



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

Riscos Psicossociais e Indignidade no trabalho: um estudo com advogados

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre em **Psicologia do Trabalho e das Organizações**.

Joana Andreia Monteiro Azevedo

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

NOVEMBRO 2020



CATÓLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

Riscos Psicossociais e Indignidade no Trabalho: um estudo com advogados

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre em **Psicologia do Trabalho e das Organizações**.

Joana Andreia Monteiro Azevedo

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora **Ana Rita Farias**

Agradecimentos

Aos meus pais, irmã, cunhado, namorado e amiga Maria Pires por todo o esforço, amor, amizade, paciência, apoio, por acreditarem em mim nos momentos em que ia abaixo, por vibrarem com as minhas conquistas tanto ou mais do que eu, por me motivarem a nunca desistir dos meus sonhos e torcerem por mim.

A todos que fizeram parte deste percurso académico de forma direta ou indireta.

Muito obrigada!

“Põe quanto És no Mínimo que Fazes”

Ricardo Reis

Heterónimo de Fernando Pessoa

Resumo

O presente estudo procura analisar os riscos psicossociais e o sentimento de Indignidade no Trabalho num grupo de advogados em Portugal, através da aplicação de um questionário composto pela versão curta do COPSQ - The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen et al., 2005) e pela escala do Sentimento de Indignidade no Trabalho (Mendes & Araújo, 2012). A amostra foi constituída por 211 advogados, dos quais 142 (67.3%) são do sexo feminino e 68 (32.2%) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 23 e 72 anos de idade ($M=37.7$; $DP=11.4$). De modo a testar as hipóteses colocadas, recorreu-se à aplicação do Test T de Student, ANOVA e Coeficiente de Correlação de Pearson. Os resultados obtidos sugerem que as mulheres advogadas apresentam níveis elevados de Tarefas Laborais, elevados níveis de stress e *burnout* está associado a níveis moderados de sentimento de Indignidade no Trabalho, já as exigências emocionais apresentam níveis moderados com a subdimensão Sobrecarga de Trabalho e níveis baixos com as subdimensões Tarefas Laborais e Organização do Trabalho.

Palavras-chave: Riscos psicossociais; Psicodinâmica do Trabalho; Sofrimento patogénico; Indignidade no Trabalho; Advogados.

Abstract

The present study seeks to analyze psychosocial risks and the feeling of Indignity at Work in a group of lawyers in Portugal, through the application of a questionnaire composed of the short version of COPSOQ - The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen et al., 2005) and the scale of Feeling of Indignity at Work (Mendes & Araújo, 2012). The sample consisted of 211 lawyers, of whom 142 (67.3%) are female and 68 (32.2%) are male, aged between 23 and 72 years old ($M = 37.7$; $SD = 11.4$). In order to test the hypotheses, the Student's T Test, ANOVA and Pearson's Correlation Coefficient were used. The results obtained that women lawyers have levels of job task levels, stress levels and *burnout* are associated with moderate levels of feeling of Indignity at Work, while emotional demands have moderate levels with the Work Overload sub-dimension and low levels with the Labor Tasks and Work Organization subdimensions.

Keywords: Psychosocial risks; Psychodynamics of Work; Pathogenic suffering; Indignity at Work; Lawyers.

Índice Geral

Introdução.....	9
Capítulo I - Enquadramento Teórico	
1.1. Riscos Psicossociais	11
1.1.1. Conceito.....	11
1.1.2. Principais fatores	12
1.1.3. Consequências	13
1.2. Psicodinâmica do Trabalho	
1.2.1. Trabalho prescrito e Trabalho real	14
1.2.2. Sofrimento criativo.....	15
1.2.3. Sofrimento patogénico.....	15
1.2.3.1. Indignidade	16
1.3. Riscos psicossociais e indignidade no trabalho em advogado	17
Capítulo II – Metodologia de investigação	
2.1. Objetivos.....	19
2.2. Desenho do estudo.....	19
2.3. Hipóteses de investigação	20
2.4. Participantes.....	20
2.5. Instrumentos de recolha de dados.....	20
2.6. Procedimentos de recolha e análise de dados	23
Capítulo III – Apresentação, análise e discussão dos resultados	
3.1. Análise descritiva	24
3.2. Análise dos resultados	26
3.3. Discussão dos resultados	30
Conclusão	34
Referências Bibliográficas.....	36
Anexo 1 – Consentimento Informado	41
Anexo 2 – Questionário Riscos Psicossociais e Indignidade do Trabalho.....	42

