



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Ciências Sociais e Humanas

Fatores, Riscos Psicossociais e Stress em Profissionais Expostos Ocupacionalmente ao VIH, SIDA e Hepatites Víricas

Laura Teixeira Martins

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia Clínica e da Saúde
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutor Samuel José Fonseca Monteiro

Covilhã, outubro de 2016

“Sempre te disse que os fracos agriem, mas os fortes são tolerantes. Os fracos excluem, mas os fortes são pacientes. Agora peço-te que não sejas tolerante com os teus fantasmas. Luta com todas as forças contra tudo o que te perturba a mente. Não há dois dominadores. Ou tu dominas as tuas preocupações ou elas te dominarão, ou domesticas os teus sentimentos de culpa ou eles te tornarão seus servos. Grita, tem acessos de raiva contra o humor triste, os pensamentos fixos, a alienação, a compulsão. Não há gigantes. Reparte as tuas batalhas com os teus amigos. E se não as venceres, procura um especialista. A existência é preciosa demais para se confinar a um cárcere!”

(Cury, 2009, p.121)

Agradecimentos

Com a finalização desta dissertação, não posso deixar de referir que este contou com importantes apoios e incentivos sem os quais não se teria tornado uma realidade e aos quais estarei eternamente grata.

Em primeiro lugar, agradeço a orientação e apoio do Professor Doutor Samuel Fonseca, que foi sem sombra de dúvida mais do que fundamental no decorrer desta etapa académica. Um professor exigente, determinado e compreensivo. Foi um privilégio ser sua orientanda.

Às minhas amigas, Aida Silva, Cátia Teixeira, Cindy Lopes, Joana Duarte, Tânia Fernandes, entre outras que não irei mencionar o nome pois teria de encher uma página, mas que sabem quem são, amigas que estiveram ao meu lado durante esta fase, pelo companheirismo, pelas horas dispensadas a falar ao telefone das nossas experiências, dúvidas infundáveis, mas sobre tudo pela força e apoio em momentos mais difíceis. Amigos são a família que a vida nos permite escolher, obrigada por fazerem parte da minha!

Um agradecimento aos participantes do estudo pela sua disponibilidade pois, sem eles a presente investigação não teria sido possível.

Aos que tiveram de viver com a minha presença todos os dias, o meu irmão Bruno Martins e a sua mais que tudo Ana Alves, um agradecimento especial por saber que não é fácil a convivência com uma pessoa tão energética e faladora. A vocês que sempre estiveram presentes e nunca desistiram de me motivar, de me mostrarem o quanto gostam de mim com o vosso carinho bem especial, obrigada pelos momentos de apoio, de críticas construtivas e de discussões. Tudo por um bem maior. Um grande obrigado a ti “Katty” pelo apoio nesta fase final.

Não posso esquecer de mencionar a companhia fundamental em todas as horas de trabalho e de desespero, dos meus queridos e fofinhos companheiros “Bóris e Stitch”.

Por último, tendo consciência que sozinha nada disto teria sido possível, dirijo um agradecimento MUITO especial à minha família, aos meus irmãos e pais, por serem modelos de coragem, pelo seu apoio incondicional, incentivo, amizade e total ajuda na superação de obstáculos que ao longo desta caminhada foram surgindo. Aos meus pais, dedico todo o meu esforço e conquistas, pois sem eles esta caminhada não teria sido possível. Obrigada por serem o pilar da minha vida!

Resumo

A presente dissertação e projeto de investigação, em Psicologia Clínica e da Saúde, tem por objetivo principal analisar a existência de uma possível relação entre os riscos psicossociais e o *stress* ocupacional em profissionais envolvidos ocupacionalmente com o VIH, SIDA e Hepatites Víricas, tendo em conta a escassez de investigações em Portugal que relacionem estas variáveis na área em questão. Assim, esta investigação de natureza descritiva, correlacional e transversal contou com a participação de 55 sujeitos (11 homens e 44 mulheres) sendo estes profissionais de 19 instituições (IPSS ou ONG) dedicadas à problemática do VIH e SIDA e das Hepatites víricas. De modo a ser possível alcançar os objetivos delineados foram aplicados três instrumentos na fase de recolha de dados: um questionário sociodemográfico, a Escala de *Stress* Percebido (PSS) e o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*.

Os resultados obtidos na análise exploratória de associações, através da aplicação dos métodos de correlação de *Pearson*, revelaram, de uma forma geral, a presença de uma correlação negativa entre as variáveis em estudo, especificamente, entre o *stress* ocupacional e vários fatores dos riscos psicossociais (e.g., apoio social de superiores, influência no trabalho, satisfação laboral, previsibilidade, autoeficácia), e uma correlação positiva com sete fatores dos riscos psicossociais (e.g., conflito trabalho/família, comportamentos ofensivos, problemas em dormir, exigências quantitativas e exigências emocionais).

Ao nível do estudo de dinâmicas de influência, através de análises de regressão linear múltipla, os resultados evidenciaram a possível relação bidirecional entre as variáveis, destacando-se, sobretudo, a capacidade preditiva da influência do trabalho no *stress* ocupacional e vice-versa, com um sentido de influência negativo. Além destes resultados são ainda apresentados alguns elementos relativamente ao papel das variáveis sociodemográficas, tendo as várias hipóteses levantadas sido alvo de testes de diferenças: *T-Student* e *ANOVA One-Way*.

Palavras-chave

Stress Ocupacional; Riscos Psicossociais; VIH; Sida; Hepatite B E C; Profissionais De Saúde;

Abstract

This dissertation and research Project, in Clinical Health Psychology, has the main purpose to analyze the existence of a possible relationship between psychosocial risks and occupational stress in occupationally professionals involved with HIV, AIDS and viral hepatitis, as well as taking into account the lack of investigation in Portugal that relates these variables in the area in question. Thus, this descriptive, correlational and cross-cutting research counts with the participation of 55 subjects (11 men and 44 women). This professionals are from 19 different institutions (IPSS or NGO) and all dedicated to the issue of HIV, AIDS and viral hepatitis. In order to be possible to achieve the outlined objectives there were used three instruments in the collecting data phase: a sociodemographic questionnaire, the Perceived Stress Scale (PSS) and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).

The results obtained in the exploratory analysis of associations, by applying the Pearson correlation methods showed, in general, the presence of a negative correlation between the variables studied, specifically, between occupational stress and various factors of psychosocial risk (eg, social support of superiors, influence at work, job satisfaction, predictability, self-efficacy), and a positive correlation with seven factors of psychosocial rich (eg, conflict work/family, offensive behavior, trouble sleeping, quantitative demands and emotional demands).

Regarding the study of dynamics of influence and using the multiple linear regression analysis the results showed the possible two-way relationship between the variables, highlighting, above all, the predictive ability of labor influence on occupational stress and vice versa, with a sense of negative influence. Besides these results there were also introduce some elements of the role of the sociodemographic variables, which the various hypotheses raised were a target of a test of diferences: T-Student and ANOVA One-Way.

Keywords

Ocupacional *Stress*; Psychosocial Risks; HIV; AIDS; Viral Hepatitis B And C; Healt Professionals;

Índice

Lista de Figuras.....	xiii
Lista de Tabelas.....	xv
Lista de Acrónimos.....	xvii
Lista de Anexos.....	xix
Introdução.....	1
Fatores, Riscos Psicossociais e Stress em Profissionais Expostos Ocupacionalmente ao VIH, SIDA e Hepatites Víricas.....	3
1. REVISÃO DE LITERATURA.....	3
1.1. O Stress.....	3
1.1.1. Os modelos de stress.....	4
1.1.2. O Stress Ocupacional.....	6
1.2. Riscos psicossociais no Trabalho.....	8
1.2.1. Fatores psicossociais.....	10
1.3. As infeções sexualmente transmissíveis.....	13
1.3.1. O VIH, SIDA e as Hepatites Víricas.....	13
1.3.1.1. O Stress ocupacional no VIH, SIDA e Hepatites Víricas.....	15
1.3.1.2. Exposição Ocupacional.....	16
1.4. Introdução ao estudo empírico.....	18
2. METODOLOGIA.....	19
2.1. Objetivos e natureza do estudo.....	19
2.2. Participantes.....	20
2.2.1. Descrição da amostra.....	21
2.3. Instrumentos.....	22
2.3.1. Questionário sociodemográfico.....	22
2.3.2. Escala de Stress Percebido (PSS).....	22
2.3.3. Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).....	23
2.4. Procedimentos.....	24
3. RESULTADOS.....	25
3.1. Análise Descritiva.....	25
3.1.1. Análise do stress ocupacional (PSS).....	25
3.1.2. Análise dos fatores de riscos psicossociais (COSPOQ).....	27
3.2. Análise Inferencial.....	28
3.2.1. Teste de Normalidade.....	28

3.2.2.	Testes de diferença.....	29
3.2.2.1.	Stress Ocupacional em função do Género.....	29
3.2.2.2.	Stress Ocupacional em função do cargo de chefia.....	30
3.2.2.3.	Stress ocupacional em função do trabalho por turnos	31
3.2.2.4.	Stress ocupacional em função do local de residência	31
3.2.2.5.	Stress ocupacional em função das horas de trabalho	32
3.2.2.6.	Stress ocupacional em função da faixa etária.....	33
3.2.2.7.	Stress ocupacional em função do estado civil.....	33
3.2.2.8.	Stress ocupacional em função dos anos de profissão.....	34
3.2.2.9.	Stress ocupacional em função dos anos de trabalho	35
3.2.2.10.	Stress ocupacional em função do tipo de profissão	35
3.2.2.11.	Stress ocupacional em função dos riscos psicossociais.....	36
3.2.3.	COPSOQ - Riscos psicossociais.....	37
3.2.3.1.	Riscos psicossociais em função do género.....	37
3.2.3.2.	Riscos psicossociais em função do cargo de chefia	38
3.2.3.3.	Riscos psicossociais em função do trabalho por turnos	39
3.2.3.4.	Riscos psicossociais em função do local de residência	40
3.2.3.5.	Riscos psicossociais em função das horas de trabalho	40
3.2.3.6.	Riscos psicossociais em função da faixa etária	41
3.2.3.7.	Riscos psicossociais em função do estado civil	43
3.2.3.8.	Riscos psicossociais em função dos anos de profissão.....	45
3.2.3.9.	Riscos psicossociais em função dos anos de trabalho	47
3.2.3.10.	Riscos psicossociais em função do tipo de profissão	47
3.2.3.11.	Riscos psicossociais em função dos riscos ocupacionais	48
3.2.4.	Testes de associação.....	50
3.2.4.1.	Correlação PSS VS COSPOQ.....	50
3.2.4.2.	Regressão Linear múltipla	54
4.	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	55
5.	CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS E FINAIS.....	63
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
	ANEXOS	71

Lista de Figuras

Figura 1 - Modelo de Exigências/Controlo de Karasek

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Descrição da amostra

Tabela 2- Valor médio dos itens da Escala de Stress Percebido

Tabela 3 - Valor médio das escalas do COPSQ

Tabela 4 - Média, desvio-padrão e teste T-Student relativamente à variável género em função do fator stress ocupacional

Tabela 5 - Média, desvio-padrão e teste T-Student relativamente à variável cargo de chefia em função do fator stress ocupacional

Tabela 6 - Média, desvio-padrão e teste T-Student relativamente a variável trabalho por turnos em função do fator stress ocupacional

Tabela 7 - Média, desvio-padrão e teste T-Student relativamente a variável local de residência em função do fator stress ocupacional

Tabela 8 - Média, desvio-padrão e teste T-Student relativamente a variável horas de trabalho semanais em função do fator stress ocupacional

Tabela 9 - Média e ANOVA One-Way dos fatores Stress Ocupacional em função da variável faixa etária

Tabela 10 - Média e ANOVA One-Way do fator Stress Ocupacional em função da variável Estado Civil

Tabela 11 - Média e ANOVA One-Way do fator Stress Ocupacional em função da variável anos de profissão

Tabela 12 - Média e ANOVA One-Way do fator Stress Ocupacional em função da variável anos de trabalho

Tabela 13 - Média e ANOVA One-Way do fator Stress Ocupacional em função da variável tipo de profissão

Tabela 14 - Média e ANOVA One-Way do fator Stress Ocupacional em função da variável riscos psicossociais

Tabela 15 - Média, desvio-padrão e teste T-Student relativamente ao COPSQ em função da variável género.

Tabela 16 - Média, desvio-padrão e teste T-Student relativamente ao COPSQ em função da variável cargo de chefia.

Tabela 17 - Média, desvio-padrão e teste T-Student relativamente ao COPSQ em função da variável trabalho por turnos

Tabela 18 - Média, desvio-padrão e teste T-Student do COSPOQ em função das horas de trabalho semanais

Tabela 19 - Média e ANOVA One-Way do COPSQ em função da faixa etária

Tabela 20 - Média e ANOVA One-Way do COSPOQ em função do estado civil

Tabela 21 - Média e ANOVA One-Way do COPSOQ em função da variável anos de profissão exercidos

Tabela 22 - Média e ANOVA One-Way do COSPOQ em função da variável tipo de profissão

Tabela 23 - Média e ANOVA One-Way do COPSOQ em função da variável riscos ocupacionais

Tabela 24 - Coeficiente de correlação de Pearson entre os fatores constituintes do COSPOQ e o fator stress ocupacional do PSS

Tabela 25 - Regressão linear múltipla para os fatores do COPSOQ como preditores do stress ocupacional

Lista de Acrónimos

COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
DP	Desvio Padrão
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
IST	Infeções Sexualmente Transmissíveis
M	Média
n	Número de indivíduos
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização Não Governamental
p	Nível de Significância
PSS	Perceived <i>Stress</i> Scale
QSD	Questionário Sócio Demográfico
SIDA	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
UBI	Universidade da Beira Interior
VHB	Vírus da Hepatite B
VHC	Vírus da Hepatite C
VIH	Vírus da Imunodeficiência Humana

Lista de Anexos

- ANEXO I - Questionário Sociodemográfico
- ANEXO II - Perceived stress Scale
- ANEXO III - COPSOQ II (Versão Curta)
- ANEXO IV - Pedido de autorização do instrumento PSS
- ANEXO V - Cronograma da investigação
- ANEXO VI - Pedido de colaboração às Instituições (1ª fase)
- ANEXO VII - Pedido de colaboração às instituições (2ª fase)
- ANEXO VIII - Teste de normalidade do PSS
- ANEXO IX - Teste de normalidade do COPSOQ
- ANEXO X - T-student COPSOQ e Género
- ANEXO XI - T-student COPSOQ e cargo de chefia
- ANEXO XII - T-student COPSOQ e trabalho por turnos
- ANEXO XIII - T-student COPSOQ e local de residência
- ANEXO XIV - T-student COPSOQ e horas de trabalho
- ANEXO XV - ANOVA ONE WAY COPSOQ e idade
- ANEXO XVI - ANOVA ONE WAY COPSOQ e estado civil
- ANEXO XVII - ANOVA ONE WAY COPSOQ e anos de profissão
- ANEXO XVIII - ANOVA ONE WAY COPSOQ e anos de trabalho
- ANEXO XIX - ANOVA ONE WAY COPSOQ e tipo de profissão
- ANEXO XX - ANOVA ONE WAY COPSOQ e riscos ocupacionais
- ANEXO XXI - Correlação de Pearson COPSOQ e PSS

Introdução

A saúde é perspetivada, contemporaneamente, como um processo dinâmico, altamente influenciado por uma panóplia de fatores, como biológicos, físicos, culturais, sociais e/ou psicológicos. Para além destes, há variáveis contextuais e ambientais que poderão ter repercussão, direta ou indireta, nos comportamentos e na própria saúde do sujeito (Thomas & Castro, 2012).

Contemporaneamente, um dos principais responsáveis pela sensação de desconforto nas pessoas é o *stress*. Este conceito e realidade emerge na transação entre o ambiente externo e o indivíduo, e pode envolver sentimento de sofrimento, nomeadamente nos contextos de trabalho. Perante esta situação transaccional indivíduo-ambiente, existem riscos psicossociais que potencialmente afetam o desempenho do indivíduo no contexto laboral, tais como falta de ânimo, depressão, desmotivação, falta de envolvimento com a organização e até mesmo com o desempenho nas suas funções (Lazarus, 1995 cit. in Sadir, Bignotto & Lipp, 2010). Como resultado de elevados níveis de *stress*, cansaço e exaustão, é comum que os indivíduos abandonem os postos de trabalho, negligenciem clientes/pacientes, estejam mais vulneráveis aos problemas pessoais, como discussões familiares ou discriminação social (Urooj, 2012).

Quando relacionado ao *stress* se encontra a tarefa de trabalhar com um sujeito portador de VIH e SIDA, é inevitável não estar associada também uma elevada carga emocional, bem como uma maior exigência a nível físico, psicológico e social (Urooj, 2012). Esta questão e problemática tem-se tornado relevante, ao ponto de organizações sentirem necessidades de desenvolver e aprovar normas no contexto de trabalho, considerando que o *stress* relacionado com o trabalho e com o VIH e SIDA, constituem fatores de riscos para a saúde (Organização Internacional do Trabalho, 2015).

Tendo em consideração o supracitado, tornou-se pertinente desenvolver uma investigação em torno desta temática, tendo em atenção os conceitos e variáveis - fatores e riscos psicossociais - e possível relação com o *stress* ocupacional associado ao VIH, SIDA e às Hepatites Víricas.

Para dar consecução a esta investigação, o seguinte trabalho estrutura-se e encontra-se repartido em quatro tópicos, sendo que no tópico 1 se encontra uma revisão da literatura em torno dos conceitos de *stress*, riscos psicossociais no trabalho e infeções sexualmente transmissíveis, nomeadamente o VIH e SIDA, bem como hepatites víricas.

No tópico 2 é apresentado o estudo empírico, referindo-se a metodologia do estudo, especificando os objetivos, a natureza do estudo, os participantes, realizando-se uma descrição da amostra, quais os instrumentos utilizados na investigação (questionário sociodemográfico,

Escala de Stress Percebido e *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) bem como uma descrição dos procedimentos utilizados.

O tópico 3 contém os resultados obtidos no estudo, nomeadamente uma análise descritiva do *stress* ocupacional avaliada pela *Perceived Stress Scale* (PSS) e dos fatores de riscos psicossociais avaliados pelo *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), uma análise inferencial com teste de normalidade, testes de diferença constituídos por testes *T-Student* e Anova, e, por fim, testes de associação, com uso do teste de correlação de *Pearson* e realização de uma regressão linear múltipla.

Por fim, o tópico 4, é constituído pela discussão dos resultados, com consolidação da sua interpretação a partir da revisão teórica realizada, tecendo-se algumas considerações conclusivas acerca da globalidade do trabalho e dando também algum ênfase às suas limitações e a possíveis estudos a serem realizados no futuro.

Fatores, Riscos Psicossociais e *Stress* em Profissionais Expostos Ocupacionalmente ao VIH, SIDA e Hepatites Víricas

1. REVISÃO DE LITERATURA

1.1. O *Stress*

O termo *stress* é definido de diferentes modos por diferentes autores. Este começou como um conceito biológico relacionado com a homeostasia física, que foi utilizado pelas ciências sociais e pelo senso comum para explicar o mal-estar sentido no quotidiano (Goleman, 2000 cit. in Paúl & Fonseca, 2001). Foi em 1936, por Hans Selye, que a primeira definição de *stress* foi concebida, definindo como uma síndrome geral de adaptação, onde o organismo irá responder de uma forma semelhante a diferentes estímulos, acabando por voltar a um estado inicial de homeostase. Esta síndrome é composta por três fases: a fase de alarme, a de resistência e, por fim, a fase de exaustão (Selye, 1976; Organisation international du Travail, 2016).

Ogden (2004), afirma que é possível distinguir-se o *stress* em *distress* (perigoso, sofrimento, nocivo) e ainda *eustress* (positivo e benéfico).

Em 1978, Lazarus e Launier, desenvolveram uma definição que é a mais comumente aceite, estes afirmavam que o *stress* é uma transação entre o meio ambiente e as pessoas, implicando para tal uma interação entre o sofrimento e o *stressor*. Atualmente consideram *stressor* o que é causado pelo ambiente externo, tal como problemas no trabalho, definindo assim o *stress* como uma resposta a um sofrimento ou a esse *stressor*, envolvendo assim umas mudanças a nível bioquímicas, comportamentais, fisiológicas e psicológicas. O *stress* afeta como um todo a qualidade de vida e a sensação de bem-estar, no contexto laboral 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, atrasos frequentes traduzindo-se ao longo do tempo em faltas constantes (Lazarus, 1995 cit. in Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

Quanto aos sinais de *stress*, é possível identificá-los a nível emocional, físico, comportamental, cognitivo e ainda a nível relacional. Emocionalmente, um indivíduo que apresente *stress* tenderá a ser alguém tenso, com explosões de ira, irritável, desassossegado, com sensação de

pressão, agitado, terá alterações de humor, sentimentos negativos, choroso, fragilidade emotiva, mostrando-se ressentido e apresentando episódios de ansiedade e/ou de depressão. Em relação aos sinais físicos, tenderá a apresentar incapacidade de relaxar, dor de costas, pescoço e cabeça, tremuras, fadiga, excesso de sono, sensação de rutura física, maior tendência a pequenas doenças como constipações, ganho ou perda de peso repentinas, má digestão, problemas de pele, episódios de asma bem como mais específico nas mulheres alterações menstruais. A nível comportamental verifica-se que se encontra sempre apressado, negligente consigo próprio, com bastantes compromissos, tem tendência para se auto-sedar, fumar, beber, apresentando ainda ineficácia crescente, pesadelos, afastamento e excesso ou mesmo a perda de apetite. Cognitivamente, existe uma fraca concentração, distrações frequentes, falhas de memória, sentimentos de injustiça e desânimo, pensamentos negativos e ideias obsessivas. Por fim, relacionalmente, tenderá a ter perdas na capacidade de lidar com as exigências e as necessidades de outras pessoas, intolerância e impaciência, irá evitar companhia, mostrará um controlo excessivo em relação aos outros e será desagradável no ambiente familiar (Nichols, 1993 cit. in Paúl & Fonseca, 2001; Margis, Picon, Cosner & Silveira, 2003).

Tanto os fatores externos como os fatores internos podem influenciar o stress, os fatores externos na maioria das vezes estarão relacionados com a ocupação profissional exercida, mais especificamente, relacionados com as exigências do dia a dia do indivíduo (Lipp e Tanganelli, 2002). Chiavenato (1999), refere que há alguns fatores que estão relacionados 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).

1.1.1. Os modelos de stress

Existem diversas propostas teóricas e metodológicas elaboradas na perspetiva de apresentar modelos para o estudo do *stress*, sendo que existem modelos médicos tal como o modelo de Selye (1956), modelos com uma abordagem mais psicológica, tal como o modelo de Lazarus, proposto por Lazarus e Folkman (1984), e ainda modelos ambientais desenvolvidos por Evans e Cohen (1987). Existindo para além destes outros modelos relevantes, tal como o modelo de *stress* de Vaz Serra (1992), o modelo de ajustamento entre o indivíduo e o ambiente de trabalho de Harrison (1978) (Paúl & Fonseca, 2001; Martins, 2004).

O modelo de Selye, vê o *stress* como uma resposta adaptativa, dizendo que este é uma resposta do organismo a qualquer pedido que lhe seja feito, com uma finalidade de adaptação. Estas respostas dadas pelo organismo podem ter várias vertentes, tal como fisiológicas, biológicas,

cognitivas e ainda emocionais.

Já o modelo de Lazarus, fala-nos de uma dupla avaliação da situação, este apoia-se nas ciências cognitivas. Segundo este modelo, o *stress* resulta de uma “dupla avaliação” que o indivíduo faz da situação de *stress*. Destacando-se assim dois processos, o *coping* e a avaliação. A avaliação primária, consiste no perigo ou ameaça que poderá representar a situação em questão. A avaliação secundária, consiste numa perceção que o indivíduo tem dos seus recursos disponíveis para lidar com a situação (Martins, 2004; Légeron, 2008).

O *coping*, será um processo no qual a pessoa tem de saber lidar com as exigências que excedem os seus recursos, estas exigências poderão ser externas como internas. As relações entre o indivíduo e o meio são avaliadas e influenciadas por características pessoais, que antecedem como uns padrões de motivação, tal como objetivos e valores da pessoa em questão, crenças à cerca do mundo que o rodeia e à cerca de si próprio e ainda estratégias pessoais de *coping* (Martins, 2004).

É sem dúvida fundamental destacar aqui o modelo das exigências/controlo de Karasek (*Demand-Control, Job Strain Model*) (Karasek 1979; 1981), pois este é um dos modelos de referência no que toca a falar e explicar o *stress* no trabalho. Este modelo foca duas dimensões psicossociais no trabalho, as exigências psicológicas que o trabalho requer (a pressão do tempo e o excesso de trabalho) e o baixo controlo sobre o trabalho (uma possibilidade muito reduzida de poderem desenvolver ou mesmo utilizar as suas capacidades bem como tomar decisões), estas correspondem às situações que podem ser consideradas como as maiores fontes de *stress* no trabalho (sintomas psicossomáticos, exaustão e ainda problemas cardiovasculares) (Araújo, Graça & Araújo, 2003; Pinto & Silva, 2005).

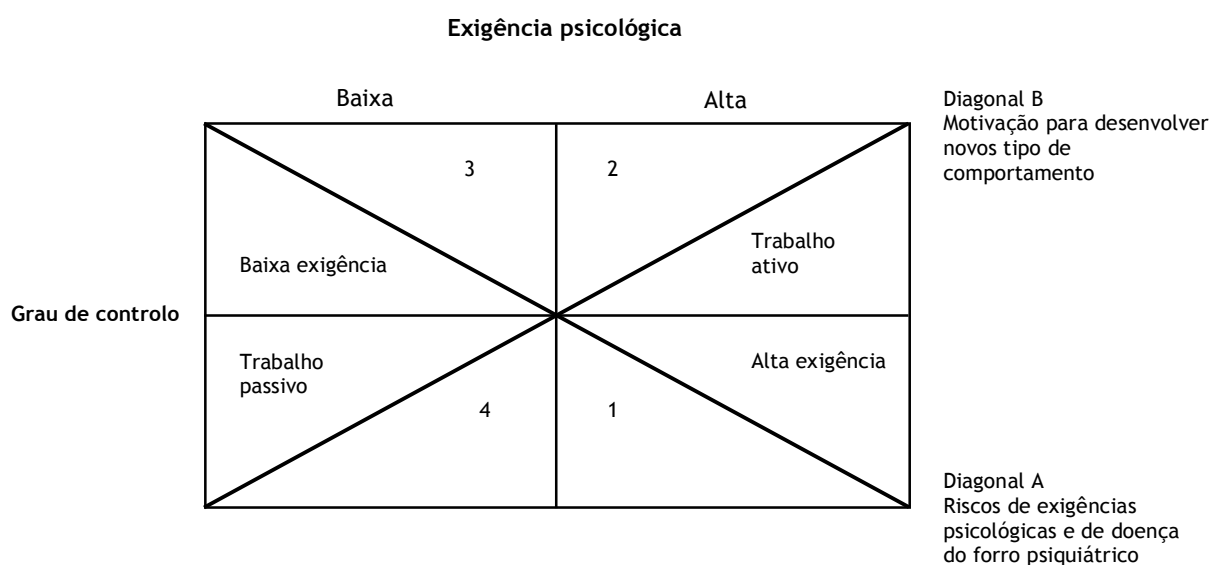


Figura 1 - Modelo de Exigências/Controlo de Karasek - Adaptado de: (Araújo, Graça & Araújo, 2003)

Este modelo pode ser explicado através da **figura 1**, onde é possível verificar que o modelo distingue quatro tipos básicos de experiências no trabalho, geradas pela interação dos níveis “alto” e “baixo” das exigências psicológicas e do controlo. Uma alta exigência do trabalho é caracterizada por alta exigência e baixo controlo, o trabalho ativo é definido por alta exigência e alto controlo, o trabalho passivo é caracterizado por uma baixa exigência e baixo controlo, por último, a baixa exigência é uma combinação da baixa exigência e do alto controlo. Estas quatro combinações, que relacionam situações específicas do trabalho, podem ser representadas através de quadrantes atravessados por duas diagonais, sendo a diagonal A e a diagonal B (cf. Figura 1). A diagonal A representa o risco de distúrbios de ordem psicológica e de doença física. Pode prever-se, assim, através do mesmo, que a maioria das reações adversas das exigências psicológicas, tais como a ansiedade, a fadiga, a depressão e as doenças físicas ocorrem quando se verifica uma exigência do trabalho alta e um baixo grau de controlo do trabalhador sobre o trabalho (quadrante 1). Na diagonal B, é possível observar-se a motivação para desenvolver novos padrões de comportamento. É de referir que o modelo prediz que o trabalho na condição do quarto quadrante, “trabalho passivo”, poderá levar ao declínio da atividade global do indivíduo e à redução da capacidade de produzir soluções para os problemas enfrentados bem como para as atividades (Araújo, Graça & Araújo, 2003).

1.1.2. O Stress Ocupacional

Segundo a *European Agency for Safe and Health at Work* (2007), o *stress* é um dos problemas que mais afeta os trabalhadores europeus, verificando-se um elevado número de pessoas que sofrem de *stress* ocupacional, sendo, por vezes, uma condição de *stress* já existente, sendo agravada pelo trabalho.

As pessoas passam a maior parte do seu dia no seu local de trabalho, e este é um dos meios de sobrevivência do indivíduo, e, por isso, é necessário e importante ter os objetivos pessoais e as suas funções profissionais bem definidas e bem delineadas (Carvalho & Serafim, 1995 cit. in Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

O Guião do *Stresse* Ocupacional da Comissão Europeia refere o *stresse* ocupacional como um padrão de reações cognitivas, emocionais, comportamentais e psicológicas e aspetos que possam ser de carácter adverso e nocivos em relação ao conteúdo, a organização e ao ambiente de trabalho. O *stress* ocupacional resulta da interação criada entre as características do trabalhador, o tipo de trabalho e a organização (Vaz Serra, 2007; Gomes, Santos & Carolino, 2013). Este é também definido como um estado psicológico que possa representar uma incompatibilidade ou um certo desequilíbrio entre as perceções de uma pessoa em relação às características que lhes são requeridas (e que sejam relevantes para o seu local de trabalho) e a sua habilidade para lidar com esses mesmos requisitos (Dyk, 2007; Miller, 2000 cit. in Urooj,

2012). Lazarus (1995) afirma que o *stress* ocupacional ocorre quando um indivíduo avalia as exigências do trabalho como demasiado elevadas em relação às suas capacidades. O *stress* ocupacional é uma experiência isolada, vivida e interpretada de forma exclusiva e individualmente por todos os que se encontram expostos a fatores de *stress*, sendo que nem todos se desgastam com os mesmos “*stressores*”, o que irá determinar se esse acontecimento irá ou não causar *stress* é a conjugação do ambiente com as características do indivíduo (Lazarus, 1995 cit. in Sadir, Bignotto & Lipp, 2010; Urooj, 2012).

