ao longo do estágio as limitações sentidas foram a falta de tempo e pouca informação. Relativamente à falta de tempo, foi preciso uma grande gestão de tempo para conseguir conciliar com a realização das tarefas que foram propostas ao longo do mesmo e, realizar as pesquisas bibliográficas e o relatório de estágio. Outra limitação tem a ver com existência insuficiente de informações sobre o balanço social e o site da Câmara Municipal de Évora.

Em termos de recolha de dados foram sentidos alguns entraves, dado que houve poucos participantes envolvidos no estudo e existência de dados omissos no estudo, isso dificultaram a análise realista sobre os riscos psicossociais dos trabalhadores.

Em relação ao futuro, será um desafio aplicar todas as ferramentas aprendidas ao longo do estágio.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bastos, P. (2005). *As Consequências do Trabalho por Turnos nos Enfermeiros do Hospital de Santa Marta*. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Bravo, R. S. (1992). *Técnicas de Investigación Social: Teoría y ejercicios*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Chiavenato, I. (2004). *O Capital Humano das Organizações*. São Paulo: Atlas
- Davis, K. (1981). *Human behavior at work: Human relations and organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.
- Ferreira, A. (2011). *Dimensões sociais e organizacionais do trabalho por turnos*. Dissertação de Mestrado. Braga: Universidade do Minho.
- Katzell, R. A. (1964). *Personal values, Job satisfaction, and Job behavior*. In Borow, H. (Eds.). *Man in a world of work*. Boston: Houghton Mifflin.
- Gomes, E.D., & Michel, M. (2007). A motivação de pessoas nas organizações e suas aplicações para obtenção de resultados. *Revista Científica Eletrônica de Administração*, 13, 1-6.
- Herzberg, F. I. (1968). "One more time: how do you motivate employees?" *Harvard Business Review*, Boston, 46, 53-62.
- Landy, F. J. (1978). An opponent process theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 63, 533-547.
- Leka, S., Griffiths, A. e Cox, T. (2003). *Organização do Trabalho e Estresse. Protegendo a Série de Saúde dos Trabalhadores*, No. 3. Geneva: World Health Organization.
- Légeron, P. (2008). *Le Stress Professionnel. L'information psychiatrique*, 84, 809-820.
- Lipp, M. N., & Tanganelli, M. S. (2002). Stress e qualidade de vida em magistrados da justiça do trabalho: diferenças entre homens e mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 5, 537-548
- Locke, E. A. (1969). *What is job satisfaction? Organizational Behaviour Human Performance*, 4, 309-336.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunette, M.D. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Skokie: Rand McNally
- Katzell, R. A., & Thompson, D.E. (1990) Work motivation: theory and practice. *American Psychologist*, 45, 144- 153.
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction. Theoretical perspectives and a longitudinal analyses*. New York: Libra Publishers
- Herzberg, F. (1964). The Motivation-Higiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27, 3-7.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1980). *Industrial psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- McGregor, D. M., (1986). *The Human Side of Enterprise*, em Yarwood, D. L., *Public Administration, Politics and People: Selected Readings for Managers, Employees and Citizens*, Nova York: Longman Publishing Group. Resgatado em: academia.edu
- McIntyre, T. M., McIntyre, S. E. & Silvério J. (2000). *Estudo Aprofundado da Satisfação Profissional, Stress e Recursos de Coping dos profissionais dos Serviços de Saúde na Região Norte*. Estudo realizado no âmbito do protocolo estabelecido entre a Administração Regional de Saúde do Norte e a Universidade do Minho
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Revisão Psicológica*, 50, 370-396.
- Maximaino, A. C. A. (2007). *Introdução a Administração*. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas.
- McClelland, D. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Melo, I. (2000). *Estudo de um instrumento de medida de perturbações do sono como indicador de risco de intolerância ao trabalho por turnos*. Braga: Universidade do Minho.
- Mota, G., & Dinis, M.A.P. (2005). Responsabilidade Social das Empresas: Novo Modelo de Gestão para o Desenvolvimento Sustentável. *Revista da Faculdade de Ciência e Tecnologia*.
- Neves, A. L. (2002). *Motivação para o Trabalho*. Lisboa: Editora RA.
- Organização Internacional do Trabalho. (2015). Relatório VI – Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha e Cabral- Cardoso. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Editora RH. 6ª Edição.
- Ramos, J., Peiró, M. J. & Ripoll, P. (1996). Condiciones de Trabajo y Clima Laboral. In Peiró, J. M & Prieto, F. (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Síntesis Psicología, España.
- Rodrigues, V. (1998). *Principais Impactos do Trabalho em Turnos: Estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima*. Acedido em 04/05/2014, em URL (http://www.unifenas.br/pesquisa/download/ArtigosRev2_98/pag199-207.pdf)
- Sadir, M. A., Bignotto, M. M. & Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, 20, 73-81
- Selye, H. (1976). Forty years of stress research: Principal remaining problems and misconceptions. *CMA Journal*, 115, 53-5
- Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs*, 67, 364
- Silva, A.T. (2012). *A importância da responsabilidade social para as organizações*. Fundação Educacional do Município de Assis.