Índice de Tabelas

<i>Tabela 1. Estatística Descritiva</i>	<i>24</i>
<i>Tabela 2. Estatística Descritiva das Subdimensões do Sentimento de Indignidade no Trabalho</i>	<i>27</i>
<i>Tabela 3. Análise de Diferenças entre Sexo e as Subdimensões da Indignidade no Trabalho</i>	<i>28</i>
<i>Tabela 4. Análise de Diferenças entre as Longas Horas de Trabalho e as Subdimensões da Indignidade no Trabalho</i>	<i>28</i>
<i>Tabela 5. Coeficiente de Correlação de Pearson</i>	<i>30</i>
<i>Tabela 6. Coeficiente de Correlação de Pearson</i>	<i>30</i>

Introdução

Ao longo das últimas décadas, a vida profissional na Europa está a mudar a um ritmo cada vez mais acelerado, provocando alterações nas condições de trabalho, nomeadamente, insegurança gerada pela imprevisibilidade, intensificação dos ritmos de trabalho, inflexibilidade de horários, excessiva ou deficitária sobrecarga de trabalho, falta de clareza por parte da liderança, insuficiente comunicação, comportamentos de assédio, falta de reconhecimento por um bom desempenho, entre outras, devido à globalização, ao comércio livre, ao desenvolvimento das tecnologias, provocando um forte impacto na saúde física e mental dos trabalhadores das diferentes organizações (Chagas, 2015; Amaro, 2013; OPP, 2020).

As entidades empregadoras, quando olham para estes problemas, são impulsionadas a considerar que se trata de riscos psicossociais, sendo questões importantes para a sobrevivência e sucesso das organizações (Neto, 2015), dependendo estas de trabalhadores funcionais ao seu mais alto nível, envolvidos e entusiasmados com o trabalho, gerando ideias criativas e inovadoras que permitem às organizações manterem-se ativas num mercado muito competitivo (OPP, 2020). Assim, o reconhecimento dos riscos psicossociais como um dos desafios para a segurança e saúde no trabalho implica que se perceba qual o peso desses riscos na saúde dos trabalhadores, qual a abordagem mais eficaz e de que forma se pode intervir nas situações de trabalho para criar condições que permitam a sua gestão, com vista a uma melhor saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores (Costa & Santos, 2013).

Neste contexto, em Portugal, existe a Diretiva Quadro nº 89/391/CEE, de 12 de junho, relativa à avaliação dos riscos, principais elementos e aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, e, ainda, a Lei nº 102/2009 de 10 de setembro, referente ao Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Amaro, 2013).

Deste modo, os riscos psicossociais no trabalho não devem ser negados, constituindo uma das maiores ameaça à saúde física e mental dos trabalhadores, ao bom funcionamento e produtividade das organizações (sejam elas públicas ou

privadas) (OPP, 2020), cada vez mais presente e a sua gestão nos dias de hoje são uma obrigação moral.

Contudo, pouca atenção tem sido dada a estes riscos na área da justiça em Portugal, mais concretamente à advocacia. Estes profissionais são expostos a distintos riscos psicossociais por viverem condições de trabalho pouco dignas, começando pelo regime de recibos verdes, passando pela precariedade laboral que não permite a nenhum trabalhador planear a sua vida a médio prazo, altas despesas para o baixo rendimento que ganham, elevadas horas de trabalho, falta de apoio de terceiros, etc (Barata, 2017). Esta falta de reconhecimento da profissão origina muitas vezes sofrimento no trabalho, manifestado através de sentimentos como insegurança, insatisfação, desmotivação, impotência, tristeza, frustração, culpa, injustiça, desvalorização. Na verdade, são estes fatores que provocam o sentimento de indignidade juntamente com a organização do trabalho, as tarefas laborais e a sobrecarga de trabalho, por isso é necessário encontrar um regime para o exercício da advocacia que respeite a dignidade no trabalho, e assim trazer um grande benefício para a profissão.

Portanto, devido às poucas investigações sobre os advogados em Portugal, este estudo torna-se pertinente, na medida em que tem como objetivo debruçar a atenção sobre os riscos psicossociais a que estes profissionais estão expostos e analisar as condições de indignidade no trabalho.

Assim, esta dissertação encontra-se organizada em três capítulos. O primeiro capítulo explora o enquadramento teórico, em que o conceito, principais fatores e consequências dos riscos psicossociais na saúde dos trabalhadores são apresentados. Seguidamente, aborda a Psicodinâmica do Trabalho referindo o trabalho real e o trabalho prescrito, bem como os dois tipos de sofrimento, ou seja, o sofrimento criativo e o sofrimento patogénico, sendo este último constructo relacionado com o sentimento de indignidade no trabalho. O segundo capítulo centra-se na explicação da metodologia aplicada, que engloba os objetivos gerais e específicos, desenho de estudo, participantes, instrumentos e, por fim, procedimento de recolha de dados. O terceiro capítulo apresenta os resultados, a respetiva análise e a discussão dos mesmos. Esta dissertação termina com uma breve conclusão.