Em relação ao trabalho, pode realçar-se segundo alguns autores, a existência de seis grupos de agentes causadores de *stress*, sendo estes fatores intrínsecos ao trabalho, o relacionamento interpessoal, o papel do indivíduo na organização, a sua realização e carreira, o próprio clima e a forma como a organização se encontra estruturada, e, ainda, as relações família/casa (Edward & Cooper, 1990 cit. in Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

O *stress* relacionado com o trabalho tem indícios de ser influenciado por vários fatores que podem ser individuais ou comuns a um certo grupo de indivíduos que avaliam uma mesma situação como geradora de *stress*, bem como por fatores individuais (Spector, 1999 cit. in Sacadura-Leite & Sousa-Uva, 2012). A vulnerabilidade individual parece ser um fator mediador do impacto da causa de *stress* na estrutura psicofísica do indivíduo (Lazarus, 1995 cit. in Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

Segundo alguns estudos, sabe-se que o *stress* ocupacional atinge tanto mulheres como homens, foi estudado se existiria alguma diferença em relação à forma como eram afetados pelo *stress* nos diferentes géneros (feminino e masculino). Em 1997, Miyata, Tanaka e Isuji encontraram diferenças envolvendo a categoria de género, ou seja, verificaram diferenças relativamente ao sexo feminino em comparação com o sexo masculino. Em 2007, Rinaldi, mencionou nas suas investigações um estudo realizado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) no qual se concluiu que tanto em países desenvolvidos como em países emergentes as mulheres seriam as que apresentavam maior *stress* comparativamente aos homens no seu ambiente de trabalho (Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

1.2. Riscos psicossociais no Trabalho

“Como resultado de stress, os riscos psicossociais podem afetar a saúde psicológica e física direta ou indiretamente”

(Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho, 2012, p. 2)

Existe uma relevância nos estudos dos fatores e riscos psicossociais no trabalho, dadas as transformações que vão ocorrendo ao longo das últimas décadas no contexto laboral. Estes fatores e riscos são aspetos importantes quanto à organização e gestão do trabalho, tendo a capacidade de provocar danos ao nível psicológico, físico e social, por norma, estas são vivenciadas através do *stress* ocupacional. Verificando-se, assim, uma ligação entre as mesmas (Cox, Griffiths & Rial-Gonzales, 2005 cit. in Gomes, Santos & Carolino, 2013).

Várias evidências sugerem que embora os riscos psicossociais não sejam recentes, estes estão a tornar-se uma característica cada vez mais generalizada dos ambientes de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2015).

As mudanças ocorridas nas últimas décadas relacionadas com o trabalho encontram-se, também, refletidas no facto dos locais de trabalho colocarem menos ênfase na capacidade física dos trabalhadores e exigirem mais ao nível psicossocial, bem como no aumento da intensificação do trabalho em si mesmo (Houtman, 2007 in Costa & Santos, 2013).

Diversos estudos indicam que as condições de trabalho, tal como a exigência do cargo, as capacidades que a pessoa detém para desempenhar esse mesmo cargo, o controlo, a remuneração, as relações interpessoais, entre outros, são fatores de relevância para um bem-estar ao nível psicológico do trabalhador (Martins, 2004).

Sabe-se que na União Europeia existe uma vasta percentagem de trabalhadores, que nos seus locais de trabalho se encontram expostos a stressores psicossociais, trazendo consequências prejudiciais para os mesmos (Kristensen et al., 2005 cit. in Silva et al., 2006).

Impõe-se, assim, uma necessidade de questionar e compreender, o que são afinal os riscos psicossociais. Para Cox e Griffiths (1995), são todos os aspetos da gestão e organização do trabalho e dos seus contextos organizacionais bem como sociais, no qual exista potencial para causar danos psicológicos, sociais ou físicos (Cox & Griffiths 1995 cit. in Costa & Santos, 2013). Ocaña e Rodriguez (2010) agrupam os riscos psicossociais em função da escassez, ausência ou do excesso de determinadas condições nas quais o trabalho é realizado, dos quais poderão advir consequências para a saúde e bem-estar do trabalhador.

Segundo a Organização Internacional de Trabalho (OIT) os riscos psicossociais são apontados como a sobrecarga de trabalho físico e mental, bem como sobrecarga horária, falta de *empowerment*, monotonia, violência e assédio moral, *burnout*, *stress* individual e no trabalho e insegurança no emprego. A exposição a estes riscos, pode acarretar 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).

Segundo alguns estudos, sabe-se que tanto os homens como as mulheres sofrem de riscos psicossociais no trabalho, sendo que Cifre, Salanova e Franco (2011) verificaram que tanto as mulheres como os homens identificam diferentes exigências e falta de recursos nos seus locais de trabalho, sendo que estes afetam diferencialmente o seu conforto e bem-estar psicossocial. Concluíram ainda que a rotina no trabalho, a falta de autonomia e de apoio social são fatores que afetam as mulheres, contrariamente aos os homens. O facto de terem, ou não, apoio da família e conflitos entre esta e o trabalho, afeta ambos os sexos. Estes observaram ainda diferenças tanto na qualidade, como nas repercussões sobre a saúde, concluindo no seu estudo que o sexo masculino sofre um maior risco e maiores danos em relação ao sexo feminino.

O *stress* e os riscos vivenciados no quotidiano profissional, juntamente com a imprevisibilidade constante de horário e o trabalho por turno, são vistos como pouco compatíveis com a preservação do bem-estar, influenciando a disponibilidade temporal e emocional para as relações da esfera pessoal e familiar (Castelhano, Santos & Lacomblez, 2010).

Gollac e Bodier (2011), falam do facto de que embora a noção de fatores de risco seja muito utilizada, temos de perceber que esta não tem um significado unívoco e clarificado. É importante distinguir os fatores de riscos dos seus efeitos, efeitos, estes, sobre a saúde social, mental e física. Deve ser levado em conta, que o que faz um risco no trabalho ser psicossocial é a sua origem, e não a forma como se manifesta, assim, os riscos psicossociais são definidos como riscos para a saúde, sendo estes originados pelas condições proporcionadas pelo trabalho, por fatores organizacionais e ainda relacionais. Ainda segundo estes autores, estes fatores podem ser agrupados em seis diferentes dimensões, sendo estas o tempo e a intensidade do trabalho; a insuficiência ou mesmo falta de autonomia; as exigências emocionais; uma má qualidade de relações sociais no local de trabalho; as inseguranças e conflitos de valores na situação de trabalho.

Segundo Ouakinin (2011), a base da modificação dos comportamentos poderá estar relacionada com a perceção da vulnerabilidade a uma situação que seja ameaçadora, assim, a pessoa poderá evitar essa mesma ameaça. Quando analisados a partir de uma perspetiva psicossocial, os fatores que poderão intervir na perceção do risco contemplam uma participação do contexto social e de aspetos individuais, na construção de uma estimativa subjetiva do risco. Estes fatores podem agrupar-se em vários níveis, nomeadamente os fatores interpessoais que se

encontram ligados aos sentimentos de autoeficácia, controlo e otimismo, que são frequentemente usados como estratégias cognitivas de minimização do risco, no caso de ameaças graves.

1.2.1. Fatores psicossociais

Os fatores psicossociais são definidos como prioritários pela União Europeia, considerando estes, num futuro próximo, como um dos campos de investigação mais relevantes (EU-OSHA, 2000 cit. in Silva et al., 2006).

Podem definir-se os fatores psicossociais como particularidades que se encontrem intrínsecas às condições e organização do trabalho que afetam a saúde de sujeitos, através de procedimentos fisiológicos e psicológicos. Sabe-se que, no trabalho, os riscos psicossociais decorrem de uma interação entre o indivíduo, as suas condições de trabalho e as condicionantes da vida pessoal (Silva et al., 2006; Gomes, Santos & Carolino, 2013).

Uma exposição contínua a estes fatores pode provocar um impacto que poderá ser manifestado de diferentes formas, pondo em causa o normal funcionamento a nível emocional, cognitivo, social, orgânico e comportamental. Trazendo alguns sintomas associados, tal como depressão, ansiedade, perturbações ao nível das rotinas circadianas, lentificação psicomotora, agressividade, isolamento, inibição de capacidade de concentração e tomada de decisão, bem como se poderão verificar alterações ao nível neurológico. Foi efetuado um estudo por Moncada em 2005 com a população assalariada espanhola, no qual os autores perceberam que o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) permite um estabelecimento de níveis de referência da população trabalhadora em relação aos riscos psicossociais, permitindo assim uma elaboração de um plano constituído por estratégias de prevenção que poderiam ser aplicadas nos mesmos. Portugal também realizou investigações utilizando o COPSOQ com o intuito de avaliar o impacto dos fatores psicossociais no trabalho, contribuindo assim para um progresso ao nível científico na área da psicologia da saúde ocupacional (Moncada, 2005 cit. in Silva et al., 2006).

Foram realizadas várias tentativas de se perceber quais os riscos psicossociais do trabalho que teriam o potencial de causar algum tipo de dano ou que seriam geradores de *stress*. Foram, assim, encontradas 10 categorias que caracterizam situações de trabalho, ambientes e organizacionais que poderiam ser consideradas perigosas. Cada uma destes 10 aspetos revelaram ser grande fonte de *stress* e bastante prejudiciais à saúde, evidenciando um maior impacto na saúde psicológica (Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho, 2012)

No quadro 1 a seguir apresentado é possível observar-se as 10 categorias e as condições que definem os perigos.

Quadro 1 - Características geradoras de stress no trabalho

Categoria	Condições que definem perigos
Contexto para o trabalho	
<p>A cultura organizacional e função (inclui tamanho, estrutura, procedimentos) A cultura organizacional e a função são fundamentais para a gestão das empresas.</p>	Falta de definição de objetivos organizacionais, má comunicação, baixos níveis de apoio para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal. Problemas com: ambiente de tarefas, resolução de problemas do ambiente e ambiente de desenvolvimento.
<p>Papel na organização Estas fontes de riscos estão presentes em muitos setores e profissões. A responsabilidade por outras pessoas pertence a profissões relativas à assistência médica e social e ao transporte de pessoas.</p>	Ambiguidade de papel, conflito de papéis, papel insuficiente, papel sobrecarregado, responsabilidade por pessoas.
<p>Desenvolvimento de carreira Estas fontes de riscos estão presentes em muitos setores e profissões. Combinações de fontes de risco são comuns nos setores de transportes, saúde e serviços.</p>	Estagnação da carreira e incerteza, sub-promoção ou superpromoção, salários baixos, precariedade do emprego, o valor social baixo para o trabalho.
<p>Latitude/controlo de decisão Estas fontes de riscos estão presentes dentro do serviço de saúde e em algumas profissões no setor dos transportes.</p>	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controlo sobre o trabalho (controlo, particularmente na forma de participação), é também um contexto e uma questão organizacional mais ampla.
<p>Relações interpessoais no trabalho (incluindo o comporta - mento de liderança) Trabalho solitário é comum dentro de muitas profissões no setor dos transportes e pode ser um problema dentro dos setores da saúde e de serviços também.</p>	Isolamento social ou físico, relações deficientes com os superiores, conflitos interpessoais, falta de apoio social, a exposição à violência.
<p>Interface casa-trabalho Os riscos estão ligados a horários de trabalho irregulares, o que é comum em todos os setores selecionados</p>	Demandas conflitantes do trabalho e da casa, baixo apoio em casa, problemas de dupla carreira.
Conteúdo do trabalho	
<p>Equipamentos de trabalho e ambiente de trabalho</p>	Problemas em relação à fiabilidade, disponibilidade, adequação e manutenção ou

Um fator comum de <i>stress</i> está relacionado com problemas dentro da área de TI. No setor da saúde, muitos problemas com equipamento técnico podem levar à frustração, no setor dos transportes são os problemas ligados aos veículos	reparação de ambos os equipamentos e instalações.
Organização de tarefas e conteúdo do trabalho Estas fontes de risco estão presentes, em medidas diferentes, dentro os três setores: transportes, saúde e serviço. Questões de recursos têm sido discutidas, especialmente no atendimento médico e social.	Falta de variedade ou ciclos de trabalho curtos, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de competências, elevada incerteza, baixo valor, a falta de oportunidade de aprender, demandas, recursos insuficientes.
Carga de trabalho/ritmo de trabalho Excesso de trabalho e ritmo de trabalho acelerado são comuns nos três setores. Algumas profissões nos setores de serviços e transportes são caracterizadas por mudanças entre subcarga e sobrecarga de trabalho.	Sobrecarga ou subcarga de trabalho (quantitativa e qualitativa), falta de controlo sobre ritmo, altos níveis de pressão de tempo.
Horário de trabalho Trabalho por turnos e turnos de trabalho longos ocorrem dentro de todos os três setores. No setor dos transportes, a falta de recuperação e descanso está ligada ao risco no e local de trabalho ou acidentes de trânsito.	Trabalho em turnos, horários de trabalho inflexíveis, horas imprevisíveis, longas horas ou trabalho isolado.

(Fonte: Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho, 2012, p. 4)

É possível observar no lado esquerdo do **quadro 1** as condições de trabalho, a organização e o ambiente de trabalho, simultaneamente com comentários sobre os riscos dentro de cada setor escolhido. No lado direito encontram-se as condições ligadas aos riscos psicossociais. Na coluna direita são apresentados os riscos relacionados com o *stress*, estes, em determinadas circunstâncias e condições, podem causar *stress* nas organizações. Assim, os autores propõem que em vez da utilização do termo “geradores de *stress*” se utilize “fontes de risco”. As mudanças são consideradas como perigo psicossocial, no entanto, é possível que as suas características geradoras de *stress* advenham da incerteza e de uma falta de controlo que esta representa. É difícil visualizar completamente os riscos psicossociais, visto que estes são fatores que interagem entre si. Assim, os autores resolveram realizar um modelo holístico de fatores em diferentes níveis. Sendo que o lado esquerdo do quadro consiste em algumas fontes de risco, estas fontes de risco correspondem a acontecimentos que são considerados geradores de *stress*. De acordo com o modelo de Karasek (Exigências/Controlo), estes são vistos como potenciais

exigências sobre o indivíduo, o que poderá assim levar a um estado de *stress* (Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho, 2012).

1.3. As infeções sexualmente transmissíveis

As infeções sexualmente transmissíveis (IST) são infeções causadas por microrganismos como fungos, bactérias e vírus, transmitidos na sua maioria, através de relações sexuais desprotegidas (Santos, Rodrigues & Carneiro, 2009).

Entre as infeções de maior importância clínica, são de destacar a sífilis, a gonorreia, a tricomoníase, o herpes genital, as infeções por clamídia, pelo vírus da hepatite C e B e pelo VIH. Sabe-se que a presença de IST facilita em grande proporção a transmissão do VIH, e por isso lhes são dadas uma importância redobrada (Castro, Caldas, Morcillo, Pereira & Velho, 2016).

1.3.1. O VIH, SIDA e as Hepatites Víricas

O VIH é uma infeção pandémica considerada como um problema a nível mundial, e é visto como um dos maiores desafios ao desenvolvimento e ao progresso social visto não existir ainda nenhuma cura (Organização Internacional do Trabalho & Organização Mundial de Saúde, 2008).

O VIH, denominado de vírus da imunodeficiência humana, é um vírus que irá enfraquecer as defesas do sistema imunitário. Este vírus é responsável pela SIDA, síndrome da imunodeficiência adquirida, que se traduz por um conjunto de quadros clínicos, denominados de “infeções e cancro oportunistas (Organização Internacional do Trabalho & Organização Mundial de Saúde, 2008; Taveira & Ferreira 2011).

Os primeiros casos foram identificados em jovens homossexuais, mais tarde em toxicod dependentes que usavam drogas injetáveis e ainda em hemofílicos. Foram identificados ainda mais três categorias de pessoas doentes com SIDA, adultos da África Central, crianças nascidas com mãe portadoras da doença e ainda os recetores de transfusões de sangue. O primeiro nome atribuído a esta síndrome foi “*gay-related immune deficiency (GRID)*” visto ter sido identificada primeiramente na população homossexual. Quando mais tarde a doença foi diagnosticada noutra tipo de populações, passou a ser nomeada, até a atualidade, como síndrome de imunodeficiência adquirida (SIDA) (Antunes, 2014; Maltez & Almeida, 2014).

Segundo os dados da Direção Geral de Saúde (2015) sobre a situação epidemiológica em Portugal referentes à infeção por VIH, sabe-se que até à data de 31 de agosto de 2015, em 2014 o número

de casos de novas infeções seria de 1.220 pessoas, fazendo um total de 53.072 pessoas desde 1983 até 2014, sendo que 38.369 seriam do sexo masculino, e com um número significativamente mais baixo de 14.693 indivíduos do sexo feminino.

O risco de contaminação por VIH e Hepatites víricas, depende muito do volume do inóculo do vírus e da suscetibilidade do recetor. Sabe-se hoje em dia que o sangue e os seus derivados, o esperma, o leite materno e o corrimento vaginal têm sido comprovadamente, até agora, os responsáveis por todos os casos de SIDA (Carter, 2010; Antunes, 2014). A infeção do VIH tem um carácter bastante pandémico sendo também muito agressivo, tornando-o assim um dos problemas de saúde mais importantes (Oliveira, Merchán-Hamann & Amorim, 2014).

Os vírus das hepatites B e C (VHB e VHC), são os principais agentes de hepatites nos co-infetados por VIH, visto que partilham as mesmas vias de transmissão (sangue e fluidos orgânicos), estimando-se que cerca de um terço da população mundial se encontre co-infetada pelo VIH e por uma Hepatite (Carter, 2010; Antunes, 2011; Valente, 2013). A extrema importância das hepatites B e C e do VIH na saúde pública advém da grande quantidade de pessoas infetadas, bem como das complicações ao nível da saúde que estas provocam (Oliveira et al., 2014).

A hepatite B pode causar vários danos, podendo muitas vezes provocar a morte. É uma infeção muito comum em todo o mundo, principalmente em homossexuais e utilizadores de drogas injetáveis. A hepatite C, não está relacionada com a hepatite B mas tem sintomas muito similares. Já as formas de transmissão variam um pouco, tal como na hepatite B e no VIH existe risco de transmissão no contacto direto de sangue com sangue, a transmissão sexual desta é menos provável, mas também possível, tal como a transmissão pela saliva, que só é mais provável caso os parceiros tenham cortes na boca ou gengivas sangrantes, e a transmissão vertical (de mãe para filho) não é tão comum, mas o risco aumenta caso a mãe esteja infetada pelo VIH. Esta estirpe de hepatite pode causar graves problemas na saúde, e é a primeira causa de doença e de morte nas pessoas que vivem com o VIH (Piai & Figueiredo, 2009; Carter, 2010).

Em termos de tratamento, existem terapias antirretrovirais, que se tornaram cada vez mais eficazes e acessíveis, contribuindo para prolongar a saúde e a qualidade de vida dos infetados (Organização Internacional do Trabalho & Organização Mundial de Saúde, 2008).

O diagnóstico de uma infeção por VIH pode acarretar consequências a vários níveis, nomeadamente, a nível psicológico levando a um condicionamento e comprometimento da qualidade de vida, a nível físico através de uma imediata consciência do risco de vida, bem como a nível social através da segregação social e da discriminação. Estas consequências refletem-se muitas vezes em medo, devido ao desconhecimento dos problemas das pessoas que vivem com o VIH, o que irá assentar em preconceitos e estigmas construídos em relação as formas de transmissão e à infeção (Ferreira & Rodrigues, 2009-2011).

A partir destas infeções tendem a verificar-se grandes repercussões a nível do indivíduo, dos

amigos, familiares, colegas de trabalho e companheiros, levando assim a um isolamento, à rejeição e ao abandono. Em relação ao nível socioprofissional, é de referir que as pessoas infetadas poderão sofrer rejeição, tendo dificuldades em manter o emprego e a beneficiar de seguros de saúde, entre outras coisas. Sendo esta uma patologia incurável, o doente confronta-se assim com diversas alterações que se tornam muitas vezes irreversíveis, representando uma situação de crise pela sua severidade (Miguel & Borges, 2002).

1.3.1.1. O Stress ocupacional no VIH, SIDA e Hepatites Víricas

Trabalhar com uma pessoa que vive com VIH e SIDA é um grande processo de descoberta. A experiência da prestação de cuidados pode ser uma experiência emocional bastante pesada, trazendo para o cuidador ou profissional, uma exigência a nível físico, psicológico e a nível social. Quando os pacientes são doentes terminais ou se encontram em estado crítico, a experiência pode ser ainda mais exaustiva. Estes profissionais têm de lidar com várias determinantes, que muitas vezes podem comprometer a sua saúde e a sua vida pessoal, levando, muitas vezes, a uma condição de *stress*. Como resultado destes elevados níveis de *stress*, cansaço e exaustão, seguem-se algumas reações mais comuns como o abandono dos postos de trabalho, negligência de clientes/pacientes, confusão de papéis, problemas pessoais tal como discussões familiares, discriminação social, entre outras situações (Urooj, 2012).

A intensidade e a gravidade da epidemia do VIH, e o facto de a SIDA não ser uma doença individual, mas que envolve também as famílias e comunidades inteiras, pode ser um grande fator de *stress*, levando muitas vezes a um grande sentimento de desamparo por parte dos profissionais cuidadores (Dyk, 2007).

Existem algumas características que tornam os profissionais cuidadores de pessoas com VIH e SIDA mais vulneráveis ao *stress*, tal como a inexistência de uma cura para a SIDA, a estigmatização secundária de trabalharem com uma doença estigmatizante, que têm questões relacionadas com a sexualidade e que são consideradas, ainda, hoje em dia, assuntos tabu na nossa sociedade, a elevada quantidade de infetados a nível mundial, bem como a intensidade da epidemia, o medo de poderem contrair o VIH em exposição ocupacional e ainda a exposição direta à morte de pacientes (Miquelim, Carvalho, Gir & Pelá, 2004; Miller, 2000 cit. in Urooj, 2012).

Os cuidadores profissionais acabam por sofrer discriminação social, através das suas famílias e do seu círculo de amigos, o que muitas vezes os leva a mentirem sobre o seu trabalho, isolando-se. A maioria das pessoas não compreende a doença, em si mesma, nem quais as suas implicações, fazendo com que não apreendam e percebam que não haverá, na generalidade das profissões, problema nenhum em trabalhar com pessoas portadoras deste tipo de doenças, nem um risco real e significativo em serem infetados. Este tipo de pensamentos leva muitas

vezes a repensarem sobre os seus compromissos profissionais, forçando-os às vezes a mudar ou abandonar os seus empregos (Dyk, 2007; Urooj, 2012). Várias investigações comprovam que este estigma secundário tem um impacto bastante acentuado nos profissionais, afetando a sua qualidade de trabalho e de “cuidados”, e também na sua própria qualidade de vida. Contribuindo, assim, para uma exaustão emocional e *stress* ocupacional (Dyk, 2007). Existe uma grande tendência de muitos profissionais a se identificarem com os seus pacientes, pelos quais estes tendem a sentir maior compaixão e empatia, podendo acarretar, também, grandes implicações em termos de *stress* emocional (Gueritault-Chalvin, et al., 2000).

Para as pessoas que vivem com o VIH, a descoberta da doença através do diagnóstico poderá ser um choque, inicialmente. Descrevem este diagnóstico de seropositividade como uma convulsão identitária, o que trará alterações radicais às suas vidas. Estas alterações podem ter impacto em termos de qualidade de vida, de práticas sexuais, no desejo de ter filhos, bem como nas próprias atividades do dia a dia. Alguns dos indivíduos diagnosticados, recusam aceitar e a acreditar no resultado positivo, evitando pensar nas consequências da sua nova realidade, acabando geralmente por cederem devido à força desta obstinada realidade, transformando-se, assim, em sentimentos de injustiça e de revolta (Maia & Ribeiro, 2015).

A Organização Internacional do Trabalho (2015) afirma que em 2012 o Níger terá aprovado um código do trabalho no qual afirma que o *stress* relacionado com o trabalho e o VIH e SIDA são considerados riscos para a saúde no local de trabalho, exigindo aos empregadores que se consciencializem do aumento desses riscos entre os trabalhadores devendo disponibilizar assistência psicossociais.

Habitualmente, os trabalhadores de saúde encontram-se em risco durante a sua atividade laboral de contrair várias doenças infecciosas. Os grupos profissionais mais expostos ao risco, dentro dos profissionais de saúde tendem a ser os enfermeiros, médicos, assistentes sociais, profissionais dos serviços de emergência, profissionais de saúde mental (psicólogos), cuidadores de pessoas que vivem com o VIH e SIDA, entre outros (Urooj, 2012).

1.3.1.2. Exposição Ocupacional

A exposição ocupacional é caracterizada por ser um risco accidental, por exemplo, a uma exposição a materiais orgânicos, durante o exercício da atividade laboral. A OMS define-a como uma “exposição percutânea, de membrana mucosa ou pele não intacta a sangue ou líquidos corporais, que ocorre durante o período de tempo do emprego de um indivíduo, quer seja ou não trabalhador de saúde” (Boaventura & Pereira, p. 555 cit. in Antunes, 2011).

Um dos principais motivos de *stress*, que preocupa a maioria dos profissionais que trabalham e lidam com população afetada por doenças tal como o VIH, SIDA e as hepatites víricas, é a exposição ocupacional, a ansiedade provocada pelas práticas de segurança e o medo da infeção. Estas foram referidas como grandes fontes de *stress* para estes profissionais, embora os casos onde tenha ocorrido uma infeção/contágio sejam raros, e o risco de tal acontecer permaneça muito baixo (Gueritault-Chalvin et al., 2000).

É essencial, para estes profissionais, possuírem as habilidades necessárias para a prestação de cuidados nas pessoas portadores deste tipo de doenças. Existem evidências, em diversos locais de todo o mundo, de recusa dos tratamentos e existência de negligência por parte dos hospitais e serviços de saúde quando dirigidos às pessoas portadoras de VIH e SIDA, tudo porque os profissionais não são, muitas vezes, (in)formados e treinados e têm receio de lidar com estes casos com medo, por vezes irrealista, do contágio (Urooj, 2012).

Dyk (2007), também confirma que os cuidadores de pessoas que vivem com esta doença, têm muito receio da exposição ocupacional e do risco de contraírem a infeção do VIH, afirmando que este medo está quase sempre relacionado com altos níveis de *stress* ocupacional.

O risco de exposição ocupacional ao VIH vai variando consoante a gravidade do tipo de exposição a que o individuo foi sujeito, sabendo-se que o risco de transmissão do VIH é menor quando comparado com o da transmissão de VHB (Boaventura & Pereira cit. in Antunes, 2011).

Alguns setores apresentam condições de trabalho que expõem os profissionais a elevados riscos de infeção pelo VIH e também de doenças transmissíveis. As recomendações em relação a esta problemática exigem ambientes de trabalho saudáveis e seguros por forma a prevenir uma transmissão destas infeções nos locais de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2015).

É necessário realçar o papel que as ONG's (Organizações não Governamentais) e as IPSS (Instituições Particulares de Solidariedade Social) desenvolvem de uma forma muito positiva e relevante na luta contra a SIDA e outras IST'S (Infeções Sexualmente Transmissíveis) como as hepatites víricas, atuando ao nível do apoio afetivo ao doente e à família (infetado e afetados), bem como ao nível da prevenção/educação e dos rastreios (Madeira, 1996). As ONG's funcionam com o principal objetivo de superar as insuficiências das estruturas e dos organismos do estado no que concerne ao apoio às pessoas que vivem e convivem com o VIH e SIDA (Bastos, 2002 in Maia & Ribeiro, 2015). Existe uma grande adesão dos indivíduos a este tipo de associações, visto que sentem uma necessidade de criação de novas redes de amizade e de solidariedade entre pessoas que passam pelas mesmas condições. Estas associações são vistas como uma alternativa ao apoio dos familiares e amigos, são uma ajuda na luta "psicológica" contra a insegurança sentida por se sentirem "sozinhos" nestas "batalhas" (Maia & Ribeiro, 2015).

1.4. Introdução ao estudo empírico

Tendo em conta o supracitado ao longo do enquadramento teórico, parece pertinente aprofundar os conceitos e variáveis - fatores e riscos psicossociais - e a sua eventual relação com o *stress* ocupacional associado ao VIH, SIDA e às Hepatites Víricas, visto que são ainda poucas as investigações que foram realizadas, em contexto nacional e internacional, nesta área e que relacionem, teórica e empiricamente, estas variáveis.

A maioria dos estudos relacionados com a temática do VIH e SIDA são focados nas populações infetada, existindo pouco investimento, em termos comparativos, ao nível dos profissionais eventualmente envolvidos, de forma direta ou indireta.

Como exceção pôde verificar-se que em 2000, foi investigado o *stress* no trabalho e o *burnout* nos profissionais que prestavam cuidados relacionados com o VIH e SIDA, realizado com 499 enfermeiros membros da *Association of Nurses in AIDS Care* (ANAC) na América do Norte (Gueritault-Chalvin, *et al.*, 2000). Já em 2007, foi estudado o *stress* ocupacional nos cuidadores que trabalhavam na área do VIH e SIDA na África do Sul (Van-DYK, 2007). Uma investigação feita por Sayeda Urooj (2012) investigou o *stress* ocupacional e o *burnout* nos profissionais cuidadores de pessoas que vivem com o VIH e SIDA, incluindo nestes profissionais os médicos, enfermeiros, assistentes sociais, voluntários em ONGs (IPSS), conselheiros e psicólogos. Este estudo evidenciou e concluiu que serão muito importantes as questões relacionadas com os profissionais que trabalham nesta área, que são muito relevantes nesta batalha para a prevenção e o tratamento do VIH e SIDA. Estes são confrontados diretamente com o estigma e a discriminação em situações de trabalho, e, muitas vezes, na ausência de programas de ajuda, aconselhamento ou de autoajuda acabam por interiorizar estes mesmos preconceitos e estigmas em relação às pessoas que vivem com o VIH e SIDA.