- Silva, I. (2011). *As condições de trabalho no trabalho por turnos: conceitos, efeitos e intervenções*. Climepsi Editores.
- Siqueira, Mirlene, Maria, MATias; TAMAYO, Alvaro. Medidas do Comportamento Organizacional: ferramenta de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre; Artmed, 2008.
- Sayles, L. R. & STRAUSS, G. (1975). *Comportamento Humano nas Organizações*. 1ª Ed. Ed. Atlas, São Paulo.
- Santos, V.C. (2021). A importância da motivação no comportamento organizacional. Semana Académica. *Revista Científica*, 9, 1-22.
- Wagner III, J. A. & Hollenbeck, J. R. (2000) *Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva*, São Paulo. Editora Saraiva.
- Wagner, J. A. & Hollenbeck, J. R. (1992). Management of organizational behavior. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Watson, A., Hatton, N., Squires, D., & Soliman, I. (1991). School staffing and the quality of education: Teacher adjustment and satisfaction [Em linha]. *Teaching and Teacher Education*, 7, 63-77.

Webgrafia

- Évora, câmara municipal, balanço social 2019 (consultado 13 de dezembro de 2022).
- Évora, câmara municipal, opções de plano e orçamento municipal, (consultado em setembro de 2021).
- Évora, câmara municipal, plano de atividades 2021, (consultado em outubro de 2021).
- Disponível em [Home - Portal Institucional \(cm-evora.pt\)](http://Home - Portal Institucional (cm-evora.pt))

Apêndice 1: Questionário (COPSQQ II Versão Portuguesa)

Eu, Francisco Laranjeira, aluno do Mestrado em Gestão, área de especialização em Recursos Humanos, na Universidade de Évora, estou a desenvolver, no âmbito do meu Relatório de Estágio, um estudo sobre os fatores psicossociais no trabalho.

Gostaria de pedir a sua colaboração para responder a um questionário que pretende identificar os fatores psicossociais no trabalho. A sua participação é fundamental para atingir os objetivos propostos.

O questionário Copenhagem Psychosocial Questionnaire COPSQQ II Versão Portuguesa tem o intuito de avaliar os riscos psicossociais no trabalho, abordando as características inerentes às condições e organização do trabalho que afetam a saúde dos indivíduos (COPSOQ – Kristensen, T. et al., 2000).

Convido/a a responder ao questionário que será distribuído a seguir, o que não levará mais do que 15 a 20 minutos. Agradeço desde já a atenção, salientando a importância da sua colaboração para que se contribua com investigações académicas que possam ser a base para melhoria das condições de trabalho.

Por favor seja sincero nas repostas e sinta-se à vontade, uma vez que a resposta ao questionário é anónima e confidencial. As suas respostas serão tratadas em conjunto com as de outras pessoas, e não individualmente. A sua participação neste estudo é voluntária, sendo assegurada a confidencialidade das respostas e a exclusividade da sua utilização neste estudo, no respeito pelos princípios éticos e deontológicos que enquadram este tipo de estudo.

Declaro que li e compreendi as intenções deste estudo e que nele aceito participar, permitindo o uso dos dados que de forma voluntária forneço, uma vez que me foram garantidos confidencialidade e anonimato dos mesmos.

Sim Não

QUESTIONÁRIO (COPSQQ II Versão Portuguesa)

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

Exigências quantitativas	1	2	3	4	5
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?					

Ritmo do trabalho

4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
---	--	--	--	--	--

Exigências cognitivas

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?					

Exigências emocionais

8. O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?					
9. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
10. Sente -se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?					

Exigências para esconder emoções

11. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?					
12. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?					

13. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?					
14. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?					

Influência no trabalho

15. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
16. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
17. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
18. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					

Possibilidades de desenvolvimento

19. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
20. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
21. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					

Varição no trabalho

22. O seu trabalho é variado?					
-------------------------------	--	--	--	--	--

Previsibilidade

23. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
24. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					

Transparência do papel laborado desempenhado

25. O seu trabalho apresenta objetivos claros?					
26. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?					

27. Sabe exatamente o que é esperado de si?					
---	--	--	--	--	--

Recompensas

28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
29. Há boas perspectivas no seu emprego?					
30. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
31. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					

Conflitos laborais

32. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
33. No seu trabalho são-lhe colocadas exigências contraditórias?					
34. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
35. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					

Apoio social de colegas

36. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
37. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho?					
38. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					

Apoio social de superiores

39. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
40. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					

41. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
---	--	--	--	--	--

Comunidade social no trabalho

42. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
43. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
44. No seu local de trabalho sente -se parte de uma comunidade?					