Capítulo I - Enquadramento Teórico

1.1. Riscos Psicossociais

Portugal enfrentou e ainda enfrenta grandes desafios no que diz respeito ao mundo do trabalho. Este deixou cair a organização tradicional, caracterizada pela tomada de decisão centralizada e, na sua maioria, pelo esforço físico do trabalhador, ao qual era sujeito a tarefas manuais em massa, na medida em que o mercado atual requer organizações dinâmicas, facilmente adaptáveis a um ambiente mutável e exigente. Em termos laborais, estas mudanças põem menos ênfase na capacidade física e mais nas exigências psicossociais, assim como no aumento da intensificação do trabalho (OPP, 2020; Costa & Santos, 2013), uma vez que, as inovações tecnológicas, o menor número de trabalhadores e as condições de trabalho de uma forma geral, implicam maior esforço mental, maior ritmo e sobrecarga de trabalho, altos níveis de atenção e concentração, maior responsabilidade, horários diferenciados expondo quem trabalha a situações desgastantes, pois estamos num contexto de globalização e competitividade caracterizado pela necessidade de obter resultados de qualidade o mais rápido possível (Ramalho & Costa, 2017; Ramírez & Mayorga, 2017).

Na verdade, todas estas alterações vertiginosas nas condições e na dinâmica empresarial, não determinaram o fim do trabalho penoso, pelo contrário, acentuaram as desigualdades e a injustiça social, trazendo consigo novos riscos psicossociais, formas de sofrimento, desafios para os trabalhadores e empregadores que influenciam negativamente a saúde dos mesmos (EU-OSHA, 2007; Ramírez & Mayorga, 2017; Knani, Fournier & Biron, 2018) a nível físico, mental e social. Desta forma, surge a problemática dos riscos psicossociais.

1.1.1. Conceito

Para alguns autores os riscos psicossociais surgiram por volta dos anos 70 do século XX, fruto destas profundas alterações no mundo do trabalho, sendo identificados como uma das grandes ameaças contemporâneas para a saúde e segurança dos trabalhadores (Costa & Santos, 2013). No entanto, ainda hoje não prevalece um entendimento claro e único sobre os riscos psicossociais no trabalho,

apesar do seu conceito estar já há várias décadas na literatura científica (Neto, 2015). Deste modo, entre as várias definições, estes são entendidos tendo em conta a sua natureza e a forma do trabalho ser concebido, organizado e gerido, sendo elas aspetos da gestão, má comunicação, insegurança laboral, sobrecarga, assédio, violência, e ainda com o seu contexto económico e social, originando graves deteriorações na saúde mental e física dos trabalhadores, por exemplo, níveis de stress, esgotamento ou depressão (Fernandes & Pereira, 2016; EU-OSHA, 2007). A título de curiosidade, estima-se que, em Portugal, os trabalhadores faltem, devido ao stress até 6.2 dias por ano e o presentismo possa ir até 12.4 dias, custando às empresas portuguesas o equivalente a três vezes mais do que custou a Ponte Vasco da Gama (OPP, 2020). Logo, o que faz com que um risco para a saúde seja psicossocial, não é a sua manifestação, mas sim a sua origem.

1.1.2. Principais fatores

Na literatura são diversas as dimensões de riscos psicossociais, sendo possível identificar dois componentes determinantes no desenvolvimento, sendo eles os fatores organizacionais e do trabalho. No que concerne aos fatores organizacionais, quase na sua totalidade, interligam-se com a natureza das relações laborais, ritmos e tempos de trabalho intenso, conteúdo e organização do trabalho, exigências emocionais, conciliação entre esferas de vida, (des)igualdade no trabalho, relações sociais de trabalho, exercício da liderança agressiva e desrespeitadora, falta de apoio e solidariedade de chefias, etc. Relativamente, aos fatores do trabalho, estes contemplam condições de emprego, trabalho como projeto e, por último, qualidade no trabalho (Ramírez & Mayorga, 2017; Neto, 2015).