Assim, a partir destas investigações, parece fazer sentido a análise nesta área, dos fatores de risco psicossociais e do *stress* face a uma exposição ocupacional, também noutros profissionais para além dos médicos e dos enfermeiros, como os psicólogos e os assistentes sociais em Portugal, que têm um papel igualmente fundamental nesta área, encontrando-se estes também expostos a riscos (psicossociais e a uma exposição ocupacional às infeções víricas). Possibilitando assim através deste estudo identificar e compreender a ligação entre os riscos psicossociais e o *stress* ocupacional envolvido nesta área, para a criação de futuras medidas de prevenção, tal como afirma a Organização Internacional do Trabalho (2015) a identificação de novos riscos e a criação de medidas preventivas é um dos passos mais importantes para garantir espaços de trabalho mais saudáveis e seguros para os profissionais, assegurando assim que estes riscos não serão prejudiciais para o bem-estar e para a saúde dos mesmos.

2.METODOLOGIA

2.1. *Objetivos e natureza do estudo*

O presente estudo define-se como uma investigação de natureza descritiva, correlacional e transversal das variáveis em estudo.

Tendo em conta a escassez de investigações em Portugal que relacionem as variáveis riscos psicossociais e *stress* ocupacional na área do VIH e SIDA e das hepatites víricas, justifica-se a necessidade do estudo desta problemática.

Desta forma, a fim de dar resposta à problemática em questão, foi delineado um objetivo geral, relacionado com o analisar da existência, ou não, de uma possível relação entre os riscos psicossociais e o *stress* ocupacional nos profissionais envolvidos ocupacionalmente com o VIH, SIDA e Hepatites Víricas.

Foram ainda delineados alguns objetivos mais específicos:

1. Analisar e caracterizar a possível existência de *stress* ocupacional;
2. Analisar e caracterizar quais os riscos psicossociais presentes no trabalho destes profissionais;
3. Analisar o fator *stress* ocupacional em função das variáveis:
 - a. Género
 - b. Cargo de chefia
 - c. Trabalho por turnos
 - d. Local de residência
 - e. Horas de trabalhos semanais
 - f. Idade
 - g. Estado civil
 - h. Anos de profissão
 - i. Anos de trabalho na instituição
 - j. Tipo de profissão
 - k. Riscos psicossociais
4. Analisar os fatores constituintes do instrumento COPSQ, apresentados nos subtópicos deste ponto, em função das variáveis sociodemográficas (género, cargo de chefia, trabalho por turnos, local de residência, horas de trabalhos semanais, idade, estado civil, anos de profissão, anos de trabalho na instituição, tipo de profissão e riscos psicossociais);
 - 4.1. Exigências quantitativas
 - 4.2. Ritmo de trabalho
 - 4.3. Exigências cognitivas
 - 4.4. Exigências emocionais
 - 4.5. Influência no trabalho

- 4.6. Possibilidade de desenvolvimento
- 4.7. Previsibilidade
- 4.8. Transparência do papel laboral desempenhado
- 4.9. Recompensas (reconhecimento)
- 4.10. Apoio social de superiores
- 4.11. Comunidade social no trabalho
- 4.12. Confiança vertical
- 4.13. Justiça e respeito
- 4.14. Autoeficácia
- 4.15. Significado do trabalho
- 4.16. Compromisso face ao local de trabalho
- 4.17. Satisfação laboral
- 4.18. Insegurança laboral
- 4.19. Saúde geral
- 4.20. Conflito trabalho/família
- 4.21. Problemas em dormir
- 4.22. *Burnout*
- 4.23. *Stress*
- 4.24. Sintomas depressivos
- 4.25. Comportamentos ofensivos
5. Verificar e analisar a existência de algum tipo de associação entre riscos psicossociais e *stress* ocupacional;
 - 5.1. Analisar a eventual influência dos riscos psicossociais no *stress* ocupacional.

2.2. *Participantes*

O presente estudo tem por base um tipo de amostragem não-probabilística, por conveniência, no qual foram selecionados critérios de inclusão de acordo com os objetivos estabelecidos para a investigação, incluindo como critério a variável profissão, dirigindo-se o estudo, apenas, a assistentes sociais, psicólogos, enfermeiros e médicos, com um posto de trabalho numa IPSS ou ONG, no qual teriam de trabalhar com as problemáticas do VIH, SIDA e Hepatites Víricas. A participação no estudo foi voluntária e a confidencialidade dos participantes assegurada.

Devido aos critérios de seleção pré-definidos a dimensão final da amostra surge condicionada pois este tipo de população, considerando os profissionais integrados em contextos ocupacionais especializados e específicos, não se encontra em grande número. Na verdade, cada vez existem menos instituições que lidam com estas problemáticas, visto que o número de infetados em Portugal tem vindo a diminuir com o passar dos anos, sendo que segundo o relatório “Portugal - Infeção VIH, SIDA e Tuberculose em números” os dados recolhidos até 31 de Agosto de 2015 revelam um decréscimo no número de novos casos de infeção por VIH referentes ao ano de 2014 (Direção-Geral de Saúde, 2015).

2.2.1. Descrição da amostra

A amostra em estudo conta com um total de 55 profissionais, de 19 instituições, que trabalham direta ou indiretamente com a problemática do VIH, SIDA e Hepatites Víricas, sendo que esta amostra se subdivide, segundo a atividade profissional: em 24 psicólogos, 20 assistentes sociais, 9 enfermeiros e 2 médicos. Destes 55 indivíduos, 80% ($n=44$) são do sexo feminino e 20% ($n=11$) são do sexo masculino. A idade dos profissionais encontra-se compreendida entre os 22 e os 62 anos, com uma média de 34,49 anos ($DP=8,572$). Relativamente ao estado civil, 52,7% ($n=29$) são solteiros, 18,25% ($n=20$) são casados, 5,5% ($n=3$) encontram-se divorciados, 3,6% ($n=2$) são viúvos e 20% ($n=11$) encontram-se em união de facto. Dentro destes profissionais 16,4% ($n=9$) afirmam encontrar-se expostos a riscos biológicos na sua atividade profissional, 25,5% ($n=14$) encontram-se expostos a riscos psicossociais e, na sua grande maioria, 58,2% ($n=35$) estão expostos a riscos biológicos e psicossociais. É possível observar-se ainda na **tabela 1** outras características da amostra como o local de residência, realização, ou não, de trabalho por turnos, exercício, ou não, de cargos de chefia, anos de profissão, os anos de trabalho na instituição e ainda horas semanais de trabalho.

Tabela 1 - Descrição da amostra

	<i>Variável</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	
Género	Feminino	44	80,0%	
	Masculino	11	20,0%	
Estado Civil	Solteiro	29	52,7%	
	Casado	20	18,25%	
	Divorciado	3	5,5%	
	Viúvo	2	3,6%	
	União de facto	11	20,0%	
Local de residência	Rural	5	9,1%	
	Urbano	50	90,9%	
Profissões	Assistentes Sociais	20	36,4%	
	Psicólogos	24	43,6%	
	Enfermeiros	9	16,4%	
	Médicos	2	3,6%	
Trabalha por turnos	Sim	21	38,2%	
	Não	34	61,8%	
Cargo de chefia	Sim	22	40,0%	
	Não	33	60,0%	
Riscos ocupacionais	Biológicos	9	16,4%	
	Psicossociais	14	25,5%	
	Biológicos e	32	58,2%	
	Psicossociais			
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
Idade	34,49	8,572	22	62
Anos de profissão	9,65	6,862	1	40
Anos de trabalho	7,27	6,404	0	35
Horas de trabalho	33,53	11,004	1	60

Nota: M= Média; DP= Desvio Padrão

2.3. Instrumentos

O protocolo de investigação utilizado foi constituído por três componentes: o QSD (Questionário Sociodemográfico), o PSS 10 (*Perceived Stress Scale*) e, por último, o COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*).

2.3.1. Questionário sociodemográfico

O questionário sociodemográfico (cf. anexo I) foi desenvolvido especificamente para a presente investigação, com o objetivo de caracterizar a amostra em estudo e foi constituído por 12 itens, que pretendiam recolher informações biográficas dos inquiridos, tal como o sexo, idade, estado civil, local de residência, instituição em que trabalhavam (de forma a identificar as instituições que participaram), profissão (assistente social, psicólogo, enfermeiro e médico), anos de profissão, anos de trabalho na instituição, horas de trabalho semanais, realização, ou não, de trabalho por turnos, se dispunham, ou não, de um cargo de chefia, e por fim quais os tipos de riscos ocupacionais a que, eventualmente, se encontravam expostos (biológicos, psicossociais ou outros).

2.3.2. Escala de Stress Percebido (PSS)

O segundo elemento constituinte do protocolo foi a escala de *stress* percebido ou *Perceived Stress Scale* (cf. anexo II), criada em 1983 por Sheldon Cohen, Tom Kamarck e Robin Mermelstein, esta apresenta-se com 14 itens (PSS 14), existindo ainda uma versão validada com dez itens (PSS 10) e uma com quatro questões (PSS4) (Cohen, Karmack & Mermelsteinm, 1983; Cohen & Williamsom, 1988; Hewitt, Flett & Mosher, 1992; Remor, 2006). A versão portuguesa foi desenvolvida com base na versão original, pelo Instituto de Prevenção do *Stress* e Saúde Ocupacional, por Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves e Ramos em 2002. Este é um instrumento de autorresposta pretende avaliar o grau em que as situações de vida das pessoas são percecionadas como indutoras de *stress*, e o *stress* que cada indivíduo vai experimentar subjetivamente, em algum momento, mais especificamente no último mês. Existem três versões da escala, uma com 14 itens, uma abreviada com 10 itens, existindo também uma versão mais indicada para entrevistas telefónicas breves com 4 questões.

Segundo os autores, a versão com dez itens revelou ser a que continha as melhores características psicométricas, tanto nos estudos originais (Cohen, Kamarck & Mermelsteinm, 1983), como em investigações nacionais, contendo uma consistência interna melhor que a PSS14, pelo que foi essa a versão escolhida para utilização nesta investigação.

A PSS 10 possui 10 questões com opções de resposta que variam entre o zero e o quatro (0 = nunca; 1 = quase nunca; 2 = às vezes; 3 = com alguma frequência; 4 = com muita frequência), é ainda de referir que as questões 4, 5, 7 e 8 são cotadas na ordem inversa. Em relação a interpretação da escala, os autores não sugerem pontos de corte ou categorias. Assim, a interpretação desta é feita em relação ao valor total obtido na mesma, quanto mais alto for o valor total maior será o grau de *stress* percebido. O resultado do PSS é interpretado como um indicador de perturbação emocional (Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2002).

2.3.3. *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)*

O terceiro e último elemento do protocolo, o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (cf. anexo III) foi desenvolvido e validado por Kristensen e Borg (2000) contando ainda com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen*, numa tentativa de criar um instrumento válido e compreensível que avaliasse fatores psicossociais. Este é um instrumento multidimensional, que contém uma metodologia tripartida. Reúne um consenso internacional em relação à sua validade, compreensibilidade e modernidade no que concerne à avaliação de várias dimensões psicossociais que se encontram inerentes ao contexto laboral (Kristensen, Hannerz, Hogh & Borg, 2005; Nübling, Stöbel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann, 2006; Silva, Amaral, Pereira, Bem-Haja, Pereira, Rodrigues, Cotrim, Silvério & Nossa, 2006; Dupret, Bocéréan, Teherani & Feltrin, 2012).

Este questionário foi reformulado em 2007 (COPSOQ II). É constituído por três versões distintas. Uma versão curta com 40 questões e 23 dimensões, uma versão média com 87 questões e 28 dimensões e ainda uma longa, com 128 questões e 41 dimensões. É de referir que segundo os autores, as versões curta e média apenas incluem as dimensões psicossociais que apresentam uma relação com a saúde. As três versões contêm dimensões que medem indicadores de exposição, ou seja, riscos psicossociais, bem como indicadores do seu efeito como a saúde, o *stress* e a satisfação (Kristensen et al, 2005 cit. in Silva et al, 2006).

Os resultados da aplicação do COPSOQ são vistos como uma oportunidade para se poder reconhecer áreas de risco que possam ser melhoradas, fazendo assim uma prevenção eficaz e adequada. É um questionário de preenchimento individual, que visa avaliar a exposição a fatores de risco para a saúde de natureza psicossocial (Kristensen et al, 2006; Silva et al, 2006).

A construção deste instrumento foi baseada no modelo de Karasek (exigência e controlo), que pretende explicar que o *stress* é consequência de exigências elevadas no local de trabalho e ainda de um apoio social baixo (Kristensen et al, 2005 cit. in Silva et al, 2006).

A versão portuguesa do COPSQ assemelha-se à escala original, encontrando-se disponível também em três versões: curta, média e longa. Sendo que a versão curta e média foram desenvolvidas empiricamente a partir da versão longa. A versão curta é composta por 41 questões, que compõem 26 subescalas, a versão média tem 76 questões e 29 subescalas e a versão longa contém 119 questões traduzidas em 35 subescalas. Nesta investigação, atendendo ao âmbito e natureza da administração, foi utilizada a versão curta, visto que nos encontramos mais focados na área da saúde, fez sentido esta escolha pois esta inclui apenas as dimensões psicossociais com evidência epidemiológica de relação com a saúde. Assim sendo, apenas iremos discriminar as características da mesma. A versão curta conta com questões que visam a autoavaliação, por parte, dos trabalhadores. Os itens são avaliados numa escala tipo *Likert* de 5 pontos, sendo que, 1 = Nunca/Quase nunca equivale, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente e 5 = Sempre, ou então 1= Nada/quase nada, 2 = Um pouco, 3 = Moderadamente, 4 = Muito e 5 = Extremamente. A cotação das respostas obedece a estes valores, sendo que cada item pode ser cotado de 1 a 5, é de referir que a versão curta não contém itens invertidos ao contrário das outras duas versões (Silva et. al, 2006).

A análise dos resultados é realizada por uma interpretação de cada fator individualmente, visto que o instrumento mede diversos riscos psicossociais e também variáveis de *stress*, saúde e de satisfação. Assim, é necessário calcular a média dos itens para cada fator, interpretando esse valor conforme o fator/subescala em causa. Poderá ainda situar-se a média obtida no fator em tercis, ou seja, realizar uma divisão da amplitude da cotação dos itens de cada subescala em três partes iguais, sendo que os respetivos pontos de corte seriam 2,33 e 3,66. Este tipo de divisão (tripartida) possibilita uma interpretação gráfica tipo “semáforo”, consoante o impacto que esta tiver para a saúde em que a exposição a determinada dimensão irá representar. Podemos, então, assumir que verde representará uma situação favorável para a saúde, amarelo será uma situação intermédia e o vermelho irá representar um risco para a saúde (Silva et. al, 2006).

2.4. Procedimentos

O processo de realização da investigação consistiu, primeiramente, numa revisão da literatura, tendo sido efetuada uma pesquisa bibliográfica ajustada à temática que se pretendia estudar, seguida de uma definição da problemática, dos objetivos pretendidos, bem como de uma estratégia de recolha de dados (cf. anexo V).

Esta investigação teve por base dados recolhidos através dos instrumentos selecionados, inseridos na plataforma virtual do *Google Forms*, visto que a população visada se encontrava em diferentes locais do país, facilitando, assim, a divulgação do protocolo de investigação. A recolha de dados ocorreu entre os meses de Janeiro e Março de 2016. Foi, primeiramente,

realizado um contacto via e-mail para os presidentes/diretores de cada associação/organização em questão no dia 7 de Janeiro (cf. anexo VI), a 22 de Janeiro foi feito um segundo contacto via email apenas para as instituições que ainda não tinham participado na investigação até à data (cf. anexo VII), posteriormente entre 10 e 24 de Fevereiro, bem como a 8 de Março foram realizados novos contactos via email para reforçar o pedido. Para além do contacto via email foi também realizado um último contacto via telefone com as instituições que não teriam ainda participado a solicitar a participação na investigação.

Por fim, procedeu-se à cotação dos questionários bem como ao tratamento estatístico utilizando o programa *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, versão 20.0 para OS X, no qual se realizou uma análise estatística descritiva e inferencial ajustada aos objetivos preconizados para esta investigação.

3. RESULTADOS

Nesta componente, relativa aos resultados, será apresentada inicialmente uma análise descritiva. Posteriormente, será apresentada uma análise comparativa, destacando-se as diferenças estatisticamente significativas entre as variáveis consideradas no estudo, por fim, apresentar-se-ão os dados relativos à análise correlacional efetuada.

3.1. *Análise Descritiva*

Apresentam-se em seguida os resultados obtidos para as diferentes variáveis contempladas neste estudo, nomeadamente os resultados obtidos a partir dos dois instrumentos utilizados (PSS e COPSOQ).

3.1.1. *Análise do stress ocupacional (PSS)*

Sendo a pontuação máxima do instrumento de 40, foram calculadas as somas dos itens correspondentes aos 55 profissionais, obtendo-se assim dois grupos tendo em consideração o valor médio (20): um grupo com 34 profissionais que apresenta um menor grau de *stress* percebido, ou seja, 61.8% dos profissionais pontuaram no seu *score* total abaixo de 20, e 21 profissionais apresentam maior grau de *stress* percebido, tendo 38.2% obtido um *score* total acima de 20.

Na tabela 2 é possível observar-se os valores (mínimo, máximo, média e desvio padrão) referentes a cada item constituinte da Escala de *Stress* Percebido (PSS). É possível verificar que todos os itens apresentam médias baixas, entre 1,24 e 2,25, para um máximo de 4 valores

possíveis por cada item. Assim, destaca-se o item “no último mês, com que frequência teve confiança na sua capacidade para resolver os seus problemas pessoais?” com o valor mais baixo (1,24), sendo esta a situação identificada pelos profissionais como a menos *stressante* e o item “No último mês, com que frequência se sentiu nervoso e stressado?” com o valor mais alto (2,25) sendo este considerado a situação em que sentiram mais *stress*. Todas as médias das respostas se encontram próximas de 2 (às vezes), a exceção do item 4 que se encontra mais próximo do 1 (quase nunca), indicando que os profissionais em questão têm uma percepção de uma presença de *stress*.

Tabela 2- Valor médio dos itens da Escala de *Stress* Percebido

<i>Itens</i>	<i>mín.</i>	<i>máx.</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
1. No último mês, com que frequência se sentiu incomodado com a ocorrência de acontecimentos inesperados?	0	4	1,95	1,16
2. No último mês, com que frequência teve a sensação de que não conseguia controlar as coisas mais importantes da sua vida?	0	4	1,65	1,22
3. No último mês, com que frequência se sentiu nervoso e stressado?	0	4	2,25	1,00
4. No último mês, com que frequência teve confiança na sua capacidade para resolver os seus problemas pessoais?	0	4	1,24	1,24
5. No último mês, com que frequência teve a sensação que as coisas estavam a correr a seu favor, que as coisas lhe estavam a correr bem?	0	4	1,80	0,91
6. No último mês, com que frequência teve a sensação que não conseguia lidar/aguentar com todas as coisas que tinha para fazer?	0	4	2,16	1,13
7. No último mês, com que frequência teve a sensação de conseguir controlar os acontecimentos irritantes da sua vida?	0	4	1,73	1,06
8. No último mês, com que frequência teve a sensação que estava em cima do acontecimento, isto é, a conseguir controlar tudo o que tinha para fazer?	0	4	1,87	1,15
9. No último mês, com que frequência sentiu irritação por não conseguir controlar as coisas que lhe aconteciam?	0	4	1,85	1,09
10. No último mês, com que frequência sentiu que as dificuldades se estavam a acumular de tal modo que não as conseguia resolver?	0	4	1,71	0,99

Nota: M= Média; DP= Desvio Padrão

3.1.2. Análise dos fatores de riscos psicossociais (COSPOQ)

Como referido anteriormente, segundo Silva et al. (2006), podemos situar a média obtida em determinado fator em tercis, ou seja, uma divisão da amplitude da cotação dos itens (1 a 5), de cada subescala, em três partes iguais, com os respectivos pontos de corte 2,33 e 3,66.

Para cada escala foi determinada a média para apresentação dos resultados. Na tabela 4 assinalam-se os valores obtidos para cada subescala, destacando a verde os valores que se enquadram numa situação favorável para a saúde, a amarelo as situações consideradas de risco intermédio e por fim a vermelho as situações consideradas de risco para a saúde. Assim, é possível verificar que apenas a subescala comportamentos ofensivos se encontra sinalizada a verde, apresentando uma situação favorável para a saúde com uma média de 1,34, sendo este o valor mais baixo obtido na escala.

É necessário, ainda, salientar aqui o fator de *stress* (2,89), considerado como risco intermédio, confirmando mais uma vez o que fora concluído através da análise da escala de *stress* percebido.

As subescalas exigências cognitivas (3,71), exigências emocionais (3,92), possibilidade de desenvolvimento (4,01), transparência do papel laboral (4,20), comunidade social no trabalho (3,98), confiança vertical (3,82), autoeficácia (3,98) e significado no trabalho, com o valor mais alto obtido na escala (4,16), apresentam-se sinalizadas a vermelho, indicando que estas dimensões representam um risco para a saúde dos participantes. As restantes 16 subescalas encontram-se sinalizadas como situações de risco intermédio.

Tabela 3 - Valor médio das escalas do COPSOQ

<i>Fatores</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Exigências quantitativas	2,60	0,80
Ritmo de trabalho	3,09	0,90
Exigências cognitivas	3,71	0,67
Exigências emocionais	3,92	0,85
Influência no trabalho	3,56	0,71
Possibilidade de desenvolvimento	4,01	0,56
Previsibilidade	3,33	0,68
Transparência do papel laboral	4,20	0,82
Recompensa (reconhecimento)	3,48	0,83
Apoio social de superiores	3,47	0,87
Comunidade social no trabalho	3,98	0,87
Confiança vertical	3,82	0,80
Justiça e respeito	3,35	0,84
Autoeficácia	3,98	0,59
Significado do trabalho	4,16	0,52
Compromisso face ao local de trabalho	3,40	0,82
Satisfação laboral	3,47	0,71
Insegurança laboral	3,05	1,11
Saúde geral	3,10	0,95
Conflito trabalho/família	2,70	1,10
Problemas em dormir	2,41	1,11
<i>Burnout</i>	2,90	0,89
<i>Stress</i>	2,89	0,80
Sintomas depressivos	2,34	0,90
Comportamentos ofensivos	1,34	0,44

Nota: M= Média; DP= Desvio Padrão

3.2. Análise Inferencial

3.2.1. Teste de Normalidade

Numa fase de análise exploratória e preliminar, averiguaram-se os pressupostos de normalidade da variância para os dois instrumentos, de forma individual, analisando e determinando qual a via de testes a utilizar. Assim sendo, quanto aos pressupostos da normalidade, utilizou-se pela dimensão da amostra (n=55), o teste de Kolmogorov-Smirnov, visto o teste de Shapiro-Wilk ser apenas adequado a amostras com um n <30.

Posto isto, quanto ao fator *stress* ocupacional verificou-se que os níveis de significância foram atingidos, ($p=.200$) é superior a ($\alpha <.05$) (cf. anexo VIII), assim sendo, não se rejeita H_0 , que nos indica que a amostra segue uma distribuição normal, justificando assim a escolha do uso de testes paramétricos. Quanto aos fatores constituintes do COPSQ, todos os valores de significância foram inferiores a $\alpha <.05$ (cf. anexo IX), apontando a existência de alguns desvios à distribuição normal, no entanto, a escolha da utilização de testes paramétricos é justificável neste caso, através do Teorema do Limite Central que defende que à medida que o tamanho do (n) da amostra aumenta, a distribuição das médias amostrais tende para uma distribuição normal. Observando os valores de assimetria e de curtose (cf. anexo IX), verifica-se que os mesmos se encontram todos abaixo de 3 (assimetria) e de 10 (curtose). Segundo Klein (2004), valores absolutos de assimetria superiores a 3 e valores de curtose superiores a 10 indicam uma violação séria do pressuposto de normalidade (Kleine, 2004 cit. in Maroco, 2010; Klein, 2011).

Assim, pelo exposto e para cumprimento dos objetivos estabelecidos anteriormente, tornou-se viável a utilização dos testes estatísticos inferenciais: *T-student* e *ANOVA One-Way* a fim de se fazer as inferências estatísticas entre os dois tipos de variáveis consideradas: *stress* ocupacional e riscos psicossociais e variáveis sociodemográficas. Recorreu-se ainda ao testes Post-Hoc LSD a fim de verificar quais as diferenças entre grupos existentes relativamente à ANOVA. Fora ainda utilizado o teste de Correlação de *Pearson* para verificar a existência de alguma relação/associação entre os riscos psicossociais (COPSQ) e o *stress* ocupacional (PSS), posteriormente, foi realizada a regressão linear múltipla com o intuito de se perceber a dinâmica de influência nas associações encontradas anteriormente.

3.2.2. Testes de diferença

A fim de se testar as hipóteses pré-estabelecidas (3 e 4), foram realizados vários testes de diferença nos quais consideramos pertinente analisar os dados em função de variáveis sociodemográficas, nomeadamente o género, se possui ou não um cargo de chefia, se trabalham por turnos, o local de residência, a carga horária de trabalho semanal, o estado civil, os anos de profissão, os anos de trabalho na empresa, o tipo de profissão exercida e os riscos psicossociais aos quais se encontram expostos.

3.2.2.1. Stress Ocupacional em função do Género

Com o intuito de analisar a relação entre a variável sociodemográfica - género - e o fator de *stress* ocupacional, foi realizado um teste *T-Student* para amostras independentes, dado a variável ser composta por apenas dois grupos.

H0⁰: Não existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais do sexo feminino e os do sexo masculino relativamente ao fator *stress* ocupacional.

H1⁰: Existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais do sexo feminino e os do sexo masculino relativamente ao fator *stress* ocupacional.

Tabela 4 - Média, desvio-padrão e teste *T-Student* relativamente à variável género em função do fator *stress* ocupacional

PSS	Sexo	n	M	DP	t	p
Stress ocupacional	Feminino	44	1,95	0,77	2,589	.012*
	Masculino	11	1,33	0,31		

Nota: * $p < .05$; M= Média; DP= Desvio Padrão

O teste *T-Student* para amostras independentes, ao nível de significância de .05, revelou a existência de diferenças estatisticamente significantes entre o sexo feminino e o sexo masculino relativamente ao stress ocupacional ($t(53)=2,59$; $p=.012$). Assim, pode observar-se que, em média, os participantes do sexo feminino apresentam um valor superior de *stress* ocupacional em relação ao sexo masculino.

3.2.2.2. *Stress Ocupacional em função do cargo de chefia*

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica cargo de chefia e o fator de *stress* ocupacional, foi realizado um teste *T-Student* para amostras independentes.

H0¹: Não existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que possuem um cargo de chefia e os profissionais que não possuem um cargo de chefia relativamente ao fator *stress* ocupacional.

H1¹: Existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que possuem um cargo de chefia e os profissionais que não possuem um cargo de chefia relativamente ao fator *stress* ocupacional.

Tabela 5 - Média, desvio-padrão e teste *T-Student* relativamente à variável cargo de chefia em função do fator *stress* ocupacional

PSS	Cargo de chefia	n	M	DP	t	p
Stress ocupacional	Sim	22	1,90	0,86	0,669	.506 ^{ns}
	Não	33	1,77	0,66		

Nota: ns: não significativo; M= Média; DP= Desvio Padrão

O teste *T-student* para amostras independentes, ao nível de significância de .05 não revelou a existência de diferenças estatisticamente significativas entre o facto de ocupar, ou não, um cargo de chefia relativamente ao *stress* ocupacional e $(t(53))^1 = 0,67, p = .506$.

3.2.2.3. *Stress ocupacional em função do trabalho por turnos*

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica trabalho por turnos e o fator de *stress* ocupacional, foi realizado um teste *T-Student* para amostras independentes.

H0²: Não existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham por turnos e os profissionais que não trabalham por turnos relativamente ao fator *stress* ocupacional.

H1²: Existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham por turnos e os profissionais que não trabalham por turnos relativamente ao fator *stress* ocupacional.

Tabela 6 - Média, desvio-padrão e teste *T-Student* relativamente a variável trabalho por turnos em função do fator *stress* ocupacional

PSS	Trabalho por turnos	n	M	DP	t	p
Stress ocupacional	Sim	21	1.92	0,74	0,795	.430 ^{ns}
	Não	34	1.76	0,75		

Nota: ns: não significativo; M= Média; DP= Desvio Padrão

O teste *T-student* para amostras independentes, ao nível de significância de .05 não revelou a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham ou não por turnos relativamente ao *stress* ocupacional $(t(53))^1 = 0,80, p = .430$.

3.2.2.4. *Stress ocupacional em função do local de residência*

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica local de residência e o fator de *stress* ocupacional, foi realizado como nos casos anteriores um teste *T-Student* para amostras independentes.

H0³: Não existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que residem em meio rural e os que residem em meio urbano relativamente ao fator *stress* ocupacional.

H1³: Existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que residem em meio rural e os que residem em meio urbano relativamente ao fator *stress* ocupacional.

Tabela 7 - Média, desvio-padrão e teste *T-Student* relativamente a variável local de residência em função do fator *stress* ocupacional

PSS	Local de residência	n	M	DP	t	p
<i>Stress ocupacional</i>	Rural	5	1,36	0,38	-1,470	.148 ^{ns}
	Urbano	50	1,87	0,75		

Nota: ns: não significativo; M= Média; DP= Desvio Padrão

O teste *T-student* para amostras independentes, ao nível de significância de .05 não revelou a existência de diferenças estatisticamente significativas entre o *stress* ocupacional e os profissionais que residem em meio rural e os que residem em meio urbano ($t(53)^1 = 1,47, p = .148$).

3.2.2.5. *Stress ocupacional em função das horas de trabalho*

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica horas de trabalho e o fator de *stress* ocupacional, foi realizado um teste *T-Student* para amostras independentes.

H0⁴: Não existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham entre 1 a 35 horas e os que trabalham entre 36 a 60 horas por semana relativamente ao fator *stress* ocupacional.

H1⁴: Existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham entre 1 a 35 horas e os que trabalham entre 36 a 60 horas por semana relativamente ao fator *stress* ocupacional.