Qualidade da liderança

Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que...	1	2	3	4	5
45. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
46. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
47. É bom no planeamento do trabalho?					
48. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

Confiança horizontal	1	2	3	4	5
49. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
50. Os funcionários ocultam informação à chefia?					
51. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					

Confiança vertical

52. A chefia confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
53. Confia na informação que lhe é transmitida pela chefia?					

54. A chefia oculta informação aos seus funcionários?					
---	--	--	--	--	--

Justiça e respeito

55. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
56. Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?					
57. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela chefia?					
58. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					

Responsabilidade social

59. Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?					
60. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?					
61. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?					
62. Existe lugar para funcionários da terceira idade?					

Significado do trabalho

63. O seu trabalho tem significado?					
64. Sente que o seu trabalho é importante?					
65. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					

Compromisso face ao local de trabalho

66. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
67. Sente os problemas do seu local de trabalho?					
68. O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?					

Satisfação no trabalho

Em relação ao seu trabalho em geral, quanto satisfeito está com....

	1	2	3	4	5
69. As suas perspetivas de trabalho?					
70. As condições físicas do seu local de trabalho?					
71. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
72. O seu trabalho de uma forma gradual?					

Insegurança laboral

Sente -se preocupado com....

	1	2	3	4	5
73. Ficar desempregado?					
74. Que uma nova tecnologia o torne dispensável?					
75. Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?					
76. Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?					

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

As próximas três questões referem -se ao modo como o seu trabalho afeta 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
78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

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

Conflito trabalho/família	1	2	3	4	5
81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?					
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?					

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

Problemas em dormir

83. Dificuldade a adormecer?					
84. Dormiu mal e de forma sobressaltada?					
85. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente?					
86. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					

Extenuação

87. Cansado?					
88. Esgotado?					
89. Fisicamente exausto?					

90. Emocionalmente exausto?					
-----------------------------	--	--	--	--	--

Stress

91. Dificuldade em relaxar?					
92. Irritado?					
93. Tenso?					
94. Ansioso?					

Sintomas depressivos

95. Triste?					
96. Falta de autoconfiança?					
97. Peso na consciência ou sentimento de culpa?					
98. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Stress somático

99. Dores de barriga?					
100. Aperto ou dor no peito?					
101. Dores de cabeça?					
102. Palpitações?					
103. Tensão em vários músculos?					

Stress cognitivo

104. Dificuldade em concentrar-se?					
105. Dificuldade em tomar decisões?					
106. Dificuldade em lembrar-se de algo?					
107. Dificuldade em pensar claramente?					

Autoeficácia

108. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
109. Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir o que pretendo.					
110. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.					
111. Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados.					
112. Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo.					
113. Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas.					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

Comportamentos ofensivos	1	2	3	4	5
114. Tem -se envolvido em conflitos ou discussões?					
115. Tem sido alvo de rumores ou calúnias?					
116. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
117. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
118. Tem sido exposto a ameaça de violência?					
119. Tem sido exposto a violência física?					

As questões seguintes referem -se à caracterização sociodemográfica e profissional:

Género:

Feminino

Masculino

Idade:

Menos de 20 anos

Entre 20 e 29 anos

Entre 30 e 39 anos

Entre 40 e 49 anos

Entre 50 e 59 anos

Entre 60 e 69 anos

Mais de 70 anos

Escolaridade:

Ensino Básico (1ºciclo)	
Ensino Básico (2ºciclo)	
Ensino Básico (3ºciclo)	
Ensino Secundário	
Ensino Profissional	
Ensino Pós-secundário (CET nível V)	
Licenciatura	
Mestrado	
Doutoramento	

Contrato de trabalho:

A termo certo	
A termo incerto	
A termo indeterminado	
A termo parcial	
Sem termo	
Estágio	

Tempo no exercício da atividade profissional:

Menos de 1 ano

Entre 1 a 5 anos

Entre 6 a 10 anos

Entre 11 a 15 anos

Entre 16 a 20 anos

Mais de 20 anos

Categoria profissional:

Assistente Operacional

Assistente Técnico

Coordenador técnico

Técnico superior

Professor AEC

Dirigente

Encarregado Operacional

Muito obrigado pela sua participação!