De forma a combater estas dimensões através de estratégias preventivas, foi criado, na consequência do Conselho Europeu de Lisboa de 2000, o Observatório Europeu dos Riscos, em 2005, tendo como objetivo descrever os fatores e consequências subjacentes, antecipar a mudança e fornecer uma visão geral de segurança e saúde no trabalho na Europa. Este organismo tem realizado ao longo dos últimos anos o Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes. No relatório referente ao ano de 2019, o último publicado, os fatores de risco identificados com mais frequência pelos locais de trabalho foram risco de acidentes

com ferramentas manuais (45%), risco de acidentes com veículos durante o trabalho (44%), posições cansativas (31%), ruído (30%), horário de trabalho longo ou irregular (21%), má comunicação ou cooperação dentro da organização (18%) (EU-OSHA, 2020).

1.1.3. Consequências

Os riscos psicossociais, originados pelos fatores organizacionais e do trabalho, são um dos maiores riscos ocupacionais que um trabalhador enfrenta, uma vez que apresentam um impacto no trabalho, na vida social e familiar por envolver outros indivíduos e os seus efeitos podem provocar múltiplas consequências (Ramírez, & Mayorga, 2017), destacando-se, por exemplo, acidentes por erro humano, desmotivação, degradação do clima de trabalho, absentismo, fadiga e esgotamento profissional, adoecimento, problemas cardiovasculares, comportamentos de dependência, conflitos e violência, depressão e ansiedade, *burnout*, desgaste cognitivo, contribuindo, de forma significativa para a perda de qualidade de vida, sofrimento e consequentes repercussões na vida social e familiar (Pereira & Ribeiro, 2017; Jacinto & Tolfo, 2017).

Observa-se assim que esta relação entre o sujeito e o trabalho implica uma complexidade de fenómenos que estão envolvidos na dimensão subjetiva do trabalhador. Se, por um lado, o trabalho pode trazer sofrimento por apresentar um cenário de precariedade, adverso, depender de afetividades, repleto de diferentes formas de poder e dominação e ainda suscetível de gerar mal-estar, por outro lado, pode provocar prazer por ser considerado elemento importante na constituição da identidade do trabalhador, a nível individual e social (Amaral, Mendes, Chatelard & Carvalho, 2017). Consequentemente, nasceu a Psicodinâmica do Trabalho, uma das principais correntes teóricas para a compreensão dos riscos psicossociais no trabalho (Jacinto & Tolfo, 2017).

1.2. Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica com conceitos e métodos próprios, que se consolidou, na França, na década de 1990, tendo como principal referência Christophe Dejours, na qual se dedica ao estudo dos processos

psicodinâmicos mobilizados pelas situações de trabalho, interessando-se particularmente pela relação, entre o sofrimento e as estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores para transformar o contexto de trabalho num lugar de prazer (Lima et al. 2017; Araújo & Rolo, 2011; Augusto, Freitas & Mendes, 2014).

1.2.1. Trabalho prescrito e Trabalho real

Com efeito, sendo o trabalho um processo dialético tendo em conta que nos pode oferecer o “melhor”, sendo mediador essencial na construção da identidade, e o “pior”, levando o trabalhador à doença mental (Areosa, 2014), outro aspeto da Psicodinâmica do Trabalho e um dos pontos mais sonantes é a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real, porque mobiliza a subjetividade de cada sujeito na construção da organização do trabalho e, sobretudo, no facto de, em contrapartida a esta contribuição na organização, o sujeito esperar uma retribuição de cariz simbólico que assenta no reconhecimento do que a pessoa faz (Araújo & Rolo, 2011). Portanto, o primeiro é designado pelo autor como tarefa, enquanto o segundo é denominado como atividade. Contudo, existe um aspeto central nesta dicotomia que é necessário referir, ou seja, a forma como o trabalho prescrito é idealizado tende a ser substancialmente diferente da forma como ele é realizado na prática (trabalho real), na medida em que sendo o trabalho prescrito a forma como a entidade empregadora concebe e organiza o modo de realização do trabalho, por melhor elaborado que o design esteja nunca consegue prever todas as dificuldades e obstáculos que a sua realização prática pode implicar, podendo tornar as organizações mais frágeis e, por consequência, menos resilientes (Dekker, 2006). Isto significa que os executantes do trabalho prescrito nunca conseguem cumprir na íntegra o modelo que foi desenhado pela organização, mesmo que o quisessem fazer, recorrendo àquilo que Dejours designa metaforicamente por greve de zelo, isto é, inventar soluções com o objetivo de anular a distância que se abre entre a tarefa (prescrito) e a atividade (real) (Areosa, 2014; Dejours & Neto, 2012).