Tabela 8 - Média, desvio-padrão e teste *T-Student* relativamente a variável horas de trabalho semanais em função do fator *stress* ocupacional

PSS	Horas de trabalho por semana	n	M	DP	t	p
<i>Stress ocupacional</i>	1 a 35 horas	39	1,79	0,77	0,002	.961 ^{ns}
	36 a 60 horas	16	1,90	0,68		

Nota: ns: não significativo; M= Média; DP= Desvio Padrão

O teste *T-student* para amostras independentes, ao nível de significância de .05 não revelou a existência de diferenças estatisticamente significativas em relação aos profissionais que

trabalham entre 1 a 35 horas e os que trabalham entre 36 a 60 horas por semana relativamente ao fator *stress* ocupacional ($t(53)^1 = 0,00, p = .961$).

3.2.2.6. *Stress ocupacional em função da faixa etária*

Com o intuito de analisar a relação entre a variável sociodemográfica faixa etária e o fator de *stress* ocupacional, foi realizado o teste *ANOVA One-Way*, dado a variável sócio-demográfica ser composta por mais de dois grupos.

H0⁵: Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os diferentes grupos etários (22 aos 27 anos; 28 aos 32 anos; 33 aos 38 anos e dos 39 aos 62 anos).

H1⁵: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os diferentes grupos etários (22 aos 27 anos; 28 aos 32 anos; 33 aos 38 anos e dos 39 aos 62 anos).

Tabela 9 - Média e *ANOVA One-Way* dos fatores *Stress* Ocupacional em função da variável faixa etária

PSS	Faixa etária	n	M	F (3,51)	p
Stress Ocupacional	22 aos 27 anos	11	1,72	1,673	.184 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	2,14		
	33 aos 38 anos	17	1,56		
	39 aos 62 anos	14	1,92		

Nota: ns: não significativo; M= Média

Sendo o $p = .184$ superior a $\alpha \leq .05$, não se rejeita a hipótese nula ($H0^5$), desta forma, conclui-se que não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os diferentes grupos etários considerados ($F_{(3,51)} = 1,67$).

3.2.2.7. *Stress ocupacional em função do estado civil*

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica estado civil e o fator de *stress* ocupacional, foi realizado o teste *ANOVA One-Way*.

H0⁶: Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com o estado civil (solteiro, casado, divorciado, viúvo e união de facto) dos profissionais.

H1⁶: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com o estado civil (solteiro, casado, divorciado, viúvo e união de facto) dos profissionais.

Tabela 10 - Média e ANOVA *One-Way* do fator *Stress Ocupacional* em função da variável Estado Civil

PSS	Estado Civil	n	M	F (4,50)	p
Stress Ocupacional	Solteiro	29	1,79	0,776	.546 ^{ns}
	Casado	10	2,04		
	Divorciado	3	1,60		
	Viúvo	2	2,45		
	União de facto	11	1,65		

Nota: ns: não significativo; M= Média

Sendo o $p = .546$ superior a $\alpha \leq .05$, não se rejeita a hipótese nula (H_0^6), desta forma conclui-se que não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os diferentes grupos de estado civil ($F_{(4,50)} = 0,78$).

3.2.2.8. *Stress ocupacional em função dos anos de profissão*

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica anos de profissão e o fator de *stress ocupacional*, foi realizado o teste ANOVA *One-Way*.

H0⁷: Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os anos de profissão (1 a 5 anos, 6 a 8, 9 a 12 e 13 a 40 anos) dos profissionais.

H1⁷: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os anos de profissão (1 a 5 anos, 6 a 8, 9 a 12 e 13 a 40 anos) dos profissionais.

Tabela 11 - Média e ANOVA *One-Way* do fator *Stress Ocupacional* em função da variável anos de profissão

PSS	Anos de profissão	n	M	F (3,51)	p
Stress Ocupacional	1 a 5 anos	15	1,79	1,956	.132 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	2,11		
	9 a 12 anos	14	1,46		
	13 a 40 anos	15	1,98		

Nota: ns: não significativo; M= Média

Sendo o $p=.132$ superior a $\infty \leq .05$, não se rejeita a hipótese nula (H_0^7), desta forma conclui-se que não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os diferentes grupos de anos de profissão ($F_{(3,51)}=1,96$).

3.2.2.9. Stress ocupacional em função dos anos de trabalho

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica anos de trabalho e o fator de *stress* ocupacional, foi realizado o teste *ANOVA One-Way*.

H_0^8 : Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os anos de trabalho dos profissionais na instituição (0 a 3 anos, 4 a 6, 7 a 10 e 11 a 35 anos).

H_1^8 : Existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os anos de trabalho dos profissionais na instituição (0 a 3 anos, 4 a 6, 7 a 10 e 11 a 35 anos).

Tabela 12 - Média e *ANOVA One-Way* do fator *Stress Ocupacional* em função da variável anos de trabalho

PSS	Anos de trabalho	n	M	F (3,51)	p
Stress Ocupacional	0 a 3 anos	17	1,84	0,303	.823 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	1,65		
	7 a 10 anos	12	1,91		
	11 a 35 anos	13	1,89		

Nota: ns: não significativo; M= Média;

Sendo o $p=.823$ superior a $\infty \leq .05$, não se rejeita a hipótese nula (H_0^8), desta forma conclui-se que não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os diferentes grupos de anos de trabalho dos profissionais na instituição ($F_{(3,51)}=0,30$).

3.2.2.10. Stress ocupacional em função do tipo de profissão

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica tipo de profissão e o fator de *stress* ocupacional, foi realizado o teste *ANOVA One-Way*.

H_0^9 : Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com o tipo de profissão (assistente social, psicólogo, enfermeiro, médico) exercido pelos profissionais.

H1⁹: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com o tipo de profissão (assistente social, psicólogo, enfermeiro, médico) exercido pelos profissionais.

Tabela 13 - Média e ANOVA One-Way do fator Stress Ocupacional em função da variável tipo de profissão

PSS	Tipo de profissão	n	M	F (3,51)	p
Stress Ocupacional	Assistente social	20	1,88	2,591	.063 ^{ns}
	Psicólogo	24	1,83		
	Enfermeiro	9	1,43		
	Médico	2	2,95		

Nota: ns: não significativo; M= Média;

Sendo o $p=.063$ superior a $\alpha \leq .05$, não se rejeita a hipótese nula (H_0^9), desta forma conclui-se que não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os diferentes grupos de profissões ($F_{(3,51)}=2,59$).

3.2.2.11. *Stress ocupacional em função dos riscos psicossociais*

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica riscos psicossociais e o fator de *stress* ocupacional, foi realizado como anteriormente o teste ANOVA One-Way.

H0¹⁰: Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os riscos psicossociais (biológicos, psicossociais, biológicos e psicossociais) aos quais os profissionais se encontram expostos.

H1¹⁰: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os riscos psicossociais (biológicos, psicossociais, biológicos e psicossociais) aos quais os profissionais se encontram expostos.

Tabela 14 - Média e ANOVA One-Way do fator Stress Ocupacional em função da variável riscos psicossociais

PSS	Riscos Psicossociais	n	M	F (2,52)	p
Stress Ocupacional	Biológicos	9	1,70	0,145	.866 ^{ns}
	Psicológicos	14	1,83		
	Biológicos e psicológicos	32	1,85		

Nota: ns: não significativo; M= Média;

Sendo o $p=.866$ superior a $\alpha \leq .05$, não se rejeita a hipótese nula (H_0^{10}), desta forma conclui-se que não existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao fator “*stress ocupacional*” de acordo com os diferentes grupos de profissionais expostos aos diferentes riscos psicossociais ($F_{(2,52)}=0,15$).

3.2.3. COPSQ - Riscos psicossociais

Apenas serão apresentados nesta seção os resultados *T-student* e *ANOVA One-Way* que apresentem diferenças estatisticamente significativas, os restantes resultados encontram-se disponíveis para consulta em anexo.

3.2.3.1. Riscos psicossociais em função do género

Com o intuito de analisar a relação entre a variável sociodemográfica de género e os fatores constituintes do COPSQ, foi realizado um teste *T-Student* para amostras independentes, dado a variável ser composta por apenas dois grupos.

H_0^{11} : Não existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham por turnos e os que não trabalham por turnos relativamente aos fatores constituintes do COPSQ.

H_1^{11} : Existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham por turnos e os que não trabalham por turnos relativamente aos fatores constituintes do COPSQ.

Tabela 15 - Média, desvio-padrão e teste *T-Student* relativamente ao COPSQ em função da variável género.

COPSQ	Género	n	M	DP	t	p
<i>Exigências emocionais</i>	Feminino	44	4,09	0,83	3,038	.004*
	Masculino	11	3,27	0,64		
<i>Previsibilidade</i>	Feminino	44	3,23	0,71	-2,461	.017*
	Masculino	11	3,77	0,26		
<i>Confiança vertical</i>	Feminino	44	3,72	0,82	-2,130	.038*
	Masculino	11	4,27	0,51		
<i>Burnout</i>	Feminino	44	3,03	0,90	2,311	.025*
	Masculino	11	2,36	0,63		
<i>Stress</i>	Feminino	44	3,00	0,78	2,059	.044*
	Masculino	11	2,45	0,78		

Nota: * $p < .05$; M= Média; DP= Desvio Padrão; Os restantes resultados poderão ser consultados em anexo (cf. anexo X)

O teste *T-Student* para amostras independentes, ao nível de significância de .05, revelou a existência de diferenças estatisticamente significantes entre o sexo feminino e o sexo masculino relativamente aos fatores exigências emocionais ($t(53)=3,04$; $p=.004$); previsibilidade ($t(53)=2,46$; $p=.017$); confiança vertical ($t(52)=2,13$; $p=.038$); *burnout* ($t(53)=2,31$; $p=.025$) e *stress* ($t(53)=2,06$; $p=.044$). Assim, pode-se observar que em média o sexo feminino apresenta maiores níveis de exigência emocional, *burnout* e de stress em relação ao sexo masculino. Pelo contrário, o sexo masculino apresenta em média maiores níveis de previsibilidade e de confiança vertical do que o sexo feminino.

3.2.3.2. Riscos psicossociais em função do cargo de chefia

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica cargo de chefia e os fatores constituintes do COPSQ, foi realizado um teste *T-Student* para amostras independentes.

H0¹²: Não existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que têm um cargo de chefia e os que não têm um cargo de chefia relativamente aos fatores constituintes do COPSQ.

H1¹²: Existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que têm um cargo de chefia e os que não têm um cargo de chefia relativamente aos fatores constituintes do COPSQ.

Tabela 16 - Média, desvio-padrão e teste *T-Student* relativamente ao COPSQ em função da variável cargo de chefia.

COPSQ	Cargo de chefia	n	M	DP	t	p
<i>Ritmo de trabalho</i>	Sim	22	3,41	0,79	2,195	.033*
	Não	33	2,88	0,92		
<i>Influência no trabalho</i>	Sim	22	3,86	0,77	2,687	.010*
	Não	33	3,36	0,60		

Nota: * $p < .05$; M= Média; DP= Desvio Padrão; Os restantes resultados poderão ser consultados em anexo (cf. anexo XI)

O teste *T-Student* para amostras independentes, ao nível de significância de .05, revelou a existência de diferenças estatisticamente significantes entre os profissionais que possuem um cargo de chefia e os profissionais que não possuem um cargo de chefia relativamente aos fatores ritmo de trabalho ($t(53)=2,20$; $p=.033$) e influência no trabalho ($t(53)=2,69$; $p=.010$). Assim, é possível concluir-se que em média os profissionais que têm um cargo de chefia apresentam maiores níveis de ritmo de trabalho e de influência no trabalho em relação aos profissionais que não possuem um cargo de chefia.

3.2.3.3. Riscos psicossociais em função do trabalho por turnos

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica trabalho por turnos e os fatores constituintes do COPSQ, foi realizado um teste *T-Student* para amostras independentes.

H0¹³: Não existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham por turnos e os que não trabalham por turnos relativamente aos fatores constituintes do COPSQ.

H1¹³: Existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham por turnos e os que não trabalham por turnos relativamente aos fatores constituintes do COPSQ.

Tabela 17 - Média, desvio-padrão e teste *T-Student* relativamente ao COPSQ em função da variável trabalho por turnos

COPSQ	Trabalho por turnos	n	M	DP	t	p
<i>Insegurança laboral</i>	Sim	21	3,52	1,16	2,584	.013*
	Não	34	2,76	0,98		

Nota: * $p < .05$; M= Média; DP= Desvio Padrão; Os restantes resultados poderão ser consultados em anexo (cf. anexo XII)

O teste *T-Student* para amostras independentes, ao nível de significância de .05, revelou a existência de diferenças estatisticamente significantes entre os profissionais que trabalham por turnos e os profissionais que não trabalham por turnos relativamente ao fator insegurança laboral ($t(53)=2,58$; $p=.013$). Assim, é possível concluir que em média os profissionais que trabalham por turnos apresentam maiores níveis de insegurança laboral do que os profissionais que não trabalham por turnos.

3.2.3.4. Riscos psicossociais em função do local de residência

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica local de residência e os fatores constituintes do COPSQ foi realizado um teste *T-Student* para amostras independentes, o qual não evidenciou quaisquer diferenças estatisticamente significativas. A tabela de resultados poderá ser consultada em anexo (cf. anexo XIII)

3.2.3.5. Riscos psicossociais em função das horas de trabalho

Para analisar a relação entre a variável sociodemográfica horas de trabalho e os fatores constituintes do COPSQ, foi realizado um teste *T-Student* para amostras independentes.

H0¹⁵: Não existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham 1 a 35 horas semanais e os que trabalham 36 a 60 horas semanais relativamente aos fatores constituintes do COPSQ.

H1¹⁵: Existem diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais que trabalham 1 a 35 horas semanais e os que trabalham 36 a 60 horas semanais relativamente aos fatores constituintes do COPSQ.

Tabela 18 - Média, desvio-padrão e teste *T-Student* do COSPOQ em função das horas de trabalho semanais

COPSOQ	Horas de trabalho semanais	n	M	DP	t	p
Exigências quantitativas	1 a 35 horas	39	2,64	0,77	-2,807	.007*
	36 a 60 horas	16	3,31	0,87		
Ritmo de trabalho	1 a 35 horas	39	2,85	0,70	-3,414	.001*
	36 a 60 horas	16	3,69	1,02		
Saúde geral	1 a 35 horas	39	3,31	0,80	2,552	.015*
	36 a 60 horas	16	2,63	1,14		
Sintomas depressivos	1 a 35 horas	39	2,18	0,97	-2,192	.033*
	36 a 60 horas	16	2,75	0,57		

Nota: * $p < .05$; M= Média; DP= Desvio Padrão; Os restantes resultados poderão ser consultados em anexo (cf. anexo XIV)

O teste *T-Student* para amostras independentes, ao nível de significância de .05, revelou a existência de diferenças estatisticamente significantes entre os profissionais que trabalham 1 a 35 horas semanais e os que trabalham entre 36 a 60 horas semanais, relativamente ao fator exigências quantitativas ($t(53)=2,81$; $p=.007$); ritmo de trabalho ($t(53)=3,41$; $p=.001$); saúde geral ($t(53)=2,55$; $p=.015$) e sintomas depressivos ($t(53)=2,20$; $p=.033$). Assim, é possível concluir que em média os profissionais que trabalham 36 a 60 horas por semana apresentam maiores níveis de exigências quantitativas, ritmo de trabalho e de sintomas depressivos do que os que trabalham 1 a 35 horas. Em relação à saúde geral, os profissionais que trabalham 1 a 35 horas semanais apresentam maiores níveis do que os que trabalham entre 36 a 60 horas.

3.2.3.6. Riscos psicossociais em função da faixa etária

Com o intuito de analisar a relação entre a variável sociodemográfica faixa etária e os fatores constituintes do COPSOQ, foi realizado o teste *ANOVA One-Way*, dado a variável sociodemográfica ser composta por mais de dois grupos.

$H0^{16}$: Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto aos fatores constituintes do COSPOQ de acordo com a faixa etária.

$H1^{16}$: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto aos fatores constituintes do COSPOQ de acordo com a faixa etária.

Tabela 19 - Média e ANOVA One-Way do COPSOQ em função da faixa etária

COPSOQ	Faixa etária	n	M	F (3,51)	p	Post-hoc
Exigências quantitativas	22 aos 27 anos (A)	11	2,00	4,305	.009*	B>A, p=.004 D>A, p=.003
	28 aos 32 anos (B)	13	2,92			
	33 aos 38 anos (C)	17	2,47			
	39 aos 62 anos (D)	14	2,93			
Comunidade social no trabalho	22 aos 27 anos (A)	11	4,55	2,798	.049*	A>B, p=.027 A>D, p=.009
	28 aos 32 anos (B)	13	3,77			
	33 aos 38 anos (C)	17	4,06			
	39 aos 62 anos (D)	14	3,64			
Conflito trabalho/famí lia	22 aos 27 anos (A)	11	1,82	3,605	.019*	B>A, p=.004 C>A, p=.022 D>A, p=.010
	28 aos 32 anos (B)	13	3,12			
	33 aos 38 anos (C)	17	2,76			
	39 aos 62 anos (D)	14	2,93			
Problemas em dormir	22 aos 27 anos (A)	11	1,64	2,824	.048*	B>A, p=.008 C>A, p=.025
	28 aos 32 anos (B)	13	2,85			
	33 aos 38 anos (C)	17	2,59			
Burnout	22 aos 27 anos (A)	11	2,32	3,824	.015*	B>A, p=.001 B>C, p=.042
	28 aos 32 anos (B)	13	3,46			
	33 aos 38 anos (C)	17	2,82			
	39 aos 62 anos (D)	14	2,93			

Nota: $p < .05$; M= Média; Foi utilizado o teste de LSD¹; Os restantes resultados poderão ser consultados em anexo (cf. anexo XV)

Na tabela acima descrita é possível concluir que sendo o p inferior a $\alpha \leq .05$, rejeita-se a hipótese nula (H_0^{16}), indicando assim uma evidência de diferenças estatisticamente significativas em relação aos exigências quantitativas ($F_{(3,51)}=4,31$; $p=.009$), comunidade social no trabalho ($F_{(3,51)}=2,80$; $p=.049$), conflito trabalho/família ($F_{(3,51)}=3,61$; $p=.019$), problemas em dormir ($F_{(3,51)}=2,82$; $p=.048$) e *burnout* ($F_{(3,51)}=3,82$; $p=.015$) em pelo menos 2 grupos da faixa etária.

¹ LSD - Fisher's least significant difference.

Para localizar as diferenças anteriormente identificadas, foram realizadas comparações Post-Hoc através do teste LSD e os resultados mostram que ao nível das **exigências quantitativas** existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos 22 aos 27 anos com o grupo dos 28 aos 32 anos e o grupo dos 33 aos 38 anos. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que o grupo dos 28 aos 38 anos ($M=2,92$) e o grupo dos 33 aos 38 anos ($M=2,47$) apresentam valores superiores de exigência quantitativa relativamente ao grupo dos 22 aos 27 anos ($M=2,00$).

Ao nível da **comunidade social no trabalho** existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos 22 aos 27 anos com o grupo dos 28 aos 32 anos e o grupo dos 33 aos 38 anos. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que o grupo dos 22 aos 27 anos ($M=4,55$) apresenta valores superiores ao nível da comunidade social no trabalho relativamente aos grupos dos 28 aos 38 anos ($M=3,77$) e o grupo dos 33 aos 38 anos ($M=4,06$).

Ao nível do **conflito trabalho/família** existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos 22 aos 27 anos com o grupo dos 28 aos 32 anos, o grupo dos 33 aos 38 anos e o grupo dos 39 aos 62 anos. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que o grupo dos 28 aos 38 anos ($M=3,12$), o grupo dos 33 aos 38 anos ($M=2,76$) e o grupo dos 39 aos 62 anos ($M=2,93$) apresentam valores superiores ao nível do conflito trabalho/família relativamente ao grupo dos 22 aos 27 anos ($M=1,82$).

Ao nível dos **problemas em dormir** existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos 22 aos 27 anos com o grupo dos 28 aos 32 anos e o grupo dos 33 aos 38 anos. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que o grupo dos 28 aos 38 anos ($M=2,85$) e o grupo dos 33 aos 38 anos ($M=2,89$) apresentam valores superiores de problemas em dormir relativamente ao grupo dos 22 aos 27 anos ($M=1,64$).

Por fim, ao nível do **burnout** existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos 22 aos 27 anos com o grupo dos 28 aos 32 anos, e entre o grupo dos 28 aos 32 anos com o grupo dos 33 aos 38 anos. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que o grupo dos 28 aos 38 anos ($M=3,46$) apresenta valores superiores de *burnout* relativamente ao grupo dos 22 aos 27 anos ($M=2,32$) e o grupo dos 33 aos 38 anos ($M=2,82$).

3.2.3.7. Riscos psicossociais em função do estado civil

Com o intuito de analisar a relação entre a variável sociodemográfica estado civil e os fatores constituintes do COPSQ, foi realizado o teste ANOVA *One-Way*.

H_0^{17} : Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto aos fatores constituintes do COSPOQ de acordo com o estado civil.

H1¹⁷: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto aos fatores constituintes do COSPOQ de acordo com o estado civil.

Tabela 20 - Média e ANOVA One-Way do COSPOQ em função do estado civil

COPSOQ	Estado Civil	n	M	F (4,50)	p	Post-hoc
Apoio social de superiores	Solteiro (A)	29	3,69	3,330	.017*	A>B, p=.025 A>D, p=.006 C>D, p=.009 E>D, p=.024
	Casado (B)	10	3,00			
	Divorciado (C)	3	4,00			
	Viúvo (D)	2	2,00			
	União de facto (E)	11	3,45			
Comunidade social no trabalho	Solteiro (A)	29	3,50	2,677	.042*	B>A, p=.010 E>A, p=.025
	Casado (B)	10	4,00			
	Divorciado (C)	3	3,50			
	Viúvo (D)	2	3,64			
	União de facto (E)	11	3,98			
Problemas em dormir	Solteiro (A)	29	2,17	2,883	.034*	B>A, p=.020 B>C, p=.014 D>C, p=.028
	Casado (B)	10	3,10			
	Divorciado (C)	3	1,33			
	Viúvo (D)	2	3,50			
	União de facto (E)	11	2,55			
Stress	Solteiro (A)	29	2,81	2,665	.043*	B>A, p=.017 B>C, p=.011 B>E, p=.018
	Casado (B)	10	3,50			
	Divorciado (C)	3	2,17			
	Viúvo (D)	2	3,25			
	União de facto (E)	11	2,68			

Nota: $p < .05$; M= Média; Foi utilizado o teste de LSD; Os restantes resultados poderão ser consultados em anexo (cf. anexo XVI)

Na tabela acima descrita é possível concluir que sendo o p inferior a $\alpha \leq .05$, rejeita-se a hipótese nula (H_0^{17}), indicando assim uma evidência de diferenças estatisticamente significativas em relação aos fatores apoio social de superiores ($F_{(4,50)}=3,33$; $p=.017$), comunidade social no trabalho ($F_{(4,50)}=2,68$; $p=.042$), problemas em dormir ($F_{(4,50)}=2,88$; $p=.034$) e stress ($F_{(4,50)}=2,67$; $p=.043$) em pelo menos 2 grupos do estado civil.

Para localizar as diferenças anteriormente identificadas, foram realizadas comparações Post-Hoc através do teste LSD e os resultados mostram que ao nível do **apoio social de superiores** existem diferenças estatisticamente significativas entre os solteiros com o grupo dos casados e dos viúvos, entre o grupo dos divorciados com os viúvos e ainda entre os viúvos e o grupo de união de facto. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que o grupo dos solteiros ($M=3,69$) apresenta valores superiores ao nível do apoio social de superiores

relativamente aos casados ($M=3,00$) e viúvos ($M=2,00$), o grupo dos divorciados ($M=4,00$) e o grupo de união de facto ($M=3,45$) apresentam valores superiores relativamente aos viúvos ($M=2,00$).

Ao nível da **comunidade social no trabalho** existem diferenças estatisticamente significativas entre os solteiros com os casados e o grupo de união de facto. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que os casados ($M=4,00$) e o grupo de união de facto ($M=3,98$) apresentam valores superiores ao nível da comunidade social no trabalho relativamente aos solteiros ($M=3,50$).

Ao nível dos **problemas em dormir** existem diferenças estatisticamente significativas entre os casados com os solteiros e os divorciados e também entre os divorciados com o grupo dos viúvos. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que os casados ($M=3,10$) apresentam valores superiores ao nível dos problemas em dormir relativamente aos solteiros ($M=2,17$) e aos divorciados ($M=1,33$) e o grupo dos viúvos ($M=3,50$) apresenta valores superiores relativamente aos divorciados ($M=1,33$).

Por fim, ao nível do **stress** existem diferenças estatisticamente significativas entre os casados com os solteiros e os divorciados e o grupo de união de facto. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que os casados ($M=3,50$) apresentam valores superiores de *stress* relativamente aos solteiros ($M=2,81$), aos divorciados ($M=2,17$) e ao grupo de união de facto ($M=2,68$).

3.2.3.8. Riscos psicossociais em função dos anos de profissão

Com o intuito de analisar a relação entre a variável sociodemográfica anos de profissão e os fatores constituintes do COPSQ, foi realizado o teste *ANOVA One-Way*.

H0¹⁸: Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto aos fatores constituintes do COSPOQ de acordo com os anos de profissão exercidos.

H1¹⁸: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto aos fatores constituintes do COSPOQ de acordo com os anos de profissão exercidos.

Tabela 21 - Média e ANOVA One-Way do COPSOQ em função da variável anos de profissão exercidos

COPSOQ	Anos de profissão	n	M	F (3,51)	p	Post-hoc
Problemas em dormir	1 a 5 anos (A)	15	1,93	3,299	.028*	B>A, p=.039
	6 a 8 anos (B)	11	2,82			D>A, p=.012
	9 a 12 anos (C)	14	2,07			D>C, p=.032
	13 a 40 anos (D)	15	2,93			
Burnout	1 a 5 anos (A)	15	2,67	3,004	.039*	B>A, p=.044
	6 a 8 anos (B)	11	3,36			B>C, p=.015
	9 a 12 anos (C)	14	2,50			D>C, p=.039
	13 a 40 anos (D)	15	3,17			

Nota: $p < .05$; M= Média; Foi utilizado o teste de LSD; Os restantes resultados poderão ser consultados em anexo (cf. anexo XVII)

Na tabela 21 é possível concluir que sendo o p inferior a $\alpha \leq .05$, rejeita-se a hipótese nula (H_0^{18}), indicando assim uma evidência de diferenças estatisticamente significativas em relação aos fatores problemas em dormir ($F_{(3,51)}=3,23$; $p=.034$) e *burnout* ($F_{(3,51)}=3,00$; $p=.039$) em pelo menos 2 grupos dos anos de profissão.

Para localizar as diferenças anteriormente identificadas, foram realizadas comparações Post-Hoc através do teste LSD e os resultados mostram que ao nível dos **problemas em dormir** existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos que trabalham entre 1 a 5 anos com os que trabalham entre 6 a 8 anos e os que trabalham entre 13 a 40 anos, e também entre o grupo dos que trabalham entre 9 a 12 anos com os que trabalham entre 13 a 40 anos. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que os grupos dos 6 a 8 anos ($M=2,82$) e dos 13 a 40 anos ($M=2,93$) apresentam valores superiores de problemas em dormir relativamente ao grupo de 1 a 5 anos ($M=1,93$), o grupo dos 13 aos 40 anos ($M=2,93$) apresenta valores superiores em relação ao grupo dos que já trabalham entre 9 a 12 anos ($M=2,07$).

Ao nível do *burnout* existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos que já trabalham entre 6 a 8 anos com os que trabalham entre 1 a 5 anos e os que trabalham entre 9 a 12 anos, e também entre o grupo dos que trabalham entre 9 a 12 anos com os que trabalham entre 13 a 40 anos. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que os grupos dos 6 a 8 anos ($M=3,36$) apresenta valores superiores de *burnout* relativamente ao grupo de 1 a 5 anos ($M=2,67$) e ao grupo dos 9 a 12 anos ($M=2,50$), é de referir que também o grupo dos 13 aos 40 anos ($M=3,17$) apresenta valores superiores em relação ao grupo dos que já trabalham entre 9 a 12 anos ($M=2,50$).

3.2.3.9. Riscos psicossociais em função dos anos de trabalho

Com o intuito de analisar a relação entre a variável sociodemográfica anos de trabalho e os fatores constituintes do COPSQ, foi realizado o teste *ANOVA One-Way*, o qual não evidenciou quaisquer diferenças estatisticamente significativas. A tabela de resultados poderá ser consultada em anexo (cf. anexo XVIII).

3.2.3.10. Riscos psicossociais em função do tipo de profissão

Com o intuito de analisar a relação entre a variável sociodemográfica tipo de profissão e os fatores constituintes do COPSQ, foi realizado o teste *ANOVA One-Way*.

H0¹⁹: Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto aos fatores constituintes do COSPOQ de acordo com o tipo de profissão.

H1¹⁹: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto aos fatores constituintes do COSPOQ de acordo com o tipo de profissão.

Tabela 22 - Média e *ANOVA One-Way* do COSPOQ em função da variável tipo de profissão

COPSQ	Profissão	n	M	F (3,51)	p	Post hoc
Exigências Quantitativas	Assistente social (A)	20	2,28	3,029	.038*	D>A, p=.012
	Psicólogo (B)	24	2,71			
	Enfermeiro (C)	9	2,78			
	Médico (D)	2	3,75			

Nota: * $p < .05$; M= Média; Foi utilizado o teste de LSD; Os restantes resultados poderão ser consultados em anexo (cf. anexo XIX)

Na tabela acima descrita é possível concluir que sendo o p inferior a $\alpha \leq .05$, rejeita-se a hipótese nula (H_0^{19}), indicando assim uma evidência de diferenças estatisticamente significativas em relação ao fator problemas em dormir em pelo menos 2 tipos de profissões ($F_{(3,51)}=3,03$; $p=.038$).

Para localizar as diferenças anteriormente identificadas, foram realizadas comparações Post-Hoc através do teste LSD e os resultados mostram que ao nível das **exigências quantitativas** existem diferenças estatisticamente significativas entre os assistentes sociais e os médicos. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que os médicos ($M=3,75$) apresentam valores superiores de exigências quantitativas relativamente aos assistentes sociais ($M=2,28$).

3.2.3.11. Riscos psicossociais em função dos riscos ocupacionais

Com o intuito de analisar a relação entre a variável sociodemográfica riscos ocupacionais e os fatores constituintes do COPSQ, foi realizado o teste ANOVA One-Way.

H0²⁰: Não existem diferenças estatisticamente significativas quanto aos fatores constituintes do COSPOQ de acordo com os riscos ocupacionais.

H1²⁰: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto aos fatores constituintes do COSPOQ de acordo com os riscos ocupacionais.

Tabela 23 - Média e ANOVA One-Way do COPSQ em função da variável riscos ocupacionais

COPSQ	Riscos Ocupacionais	n	M	F (2,52)	p	Post hoc
Significado do trabalho	Biológicos (A)	9	3,94	5,181	.009*	C>A, p=.036 C>B, p=.006
	Psicossociais (B)	14	3,89			
	Biológicos e psicossociais (C)	32	4,34			
Conflito trabalho/família	Biológicos (A)	9	2,78	6,866	.002*	A>B, p=.037 C>B, p=.001
	Psicossociais (B)	14	1,86			
	Biológicos e psicossociais (C)	32	3,05			
Burnout	Biológicos (A)	9	2,00	9,266	.000*	B>A, p=.037 C>A, p=.000 C>B, p=.043
	Psicossociais (B)	14	2,71			
	Biológicos e psicossociais (C)	32	3,23			
Comportamentos ofensivos	Biológicos (A)	9	1,17	3,499	.038*	C>B, p=.027
	Psicossociais (B)	14	1,16			
	Biológicos e psicossociais (C)	32	1,47			

Nota: $p < .05$; M= Média; Foi utilizado o teste de LSD; Os restantes resultados poderão ser consultados em anexo (cf. anexo XX)

Na tabela acima descrita é possível concluir que sendo o p inferior a $\alpha \leq .05$, rejeita-se a hipótese nula ($H0^{20}$), indicando assim uma evidência de diferenças estatisticamente significativas em relação aos fatores significado do trabalho ($F_{(2,52)}=5,18$; $p=.009$), conflito

trabalho/família ($F_{(2,51)}=6,87$; $p=.002$), *burnout* ($F_{(2,52)}=9,27$; $p<.05$) e comportamentos ofensivos ($F_{(2,52)}=3,50$; $p=.038$) em pelo menos 2 tipos de riscos ocupacionais.

Para localizar as diferenças anteriormente identificadas, foram realizadas comparações Post-Hoc através do teste LSD e os resultados mostram que ao nível do **significado do trabalho** existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos profissionais que apresentam riscos ocupacionais biológicos e psicossociais com o grupo dos que apresentam riscos biológicos e o grupo dos riscos psicossociais. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que o grupo dos profissionais que apresentam riscos biológicos e psicossociais ($M=4,34$) apresentam valores superiores ao nível do significado do trabalho relativamente ao grupo dos riscos ocupacionais biológicos ($M=3,94$) e o grupo dos riscos ocupacionais psicossociais ($M=3,89$).

Ao nível do **conflito trabalho/família** existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos profissionais que apresentam riscos ocupacionais psicossociais com o grupo dos profissionais que apresentam riscos ocupacionais biológicos, e com o grupo dos que apresentam riscos ocupacionais biológicos e psicossociais. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que o grupo dos profissionais que apresentam riscos ocupacionais biológicos e psicossociais ($M=3,05$) e o grupo dos que apresentam riscos ocupacionais biológicos ($M=2,78$) apresentam valores superiores ao nível do conflito trabalho/família relativamente ao grupo dos riscos ocupacionais psicossociais ($M=1,86$).

Ao nível do **burnout** existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos profissionais que apresentam riscos ocupacionais biológicos psicossociais com o grupo dos profissionais que apresentam riscos ocupacionais psicossociais e os que apresentam riscos ocupacionais biológicos e psicossociais, existe ainda diferenças entre o grupo dos riscos ocupacionais biológicos e psicossociais com o grupo dos riscos psicossociais. Analisando as médias obtidas por cada grupo, verifica-se que o grupo dos profissionais que apresentam riscos ocupacionais biológicos ($M=2,00$) apresenta valores superiores ao nível do *burnout* relativamente ao grupo dos riscos psicossociais ($M=2,71$) e o grupo dos riscos biológicos e psicossociais ($M=3,23$), o grupo dos riscos ocupacionais biológicos e psicossociais também apresentam valores nas médias superiores relativamente ao grupo dos riscos psicossociais.

Por fim, ao nível dos **comportamentos ofensivos** existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos profissionais que apresentam riscos ocupacionais biológicos e psicossociais com o grupo dos riscos ocupacionais psicossociais. Analisando as médias obtidas por cada grupo é possível afirmar que o grupo dos profissionais que apresentam riscos ocupacionais biológicos e psicossociais ($M=1,47$) apresenta valores superiores ao nível dos comportamentos ofensivos relativamente ao grupo dos riscos psicossociais ($M=1,16$).

3.2.4. Testes de associação

3.2.4.1. Correlação PSS VS COSPOQ

Com o intuito de analisar a relação entre o fator de stress ocupacional constituinte do PSS e os fatores constituintes do COPSOQ, foi realizada uma correlação de *Pearson*.

H0²¹: Não existem relações/associações estatisticamente significativas entre os fatores constituintes do COSPOQ e o fator do PSS.

H1²¹: Existem relações/associações estatisticamente significativas entre os fatores constituintes do COSPOQ e o fator do PSS.

Tabela 24 - Coeficiente de correlação de *Pearson* entre os fatores constituintes do COSPOQ e o fator *stress* ocupacional do PSS

COPSOQ Riscos Psicossociais		PSS <i>Stress</i> ocupacional
Apoio social de superiores	Correlação de <i>Pearson</i>	- .274*
	<i>p</i>	.043
	n	55
Influência no trabalho	Correlação de <i>Pearson</i>	- .274*
	<i>p</i>	.043
	n	55
Conflito trabalho/família	Correlação de <i>Pearson</i>	.309*
	<i>p</i>	.022
	n	55
Satisfação laboral	Correlação de <i>Pearson</i>	- .315*
	<i>p</i>	.019
	n	55
Comportamentos ofensivos	Correlação de <i>Pearson</i>	.334*
	<i>p</i>	.013
	n	55
Saúde geral	Correlação de <i>Pearson</i>	- .344*
	<i>p</i>	.010
	n	55
Problemas em dormir	Correlação de <i>Pearson</i>	.345**
	<i>p</i>	.010
	n	55
Comunidade social no trabalho	Correlação de <i>Pearson</i>	- .365**
	<i>p</i>	.006
	n	55

Previsibilidade	Correlação de <i>Pearson</i>	- .409**
	<i>p</i>	.002
	<i>n</i>	55
Autoeficácia	Correlação de <i>Pearson</i>	- .431**
	<i>p</i>	.001
	<i>n</i>	55
Recompensas (reconhecimento)	Correlação de <i>Pearson</i>	- .432**
	<i>p</i>	.001
	<i>n</i>	55
Exigências quantitativas	Correlação de <i>Pearson</i>	.435**
	<i>p</i>	.001
	<i>n</i>	55
Confiança vertical	Correlação de <i>Pearson</i>	- .442**
	<i>p</i>	.001
	<i>n</i>	55
Justiça e respeito	Correlação de <i>Pearson</i>	- .460**
	<i>p</i>	.000
	<i>n</i>	55
Exigências emocionais	Correlação de <i>Pearson</i>	.461**
	<i>p</i>	.000
	<i>n</i>	55
<i>Burnout</i>	Correlação de <i>Pearson</i>	.518**
	<i>p</i>	.000
	<i>n</i>	55
Sintomas depressivos	Correlação de <i>Pearson</i>	.526**
	<i>p</i>	.000
	<i>n</i>	55

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; Os restantes resultados poderão ser consultados em anexo (cf. anexo XXI)

Na tabela 25 é possível observar-se os coeficientes de correlação de *Pearson*, estes demonstram que o fator **apoio social de superiores** do COPSQ se correlaciona de forma negativa e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude moderada² ($r = -.27$, $p = .043$), ou seja, um maior apoio social de superiores está associado a menor *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor apoio social de superiores está associado a maior *stress* ocupacional.

O fator **influência no trabalho** correlaciona-se de forma negativa e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude moderada³ ($r = .27$, $p = .043$), ou seja,

² (Cohen, 1988)

uma maior influência no trabalho está associada a menor *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor influência no trabalho está associada a maior *stress* ocupacional.

O fator **conflito trabalho/família** correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude moderada³ ($r=.31, p=.022$), ou seja, um maior conflito no trabalho/família está associado a maior *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor conflito no trabalho/família está associada a menor *stress* ocupacional.

O fator **satisfação laboral** correlaciona-se de forma negativa e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude moderada³ ($r=.32, p=.019$), ou seja, uma maior satisfação laboral está associada a menor *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor satisfação laboral está associada a maior *stress* ocupacional.

O fator **comportamentos ofensivos** correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude moderada³ ($r=.33, p=.013$), ou seja, maior a exposição a comportamentos ofensivos está associada a maior *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor exposição a comportamentos ofensivos está associada a menor *stress* ocupacional.

O fator **saúde geral** correlaciona-se de forma negativa e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude moderada³ ($r=.34, p=.010$), ou seja, maior saúde geral está associada a menor *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor saúde geral está associada a maior *stress* ocupacional.

O fator **problemas em dormir** correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude moderada³ ($r=.35, p=.010$), ou seja, maior problema em dormir está associado a maior *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor problema em dormir está associada a menor *stress* ocupacional.

O fator **comunidade social no trabalho** correlaciona-se de forma negativa e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude grande¹ ($r=.37, p=.006$), ou seja, maior comunidade social no trabalho está associada a menor *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor comunidade social no trabalho está associada a maior *stress* ocupacional.

O fator **previsibilidade** correlaciona-se de forma negativa e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude grande³ ($r=.40, p=.002$), ou seja, maior previsibilidade está associada a menor *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor previsibilidade está associada a maior *stress* ocupacional.

O fator **autoeficácia** correlaciona-se de forma negativa e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude grande³ ($r=.43, p=.001$), ou seja, maior autoeficácia

está associada a menor *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor autoeficácia está associada a maior *stress* ocupacional.

O fator **recompensas (reconhecimento)** correlaciona-se de forma negativa e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude grande³ ($r=.43$, $p=.002$), ou seja, maior recompensa está associada a menor *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor recompensa está associada a maior *stress* ocupacional.

O fator **exigências quantitativas** correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude grande³ ($r=.46$, $p=.001$), ou seja, maior exigência quantitativa está associado a maior *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor exigência quantitativa está associado a menor *stress* ocupacional.

O fator **confiança vertical** correlaciona-se de forma negativa e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude grande³ ($r=.44$, $p=.001$), ou seja, maior confiança vertical está associada a menor *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor confiança vertical está associada a maior *stress* ocupacional.

O fator **justiça e respeito** correlaciona-se de forma negativa e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude grande³ ($r=.46$, $p < .05$), ou seja, maior justiça e respeito está associado a menor *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor justiça e respeito está associado a maior *stress* ocupacional.

O fator **exigências emocionais** correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude grande³ ($r=.46$, $p < .05$), ou seja, maiores exigências emocionais estão associadas a maior *stress* ocupacional, ou alternativamente, menores exigências emocionais estão associadas a menor *stress* ocupacional.

O fator **burnout** correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude grande³ ($r=.52$, $p < .05$), ou seja, maior *burnout* está associado a maior *stress* ocupacional, ou alternativamente, menor *burnout* está associado a menor *stress* ocupacional.

Por fim, o fator **sintomas depressivos** correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com o *stress* ocupacional, com uma magnitude grande³ ($r=.53$, $p < .05$), ou seja, maior número de sintomas depressivos está associado a maior *stress* ocupacional ou, alternativamente, menor número de sintomas depressivos está associado a menor *stress* ocupacional.

É de salientar que em relação ao *stress* ocupacional, o fator apoio social de superiores, das correlações existentes, apresenta-se com a correlação menos forte ($r=.27$) e o fator sintomas depressivos apresenta-se com a correlação mais forte ($r=.53$).

3.2.4.2. Regressão Linear múltipla

Com o intuito de analisar a dinâmica de influência(s) a partir das correlações encontradas entre o COPSQ e o PSS foi realizada uma análise de regressão linear simples.

H0²¹: Não existe influência estatisticamente significativas entre os fatores constituintes do COSPOQ e o *stress* ocupacional.

H1²¹: Existe influência estatisticamente significativas entre os fatores constituintes do COSPOQ e o *stress* ocupacional.

Tabela 25 - Regressão linear múltipla para os fatores do COPSQ como preditores do *stress* ocupacional

Preditor	R	R ²	β	t	p
Modelo 1	.825	.680			.000***
<i>Exigências quantitativas</i>			.020	0,145	.886 ^{ns}
<i>Exigências emocionais</i>			.131	1,102	.278 ^{ns}
<i>Influência no trabalho</i>			-.322	-2,564	.015*
Previsibilidade			-.159	-0,807	.425 ^{ns}
Recompensas (reconhecimento)			.113	0,623	.537 ^{ns}
Apoio social de superiores			.111	0,867	.392 ^{ns}
Comunidade social no trabalho			.018	0,150	.882 ^{ns}
Confiança vertical			-.139	-0,842	.405 ^{ns}
Justiça e respeito			-.017	-0,104	.918 ^{ns}
Autoeficácia			-.238	-1,295	.204 ^{ns}
Satisfação laboral			.054	0,370	.713 ^{ns}
Saúde geral			-.081	-0,775	.443 ^{ns}
Conflitos trabalho/família			.055	0,532	.598 ^{ns}
Problemas em dormir			.056	0,532	.598 ^{ns}
<i>Burnout</i>			-.138	-0,985	.331 ^{ns}
Sintomas depressivos			.131	1,167	.251 ^{ns}
Comportamentos ofensivos			.051	0,215	.831 ^{ns}

Nota: ns: não significativo * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$;

Obtidos os resultados do teste de regressão linear múltipla, verifica-se um $R^2=.680$, o que significa que 68,0% do *stress* ocupacional é explicado pelo modelo que tem como variáveis preditoras as exigências quantitativas, exigências emocionais, influência no trabalho, previsibilidade, recompensas, apoio social de superiores, comunidade social no trabalho, confiança vertical, justiça e respeito, autoeficácia, satisfação laboral, saúde geral, conflito trabalho/família, problemas em dormir, *burnout*, sintomas depressivos e comportamentos ofensivos.

Na análise dos coeficiente, verificou-se que a influência no trabalho se revelou uma variável preditiva na explicação do *stress* ocupacional ($\beta=-.322$, $p=.015$), com significância estatística e com uma magnitude moderada³ e um sentido negativo, indicando, assim, que quanto maior a influência no trabalho menor será o *stress* ocupacional, ou quanto menor seja a influência no trabalho maior tenderá a ser o *stress* ocupacional.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a apresentação dos resultados, procedemos então a discussão dos mesmos em conjugação e articulação com a revisão da literatura anteriormente apresentada no tópico 1 e em função dos objetivos delineados.

Quanto ao primeiro objetivo, que visava analisar e caracterizar a possível existência de *stress* ocupacional na população em questão, foi possível verificar que em relação ao *stress* ocupacional, 68,8% dos profissionais em estudo apresentam um baixo grau de *stress* percebido. Em contrapartida, 38,2% dos profissionais apresentam alto grau de *stress* percebido, que, segundo os autores da escala, pode ser considerado como um indicador de perturbação emocional (Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2002), indicando assim a presença de *stress* ocupacional no contexto em que estes profissionais se encontram inseridos. A existência de *stress* ocupacional nesta área já seria de prever, visto que o modelo de Karasek (exigência e controlo) nos indica que o *stress* é consequência de exigências elevadas no local de trabalho e ainda de um apoio social baixo (Araújo, Graça & Araújo, 2003; Pinto & Silva, 2005; Kristensen et al, 2005 cit. in Silva et al, 2006), e tal como afirma Urooj (2012) a experiência da prestação de cuidados pode ser uma experiência emocional bastante pesada, trazendo para o profissional, exigências a nível físico, psicológico e a nível social. Estes profissionais lidam com vários potenciais determinantes, que podem comprometer a sua saúde e a sua vida pessoal, levando, muitas vezes, a uma condição de *stress*. Um dos principais

³ (Cohen, 1988)

motivos de *stress*, que preocupa a maioria dos profissionais que trabalham e lidam com população afetada por doenças tal como o VIH, SIDA e as hepatites víricas, é a exposição ocupacional, a ansiedade provocada pelas práticas de segurança e o medo da infeção. Estas foram referidas como grandes fontes de *stress* para estes profissionais (Gueritault-Chalvin et al., 2000). Dyk (2007), também confirma que os cuidadores de pessoas que vivem com esta doença, têm muito receio da exposição ocupacional e do risco de contraírem a infeção do VIH, afirmando que este medo está quase sempre relacionado com altos níveis de *stress* ocupacional.

Em relação ao segundo objetivo delineado, de analisar e caracterizar quais os riscos psicossociais presentes no trabalho destes profissionais, foi possível identificar vários riscos psicossociais presentes no trabalho dos profissionais que lidam com problemáticas como o VIH, SIDA e hepatites víricas. Segundo os autores da escala, os resultados podem ser interpretados através de uma divisão (tripartida) dos totais da escala, esta possibilita uma interpretação gráfica tipo “semáforo”, indicando o impacto ao nível da saúde, da exposição a uma determinada “dimensão”. Podemos, então, assumir que verde representará uma situação de baixo risco, amarelo será uma situação intermédia e o vermelho irá representar2 risco para a saúde (Silva et. al, 2006).

A análise dos resultados do *copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)*, indica que uma exposição às dimensões: exigências cognitivas e emocionais, possibilidade de desenvolvimento, transparência do papel laboral, comunidade social no trabalho, confiança vertical, autoeficácia e significado do trabalho, segundo os autores do instrumento, estas dimensões revelam-se de alto risco para a saúde destes profissionais, sendo que, são as que se encontram em estado mais crítico. Quanto às exigências quantitativas, ao ritmo de trabalho, à influência no trabalho, à previsibilidade, à recompensa (reconhecimento), ao apoio social de superiores, à justiça e respeito, ao compromisso face ao local de trabalho, à satisfação laboral, à insegurança laboral, à saúde geral, ao conflito trabalho/família, aos problemas em dormir, ao *burnout*, ao *stress* e aos sintomas depressivos, pode afirmar-se que estas dimensões evidenciam-se como sendo de risco intermédio para estes profissionais. Assim, em suma, no caso dos profissionais que lidam com a problemática do VIH, SIDA e hepatites víricas, em grande maioria, os riscos psicossociais identificados no seu trabalho são considerados de risco intermédio para a saúde, sendo bastante alarmante, verificar que as situações consideradas de risco para a saúde se encontram presentes em grande número, confirmando assim que esta área de trabalho contém inúmeros riscos psicossociais para os trabalhadores, tal como podemos comprovar quando a OIT afirma que as organizações têm vindo a sentir a necessidade de desenvolver e aprovar normas no contexto do trabalho, considerando que o trabalho com o VIH e SIDA tem fatores de risco para a saúde (Organização Internacional do Trabalho, 2015).

Sabe-se que o *stress* é um dos problemas que mais afeta os trabalhadores europeus, verificando-se um elevado número de pessoas que sofrem de *stress* ocupacional, sendo, por vezes, uma condição já existente, sendo agravada pelo trabalho (European Agency for Safe and Health at

Work, 2007). Vários foram os estudos feitos que comprovaram que o *stress* ocupacional atinge tanto os homens como as mulheres. Em 1997 Miyata, Tanaka e Isuji realizaram um estudo no qual encontraram diferenças envolvendo a categoria de gêneros (Miyata, Tanaka e Isuji, 1997 cit. in Sadir, Begnotto & Lipp, 2010). Assim, relativamente ao terceiro objetivo, que pretendia identificar uma possível relação entre as variáveis em estudo, nomeadamente o *stress* ocupacional e as variáveis sociodemográficas, foi verificado se existiriam diferenças estatisticamente significativas entre o género e o fator de *stress* ocupacional, pois sabe-se que o *stress* ocupacional atinge tanto os homens como as mulheres. Os resultados obtidos indicaram que os profissionais, que trabalham em contextos com IST's (VIH, SIDA e Hepatites víricas), do sexo feminino apresentaram maiores níveis de *stress* ocupacional do que os profissionais do sexo masculino. Estes resultados vão ao encontro de estudos já realizados anteriormente, tal como os de Rinaldi (2007) que menciona uma investigação feita pela OMS, na qual se conclui que tanto em países desenvolvidos como em países emergentes as mulheres são as que apresentam maior níveis de *stress* ocupacional, relativamente aos homens no seu ambiente de trabalho (Rinaldi, 2007 cit. in Sadir, Begnotto & Lipp, 2010).

No que diz respeito à possível relação entre o *stress* ocupacional e as restantes variáveis sócio demográficas (cargo de chefia, trabalho por turnos, local de residência, horas de trabalho por semana, faixa etária, estado civil, anos de profissão, anos de trabalho dentro da instituição, tipo de profissão e riscos ocupacionais), não foram verificadas, nesta investigação e amostra, diferenças estatisticamente significativas, não existindo, assim, sustentação estatística para fundamentar diferenças no *stress* em função destas variáveis.

Existe uma relevância contemporânea nos estudos dos fatores e riscos psicossociais no trabalho, dadas as transformações que tem vindo a ocorrer ao longo das últimas décadas no contexto laboral (Cox, Griffiths & Rial-Gonzales, 2005 cit. in Gomes, Santos & Carolino, 2013). Várias evidências sugerem que embora os riscos psicossociais não sejam recentes, estes estão a tornar-se uma característica cada vez mais generalizada dos ambientes de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2015). Assim, através do quarto objetivo, pretendemos analisar os fatores constituintes do COPSQ, que avaliam os riscos psicossociais, em função das variáveis sociodemográficas, o que possibilitou observar diversas diferenças estatisticamente significativas entre alguns fatores e variáveis sociodemográficas. Segundo alguns estudos, sabe-se que tanto os homens como as mulheres sofrem de riscos psicossociais no trabalho (Cifre, Salanova & Franco, 2011), incitando assim a investigar esta variável, onde nos foi possível verificar que as mulheres apresentam maiores níveis de exigência emocional, *burnout* e de *stress* em relação aos homens. Em contrapartida, os homens apresentam em média maiores níveis de previsibilidade e de confiança vertical do que as mulheres. Em relação aos restantes fatores dos riscos psicossociais, não existiram distinções entre género. Quanto a outros estudos que relacionaram os riscos psicossociais e a variável género, Cifre, Salanova e Franco (2011) obtiveram-se diferenças em escalas diferentes das obtidas neste estudo. Estes verificaram que tanto as mulheres como os homens identificam diferentes exigências e falta de recursos nos

seus locais de trabalho, sendo que estes afetam diferencialmente o seu conforto e bem-estar psicossocial. Concluíram ainda que a rotina no trabalho, a falta de autonomia e de apoio social são fatores que afetam as mulheres, contrariamente aos homens. O facto de terem, ou não, apoio da família e conflitos entre esta e o trabalho, afeta ambos os sexos. Estes observaram ainda diferenças tanto na qualidade, como nas repercussões sobre a saúde, concluindo no seu estudo que o sexo masculino sofre um maior risco e maiores danos em relação ao sexo feminino.

O *stress* e os riscos vivenciados no quotidiano profissional, juntamente com a imprevisibilidade constante de horário e o trabalho por turnos, são vistos como pouco compatíveis com a preservação do bem-estar, influenciando a disponibilidade temporal e emocional para as relações da esfera pessoal e familiar (Castelhana, Santos & Lacomblez, 2010). O Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (2012), considera o trabalho por turnos, os horários de trabalho inflexíveis, as horas imprevisíveis ou longas horas como riscos psicossociais para o profissional, tal como a Organização Internacional de Trabalho, que indica a sobrecarga horária como um risco psicossocial (Légeron, 2008).

Ao nível do trabalho por turnos, os resultados obtidos nesta amostra consideram-se bastante relevantes e particularmente interessantes, tendo-se verificado que os profissionais que trabalham por turnos apresentam maiores níveis de insegurança laboral do que os profissionais que não trabalham por turnos. Isto poderá ocorrer devido ao que já foi mencionado anteriormente, de que o trabalho por turnos não é compatível com a prevenção do bem-estar, e, por isso, estes profissionais apresentarem maior insegurança laboral. Quanto à carga horária, comprovou-se que os profissionais que trabalham 36 a 60 horas por semana apresentam maiores níveis de exigências quantitativas, ritmo de trabalho e de sintomas depressivos do que os que trabalham de 1 a 35 horas, sendo estas conclusões as esperadas, visto que uma maior carga horária exige maiores exigências quantitativas o que por sua vez poderá levar ao surgimento de sintomas depressivos devido ao sentimento de não se conseguir corresponder ao que é pretendido. Sendo importante realçar que dos riscos psicossociais poderão advir consequências para a saúde do profissional, como neste caso os sintomas depressivos. Ocaña e Rodriguez (2010) agrupam os riscos psicossociais em função da escassez, ausência ou do excesso de determinadas condições nas quais o trabalho é realizado, dos quais poderão advir consequências para a saúde e bem-estar do trabalhador. Em relação à saúde geral, os profissionais que trabalham 1 a 35 horas semanais apresentam maiores níveis do que os que trabalham entre 36 a 60 horas, sendo este resultado também previsto, dado que trabalhar menos horas trará menos repercussões ao nível da saúde.

Diversos estudos indicam que as condições de trabalho, tal como a exigência do cargo, as capacidades que a pessoa detém para desempenhar esse mesmo cargo, o controlo, a remuneração, as relações interpessoais, entre outros, são fatores de relevância para um bem-estar ao nível psicológico do trabalhador (Martins, 2004). Assim, importou identificar a existência de uma relação entre alguns dos fatores dos riscos psicossociais com algumas

variáveis, nomeadamente a presença, ou não, de um cargo de chefia, a idade, o local de residência, o estado civil, os anos de profissão, o tipo de profissão exercida, os riscos ocupacionais aos quais se encontram expostos e os anos de trabalho exercidos dentro da instituição.

Quanto ao cargo de chefia, observou-se que os profissionais que têm um cargo de chefia apresentam maiores níveis de ritmo de trabalho e de influência no trabalho em relação aos profissionais que não possuem um cargo de chefia, sendo previsível, visto que possuir um cargo de chefia acarreta mais responsabilidades e trabalho, bem como maior poder de decisão dentro das instituições, tendo por isso estes profissionais obtido maiores níveis nestes fatores do que os profissionais que não possuem um cargo de chefia.

A faixa etária apresenta uma relação com os riscos psicossociais ao nível de diversos fatores, nomeadamente nas exigências quantitativas, no qual se verificou que o grupo dos profissionais com idades compreendidas entre os 28 aos 38 anos e o grupo dos 33 aos 38 anos apresentam valores superiores de exigência quantitativa relativamente ao grupo dos 22 aos 27 anos, concluindo-se assim que os profissionais com idades mais novas têm menos exigências quantitativas do que os profissionais mais velhos. No fator comunidade social no trabalho verifica-se que o grupo dos 22 aos 27 anos apresenta valores superiores ao nível da comunidade social no trabalho relativamente aos grupos dos 28 aos 38 anos e o grupo dos 33 aos 38 anos. Contrariamente ao fator anterior, os profissionais com idades mais novas apresentam mais apoio da comunidade social no trabalho, este resultado deve-se possivelmente à pouca experiência e prática dos profissionais mais novos dentro da instituição e da área de trabalho. Ao nível do conflito trabalho/família, o grupo de profissionais dos 28 aos 38 anos, o grupo dos 33 aos 38 anos e o grupo dos 39 aos 62 anos apresentam valores superiores ao nível do conflito trabalho/família relativamente ao grupo dos 22 aos 27 anos, o que poderá indicar que os profissionais mais velhos poderão ter mais conflitos ao nível do trabalho e a família por terem uma vida familiar mais ativa, marido/mulher e filhos, do que os mais novos. Quanto ao fator problemas em dormir, observou-se que o grupo dos 28 aos 38 anos e o grupo dos 33 aos 38 anos apresentam valores superiores de problemas em dormir relativamente ao grupo dos 22 aos 27 anos. Ao nível do *burnout*, o grupo dos 28 aos 38 anos apresenta valores superiores de *burnout* relativamente ao grupo dos 22 aos 27 anos e o grupo dos 33 aos 38 anos.

Relativamente a variável estado civil, foram encontradas várias relações com os riscos psicossociais, nomeadamente ao nível do apoio social, onde se pode observar que os solteiros apresentam valores superiores ao nível do apoio social de superiores relativamente aos casados e aos viúvos, e que os divorciados e os profissionais que vivem em união de facto apresentam maior apoio social relativamente aos viúvos. Na comunidade social no trabalho, verificou-se que os casados e os profissionais que vivem em união de facto apresentam valores superiores ao nível da comunidade social no trabalho relativamente aos solteiros. Em relação ao *stress*,

observou-se que os casados apresentam mais *stress* relativamente aos solteiros, aos divorciados e ao grupo de união de facto.

Em relação aos anos de profissão dos profissionais, verificou-se uma relação com os riscos psicossociais ao nível de dois fatores, nomeadamente nos problemas em dormir e no *burnout*. Relativamente aos problemas em dormir, observou-se que os profissionais que já exercem a profissão entre 6 a 8 anos e os que já trabalham entre 13 a 40 anos, apresentam maiores problemas em dormir do que os profissionais que já trabalham entre 1 a 5 anos. É de referir que o grupo dos profissionais que já trabalha entre 13 a 40 anos apresentam maiores problemas em dormir do que os que já trabalham entre 9 a 12 anos, concluindo-se assim que os profissionais que já têm mais anos de trabalho, têm maior dificuldade em relação aos ritmos circadianos, podendo este facto advir do cansaço e do desgaste a nível físico e psicológico da profissão. Quanto ao *burnout*, observou-se que os profissionais que já trabalham entre 6 a 8 anos, apresentam valores superiores de *burnout* relativamente ao grupo que já trabalham há 1 a 5 anos e o grupo dos que já trabalham há 9 a 12 anos, é de referir que também o grupo dos 13 aos 40 anos apresenta valores superiores de *burnout* em relação ao grupo dos que já trabalham há 9 a 12 anos.