Desta forma, pode-se comprovar que vai sempre existir sofrimento no trabalho, dado esta distinção entre o trabalho prescrito e o trabalho real, relacionados com organização do trabalho, condições de trabalho, relações interpessoais e a impossibilidade de se alcançar a perfeição, mas, um dos objetos de análise para a

psicodinâmica são, igualmente, os destinos que o sofrimento no trabalho assume e ainda, de que maneira ele mobiliza o trabalhador para continuar a lutar pela normalidade e se afastar da patologia. Por isso, dentro dessa relação prazer-sofrimento, Dejours classifica o sofrimento em duas vertentes: sofrimento patogénico e sofrimento criativo (Facas, 2013; Knust, 2017).

1.2.2. Sofrimento criativo

Diz-se que o sofrimento será criativo, quando o trabalhador por meio da utilização de estratégias defensivas (tanto individuais quanto coletivas) oferece sentido à vida, de modo a manter a sua saúde perante as pressões do trabalho e, assim, suportar o sofrimento (Pena & Remoaldo, 2019). Para que isso aconteça, a organização do trabalho deve proporcionar certa liberdade para que o sujeito possa utilizar a sua inteligência prática e a mobilização subjetiva, de modo a permitir a identificação de novas ações que proporcionem vivências de prazer (Knust, 2017).

1.2.3. Sofrimento patogénico

O sofrimento patogénico é vivido pelo sujeito quando este já utilizou todos os recursos defensivos e não encontra mais alternativas a fim de superar o sofrimento que a organização do trabalho provoca, formando obstáculos para o exercício da capacidade criadora do trabalhador, afetando a construção da identidade e integridade dos sujeitos, uma vez que o trabalhador passa a duvidar das suas capacidades e competências. Este advém em virtude da impossibilidade de adaptação na organização do trabalho, individualismo, competição, desestruturação da rede de solidariedade, exigência da tarefa, insatisfação do conteúdo, intensificação do controlo, dominação do trabalho, bem como, através de vivências que originaram angústia, medo, fracasso e insegurança, perante as condições do trabalho, expressando-se em sentimentos de indignidade, ansiedade, frustração, inutilidade e desgaste, indicando, assim, a existência de riscos psicossociais (Salles, Ach, Silva & Vieira, 2016; Mendes, 2012; Freitas & Facas, 2013; Facas, 2013; Knust, 2017).

1.2.3.1. Indignidade

Segundo Ziliotto e Oliveira (2014), Dejours (1997) considera que o trabalho está relacionado com a dimensão subjetiva do ser humano: preenche um espaço, tem uma finalidade e concede especialmente uma função de preenchimento. Contudo, quando este se torna insatisfatório para o indivíduo converte-se numa das formas de sofrimento (Martinez & Paraguay, 2003). Tal insatisfação pode ser decorrente do sentimento de indignidade no trabalho que é constituída por três dimensões, ou seja, sobrecarga de trabalho, tarefas laborais e organização do trabalho. Relativamente à sobrecarga de trabalho, esta pode ser dividida em dois níveis. O primeiro nível, quantitativo, está relacionado com o excesso de tarefas realizadas, a partir do momento em que estas atividades se encontram além da disponibilidade do trabalhador. Já o segundo nível, qualitativo, alude às dificuldades do trabalhador em lidar com as tarefas que estão longe das suas capacidades. Portanto, a dimensão sobrecarga de trabalho estabelece uma relação entre as exigências prescritas e a liberdade de escolha para executá-las. No momento em que a liberdade é restringida pelas exigências do trabalho, esta pode gerar graves níveis de riscos psicossociais (Salles, Ach, Silva & Vieira, 2016) para a saúde dos trabalhadores. No que concerne às tarefas laborais, dizem respeito, por exemplo, à obrigação de realizar uma tarefa desinteressante e sem significado, falta de variedade, monotonia ou repetitividade (Pinho, 2015), na medida em que o indivíduo ao ser impedido de utilizar as suas habilidade e competências pode suscitar sofrimento no trabalho. Quanto à organização do trabalho, está associada a questões ligadas a contratos de trabalho, fragmentação das atividades, imposição de ritmos de trabalho, rigidez na condução da atividade, supervisão coercitiva, ausência de participação nas decisões, falta de flexibilidade (Lima et al., 2017), afetando o ambiente laboral o que resultará na insegurança, desgaste, cansaço, desvalorização, stress, ansiedade, surgindo o sofrimento patogénico como consequência.

Ligado ao sentimento de indignidade encontra-se também a falta de reconhecimento no trabalho. O reconhecimento por sua vez, é uma reclamação indissociável do comprometimento subjetivo na tarefa, que pode ser definido como a forma de retribuição simbólica pelos esforços do trabalhador, sendo esse processo uma parte essencial para a transformação do sofrimento em prazer (Dejours & Neto, 2012), pois contribui para que o trabalhador se sinta motivado, produtivo, criativo,

capaz de solucionar problemas. De acordo com Ferreira, Demutti e Gimenez (2010), já Maslow dizia que as pessoas possuem diferentes necessidades de motivação e alguns trabalhadores não procuram a autorealização no ambiente de trabalho, mas sim a estima como o reconhecimento e atenção.