O tipo de profissão exercida pelos profissionais apresenta uma relação com os riscos psicossociais, ao nível do fator de exigências quantitativas, no qual se observou que os médicos apresentam maiores exigências quantitativas relativamente aos assistentes sociais. Estes resultados vão ao encontro do esperado dado que os médicos necessitam de ser mais cautelosos no seu trabalho em relação aos assistentes sociais, visto que estes últimos não se encontram tão expostos nesta área de trabalho.

Quanto aos riscos ocupacionais, foi encontrada uma relação com 4 fatores dos riscos psicossociais, sendo ao nível do significado do trabalho, no qual se verificou que os profissionais que se encontram expostos a riscos ocupacionais biológicos e psicossociais apresentam valores superiores ao nível do significado do trabalho relativamente ao grupo dos riscos ocupacionais biológicos e o grupo dos riscoso ocupacionais psicossociais.

Relativamente ao conflito trabalho/família, verificou-se que os profissionais que se encontram expostos a riscos ocupacionais biológicos e psicossociais e o grupo dos que se encontram expostos apenas a riscos ocupacionais biológicos apresentam valores superiores ao nível do conflito trabalho/família relativamente ao grupo dos riscos ocupacionais psicossociais. Ao nível do *burnout*, os profissionais que apresentam riscos ocupacionais biológicos apresentam mais *burnout* relativamente ao grupo dos profissionais expostos a riscos psicossociais e o grupo dos profissionais expostos a riscos biológicos e psicossociais. É de referir ainda, que o grupo dos profissionais expostos a riscos ocupacionais biológicos e psicossociais também apresentam mais *burnout* relativamente ao grupo dos profissionais expostos a riscos psicossociais. Por fim, ao nível dos comportamentos ofensivos, é possível afirmar que o grupo dos profissionais que

apresentam riscos ocupacionais biológicos e psicossociais apresenta valores superiores ao nível dos comportamentos ofensivos relativamente ao grupo dos riscos psicossociais.

É de salientar que, no que diz respeito à possível relação entre os riscos psicossociais e a variável anos de trabalho exercidos na instituição, não foram verificadas nesta investigação diferenças estatisticamente significativas, não existindo, assim, sustentação estatística para fundamentar diferenças nos riscos psicossociais em função desta variável.

Focando agora a discussão na problemática central desta investigação, a existência, ou não, de uma possível relação entre os riscos psicossociais e o *stress* ocupacional nos profissionais envolvidos ocupacionalmente com o VIH, SIDA e Hepatites Víricas. Os resultados demonstraram a existência de uma correlação entre as duas variáveis, nomeadamente, uma correlação negativa entre os fatores apoio social de superiores, influência no trabalho, satisfação laboral, saúde geral, comunidade social no trabalho, previsibilidade, recompensas (reconhecimento), confiança vertical e justiça e respeito com o *stress* ocupacional, e esta por sua vez, com uma correlação positiva face ao conflito trabalho/família, comportamentos ofensivos, problemas em dormir, exigências quantitativas, exigências emocionais, *burnout* e sintomas depressivos. É de salientar que o fator sintomas depressivos se apresentou como sendo a correlação mais forte entre o *stress* ocupacional e os riscos psicossociais. A ligação entre o *stress* ocupacional e os riscos psicossociais já seria de esperar, visto que os riscos psicossociais são aspetos importantes quanto à organização e gestão do trabalho, tendo a capacidade de provocar danos ao nível psicológico, físico e social, por norma, estas são vivenciadas através do *stress* ocupacional. Verificando-se, assim, uma ligação entre as mesmas (Cox, Griffiths & Rial-Gonzales, 2005 cit. in Gomes, Santos & Carolino, 2013).

Pode concluir-se da análise da dinâmica de influências das correlações encontradas entre os riscos psicossociais e o *stress* ocupacional, que o *stress* ocupacional poderá ser considerado influente nos riscos psicossociais, sendo que deste, a influência no trabalho se revelou uma variável preditiva com sentido negativo na explicação do *stress* ocupacional, indicando, assim, que quanto maior a influência no trabalho menor será o *stress* ocupacional, ou quanto menor seja a influência no trabalho maior tenderá a ser o *stress* ocupacional. De referir que não existiram evidências estatísticas na análise de dinâmica de influências em relação às restantes correlações.

No contexto laboral, as consequências do *stress* podem ser várias e a vários níveis, tal como a falta de ânimo, a depressão, a falta de envolvimento com a organização e com o trabalho produzido, atrasos frequentes, traduzindo-se ao longo do tempo, por exemplo, em comportamentos de ausência (Lazarus, 1995 cit. in Sadir, Bignotto & Lipp, 2010), e, por isso, é essencial diminuir esta elevada taxa de *stress* nestes contextos laborais, melhorando a qualidade de vida dos profissionais que são parte integrante das instituições que lutam contra várias doenças. Noutros contextos nacionais, como no Níger, em 2012, foi mesmo aprovado um

código do trabalho que afirma que o *stress* relacionado com o trabalho e o VIH e SIDA, são considerados riscos para a saúde no local de trabalho, exigindo aos empregadores que se consciencializem do aumento desses riscos entre os trabalhadores, devendo disponibilizar-se assistência psicossocial (Organização Internacional do Trabalho, 2015).

5. CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS E FINAIS

Após a realização deste trabalho, é possível afirmar que os objetivos delineados para esta investigação foram atingidos com sucesso, obtendo-se resultados bastante promissores e interessantes a nível científico e académico. Concluindo-se que existe uma relação entre 17 dos 25 fatores dos riscos psicossociais e o *stress* ocupacional nos profissionais envolvidos ocupacionalmente com o VIH, SIDA e Hepatites Víricas, mais especificamente ao nível do apoio social de superiores, da influência no trabalho, do conflito trabalho/família, da satisfação laboral, dos comportamentos ofensivos, da saúde geral, dos problemas em dormir, da comunidade social no trabalho, da previsibilidade, da autoeficácia, das recompensas, das exigências quantitativas, da confiança vertical, da justiça e respeito, das exigências emocionais, do *burnout* e dos sintomas depressivos. Sendo que, se destaca a capacidade preditiva da influência do trabalho no *stress* ocupacional e vice-versa, com um sentido de influência negativo. O principal objetivo e foco desta investigação, foi atingido, dado que os resultados da aplicação do COPSQ permitiram reconhecer as áreas de risco emergentes nesta área, possibilitando uma intervenção que levará a uma prevenção eficaz e adequada. Visto que este instrumento visa avaliar a exposição a fatores de risco para a saúde (de natureza psicossocial) deve ter-se em conta os resultados obtidos e discutidos anteriormente para a elaboração e promoção de estratégias e programas de intervenção nesta área de trabalho, no seio das instituições, tal como programas de gestão de *stress* e estratégias para a diminuição destes riscos, cumprindo, assim, as necessidades dos profissionais e melhorando a qualidade do nível laboral.

Ao nível das limitações encontradas ao longo desta investigação, deve ser tido em conta na interpretação dos resultados que a dimensão da amostra faz com que a interpretação dos resultados não seja generalizável, o que, todavia, não invalida a importância dos mesmos na contribuição para a investigação académica e científica. Considera-se, ainda, uma outra limitação, a nível académico, que se prendeu com o facto de nem sempre ter sido possível aceder a toda a informação pretendida dada a limitação ao nível do acesso a artigos e bases de dados científicas, limitando, assim, um pouco o potencial da discussão dos resultados obtidos. É de salientar que a impossibilidade de controlar outras variáveis causadoras de *stress*, para além das relativas ao risco ocupacional, possa ter afetado as respostas dos sujeitos, levando assim a que a interpretação dos resultados tenham de ser, necessariamente, relativizados.

Para concluir este trabalho e atendendo à detetada escassez de estudos relacionados com esta temática, sugere-se o seu prolongamento e o desenvolvimento de novos estudos, com um

carácter longitudinal por forma a melhor se avaliar e se compreender o tipo de relação entre estas variáveis, realizando também, por exemplo, estudos com maior número de participantes e comparações a nível internacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, F. (2011). *Interações Clínicas entre VIH e os Vírus das hepatites*. In Antunes, F. (2011). *Manual sobre SIDA*. (4a Ed) (pp. 269-283). Lisboa: Permanyer Portugal.
- Antunes, F. (2014). *VIH/SIDA*. In Maltez, F., & Almeida, R. *História de Doenças Infecciosas* (pp. 497-528). Lisboa: Tipotejo Artes Gráficas, LDA.
- Araújo, T. M., Graça, C. C. & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: Contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8 (4), 991-1003.
- Carter, M. (2010). *O VIH e as hepatites*. GAT - Grupo Português de Activistas sobre Tratamentos de VIH/SIDA.
- Castelhana, J., Santos, M. & Lacomblez, M. (2010). A Reconciliação dos Riscos Profissionais com a Preservação de Si Próprio e da Família: Influências de Género nas Opções de Carreira na PSP. In C. Nogueira, I. Silva, L. Lima, A.T. Almeida, R. Cabecinhas, R. Gomes, C. Machado, A. Maia, A. Sampaio & M.C. Taveira (Eds). *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Associação Portuguesa de Psicologia.
- Castro, E. L., Caldas, T. A., Morcillo, A. M., Pereira, E. M. A. & Velho, P. E. N. F. (2016). O conhecimento e o ensino sobre doenças sexualmente transmissíveis entre universitários. *Ciênc. Saúde coletiva*. 21 (6), 1975-1984.
- Cifre, E., Salanova, M. & Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: Una cuestión de diferencias?. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 82, 28-36.
- Cohen, J.W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2 ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.). *The social psychology of health: Claremont Symposium on applied social psychology*. Newbury Park, CA: Sage.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (SLIC). (2012). *Riscos psicossociais no trabalho*. Consultado em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20riscos%20psicossociais.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20riscos%20psicossociais.pdf) .
- Costa, L. S. & Santos, M. (2013). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 5, 39-58.

- Cury, A. (2009). *O vendedor de sonhos: o chamamento*. Alfragide: Editora Livros D’Hoje.
- Direção Geral da Saúde. (2015). *Portugal - Infeção VIH, SIDA e Tuberculose em números - 2015*. Programa Nacional para a infeção VIH/SIDA. Consultado em: <https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwirs oy6obTMAhUqmIMKHVMkAaUQFggBMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.dgs.pt%2Fem-destaque%2Fapresentacao-publica-do-relatorio-portugal-em-numeros-2015-infecao-vih-sida-e-tuberculose-pdf.aspx&usg=AFQjCNEI9wBh1nEUAt59UFsRjLmOZZY7nA&sig2=xdniHOaVa5auLdlTonyDy g&bvm=bv.120853415,d.d24&cad=rja> .
- Dupret, E., Bocéréan, C., Teherani, M. & Feltrin, M. (2012). Le COPSOQ: Um nouveau questionnaire français d’évaluation des risques psychosociaux. *Santé Publique*, (24), 189-207.
- Dyk, A. C. V. (2007). Occupational stress experienced by caregivers working in the HIV/AIDS field in South Africa. *African Journal of AIDS Research*, 6 (1), 49-66.
- European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Ferreira, M. & Rodrigues, E. V. (2009-2011). A infeção VIH/sida e o Mundo do Trabalho: Desenvolvimentos teóricos e intervenção. In Dias, I. (Ed.). *Diagnóstico da infeção Infeção VIH/sida: Representações e efeitos nas condições laborais*. Lisboa: LIDEL.
- Gollac, M. & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail por les maîtriser*. (Rapport du Collège d’expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l’emploi et de la santé), consultado em: <http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques/risques-psychosociaux/actualites/article/mesurer-les-facteurs-psychosociaux-de-risque-au-travail-pour-les-maitriser> .
- Gomes, S. F. S., Santos, M. M. M. C., & Carolino, E. T. M. A. (2013). Riscos psicossociais no trabalho: estresse e estratégias de coping em enfermeiros em encologia. *Ver. Latino-AM. Enfermagem*, 23 (6), 1282-1289.
- Gueritault-Chavlvín, V., Kalichman, S. C., Demi, A. & Peterson, J. L. (2000). Work-related stress and occupational burnout in AIDS caregivers: teste f a coping model with nurses providing AIDS care. *AIDS Care*, (2), 149-161.
- Hewitt, P., Flett, G. & Mosher, S. (1992). The perceived stress scale: factor structure and relation to depression symptoms in a psychiatric sample. *Journal psychopathol behave assess*, 14 (2), 247-257.

- Klein, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3ª Ed). New York: The Guilford Press.
- Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal for Environment Health*, 6, 438-449.
- 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 (3), 537-548.
- Madeira, M. J. R. (1996). *A Dimensão Social da SIDA: A Família e a Comunidade*. Lisboa: Direcção-Geral da Acção Social: Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação.
- Maia, M. & Ribeiro, B. (2015). *VIH/SIDA. Experiência da doença e cuidados de saúde*. V. N. Famalicão: Edições Húmus.
- Maltez, F. & Almeida, R. (2014). *História de Doenças Infecciosas*. Santarém: Tipotejo Artes Gráficas.
- Margis, R., Picon, P., Cosner, A. F. & Silveira, R. O. (2003). Relação entre estressores, estresse e ansiedade. *R. Psiquiatr.*, 25 (1), 65-74.
- Marôco, J. (2010). *Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software e Aplicações*. Pero Pinheiro: ReportNumber.
- Martins, M. C. A. (2004). Factores de risco psicossociais para a saúde mental. *Educação, Ciência e Tecnologia*. 29, 255-268.
- Miguel, M. C. & Borges, L. (2002). Aspectos psicológicos da doença crónica. *Boletim do Hospital Pulido Valente*. XV (3), 101-105.
- Miquelim, J. DL., Carvalho, C. BO., Gir, E. & Pelá, N. TR. (2004). Estresse nos Profissionais de Enfermagem que Atuam em uma Unidade de Paciente Portadores de HIV-AIDS. *J brás. Doenças Sex. Transm.*, 16 (8), 24-31.
- Mota-Cardoso, R., Araújo, A., Ramos, R. C., Gonçalves, G., & Ramos, M. (2002). *O stress nos professores portugueses: Estudo IPSSO 2000*. Porto: Porto Editora.
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2006). Measuring psychological stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psychosocial Medicine*, 3.
- Ocaña, M. & Rodríguez, J. (2010). Factores de riesgo psicossociales en el profesorado de enfermería geriátrica de universidades españolas (1ª parte). *Gerokomos*, 21 (4), 158- 166.
- Ogden, J. (2004). *Psicologia da Saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.

- Oliveira, S. B., Merchán-Hamann, E. & Amorim, L. D. A. F. (2014). HIV/AIDS coinfection with the hepatitis B and C viroses in Brazil. *Cad. Saúde Pública*, 30 (2), 433-438.
- Organização Internacional do Trabalho. & Organização Mundial de Saúde. (2008). *Directrizes Conjuntas OIT/OMS sobre os serviços de saúde e a infecção VIH/SIDA*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Relatório VI - Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- Organisation internationale du Travail. (2016). *Stress au Travail: Un défi collectif*. Geneve: Bureau international du Travail.
- Ouakinin, S. (2011). *Factores de risco de transmissão sexual e intervenção na prevenção*. In Francisco Antunes. *Manual sobre SIDA*. (4a Ed) (pp. 527-535). Lisboa: Permanyer Portugal.
- Paúl, C. & Fonseca, A. (2001). *Psicossociologia da Saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Piai, T. & Figueiredo, R. (2009). A co-infecção AIDS/Hepatite C e a equipe de enfermagem em um hospital especializado. *Revisya Eletrónica de Enfermagem*, 11 (1) 94-100.
- Pinto, A. M. & Silva, L. A. (2005). *Stress e Bem-Estar. Modelos e Domínios de Aplicação*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Remor, E. (2006). Psychometric properties of a European Spanish version of the perceived stress scale (PSS). *Span Journ Psychol*, 9 (1), 86-93.
- Sacadura-Leite, E. & Sousa-Uva, A. (2012). Fatores Indutores de Stress em Profissionais de Saúde. *Saúde & Trabalho*, (8) 7-22.
- Sadir, M. A., Bignotto, M. M. & Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, 20 (45), 73-81.
- Santos, S. M. J., Rodrigues, J. A. & Carneiro, W. S. (2009). Doenças Sexualmente Transmissíveis: Conhecimento de Alunos do Ensino Médio. *J. bras. Doenças Sex. Tranm.* 21 (2), 63-68.
- Selye, H. (1976). Forty years of stress research: Principal remaining problems and misconceptions. *CMA Journal*, 115, 53-55
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J. & Nossa, P. (2006). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) - Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. Fundação para a ciência e a Tecnologia.
- Taveira, N. & Ferreira, M, O. (2011). *Diversidade genética de VIH*. In Francisco Antunes. *Manual sobre SIDA*. (4a Ed) (pp. 4-12). Lisboa: Permanyer Portugal.

- Thomas, C. V. & Castro, E. K. (2012). Personalidade, Comportamentos de Saúde e Adesão ao Tratamento a Partir do Modelo dos Cinco Grandes Fatores: Uma Revisão de Literatura. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 13 (1), 100-109.
- Urooj, S. (2012). Occupational Stress and Burnout in Professional Caregivers of People Living With HIV/AIDS. *Social Work Chronicle*, 1, 131-138.
- Valente, C. (2013). Actualização e novos desafios na coinfeção pelos vírus VIH e VHB. *RPDI - Revista Portuguesa de Doenças Infecciosas*, 9 (2), 65-72.
- Van-Dyk, A. C. (2007). Occupational stress experienced by caregivers working in the HIV/AIDS field in South Africa. *African Journal of AIDS Research*, 6 (1), 49-66.
- Vaz Serra, A. (2007). *O stress na vida de todos os dias*. Coimbra: G.C. Gráfica de Coimbra.

ANEXOS

ANEXO I - Questionário Sociodemográfico

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

1. Sexo: Masculino Feminino
2. Idade: _____(anos)
3. Estado Civil: Solteiro(a) Casado(a) Divorciado(a) Viúvo(a) União de facto Separado(a)
4. Local de Residência: Rural Urbano
5. Qual a instituição em que trabalha: _____
6. Profissão: Assistente social Psicólogo/a Enfermeiro/a Médico/a
7. Anos de Profissão: _____(anos)
8. Há quantos anos trabalha na instituição? _____(anos)
9. Quantas horas trabalha por semana? _____
10. Trabalha por turnos? Não Sim
11. Tem um cargo de Chefia? Não Sim
12. Na sua atividade profissional quais os riscos ocupacionais a que se encontra exposto:
 - Biológicos (Microorganismos patogénicos como hepatite B, C e VIH);
 - Psicossocial (Violência, *stress*, trabalho por turnos);
 - Outro _____

ANEXO II - Perceived stress Scale

PSS

Versão Portuguesa

IPSSO - Instituto de Prevenção do *Stress* e Saúde Ocupacional, 2000

Instruções

Formule as suas respostas em função do que tem sentido no **último mês**. Por favor, assinale com um **circulo (O)** a alternativa que melhor corresponde ao seu caso pessoal. A melhor maneira é **responder de forma rápida**, sem pensar demais na resposta.

Para cada pergunta escolha uma das seguintes alternativas:



© American Sociological Association, 1983

- | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. No último mês, com que frequência se sentiu incomodado com a ocorrência de acontecimentos inesperados?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. No último mês, com que frequência teve a sensação de que não conseguia controlar as coisas mais importantes da sua vida?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. No último mês, com que frequência se sentiu nervoso e “ <i>stressado</i> ”?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. No último mês, com que frequência teve confiança na sua capacidade para resolver os seus problemas pessoais?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. No último mês, com que frequência teve a sensação que as coisas estavam a correr a seu favor, que as coisas lhe estavam a correr bem?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. No último mês, com que frequência teve a sensação que não conseguia lidar/ aguentar com todas as coisas que tinha para fazer?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. No último mês, com que frequência teve a sensação de conseguir controlar os acontecimentos irritantes da sua vida?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. No último mês, com que frequência teve a sensação que estava “em cima do acontecimento”, isto é, a conseguir controlar tudo o que tinha para fazer?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. No último mês, com que frequência sentiu irritação por não conseguir controlar as coisas que lhe aconteciam?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. No último mês, com que frequência sentiu que as dificuldades se estavam a acumular de tal modo que não as conseguia resolver?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

**Por favor, verifique se respondeu a todas as questões.
A falha de uma resposta obriga à anulação de todo o teste.**

Nota: As questões 4,5,7 e 8 são cotadas na ordem inversa: 4 3 2 1 0

ANEXO III - COPSOQ II (Versão Curta)

COPSOQ II – Versão Curta

(Kristensen, T., 2001)
(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

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

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

	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 trabalhar muito rapidamente?					
4. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
6. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
7. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
8. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
9. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
10. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
11. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
12. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
13. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
14. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
15. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
16. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					

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

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

	1	2	3	4	5
17. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
18. É bom no planeamento do trabalho?					
19. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
20. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
21. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
22. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
23. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					

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

	1	2	3	4	5
24. O seu trabalho tem algum significado para si?					
25. Sente que o seu trabalho é importante?					
26. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
27. Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?					
28. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

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

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

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

	1	2	3	4	5
30. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
31. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					

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

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

	1	2	3	4	5
32. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
33. Fisicamente exausto?					
34. Emocionalmente exausto?					
35. Irritado?					
36. Ansioso?					
37. Triste?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

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

	1	2	3	4	5
38. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
39. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
40. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
41. Tem sido exposto a violência física?					

Obrigado pela sua colaboração.

ANEXO IV - Pedido de autorização do instrumento PSS

[Imprimir](#)

[Fechar](#)

RE: Escala de Stress Percebido - Instrumento e pedido de utilização

De: **Rui MotaCardoso** (mota.cardoso@netcabo.pt)
Enviada: segunda-feira, 14 de Dezembro de 2015 16:30:59
Para: Laura Martins (lunamartins_@hotmail.com)
2 anexos
PSS.doc (33,9 KB) , PSS texto.docx (20,4 KB)

Cara laura martins

Aqui lhe envio o que me pede.
Desejo-lhe todo o sucesso na sua dissertação.

Rui Mota Cardoso, MD. PhD.

From: lunamartins_@hotmail.com
To: mota.cardoso@netcabo.pt
CC: smonteiro@ubi.pt
Subject: Escala de Stress Percebido - Instrumento e pedido de utilização
Date: Sun, 13 Dec 2015 17:36:59 +0000

Exmo. Prof. Doutor Rui Mota Cardoso

Eu, Laura Teixeira Martins, aluna do Mestrado de Psicologia Clínica e da Saúde da Universidade da Beira Interior encontro-me, no presente ano lectivo, a elaborar a Dissertação de Mestrado, sob a orientação do Prof. Doutor Samuel Fonseca Monteiro, onde se pretende investigar, junto de profissionais da área da saúde, a perceção de risco e de stress associados à exposição ocupacional

ao VIH/SIDA e Hepatites Víricas.

Por conseguinte, vem-se, por este meio, solicitar a V.^a Ex.^a o acesso (ao instrumento e procedimentos de cotação) e a autorização de uso da versão portuguesa do instrumento de investigação denominado de Escala de Stress Percebido (Perceived Stress Scale - PSS).

Despedimo-nos com os melhores cumprimentos, aguardando, com a brevidade possível, uma resposta à solicitação e ao pedido de autorização.

Laura Martins

ANEXO V - Cronograma da investigação

		2015			2016								
Fases	Data	Outubro	Novembro	Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro
		Investigação	Definição da problemática a investigar										
	Pesquisa Bibliográfica												
	Definição dos objetivos gerais e específicos												
	Seleção do universo da amostra												
	Enquadramento teórico												
	Recolha dos dados												
	Tratamento dos dados												
	Apresentação dos resultados												
	Discussão dos resultados												

ANEXO VI - Pedido de colaboração às Instituições (1ª fase)

Pedido de colaboração em recolha de dados para investigação

De: **Laura Martins** (lunamartins_@hotmail.com)
Enviada: quinta-feira, 7 de Janeiro de 2016 18:31:48
Para: ma.saraiva@ligacontrasida.org (ma.saraiva@ligacontrasida.org)

Exma. Sra. Doutora Maria Eugénia Saraiva
Presidente da Liga Portuguesa Contra a SIDA

Eu, Laura Teixeira Martins, encontro-me a desenvolver uma investigação para a preparação de dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde da Universidade da Beira Interior, sediada na Covilhã, cujo tema se centra em fatores, riscos psicossociais e stress em profissionais expostos ocupacionalmente ao VIH/SIDA e Hepatites Víricas.

Para esse efeito, enquanto aluna da referida Instituição, venho solicitar a V. Ex.^a autorização para a recolha de dados juntos dos seus técnicos (assistentes sociais, psicólogos, enfermeiros e médicos) e colaboração na divulgação deste estudo pelos mesmos. O questionário encontra-se disponível para preenchimento online, através do Google Forms, estando o link disponível no final deste email.

Antecipadamente grata pela colaboração prestada e com o compromisso de cumprimento das normas éticas que presidem a este tipo de estudo, coloco-me à disposição de V. Ex.^a para qualquer esclarecimento que considere importante.

Respeitosos cumprimentos,

Laura Martins

Link questionário: <https://docs.google.com/forms/d/1JwInK4dRkhaVgLnT-VbHpohULK8b0W3jac4Jvk42M0/viewform>

ANEXO VII - Pedido de colaboração às instituições (2ª fase)

Pedido de colaboração em recolha de dados para investigação

De: **Laura Martins** (lunamartins_@hotmail.com)
Enviada: sexta-feira, 22 de Janeiro de 2016 19:29:23
Para: caritas@caritascoimbra.pt (caritas@caritascoimbra.pt)

Exmo(a). Sr(a). Presidente da Cáritas Diocesana de Coimbra

Eu, Laura Teixeira Martins, encontro-me a desenvolver uma investigação para a preparação de dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde da Universidade da Beira Interior, sediada na Covilhã, cujo tema se centra em fatores, riscos psicossociais e stress em profissionais expostos ocupacionalmente ao VIH/SIDA e Hepatites Víricas.

Para esse efeito, enquanto aluna da referida Instituição, venho solicitar a V. Ex.^a autorização para a recolha de dados juntos dos seus técnicos (assistentes sociais, psicólogos, enfermeiros e médicos) e colaboração na divulgação deste estudo pelos mesmos. O questionário encontra-se disponível para preenchimento online, através do Google Forms, estando o link disponível no final deste email.

Antecipadamente grata pela colaboração prestada e com o compromisso de cumprimento das normas éticas que presidem a este tipo de estudo, coloco-me à disposição de V. Ex.^a para qualquer esclarecimento que considere importante.

Respeitosos cumprimentos,

Laura Martins

Link questionário: <https://docs.google.com/forms/d/1JwInK4dRkhaVgLnT-YbHpohULK8b0W3jac4Jvk42M0/viewform>

ANEXO VIII - Teste de normalidade do PSS

Teste de *Kolmogorov-Smirnov* para o *Stress* Percebido

PSS	Assimetria	Curtose	Df	K-S p.
<i>Stress Percebido</i>	0,411	0,602	55	.200*

ANEXO IX - Teste de normalidade do COPSOQ

Teste de Kolmogorov-Smirnov para os riscos psicossociais

PSS	Assimetria	Curtose	Df	K-S p
<i>Exigências Quantitativas</i>	0,073	0,507	55	.029 ^{ns}
<i>Ritmo de trabalho</i>	0,277	0,168	55	.000 ^{ns}
<i>Exigências cognitivas</i>	0,192	0,199	55	.002 ^{ns}
<i>Exigências emocionais</i>	0,223	0,854	55	.000 ^{ns}
<i>Influência no trabalho</i>	0,243	0,260	55	.000 ^{ns}
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	0,008	0,567	55	.000 ^{ns}
<i>Previsibilidade</i>	0,134	0,086	55	.007 ^{ns}
<i>Transparência do papel laboral</i>	1,213	2,641	55	.000 ^{ns}
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	0,429	0,380	55	.001 ^{ns}
<i>Apoio social de superiores</i>	0,424	0,143	55	.000 ^{ns}
<i>Comunidade social no trabalho</i>	0,662	0,824	55	.000 ^{ns}
<i>Qualidade de liderança</i>	0,150	0,075	55	.002 ^{ns}
<i>Confiança vertical</i>	0,446	0,008	55	.000 ^{ns}
<i>Justiça e respeito</i>	0,365	0,438	55	.000 ^{ns}
<i>Autoeficácia</i>	0,550	1,939	55	.000 ^{ns}
<i>Significado do trabalho</i>	0,408	1,225	55	.000 ^{ns}
<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	0,879	1,132	55	.000 ^{ns}
<i>Satisfação laboral</i>	0,372	0,224	55	.000 ^{ns}
<i>Insegurança laboral</i>	0,057	0,676	55	.000 ^{ns}
<i>Saúde geral</i>	0,093	0,490	55	.000 ^{ns}
<i>Conflito trabalho/família</i>	0,329	0,542	55	.002 ^{ns}
<i>Problemas em dormir</i>	0,172	1,316	55	.000 ^{ns}
<i>Burnout</i>	0,329	0,207	55	.001 ^{ns}
<i>Stress</i>	0,149	0,928	55	.000 ^{ns}
<i>Sintomas depressivos</i>	0,179	0,040	55	.000 ^{ns}
<i>Comportamentos ofensivos</i>	1,314	1,067	55	.000 ^{ns}

ANEXO X - T-student COPSOQ e Gênero

COPSOQ	Gênero	n	M	DP	t	p																																																																																																																																																																																																														
<i>Exigências quantitativas</i>	Feminino	44	2,61	0,76	0,248	.805 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	2,55	0,98			<i>Ritmo de trabalho</i>	Feminino	44	3,09	0,91	0,000	1.000 ^{ns}	Masculino	11	3,09	0,94	<i>Exigências cognitivas</i>	Feminino	44	3,76	0,66	0,952	.345 ^{ns}	Masculino	11	3,55	0,68	<i>Influência no trabalho</i>	Feminino	44	3,48	0,62	1,833	.072 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,94	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Feminino	44	4,02	0,57	0,119	.906 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,54	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Feminino	44	4,18	0,87	0,324	.747 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Feminino	44	3,40	0,89	1,504	.138 ^{ns}	Masculino	11	3,82	0,40	<i>Apoio social de superiores</i>	Feminino	44	3,36	0,89	1,884	.065 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,70	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Feminino	44	3,91	0,91	1,245	.219 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Justiça e respeito</i>	Feminino	44	3,34	0,84	0,238	.813 ^{ns}	Masculino	11	3,41	0,88	<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,00	<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino
<i>Ritmo de trabalho</i>	Feminino	44	3,09	0,91	0,000	1.000 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3,09	0,94			<i>Exigências cognitivas</i>	Feminino	44	3,76	0,66	0,952	.345 ^{ns}	Masculino	11	3,55	0,68	<i>Influência no trabalho</i>	Feminino	44	3,48	0,62	1,833	.072 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,94	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Feminino	44	4,02	0,57	0,119	.906 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,54	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Feminino	44	4,18	0,87	0,324	.747 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Feminino	44	3,40	0,89	1,504	.138 ^{ns}	Masculino	11	3,82	0,40	<i>Apoio social de superiores</i>	Feminino	44	3,36	0,89	1,884	.065 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,70	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Feminino	44	3,91	0,91	1,245	.219 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Justiça e respeito</i>	Feminino	44	3,34	0,84	0,238	.813 ^{ns}	Masculino	11	3,41	0,88	<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,00	<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31								
<i>Exigências cognitivas</i>	Feminino	44	3,76	0,66	0,952	.345 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3,55	0,68			<i>Influência no trabalho</i>	Feminino	44	3,48	0,62	1,833	.072 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,94	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Feminino	44	4,02	0,57	0,119	.906 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,54	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Feminino	44	4,18	0,87	0,324	.747 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Feminino	44	3,40	0,89	1,504	.138 ^{ns}	Masculino	11	3,82	0,40	<i>Apoio social de superiores</i>	Feminino	44	3,36	0,89	1,884	.065 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,70	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Feminino	44	3,91	0,91	1,245	.219 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Justiça e respeito</i>	Feminino	44	3,34	0,84	0,238	.813 ^{ns}	Masculino	11	3,41	0,88	<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,00	<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																			
<i>Influência no trabalho</i>	Feminino	44	3,48	0,62	1,833	.072 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3,91	0,94			<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Feminino	44	4,02	0,57	0,119	.906 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,54	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Feminino	44	4,18	0,87	0,324	.747 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Feminino	44	3,40	0,89	1,504	.138 ^{ns}	Masculino	11	3,82	0,40	<i>Apoio social de superiores</i>	Feminino	44	3,36	0,89	1,884	.065 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,70	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Feminino	44	3,91	0,91	1,245	.219 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Justiça e respeito</i>	Feminino	44	3,34	0,84	0,238	.813 ^{ns}	Masculino	11	3,41	0,88	<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,00	<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																														
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Feminino	44	4,02	0,57	0,119	.906 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	4,00	0,54			<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Feminino	44	4,18	0,87	0,324	.747 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Feminino	44	3,40	0,89	1,504	.138 ^{ns}	Masculino	11	3,82	0,40	<i>Apoio social de superiores</i>	Feminino	44	3,36	0,89	1,884	.065 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,70	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Feminino	44	3,91	0,91	1,245	.219 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Justiça e respeito</i>	Feminino	44	3,34	0,84	0,238	.813 ^{ns}	Masculino	11	3,41	0,88	<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,00	<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																									
<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Feminino	44	4,18	0,87	0,324	.747 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	4,27	0,64			<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Feminino	44	3,40	0,89	1,504	.138 ^{ns}	Masculino	11	3,82	0,40	<i>Apoio social de superiores</i>	Feminino	44	3,36	0,89	1,884	.065 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,70	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Feminino	44	3,91	0,91	1,245	.219 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Justiça e respeito</i>	Feminino	44	3,34	0,84	0,238	.813 ^{ns}	Masculino	11	3,41	0,88	<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,00	<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																				
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Feminino	44	3,40	0,89	1,504	.138 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3,82	0,40			<i>Apoio social de superiores</i>	Feminino	44	3,36	0,89	1,884	.065 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,70	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Feminino	44	3,91	0,91	1,245	.219 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Justiça e respeito</i>	Feminino	44	3,34	0,84	0,238	.813 ^{ns}	Masculino	11	3,41	0,88	<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,00	<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																															
<i>Apoio social de superiores</i>	Feminino	44	3,36	0,89	1,884	.065 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3,91	0,70			<i>Comunidade social no trabalho</i>	Feminino	44	3,91	0,91	1,245	.219 ^{ns}	Masculino	11	4,27	0,64	<i>Justiça e respeito</i>	Feminino	44	3,34	0,84	0,238	.813 ^{ns}	Masculino	11	3,41	0,88	<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,00	<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																										
<i>Comunidade social no trabalho</i>	Feminino	44	3,91	0,91	1,245	.219 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	4,27	0,64			<i>Justiça e respeito</i>	Feminino	44	3,34	0,84	0,238	.813 ^{ns}	Masculino	11	3,41	0,88	<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,00	<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																					
<i>Justiça e respeito</i>	Feminino	44	3,34	0,84	0,238	.813 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3,41	0,88			<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}	Masculino	11	4,00	0,00	<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																
<i>Autoeficácia</i>	Feminino	44	3,98	0,66	0,113	.911 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	4,00	0,00			<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}	Masculino	11	3,91	0,30	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																											
<i>Significado do trabalho</i>	Feminino	44	4,23	0,55	1,828	.073 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3,91	0,30			<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}	Masculino	11	3.18	0,98	<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																																						
<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Feminino	44	3.45	0,79	0,974	.334 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3.18	0,98			<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}	Masculino	11	3.64	0,50	<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																																																	
<i>Satisfação laboral</i>	Feminino	44	3.34	0,75	0,845	.402 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3.64	0,50			<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,63	<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																																																												
<i>Insegurança laboral</i>	Feminino	44	3.07	1,20	0,180	.858 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3.00	0,63			<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}	Masculino	11	3.00	0,77	<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																																																																							
<i>Saúde geral</i>	Feminino	44	3.14	1,00	0,420	.676 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	3.00	0,77			<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}	Masculino	11	2.64	0,86	<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																																																																																		
<i>Conflito trabalho/família</i>	Feminino	44	2.72	1,16	0,211	.834 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	2.64	0,86			<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}	Masculino	11	1.91	0,83	<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																																																																																													
<i>Problemas em dormir</i>	Feminino	44	2.55	1,15	1,720	.091 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	1.91	0,83			<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}	Masculino	11	2.00	0,77	<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																																																																																																								
<i>Sintomas depressivos</i>	Feminino	44	2.43	0,92	1,426	.160 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	2.00	0,77			<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																																																																																																																			
<i>Comportamentos ofensivos</i>	Feminino	44	1.38	0,46	1,345	.184 ^{ns}																																																																																																																																																																																																														
	Masculino	11	1.18	0,31																																																																																																																																																																																																																

ANEXO XI - T-student COPSOQ e cargo de chefia

COPSOQ	Cargo de chefia	n	M	DP	t	p
<i>Exigências quantitativas</i>	Sim	22	2,80	0,81	1,482	.144 ^{ns}
	Não	33	2,47	0,79		
<i>Exigências cognitivas</i>	Sim	22	3,86	0,60	1,320	.193 ^{ns}
	Não	33	3,62	0,70		
<i>Exigências emocionais</i>	Sim	22	3,91	0,81	0,127	.899 ^{ns}
	Não	33	3,94	0,89		
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	22	4,05	0,68	0,292	.771 ^{ns}
	Não	33	4,00	0,46		
<i>Previsibilidade</i>	Sim	22	3,34	0,62	0,040	.969 ^{ns}
	Não	33	3,33	0,73		
<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	22	4,27	0,98	0,530	.598 ^{ns}
	Não	33	4,15	0,72		
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	22	3,48	0,91	0,033	.974 ^{ns}
	Não	33	3,48	0,79		
<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	22	3,36	0,95	0,749	.457 ^{ns}
	Não	33	3,55	0,83		
<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	22	3,86	0,94	0,819	.416 ^{ns}
	Não	33	4,06	0,82		
<i>Confiança vertical</i>	Sim	22	3,77	0,85	0,409	.684 ^{ns}
	Não	33	3,86	0,77		
<i>Justiça e respeito</i>	Sim	22	3,11	0,91	1,765	.083 ^{ns}
	Não	33	3,52	0,76		
<i>Autoeficácia</i>	Sim	22	3,95	0,65	0,276	.784 ^{ns}
	Não	33	4,00	0,55		
<i>Significado do trabalho</i>	Sim	22	4,09	0,42	0,832	.409 ^{ns}
	Não	33	4,21	0,58		
<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	22	3,55	0,59	1,062	.239 ^{ns}
	Não	33	3,30	0,95		
<i>Satisfação laboral</i>	Sim	22	3,41	0,66	0,534	.595 ^{ns}
	Não	33	3,52	0,75		
<i>Insegurança laboral</i>	Sim	22	2,91	1,15	0,789	.434 ^{ns}
	Não	33	3,15	1,09		
<i>Saúde geral</i>	Sim	22	3,05	1,04	0,400	.691 ^{ns}
	Não	33	3,15	0,90		
<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	22	2,95	1,02	1,403	.166 ^{ns}
	Não	33	2,53	1,14		
<i>Problemas em dormir</i>	Sim	22	2,45	1,18	0,195	.846 ^{ns}
	Não	33	2,39	1,08		

<i>Bunout</i>	Sim	22	3,07	0,82	1,142	.259 ^{ns}
	Não	33	2,79	0,93		
<i>Stress</i>	Sim	22	3,09	0,76	1,515	.136 ^{ns}
	Não	33	2,76	0,82		
<i>Sintomas depressivos</i>	Sim	22	2,27	1,07	0,482	.632 ^{ns}
	Não	33	2,39	0,78		
<i>Comportamentos ofensivos</i>	Sim	22	1,33	0,46	0,154	.878 ^{ns}
	Não	33	1,35	0,43		

ANEXO XII - T-student COPSOQ e trabalho por turnos

COPSOQ	Trabalho por turnos	n	M	DP	t	p																																																																																																																																																																																															
<i>Exigências quantitativas</i>	Sim	21	2,38	0,83	1,604	.115 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	2,74	0,77			<i>Ritmo de trabalho</i>	Sim	21	2,68	0,96	1,518	.135 ^{ns}	Não	34	3,24	0,85	<i>Exigências cognitivas</i>	Sim	21	3,79	0,56	0,582	.563 ^{ns}	Não	34	3,68	0,73	<i>Exigências emocionais</i>	Sim	21	4,05	0,80	0,815	.418 ^{ns}	Não	34	3,85	0,89	<i>Influência no trabalho</i>	Sim	21	3,38	0,59	1,509	.137 ^{ns}	Não	34	3,68	0,76	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	21	3,88	0,54	1,440	.156 ^{ns}	Não	34	4,10	0,56	<i>Previsibilidade</i>	Sim	21	3,33	0,76	0,025	.980 ^{ns}	Não	34	3,34	0,64	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	21	4,29	0,71	0,602	.550 ^{ns}	Não	34	4,14	0,89	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	21	3,31	0,79	1,202	.235 ^{ns}	Não	34	3,59	0,95	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	21	3,43	0,87	0,290	.773 ^{ns}	Não	34	3,50	0,89	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}	Não	34	4,12	0,88	<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64
<i>Ritmo de trabalho</i>	Sim	21	2,68	0,96	1,518	.135 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,24	0,85			<i>Exigências cognitivas</i>	Sim	21	3,79	0,56	0,582	.563 ^{ns}	Não	34	3,68	0,73	<i>Exigências emocionais</i>	Sim	21	4,05	0,80	0,815	.418 ^{ns}	Não	34	3,85	0,89	<i>Influência no trabalho</i>	Sim	21	3,38	0,59	1,509	.137 ^{ns}	Não	34	3,68	0,76	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	21	3,88	0,54	1,440	.156 ^{ns}	Não	34	4,10	0,56	<i>Previsibilidade</i>	Sim	21	3,33	0,76	0,025	.980 ^{ns}	Não	34	3,34	0,64	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	21	4,29	0,71	0,602	.550 ^{ns}	Não	34	4,14	0,89	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	21	3,31	0,79	1,202	.235 ^{ns}	Não	34	3,59	0,95	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	21	3,43	0,87	0,290	.773 ^{ns}	Não	34	3,50	0,89	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}	Não	34	4,12	0,88	<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}								
<i>Exigências cognitivas</i>	Sim	21	3,79	0,56	0,582	.563 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,68	0,73			<i>Exigências emocionais</i>	Sim	21	4,05	0,80	0,815	.418 ^{ns}	Não	34	3,85	0,89	<i>Influência no trabalho</i>	Sim	21	3,38	0,59	1,509	.137 ^{ns}	Não	34	3,68	0,76	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	21	3,88	0,54	1,440	.156 ^{ns}	Não	34	4,10	0,56	<i>Previsibilidade</i>	Sim	21	3,33	0,76	0,025	.980 ^{ns}	Não	34	3,34	0,64	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	21	4,29	0,71	0,602	.550 ^{ns}	Não	34	4,14	0,89	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	21	3,31	0,79	1,202	.235 ^{ns}	Não	34	3,59	0,95	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	21	3,43	0,87	0,290	.773 ^{ns}	Não	34	3,50	0,89	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}	Não	34	4,12	0,88	<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																			
<i>Exigências emocionais</i>	Sim	21	4,05	0,80	0,815	.418 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,85	0,89			<i>Influência no trabalho</i>	Sim	21	3,38	0,59	1,509	.137 ^{ns}	Não	34	3,68	0,76	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	21	3,88	0,54	1,440	.156 ^{ns}	Não	34	4,10	0,56	<i>Previsibilidade</i>	Sim	21	3,33	0,76	0,025	.980 ^{ns}	Não	34	3,34	0,64	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	21	4,29	0,71	0,602	.550 ^{ns}	Não	34	4,14	0,89	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	21	3,31	0,79	1,202	.235 ^{ns}	Não	34	3,59	0,95	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	21	3,43	0,87	0,290	.773 ^{ns}	Não	34	3,50	0,89	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}	Não	34	4,12	0,88	<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																														
<i>Influência no trabalho</i>	Sim	21	3,38	0,59	1,509	.137 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,68	0,76			<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	21	3,88	0,54	1,440	.156 ^{ns}	Não	34	4,10	0,56	<i>Previsibilidade</i>	Sim	21	3,33	0,76	0,025	.980 ^{ns}	Não	34	3,34	0,64	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	21	4,29	0,71	0,602	.550 ^{ns}	Não	34	4,14	0,89	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	21	3,31	0,79	1,202	.235 ^{ns}	Não	34	3,59	0,95	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	21	3,43	0,87	0,290	.773 ^{ns}	Não	34	3,50	0,89	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}	Não	34	4,12	0,88	<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																									
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	21	3,88	0,54	1,440	.156 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	4,10	0,56			<i>Previsibilidade</i>	Sim	21	3,33	0,76	0,025	.980 ^{ns}	Não	34	3,34	0,64	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	21	4,29	0,71	0,602	.550 ^{ns}	Não	34	4,14	0,89	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	21	3,31	0,79	1,202	.235 ^{ns}	Não	34	3,59	0,95	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	21	3,43	0,87	0,290	.773 ^{ns}	Não	34	3,50	0,89	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}	Não	34	4,12	0,88	<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																				
<i>Previsibilidade</i>	Sim	21	3,33	0,76	0,025	.980 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,34	0,64			<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	21	4,29	0,71	0,602	.550 ^{ns}	Não	34	4,14	0,89	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	21	3,31	0,79	1,202	.235 ^{ns}	Não	34	3,59	0,95	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	21	3,43	0,87	0,290	.773 ^{ns}	Não	34	3,50	0,89	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}	Não	34	4,12	0,88	<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																															
<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	21	4,29	0,71	0,602	.550 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	4,14	0,89			<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	21	3,31	0,79	1,202	.235 ^{ns}	Não	34	3,59	0,95	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	21	3,43	0,87	0,290	.773 ^{ns}	Não	34	3,50	0,89	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}	Não	34	4,12	0,88	<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																										
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	21	3,31	0,79	1,202	.235 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,59	0,95			<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	21	3,43	0,87	0,290	.773 ^{ns}	Não	34	3,50	0,89	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}	Não	34	4,12	0,88	<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																					
<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	21	3,43	0,87	0,290	.773 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,50	0,89			<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}	Não	34	4,12	0,88	<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																																
<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	21	3,76	0,83	1,488	.143 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	4,12	0,88			<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}	Não	34	3,85	0,82	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																																											
<i>Confiança vertical</i>	Sim	21	3,79	0,78	0,300	.765 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,85	0,82			<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}	Não	34	3,37	0,82	<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																																																						
<i>Justiça e respeito</i>	Sim	21	3,33	0,88	0,145	.885 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,37	0,82			<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}	Não	34	4,00	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																																																																	
<i>Autoeficácia</i>	Sim	21	3,95	0,59	0,287	.775 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	4,00	0,60			<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}	Não	34	4,09	0,55	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																																																																												
<i>Significado do trabalho</i>	Sim	21	4,29	0,46	1,359	.180 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	4,09	0,55			<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}	Não	34	3,29	0,93	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																																																																																							
<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	21	3,57	0,59	1,209	.232 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,29	0,93			<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}	Não	34	3,50	0,66	<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																																																																																																		
<i>Satisfação laboral</i>	Sim	21	3,43	0,82	0,356	.723 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,50	0,66			<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}	Não	34	3,12	1,09	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																																																																																																													
<i>Saúde geral</i>	Sim	21	3,10	0,70	0,084	.934 ^{ns}																																																																																																																																																																																															
	Não	34	3,12	1,09			<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	21	2,64	1,19	0,298	.767 ^{ns}																																																																																																																																																																																															

	Não	34	2,74	1.06		
<i>Problemas em dormir</i>	Sim	21	2,33	1.15	0,439	.662 ^{ns}
	Não	34	2,47	1.10		
<i>Bunout</i>	Sim	21	2,98	1.12	0,439	.624 ^{ns}
	Não	34	2,85	0,73		
<i>Stress</i>	Sim	21	3,00	1.12	0,783	.437 ^{ns}
	Não	34	2,82	0,73		
<i>Sintomas depressivos</i>	Sim	21	2,33	0,91	0,077	.939 ^{ns}
	Não	34	2,35	0,91		
<i>Comportamentos ofensivos</i>	Sim	21	1,29	0,33	0,725	.472 ^{ns}
	Não	34	1,38	0,49		

ANEXO XIII - T-student COPSQQ e local de residência

COPSQQ	Local de residência	n	M	DP	t	p																																																																																																																																																																																								
<i>Exigências quantitativas</i>	Sim	5	2,20	0,57	1,166	.249 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	2,64	0,82			<i>Ritmo de trabalho</i>	Sim	5	2,60	0,54	1,275	.208 ^{ns}	Não	50	3,14	0,92	<i>Exigências cognitivas</i>	Sim	5	3,70	0,44	0,063	.950 ^{ns}	Não	50	3,72	0,69	<i>Exigências emocionais</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,893	.376 ^{ns}	Não	50	3,96	0,88	<i>Influência no trabalho</i>	Sim	5	4,00	0,70	1,448	.154 ^{ns}	Não	50	3,52	0,70	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	5	3,80	0,44	0,911	.366 ^{ns}	Não	50	4,04	0,57	<i>Previsibilidade</i>	Sim	5	3,30	0,57	0,123	.903 ^{ns}	Não	50	3,34	0,70	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,000	1,000 ^{ns}	Não	50	4,20	0,85	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	5	3,90	0,41	1,173	.246 ^{ns}	Não	50	3,44	0,86	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	5	3,60	0,89	0,337	.738 ^{ns}	Não	50	3,46	0,88	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}	Não	50	3,94	0,89	<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não
<i>Ritmo de trabalho</i>	Sim	5	2,60	0,54	1,275	.208 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,14	0,92			<i>Exigências cognitivas</i>	Sim	5	3,70	0,44	0,063	.950 ^{ns}	Não	50	3,72	0,69	<i>Exigências emocionais</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,893	.376 ^{ns}	Não	50	3,96	0,88	<i>Influência no trabalho</i>	Sim	5	4,00	0,70	1,448	.154 ^{ns}	Não	50	3,52	0,70	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	5	3,80	0,44	0,911	.366 ^{ns}	Não	50	4,04	0,57	<i>Previsibilidade</i>	Sim	5	3,30	0,57	0,123	.903 ^{ns}	Não	50	3,34	0,70	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,000	1,000 ^{ns}	Não	50	4,20	0,85	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	5	3,90	0,41	1,173	.246 ^{ns}	Não	50	3,44	0,86	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	5	3,60	0,89	0,337	.738 ^{ns}	Não	50	3,46	0,88	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}	Não	50	3,94	0,89	<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10								
<i>Exigências cognitivas</i>	Sim	5	3,70	0,44	0,063	.950 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,72	0,69			<i>Exigências emocionais</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,893	.376 ^{ns}	Não	50	3,96	0,88	<i>Influência no trabalho</i>	Sim	5	4,00	0,70	1,448	.154 ^{ns}	Não	50	3,52	0,70	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	5	3,80	0,44	0,911	.366 ^{ns}	Não	50	4,04	0,57	<i>Previsibilidade</i>	Sim	5	3,30	0,57	0,123	.903 ^{ns}	Não	50	3,34	0,70	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,000	1,000 ^{ns}	Não	50	4,20	0,85	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	5	3,90	0,41	1,173	.246 ^{ns}	Não	50	3,44	0,86	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	5	3,60	0,89	0,337	.738 ^{ns}	Não	50	3,46	0,88	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}	Não	50	3,94	0,89	<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																			
<i>Exigências emocionais</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,893	.376 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,96	0,88			<i>Influência no trabalho</i>	Sim	5	4,00	0,70	1,448	.154 ^{ns}	Não	50	3,52	0,70	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	5	3,80	0,44	0,911	.366 ^{ns}	Não	50	4,04	0,57	<i>Previsibilidade</i>	Sim	5	3,30	0,57	0,123	.903 ^{ns}	Não	50	3,34	0,70	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,000	1,000 ^{ns}	Não	50	4,20	0,85	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	5	3,90	0,41	1,173	.246 ^{ns}	Não	50	3,44	0,86	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	5	3,60	0,89	0,337	.738 ^{ns}	Não	50	3,46	0,88	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}	Não	50	3,94	0,89	<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																														
<i>Influência no trabalho</i>	Sim	5	4,00	0,70	1,448	.154 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,52	0,70			<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	5	3,80	0,44	0,911	.366 ^{ns}	Não	50	4,04	0,57	<i>Previsibilidade</i>	Sim	5	3,30	0,57	0,123	.903 ^{ns}	Não	50	3,34	0,70	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,000	1,000 ^{ns}	Não	50	4,20	0,85	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	5	3,90	0,41	1,173	.246 ^{ns}	Não	50	3,44	0,86	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	5	3,60	0,89	0,337	.738 ^{ns}	Não	50	3,46	0,88	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}	Não	50	3,94	0,89	<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																									
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	5	3,80	0,44	0,911	.366 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	4,04	0,57			<i>Previsibilidade</i>	Sim	5	3,30	0,57	0,123	.903 ^{ns}	Não	50	3,34	0,70	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,000	1,000 ^{ns}	Não	50	4,20	0,85	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	5	3,90	0,41	1,173	.246 ^{ns}	Não	50	3,44	0,86	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	5	3,60	0,89	0,337	.738 ^{ns}	Não	50	3,46	0,88	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}	Não	50	3,94	0,89	<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																				
<i>Previsibilidade</i>	Sim	5	3,30	0,57	0,123	.903 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,34	0,70			<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,000	1,000 ^{ns}	Não	50	4,20	0,85	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	5	3,90	0,41	1,173	.246 ^{ns}	Não	50	3,44	0,86	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	5	3,60	0,89	0,337	.738 ^{ns}	Não	50	3,46	0,88	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}	Não	50	3,94	0,89	<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																															
<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,000	1,000 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	4,20	0,85			<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	5	3,90	0,41	1,173	.246 ^{ns}	Não	50	3,44	0,86	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	5	3,60	0,89	0,337	.738 ^{ns}	Não	50	3,46	0,88	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}	Não	50	3,94	0,89	<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																																										
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	5	3,90	0,41	1,173	.246 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,44	0,86			<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	5	3,60	0,89	0,337	.738 ^{ns}	Não	50	3,46	0,88	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}	Não	50	3,94	0,89	<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																																																					
<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	5	3,60	0,89	0,337	.738 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,46	0,88			<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}	Não	50	3,94	0,89	<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																																																																
<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	5	4,40	0,54	1,129	.264 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,94	0,89			<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}	Não	50	3,82	0,79	<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																																																																											
<i>Confiança vertical</i>	Sim	5	3,90	0,96	0,211	.834 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,82	0,79			<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}	Não	50	3,34	0,86	<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																																																																																						
<i>Justiça e respeito</i>	Sim	5	3,50	0,70	0,402	.690 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,34	0,86			<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}	Não	50	4,16	0,60	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																																																																																																	
<i>Autoeficácia</i>	Sim	5	4,20	0,44	0,861	.393 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	4,16	0,60			<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}	Não	50	4,16	0,54	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																																																																																																												
<i>Significado do trabalho</i>	Sim	5	4,20	0,27	0,160	.873 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	4,16	0,54			<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}	Não	50	3,38	0,85	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																																																																																																																							
<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	5	3,60	0,54	0,562	.577 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,38	0,85			<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}	Não	50	3,44	0,73	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																																																																																																																																		
<i>Satisfação laboral</i>	Sim	5	3,80	0,44	1,703	.288 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,44	0,73			<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}	Não	50	3,04	1,10																																																																																																																																																																													
<i>Insegurança laboral</i>	Sim	5	3,20	1,30	0,304	.762 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	50	3,04	1,10																																																																																																																																																																																										

<i>Saúde geral</i>	Sim	5	3,60	0,54	1,210	.232 ^{ns}
	Não	50	3,06	0,97		
<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	5	2,40	0,54	0,631	.530 ^{ns}
	Não	50	2,73	1,14		
<i>Problemas em dormir</i>	Sim	5	1,80	0,44	1,306	.197 ^{ns}
	Não	50	2,48	1,14		
<i>Bunout</i>	Sim	5	2,70	0,27	0,521	.605 ^{ns}
	Não	50	2,92	0,93		
<i>Stress</i>	Sim	5	2,80	0,27	0,261	.795 ^{ns}
	Não	50	2,90	0,84		
<i>Sintomas depressivos</i>	Sim	5	2,40	0,54	0,140	.889 ^{ns}
	Não	50	2,34	0,93		
<i>Comportamentos ofensivos</i>	Sim	5	1,55	0,64	1,112	.271 ^{ns}
	Não	50	1,32	0,42		