1.3. Riscos psicossociais e indignidade no trabalho em advogado

Em Portugal, nos últimos anos, assistiu-se a muitas alterações significativas e a um crescimento claro na realidade laboral na advocacia, tornando esta uma carreira com distintas dificuldades nas condições de trabalho (Chaves & Nunes, 2011).

Numa definição simplista encontrada em qualquer dicionário da língua portuguesa, advogado é aquele que advoga, defende, patrocina, representa em juízo (Mendes & Antunes, 2005). O seu exercício é pautado por uma atuação maioritariamente livre, conduzida pelo Código Deontológico da Ordem dos Advogados, mas que torna possível desenvolver virtudes como a honestidade, coragem, agilidade, confiança. No entanto, esta liberdade significa um regime de concorrência que corre o risco de se transformar numa exasperada luta pela sobrevivência (Matos, 2004), ditando condutas e desafios que a própria atividade enfrenta no dia-a-dia. Entende-se por desafios, fatores que são considerados de risco. Estes riscos incluem ritmo acelerado das tarefas laborais, prazos curtos exigindo eficiência na execução de serviços jurídicos por parte do sistema jurídico e de clientes, horas excessivas de trabalho, falta de apoios, ausência de proteção pela entidade reguladora, elevadas despesas (ex., descontos para a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores) para o rendimento que ganham, não sendo este fixo, ao qual se acrescenta a incerteza face ao futuro e os torna profissionais vulneráveis aos riscos psicossociais, provocando sentimento de frustração, ansiedade e indignação. Para além disto, lidam com clientes e colegas que impõem uma pressão insustentável, originando, muitas vezes, sofrimento diário, seja pelos próprios seja pelos outros (Neto, 2015).

De acordo com um estudo sobre Saúde e Bem-Estar dos Advogados Espanhóis, conduzido por Lefebvre em colaboração com o Instituto de Saúde Mental dos Advogados (ISMA), realizado durante o mês de abril de 2019 com 672 advogados de todo o território espanhol, revela que 29.8% da amostra preferia se dedicar a uma

profissão diferente se pudesse. Não sabem ao pormenor os motivos, mas constataram que os níveis de rendimento, stress, dificuldades para descansar bem e a avaliação negativa que a cidadania exerce sobre a profissão podem ser a causa desse resultado. O relatório mostra, também, dados preocupantes sobre as horas de trabalho, uma vez que a maioria, 73.4% dos participantes trabalham mais de 40h por semana e em muitos casos mais de 50h. Verificaram, igualmente, que a premissa de ter a sua própria empresa é sinónimo de trabalhar mais horas do que quando se trabalha por conta de outrem (El Derecho, 2019).

Outra questão que tem ganho destaque como um resultado da exposição a um ambiente psicossocial pobre e da experiência de stress excessivo relacionado ao trabalho é a síndrome de *burnout* (Pinho, 2015). Segundo os dados obtidos de um estudo que consistiu em examinar as implicações do *burnout* e stress psicossocial para a satisfação no trabalho com 150 advogados de diferentes tribunais de Himachal Pradesh, apontou que as mulheres apresentam níveis significativamente mais elevados de stress em comparação aos homens, bem como valores de stress devido aos clientes e elevada sobrecarga de trabalho. A razão para estes valores talvez seja em virtude da exposição à agressão verbal por parte do público caso cometerem algum erro, discriminação estereotipada que sentem em relação aos homens, e do conflito entre a vida profissional e familiar (Sharma, Verma, Verma & Malhotra, 2010).

Desta forma, observa-se que os advogados trabalham em circunstâncias muito carregadas de emoção, tendo que usar o trabalho emocional para lidar com os seus sentimentos derivados do próprio trabalho e, ao mesmo tempo, manter o profissionalismo. Portanto, dados baseados em entrevistas semiestruturadas com 20 advogados no centro-oeste dos Estados-Unidos, comprova que estes estão sujeitos a elevadas exigências emocionais enquanto trabalham, devido à competitividade entre colegas e enquanto consultores de clientes (Kadowaki, 2015).

Relativamente a Portugal, existe pouca investigação empírica sobre os advogados, por isso esta investigação pretende conhecer melhor quais os riscos psicossociais que esta população está sujeita e as condições de indignidade no trabalho (Maslach, 2017).