ANEXO XIV - T-student COPSOQ e horas de trabalho

COPSOQ	Horas de trabalho	n	M	DP	t	p																																																																																																																																																																																								
<i>Exigências cognitivas</i>	Sim	39	3,90	0,71	1,067	.291 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	4,13	0,71			<i>Exigências emocionais</i>	Sim	39	3,97	0,90	0,632	.530 ^{ns}	Não	16	3,81	0,75	<i>Influência no trabalho</i>	Sim	39	3,51	0,68	0,822	.415 ^{ns}	Não	16	3,69	0,79	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	39	4,26	0,66	0,379	.706 ^{ns}	Não	16	4,19	0,40	<i>Previsibilidade</i>	Sim	39	3,54	0,68	0,116	.908 ^{ns}	Não	16	3,56	0,72	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	39	4,28	0,75	1,154	.254 ^{ns}	Não	16	4,00	0,96	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	39	3,62	0,84	1,047	.300 ^{ns}	Não	16	3,88	0,80	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	39	3,49	0,91	0,189	.851 ^{ns}	Não	16	3,44	0,81	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	39	3,92	0,92	0,778	.440 ^{ns}	Não	16	4,13	0,71	<i>Confiança vertical</i>	Sim	39	3,97	0,77	0,646	.531 ^{ns}	Não	16	4,13	0,80	<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}	Não	16	3,94	0,25	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não
<i>Exigências emocionais</i>	Sim	39	3,97	0,90	0,632	.530 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	3,81	0,75			<i>Influência no trabalho</i>	Sim	39	3,51	0,68	0,822	.415 ^{ns}	Não	16	3,69	0,79	<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	39	4,26	0,66	0,379	.706 ^{ns}	Não	16	4,19	0,40	<i>Previsibilidade</i>	Sim	39	3,54	0,68	0,116	.908 ^{ns}	Não	16	3,56	0,72	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	39	4,28	0,75	1,154	.254 ^{ns}	Não	16	4,00	0,96	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	39	3,62	0,84	1,047	.300 ^{ns}	Não	16	3,88	0,80	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	39	3,49	0,91	0,189	.851 ^{ns}	Não	16	3,44	0,81	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	39	3,92	0,92	0,778	.440 ^{ns}	Não	16	4,13	0,71	<i>Confiança vertical</i>	Sim	39	3,97	0,77	0,646	.531 ^{ns}	Não	16	4,13	0,80	<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}	Não	16	3,94	0,25	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65								
<i>Influência no trabalho</i>	Sim	39	3,51	0,68	0,822	.415 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	3,69	0,79			<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	39	4,26	0,66	0,379	.706 ^{ns}	Não	16	4,19	0,40	<i>Previsibilidade</i>	Sim	39	3,54	0,68	0,116	.908 ^{ns}	Não	16	3,56	0,72	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	39	4,28	0,75	1,154	.254 ^{ns}	Não	16	4,00	0,96	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	39	3,62	0,84	1,047	.300 ^{ns}	Não	16	3,88	0,80	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	39	3,49	0,91	0,189	.851 ^{ns}	Não	16	3,44	0,81	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	39	3,92	0,92	0,778	.440 ^{ns}	Não	16	4,13	0,71	<i>Confiança vertical</i>	Sim	39	3,97	0,77	0,646	.531 ^{ns}	Não	16	4,13	0,80	<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}	Não	16	3,94	0,25	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																			
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Sim	39	4,26	0,66	0,379	.706 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	4,19	0,40			<i>Previsibilidade</i>	Sim	39	3,54	0,68	0,116	.908 ^{ns}	Não	16	3,56	0,72	<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	39	4,28	0,75	1,154	.254 ^{ns}	Não	16	4,00	0,96	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	39	3,62	0,84	1,047	.300 ^{ns}	Não	16	3,88	0,80	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	39	3,49	0,91	0,189	.851 ^{ns}	Não	16	3,44	0,81	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	39	3,92	0,92	0,778	.440 ^{ns}	Não	16	4,13	0,71	<i>Confiança vertical</i>	Sim	39	3,97	0,77	0,646	.531 ^{ns}	Não	16	4,13	0,80	<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}	Não	16	3,94	0,25	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																														
<i>Previsibilidade</i>	Sim	39	3,54	0,68	0,116	.908 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	3,56	0,72			<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	39	4,28	0,75	1,154	.254 ^{ns}	Não	16	4,00	0,96	<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	39	3,62	0,84	1,047	.300 ^{ns}	Não	16	3,88	0,80	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	39	3,49	0,91	0,189	.851 ^{ns}	Não	16	3,44	0,81	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	39	3,92	0,92	0,778	.440 ^{ns}	Não	16	4,13	0,71	<i>Confiança vertical</i>	Sim	39	3,97	0,77	0,646	.531 ^{ns}	Não	16	4,13	0,80	<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}	Não	16	3,94	0,25	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																									
<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Sim	39	4,28	0,75	1,154	.254 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	4,00	0,96			<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	39	3,62	0,84	1,047	.300 ^{ns}	Não	16	3,88	0,80	<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	39	3,49	0,91	0,189	.851 ^{ns}	Não	16	3,44	0,81	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	39	3,92	0,92	0,778	.440 ^{ns}	Não	16	4,13	0,71	<i>Confiança vertical</i>	Sim	39	3,97	0,77	0,646	.531 ^{ns}	Não	16	4,13	0,80	<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}	Não	16	3,94	0,25	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																				
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Sim	39	3,62	0,84	1,047	.300 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	3,88	0,80			<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	39	3,49	0,91	0,189	.851 ^{ns}	Não	16	3,44	0,81	<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	39	3,92	0,92	0,778	.440 ^{ns}	Não	16	4,13	0,71	<i>Confiança vertical</i>	Sim	39	3,97	0,77	0,646	.531 ^{ns}	Não	16	4,13	0,80	<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}	Não	16	3,94	0,25	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																															
<i>Apoio social de superiores</i>	Sim	39	3,49	0,91	0,189	.851 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	3,44	0,81			<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	39	3,92	0,92	0,778	.440 ^{ns}	Não	16	4,13	0,71	<i>Confiança vertical</i>	Sim	39	3,97	0,77	0,646	.531 ^{ns}	Não	16	4,13	0,80	<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}	Não	16	3,94	0,25	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																																										
<i>Comunidade social no trabalho</i>	Sim	39	3,92	0,92	0,778	.440 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	4,13	0,71			<i>Confiança vertical</i>	Sim	39	3,97	0,77	0,646	.531 ^{ns}	Não	16	4,13	0,80	<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}	Não	16	3,94	0,25	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																																																					
<i>Confiança vertical</i>	Sim	39	3,97	0,77	0,646	.531 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	4,13	0,80			<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}	Não	16	3,94	0,25	<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																																																																
<i>Autoeficácia</i>	Sim	39	4,00	0,68	1,711	.726 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	3,94	0,25			<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}	Não	16	4,13	0,50	<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																																																																											
<i>Significado do trabalho</i>	Sim	39	4,36	0,58	0,352	.166 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	4,13	0,50			<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}	Não	16	3,63	0,61	<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																																																																																						
<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Sim	39	3,31	0,89	1,296	.201 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	3,63	0,61			<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}	Não	16	3,50	0,63	<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																																																																																																	
<i>Satisfação laboral</i>	Sim	39	3,46	0,75	0,179	.858 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	3,50	0,63			<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}	Não	16	2,88	1,02	<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																																																																																																												
<i>Insegurança laboral</i>	Sim	39	3,13	1,15	0,764	.448 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	2,88	1,02			<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}	Não	16	3,06	1,34	<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																																																																																																																							
<i>Conflito trabalho/família</i>	Sim	39	2,77	1,15	0,815	.419 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	3,06	1,34			<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}	Não	16	2,69	1,07	<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																																																																																																																																		
<i>Problemas em dormir</i>	Sim	39	2,31	1,12	1,149	.256 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	2,69	1,07			<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}	Não	16	3,19	0,65																																																																																																																																																																													
<i>Bunout</i>	Sim	39	3,03	1,01	0,589	.558 ^{ns}																																																																																																																																																																																								
	Não	16	3,19	0,65																																																																																																																																																																																										

Stress	Sim	39	3,00	0,91	0,957	.343 ^{ns}
	Não	16	3,25	0,77		
Comportamentos ofensivos	Sim	39	1,36	0,53	0,499	.620 ^{ns}
	Não	16	1,44	0,51		

ANEXO XV - ANOVA ONE WAY COPSOQ e idade

COPSOQ	Idade	n	M	F	p
<i>Ritmo de trabalho</i>	22 aos 27 anos	11	2,55	2,230	.096 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,31		
	33 aos 38 anos	17	3,35		
	39 aos 62 anos	14	3,00		
<i>Exigências cognitivas</i>	22 aos 27 anos	11	3,50	0,800	.499 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,92		
	33 aos 38 anos	17	3,74		
	39 aos 62 anos	14	3,68		
<i>Exigências emocionais</i>	22 aos 27 anos	11	4,00	0,525	.667 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	4,15		
	33 aos 38 anos	17	3,82		
	39 aos 62 anos	14	3,79		
<i>Influência no trabalho</i>	22 aos 27 anos	11	3,45	0,648	.588 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,46		
	33 aos 38 anos	17	3,76		
	39 aos 62 anos	14	3,50		
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	22 aos 27 anos	11	4,27	1,360	.265 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,96		
	33 aos 38 anos	17	3,85		
	39 aos 62 anos	14	4,07		
<i>Previsibilidade</i>	22 aos 27 anos	11	3,45	0,133	.940 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,31		
	33 aos 38 anos	17	3,29		
	39 aos 62 anos	14	3,32		
<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	22 aos 27 anos	11	4,36	0,360	.782 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	4,15		
	33 aos 38 anos	17	4,06		
	39 aos 62 anos	14	4,29		
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	22 aos 27 anos	11	3,91	1,503	.225 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,50		
	33 aos 38 anos	17	3,24		
	39 aos 62 anos	14	3,43		
<i>Apoio social de superiores</i>	22 aos 27 anos	11	3,91	1,673	.184 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,54		
	33 aos 38 anos	17	3,41		
	39 aos 62 anos	14	3,14		

<i>Confiança vertical</i>	22 aos 27 anos	11	4,00	0,434	.730 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,81		
	33 aos 38 anos	17	3,88		
	39 aos 62 anos	14	3,64		
<i>Justiça e respeito</i>	22 aos 27 anos	11	3,50	0,188	.904 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,31		
	33 aos 38 anos	17	3,26		
	39 aos 62 anos	14	3,39		
<i>Autoeficácia</i>	22 aos 27 anos	11	4,18	1,070	.370 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,92		
	33 aos 38 anos	17	4,06		
	39 aos 62 anos	14	3,79		
<i>Significado do trabalho</i>	22 aos 27 anos	11	4,32	0,594	.622 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,19		
	33 aos 38 anos	17	4,15		
	39 aos 62 anos	14	4,04		
<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	22 aos 27 anos	11	3,45	0,612	.610 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,54		
	33 aos 38 anos	17	3,47		
	39 aos 62 anos	14	3,14		
<i>Satisfação laboral</i>	22 aos 27 anos	11	3,82	1,937	.135 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,15		
	33 aos 38 anos	17	3,41		
	39 aos 62 anos	14	3,57		
<i>Saúde geral</i>	22 aos 27 anos	11	3,64	1,670	.158 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	2,85		
	33 aos 38 anos	17	3,12		
	39 aos 62 anos	14	2,93		
<i>Stress</i>	22 aos 27 anos	11	2,59	1,545	.214 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	3,27		
	33 aos 38 anos	17	2,82		
	39 aos 62 anos	14	2,86		
<i>Sintomas depressivos</i>	22 aos 27 anos	11	2,09	1,021	.391 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	2,69		
	33 aos 38 anos	17	2,35		
	39 aos 62 anos	14	2,21		
<i>Comportamentos ofensivos</i>	22 aos 27 anos	11	1,36	0,857	.469 ^{ns}
	28 aos 32 anos	13	1,48		
	33 aos 38 anos	17	1,22		
	39 aos 62 anos	14	1,34		

ANEXO XVI - ANOVA ONE WAY COPSOQ e estado civil

COPSOQ	Estado civil	n	M	F	p
<i>Exigências quantitativas</i>	Solteiro	29	2,48	0,887	.479 ^{ns}
	Casado	10	2,90		
	Divorciado	3	3,00		
	Viúvo	2	3,00		
	União de facto	11	2,45		
<i>Ritmo de trabalho</i>	Solteiro	29	2,97	0,904	.469 ^{ns}
	Casado	10	3,50		
	Divorciado	3	3,33		
	Viúvo	2	3,50		
	União de facto	11	2,91		
<i>Exigências cognitivas</i>	Solteiro	29	3,66	0,517	.723 ^{ns}
	Casado	10	3,95		
	Divorciado	3	3,50		
	Viúvo	2	4,00		
	União de facto	11	3,68		
<i>Exigências emocionais</i>	Solteiro	29	3,90	1,098	.368 ^{ns}
	Casado	10	4,30		
	Divorciado	3	3,67		
	Viúvo	2	4,50		
	União de facto	11	3,65		
<i>Influência no trabalho</i>	Solteiro	29	3,48	1,190	.327 ^{ns}
	Casado	10	4,00		
	Divorciado	3	3,33		
	Viúvo	2	3,50		
	União de facto	11	3,45		
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Solteiro	29	4,00	0,522	.720 ^{ns}
	Casado	10	4,20		
	Divorciado	3	3,83		
	Viúvo	2	4,25		
	União de facto	11	3,91		
<i>Previsibilidade</i>	Solteiro	29	3,43	2,150	.088 ^{ns}
	Casado	10	2,90		
	Divorciado	3	3,83		
	Viúvo	2	2,75		
	União de facto	11	3,45		

Transparência do papel laboral desempenhado	Solteiro	29	4,28	0,469	.758 ^{ns}
	Casado	10	4,20		
	Divorciado	3	4,33		
	Viúvo	2	4,50		
	União de facto	11	3,91		
Recompensas (reconhecimento)	Solteiro	29	3,66	2,057	.100
	Casado	10	2,95		
	Divorciado	3	4,17		
	Viúvo	2	3,25		
	União de facto	11	3,36		
Confiança vertical	Solteiro	29	3,97	0,864	.492 ^{ns}
	Casado	10	3,45		
	Divorciado	3	4,00		
	Viúvo	2	4,00		
	União de facto	11	3,73		
Justiça e respeito	Solteiro	29	3,31	0,330	.857 ^{ns}
	Casado	10	3,25		
	Divorciado	3	3,38		
	Viúvo	2	3,25		
	União de facto	11	3,45		
Autoeficácia	Solteiro	29	4,07	0,558	.694 ^{ns}
	Casado	10	3,90		
	Divorciado	3	4,00		
	Viúvo	2	3,50		
	União de facto	11	3,91		
Significado do trabalho	Solteiro	29	4,17	0,366	.832 ^{ns}
	Casado	10	4,25		
	Divorciado	3	4,17		
	Viúvo	2	3,75		
	União de facto	11	4,14		
Compromisso face ao local de trabalho	Solteiro	29	3,52	0,817	.520 ^{ns}
	Casado	10	3,30		
	Divorciado	3	3,33		
	Viúvo	2	4,00		
	União de facto	11	3,09		
Satisfação laboral	Solteiro	29	4,52	1,598	.189 ^{ns}
	Casado	10	3,00		
	Divorciado	3	4,00		
	Viúvo	2	2,50		
	União de facto	11	3,55		

	Solteiro	29	3,21		
	Casado	10	2,60		
<i>Insegurança laboral</i>	Divorciado	3	3,00	0,624	.648 ^{ns}
	Viúvo	2	3,50		
	União de facto	11	3,00		
	Solteiro	29	3,14		
	Casado	10	3,40		
<i>Saúde geral</i>	Divorciado	3	2,67	1,079	.377 ^{ns}
	Viúvo	2	2,00		
	União de facto	11	3,09		
	Solteiro	29	2,57		
	Casado	10	2,85		
<i>Conflito trabalho/família</i>	Divorciado	3	2,67	1,555	.201 ^{ns}
	Viúvo	2	4,50		
	União de facto	11	2,59		
	Solteiro	29	2,71		
	Casado	10	3,20		
<i>Burnout</i>	Divorciado	3	2,33	1,925	.121 ^{ns}
	Viúvo	2	4,00		
	União de facto	11	3,09		
	Solteiro	29	2,31		
	Casado	10	2,50		
<i>Sintomas depressivos</i>	Divorciado	3	2,33	1,120	.358 ^{ns}
	Viúvo	2	3,50		
	União de facto	11	2,09		
	Solteiro	29	1,28		
	Casado	10	1,55		
<i>Comportamentos ofensivos</i>	Divorciado	3	1,00	1,283	.289 ^{ns}
	Viúvo	2	1,50		
	União de facto	11	1,39		

ANEXO XVII - ANOVA ONE WAY COPSOQ e anos de profissão

COPSOQ	Anos de profissão	n	M	F	p
<i>Exigências quantitativas</i>	1 a 5 anos	15	2,40	1,550	.213 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	2,68		
	9 a 12 anos	14	2,39		
	13 a 40 anos	15	2,93		
<i>Ritmo de trabalho</i>	1 a 5 anos	15	3,07	0,961	.418 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	2,73		
	9 a 12 anos	14	3,14		
	13 a 40 anos	15	3,33		
<i>Exigências cognitivas</i>	1 a 5 anos	15	3,80	0,442	.724 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,55		
	9 a 12 anos	14	3,82		
	13 a 40 anos	15	2,67		
<i>Exigências emocionais</i>	1 a 5 anos	15	4,13	0,428	.733 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,91		
	9 a 12 anos	14	3,79		
	13 a 40 anos	15	3,87		
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	1 a 5 anos	15	4,07	0,084	.969 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	4,00		
	9 a 12 anos	14	4,04		
	13 a 40 anos	15	3,97		
<i>Previsibilidade</i>	1 a 5 anos	15	3,53	1,966	.131 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,23		
	9 a 12 anos	14	3,54		
	13 a 40 anos	15	3,03		
<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	1 a 5 anos	15	4,13	1,077	.367 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	4,45		
	9 a 12 anos	14	4,36		
	13 a 40 anos	15	3,93		
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	1 a 5 anos	15	3,77	1,736	.171 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,50		
	9 a 12 anos	14	3,57		
	13 a 40 anos	15	3,10		
<i>Apoio social de superiores</i>	1 a 5 anos	15	3,73	2,417	.077 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,45		
	9 a 12 anos	14	3,71		
	13 a 40 anos	15	3,00		

Comunidade social no trabalho	1 a 5 anos	15	4,33	2,640	.059 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,73		
	9 a 12 anos	14	4,21		
	13 a 40 anos	15	3,60		
Confiança vertical			3,97	2,064	.117 ^{ns}
	1 a 5 anos	15	3,73		
	6 a 8 anos	11	4,14		
	9 a 12 anos	14	3,47		
	13 a 40 anos	15	3,38		
Justiça e respeito	1 a 5 anos	15	3,47	0,342	.795 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,23		
	9 a 12 anos	14	3,46		
	13 a 40 anos	15	3,23		
Autoeficácia	1 a 5 anos	15	4,07	1,835	.153 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,91		
	9 a 12 anos	14	4,21		
	13 a 40 anos	15	3,73		
Significado do trabalho	1 a 5 anos	15	4,27	0,991	.405 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	4,09		
	9 a 12 anos	14	4,29		
	13 a 40 anos	15	4,00		
Compromisso face ao local de trabalho	1 a 5 anos	15	3,60	0,595	.621 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,45		
	9 a 12 anos	14	3,36		
	13 a 40 anos	15	3,20		
Satisfação laboral	1 a 5 anos	15	3,60	1,504	.225 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,09		
	9 a 12 anos	14	3,64		
	13 a 40 anos	15	3,47		
Insegurança laboral	1 a 5 anos	15	3,20	0,976	.411 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,36		
	9 a 12 anos	14	3,07		
	13 a 40 anos	15	2,67		
Saúde geral	1 a 5 anos	15	3,13	0,888	.454 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,00		
	9 a 12 anos	14	3,43		
	13 a 40 anos	15	2,87		

<i>Conflito trabalho/família</i>	1 a 5 anos	15	2,40	0,503	.682 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	2,77		
	9 a 12 anos	14	2,86		
	13 a 40 anos	15	2,80		
<i>Stress</i>	1 a 5 anos	15	2,87	1,206	.317 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	3,09		
	9 a 12 anos	14	2,57		
	13 a 40 anos	15	3,07		
<i>Sintomas depressivos</i>	1 a 5 anos	15	2,33	0,813	.492 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	2,64		
	9 a 12 anos	14	2,07		
	13 a 40 anos	15	2,40		
<i>Comportamentos ofensivos</i>	1 a 5 anos	15	1,40	0,385	.764 ^{ns}
	6 a 8 anos	11	1,36		
	9 a 12 anos	14	1,23		
	13 a 40 anos	15	1,37		

ANEXO XVIII - ANOVA ONE WAY COPSOQ e anos de trabalho

COPSOQ	Anos de trabalho	n	M	F (3,51)	P
<i>Exigências quantitativas</i>	0 a 3 anos	17	2,44	0,898	.449 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	2,77		
	7 a 10 anos	12	2,42		
	11 a 35 anos	13	2,81		
<i>Ritmo de trabalho</i>	0 a 3 anos	17	2,88	0,553	.649 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	3,31		
	7 a 10 anos	12	3,08		
	11 a 35 anos	13	3,15		
<i>Exigências cognitivas</i>	0 a 3 anos	17	3,65	0,641	.592 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	3,85		
	7 a 10 anos	12	3,54		
	11 a 35 anos	13	3,85		
<i>Exigências emocionais</i>	0 a 3 anos	17	4,06	0,756	.524 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	3,62		
	7 a 10 anos	12	4,00		
	11 a 35 anos	13	4,00		
<i>Influência no trabalho</i>	0 a 3 anos	17	3,41	0,611	.611 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	3,77		
	7 a 10 anos	12	3,58		
	11 a 35 anos	13	3,54		
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	0 a 3 anos	17	4,09	2,276	.091 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	4,19		
	7 a 10 anos	12	3,67		
	11 a 35 anos	13	4,08		
<i>Previsibilidade</i>	0 a 3 anos	17	3,41	1,588	.204 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	3,62		
	7 a 10 anos	12	3,21		
	11 a 35 anos	13	3,08		
<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	0 a 3 anos	17	4,06	1,572	.207 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	4,62		
	7 a 10 anos	12	4,17		
	11 a 35 anos	13	4,00		
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	0 a 3 anos	17	3,65	1,939	.135 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	3,81		
	7 a 10 anos	12	3,25		
	11 a 35 anos	13	3,15		

	0 a 3 anos	17	4,24		
<i>Apoio social de superiores</i>	4 a 6 anos	13	4,15	2,063	.117 ^{ns}
	7 a 10 anos	12	3,92		
	11 a 35 anos	13	3,54		
	0 a 3 anos	17	3,88		
<i>Comunidade social no trabalho</i>	4 a 6 anos	13	4,15	1,881	.144 ^{ns}
	7 a 10 anos	12	3,71		
	11 a 35 anos	13	3,54		
	0 a 3 anos	17	3,41		
<i>Confiança vertical</i>	4 a 6 anos	13	3,42	1,434	.244 ^{ns}
	7 a 10 anos	12	3,33		
	11 a 35 anos	13	3,23		
	0 a 3 anos	17	3,41		
<i>Justiça e respeito</i>	4 a 6 anos	13	3,42	0,144	.933 ^{ns}
	7 a 10 anos	12	3,33		
	11 a 35 anos	13	3,23		
	0 a 3 anos	17	4,06		
<i>Autoeficácia</i>	4 a 6 anos	13	4,08	1,387	.257 ^{ns}
	7 a 10 anos	12	4,08		
	11 a 35 anos	13	3,69		
	0 a 3 anos	17	4,32		
<i>Significado do trabalho</i>	4 a 6 anos	13	4,08	0,766	.518 ^{ns}
	7 a 10 anos	12	4,13		
	11 a 35 anos	13	4,08		
	0 a 3 anos	17	3,53		
<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	4 a 6 anos	13	3,31	0,236	.871 ^{ns}
	7 a 10 anos	12	3,42		
	11 a 35 anos	13	3,31		
	0 a 3 anos	17	3,47		
<i>Satisfação laboral</i>	4 a 6 anos	13	3,69	0,786	.508 ^{ns}
	7 a 10 anos	12	3,25		
	11 a 35 anos	13	3,46		
	0 a 3 anos	17	3,29		
<i>Insegurança laboral</i>	4 a 6 anos	13	2,62	2,429	.071 ^{ns}
	7 a 10 anos	12	3,58		
	11 a 35 anos	13	2,69		
	0 a 3 anos	17	3,24		
<i>Saúde geral</i>	4 a 6 anos	13	2,92	0,271	.846 ^{ns}
	7 a 10 anos	12	3,17		
	11 a 35 anos	13	3,08		
	0 a 3 anos	17	3,24		

<i>Conflito trabalho/família</i>	0 a 3 anos	17	2,50	0,454	.716 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	2,62		
	7 a 10 anos	12	2,96		
	11 a 35 anos	13	2,81		
<i>Problemas em dormir</i>	0 a 3 anos	17	2,12	1,641	.191 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	2,15		
	7 a 10 anos	12	2,92		
	11 a 35 anos	13	2,62		
<i>Burnout</i>	0 a 3 anos	17	2,82	1,380	.259 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	2,54		
	7 a 10 anos	12	3,13		
	11 a 35 anos	13	3,15		
<i>Stress</i>	0 a 3 anos	17	2,85	0,880	.458 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	2,62		
	7 a 10 anos	12	3,08		
	11 a 35 anos	13	3,04		
<i>Sintomas depressivos</i>	0 a 3 anos	17	2,41	0,103	.958 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	2,38		
	7 a 10 anos	12	2,33		
	11 a 35 anos	13	2,23		
<i>Comportamentos ofensivos</i>	0 a 3 anos	17	1,47	1,400	.254 ^{ns}
	4 a 6 anos	13	1,21		
	7 a 10 anos	12	1,21		
	11 a 35 anos	13	1,42		

ANEXO XIX - ANOVA ONE WAY COPSOQ e tipo de profissão

COPSOQ	Tipo de profissão	n	M	F	p
<i>Ritmo de trabalho</i>	Assistente social	20	2,80	1,657	.188 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,25		
	Enfermeiro	9	3,11		
	Médico	2	4,00		
<i>Exigências cognitivas</i>	Assistente social	20	3,78	0,575	.634 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,67		
	Enfermeiro	9	3,61		
	Médico	2	4,25		
<i>Exigências emocionais</i>	Assistente social	20	4,00	0,138	.973 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,92		
	Enfermeiro	9	3,78		
	Médico	2	4,00		
<i>Influência no trabalho</i>	Assistente social	20	3,40	2,662	.058 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,75		
	Enfermeiro	9	3,67		
	Médico	2	2,50		
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Assistente social	20	4,23	0,398	.755 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,94		
	Enfermeiro	9	4,00		
	Médico	2	4,00		
<i>Previsibilidade</i>	Assistente social	20	3,53	0,912	.442 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,23		
	Enfermeiro	9	3,17		
	Médico	2	3,50		
<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Assistente social	20	4,45	1,307	.282 ^{ns}
	Psicólogo	24	4,08		
	Enfermeiro	9	3,89		
	Médico	2	4,50		
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Assistente social	20	3,55	0,375	.771 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,40		
	Enfermeiro	9	3,44		
	Médico	2	4,00		
<i>Apoio social de superiores</i>	Assistente social	20	3,70	0,779	.511 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,29		
	Enfermeiro	9	3,44		
	Médico	2	3,50		

<i>Comunidade social no trabalho</i>	Assistente social	20	4,05	0,880	.457 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,79		
	Enfermeiro	9	4,22		
	Médico	2	4,50		
<i>Confiança vertical</i>	Assistente social	20	3,85	0,529	.664 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,79		
	Enfermeiro	9	3,72		
	Médico	2	4,50		
<i>Justiça e respeito</i>	Assistente social	20	3,45	0,616	.608 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,27		
	Enfermeiro	9	3,22		
	Médico	2	4,00		
<i>Autoeficácia</i>	Assistente social	20	4,10	0,422	.738 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,92		
	Enfermeiro	9	3,89		
	Médico	2	4,00		
<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Assistente social	20	3,60	1,527	.219 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,17		
	Enfermeiro	9	3,67		
	Médico	2	3,00		
<i>Satisfação laboral</i>	Assistente social	20	3,60	0,540	.657 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,33		
	Enfermeiro	9	3,56		
	Médico	2	3,50		
<i>Saúde geral</i>	Assistente social	20	3,15	0,318	.812 ^{ns}
	Psicólogo	24	3,08		
	Enfermeiro	9	3,22		
	Médico	2	2,50		
<i>Conflito trabalho/família</i>	Assistente social	20	2,45	0,616	.608 ^{ns}
	Psicólogo	24	2,81		
	Enfermeiro	9	2,83		
	Médico	2	3,25		
<i>Problemas em dormir</i>	Assistente social	20	2,15	0,615	.586 ^{ns}
	Psicólogo	24	2,63		
	Enfermeiro	9	2,44		
	Médico	2	2,50		
<i>Burnout</i>	Assistente social	20	2,78	0,495	.687 ^{ns}
	Psicólogo	24	2,98		
	Enfermeiro	9	2,83		
	Médico	2	3,50		

	Assistente social	20	2,85		
<i>Stress</i>	Psicólogo	24	2,92	1,555	.212 ^{ns}
	Enfermeiro	9	2,67		
	Médico	2	4,00		
	Assistente social	20	2,30		
<i>Sintomas depressivos</i>	Psicólogo	24	2,38	0,043	.998 ^{ns}
	Enfermeiro	9	2,33		
	Médico	2	2,50		

ANEXO XX - ANOVA ONE WAY COPSOQ e riscos ocupacionais

COPSOQ	Riscos ocupacionais	n	M	F	p
<i>Exigências quantitativas</i>	Biológicos	9	2,78		
	Psicossociais	14	2,25	1,851	.167 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	2,70		
<i>Ritmo de trabalho</i>	Biológicos	9	3,22		
	Psicossociais	14	3,00	.0,59	.853 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,09		
<i>Exigências cognitivas</i>	Biológicos	9	3,72		
	Psicossociais	14	3,43	1,923	.156 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,84		
<i>Exigências emocionais</i>	Biológicos	9	3,56		
	Psicossociais	14	3,71	2,225	.118 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	4,13		
<i>Influência no trabalho</i>	Biológicos	9	3,67		
	Psicossociais	14	3,36	0,791	.459 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,63		
<i>Possibilidade de desenvolvimento</i>	Biológicos	9	4,06		
	Psicossociais	14	3,93	0,234	.792 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	4,05		
<i>Previsibilidade</i>	Biológicos	9	3,61		
	Psicossociais	14	3,39	1,123	.333 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,23		
<i>Transparência do papel laboral desempenhado</i>	Biológicos	9	4,33		
	Psicossociais	14	4,21	0,159	.853 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	4,16		
<i>Recompensas (reconhecimento)</i>	Biológicos	9	3,89		
	Psicossociais	14	3,43	1,291	.284 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,41		
<i>Apoio social de superiores</i>	Biológicos	9	3,78		
	Psicossociais	14	3,43	0,643	.530 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,39		
<i>Comunidade social no trabalho</i>	Biológicos	9	4,56		
	Psicossociais	14	3,86	2,462	.095 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,88		
<i>Confiança vertical</i>	Biológicos	9	4,28		
	Psicossociais	14	3,68	1,815	.173 ^{ns}

	Biológicos e psicossociais	32	3,77		
	Biológicos	9	3,39		
<i>Justiça e respeito</i>	Psicossociais	14	3,54	0,500	.609 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,27		
	Biológicos	9	4,11		
<i>Autoeficácia</i>	Psicossociais	14	4,00	0,302	.741 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,94		
	Biológicos	9	3,44		
<i>Compromisso face ao local de trabalho</i>	Psicossociais	14	3,00	2,366	.104 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,56		
	Biológicos	9	3,89		
<i>Satisfação laboral</i>	Psicossociais	14	3,29	2,119	.130 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,44		
	Biológicos	9	2,89		
<i>Insegurança laboral</i>	Psicossociais	14	3,00	0,175	.840 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,13		
	Biológicos	9	2,89		
<i>Saúde geral</i>	Psicossociais	14	3,14	0,279	.758 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,16		
	Biológicos	9	2,00		
<i>Problemas em dormir</i>	Psicossociais	14	2,36	0,916	.407 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	2,56		
	Biológicos	9	2,50		
<i>Stress</i>	Psicossociais	14	2,79	1,817	.173 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	3,05		
	Biológicos	9	2,00		
<i>Sintomas depressivos</i>	Psicossociais	14	2,21	1,276	.288 ^{ns}
	Biológicos e psicossociais	32	2,50		

ANEXO XXI - Correlação de *Pearson* COPSOQ e PSS

COPSOQ Riscos Psicossociais		PSS <i>Stress</i> ocupacional
Ritmo de trabalho	Correlação de <i>Pearson</i>	.211
	<i>p</i>	.123 ^{ns}
	<i>n</i>	55
Exigências cognitivas	Correlação de <i>Pearson</i>	.122
	<i>p</i>	.376
	<i>n</i>	55
Possibilidade de desenvolvimento	Correlação de <i>Pearson</i>	-.152
	<i>p</i>	.269 ^{ns}
	<i>n</i>	55
Transparência do papel laboral	Correlação de <i>Pearson</i>	-.019
	<i>p</i>	.889 ^{ns}
	<i>n</i>	55
Significado do trabalho	Correlação de <i>Pearson</i>	.087
	<i>p</i>	.526 ^{ns}
	<i>n</i>	55
Compromisso face ao local de trabalho	Correlação de <i>Pearson</i>	.216
	<i>p</i>	.133 ^{ns}
	<i>n</i>	55
Insegurança laboral	Correlação de <i>Pearson</i>	.177
	<i>p</i>	.195 ^{ns}
	<i>n</i>	55