Capítulo II – Metodologia de investigação

2.1. Objetivos

- **Objetivo geral**

A presente investigação tem como objetivo geral analisar a relação entre os riscos psicossociais e a indignidade no trabalho num grupo de advogados em Portugal, dando especial atenção à psicodinâmica do trabalho, sendo um constructo fundamental para compreender as dificuldades presentes no mundo laboral.

- **Objetivos específicos**

Pretendeu-se ainda atingir os seguintes objetivos específicos:

1. Caracterizar a população e a amostra que se pretende estudar de acordo com as variáveis sociodemográficas;
2. Avaliar a relação das variáveis sociodemográficas e socioprofissionais com os riscos psicossociais e o sentimento de Indignidade no Trabalho;
3. Analisar a existência de sentimento de Indignidade no Trabalho nos advogados em Portugal.

2.2. Desenho do estudo

Tendo em conta os objetivos para o presente estudo, a investigação tem uma natureza quantitativa, descritiva, correlacional, inferencial e transversal.

De acordo com Martins (2011), a metodologia da investigação quantitativa é fundamental para que não se cometam erros na seleção e utilização de técnicas de análise de dados e subsequente interpretação dos resultados obtidos. Já a estatística descritiva engloba um conjunto de medidas e de representações gráficas que permitem descrever, de uma forma sumária, um conjunto de dados; a estatística correlacional avalia as relações entre duas ou mais variáveis; a estatística inferencial permite testar analiticamente as hipóteses de investigação que orientam o estudo, e a estatística transversal é utilizada quando se realiza um estudo num único momento temporal.

2.3. Hipóteses de investigação

Tendo por base o objetivo mencionado e os estudos empíricos, definiram-se as seguintes hipóteses de investigação:

Hipótese 1: As mulheres apresentam uma propensão mais elevada para o sentimento de Indignidade no Trabalho.

Hipótese 2: Longas horas de trabalho provoca um aumento de sentimento de Indignidade no Trabalho.

Hipótese 3: Elevados níveis de stress e *burnout* maior propensão para valores elevados de sentimento de Indignidade no Trabalho nos advogados.

Hipótese 4: Exigências emocionais altas apresentam valores elevados de sentimento de Indignidade no Trabalho.

2.4. Participantes

Os participantes desta investigação são advogados a exercer funções em Portugal. A sua inclusão foi definida consoante a sua inscrição na Ordem dos Advogados Portugueses, bem como em diversas delegações de norte a sul do país. Portanto, a presente investigação inclui uma amostra de 211 indivíduos.

2.5. Instrumentos de recolha de dados

Como instrumento de recolha de dados no presente estudo foi utilizado o questionário estando este dividido em três partes (Anexo 2).

Em primeiro lugar, foi aplicado um questionário sociodemográfico constituído por questões abertas e fechadas, de forma a permitir a caracterização da profissão de advogado, como, por exemplo, sexo, idade, naturalidade, nacionalidade, estado civil, horas de trabalho por dia, trabalhar no setor público ou privado, por conta própria ou por outrem, se consegue suportar as despesas profissionais e de que forma, ética e deontologia entre colegas, qual é a relação entre advogado e cliente e, por fim, se voltava a escolher esta profissão apesar das dificuldades que apresenta.

Para avaliar os riscos psicossociais recorreu-se à aplicação do COPSOQ (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire), originalmente desenvolvido e validado

por Kristensen, Hannerz, Hohg e Borg (2005), mas traduzido e adaptado por Silva, et al. (2011). Nesta investigação foi utilizada a versão curta que é constituída por 41 questões que medem 25 dimensões psicossociais: **a) Exigências quantitativas** – “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?”; **b) Ritmo de trabalho** – “3. Precisa trabalhar muito rapidamente?”; **c) Exigências cognitivas** – “4. O seu trabalho exige a sua atenção?”, “5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?”; **d) Exigências emocionais** – “6. O seu trabalho exige emocionalmente de si?”; **e) Influência no trabalho** – “7. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?”; **f) Possibilidades de desenvolvimento** – “8. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?”, “9. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?”; **g) Previsibilidade** – “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?”; **h) Transparência do papel laboral desempenhado** – “12. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?”; **i) Recompensas** – “13. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?”, “14. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?”; **j) Apoio social de superiores** – “15. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?”; **k) Comunidade social no trabalho** – “16. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?”; **l) Qualidade de liderança** – “Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que: 17. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento, 18. É bom no planeamento do trabalho?”; **m) Confiança vertical** – “19. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?”, “20. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?”; **n) Justiça e respeito** – “21. Os conflitos são resolvidos de forma justa?”, “22. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?”; **o) Auto-eficácia** – “23. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?”; **p) Significado do trabalho** – “24. O seu trabalho tem algum significado para si?”, “25. Sente que o seu trabalho é importante?”; **q) Compromisso face ao local de trabalho** – “26. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?”; **r) Satisfação no trabalho** – “27. Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”; **s) Insegurança Laboral** – “28. Sente-se preocupado em ficar desempregado?”, “29. Em geral, sente que a sua saúde é:”; **t) Conflito trabalho/família** – “30. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?”, “31.

Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente”; **u) Problemas em dormir** – “32. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente”; **v) *Burnout*** – “33. Com que frequência nas últimas 4 semanas sentiu fisicamente exausto?”, “34. Emocionalmente exausto?”; **w) Stress** – “35. Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu irritado?”, “36. Ansioso?; **x) Sintomas depressivos** – “37. Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu triste?”; **y) Comportamentos ofensivos** – “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?”. Todos os itens das três versões são avaliados numa escala tipo Likert de 5 pontos (1 - Nunca/quase nunca, 2 - Raramente, 3 - Às vezes, 4 - Frequentemente e 5 - Sempre ou 1 - Nada/quase nada, 2 - Um pouco, 3 - Moderadamente, 4 - Muito e 5 - Extremamente).

Por último, foi aplicada a Escala do Sentimento de Indignidade no Trabalho do Inventário de Riscos de Sofrimento Patogénico no Trabalho (IRST), validado por Mendes e Araújo (2012). Esta escala é orientada para a medição dos pensamentos, sentimentos e ações dentro das organizações, sendo que são partes constituintes do estilo de gestão adotado pelas mesmas, no qual os indivíduos são convidados a manifestar a sua opinião com as questões a partir de 5 pontos (1 - Nunca, 2 - Raramente, 3 - Às vezes, 4 - Frequentemente e 5 - Sempre). Composta por 17 itens, avalia 3 subdimensões: **1) Sobrecarga de Trabalho** – “1. O meu trabalho é cansativo”; “2. O meu trabalho é desgastante” e “5. Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho”; **2) Tarefas Laborais** – “3. Tenho frustrações com o meu trabalho”; “4. As minhas tarefas são desagradáveis”; “6. Sinto desânimo no meu trabalho”; “8. O meu trabalho causa-me sofrimento”; “9. A repetibilidade das minhas tarefas incomoda-me” e “12. Sinto insatisfação no meu trabalho”; **3) Organização do Trabalho** – “7. Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho a decisões políticas”; “10. Revolta-me a submissão do meu chefe a ordens superiores”; “11. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade de mercado”; “13. Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização”; “14. As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados”; “15. Tenho receio de ser punido ao cometer erros”; “16. É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipa” e “17. O número de pessoas é insuficiente para a execução das

atividades do meu departamento”. Para esta investigação foram adaptados o item 16. “A carga de trabalho, por vezes, está mal distribuída” e o item 17. “O nº de pessoas (nos Tribunais) é insuficiente para a execução das atividades”.

2.6. Procedimentos de recolha e análise de dados

A recolha de dados foi realizada por via online, utilizando o *Google Forms*. A Ordem dos Advogados Portugueses, diversas Delegações Regionais de norte a sul do país e ainda advogados individualmente, foram contactados via e-mail explicando o propósito deste estudo, tendo sido esclarecidos sobre o objetivo da investigação, justificando a necessidade da sinceridade nas suas respostas e enfatizados das condições de anonimato e confidencialidade dos dados obtidos. Informou-se também que os participantes podiam desistir, a qualquer momento, de responder ao inquérito não submetendo as respostas na plataforma.

A informação foi recolhida entre o mês de novembro de 2019 e abril de 2020. O tratamento dos dados e subseqüentes análises estatísticas foram concretizados com o programa IBM SPSS versão 25.0.

Capítulo III – Apresentação, análise e discussão dos resultados

3.1. Análise descritiva

Em conformidade com a tabela 1, a amostra não probabilística é constituída por 211 advogados, dos quais 142 (67.3%) são do sexo feminino e 68 (32.2%) do sexo masculino, com idades entre os 23 e 72 anos ($M=37.7$; $DP=11.4$). Relativamente à naturalidade e nacionalidade, a maioria é do meio urbano (70.5%) e portuguesa (97.2%). No que diz respeito ao estado civil, 90 (42.7%) dos participantes são solteiros, 105 (49.8%) casados ou em união de fato e 16 (7.6%) indicam estar divorciados. Ao nível das habilitações académicas, a maioria contém Licenciatura (64%), seguidamente, Mestrado (33.2%) e Doutoramento (2.4%). Quanto às horas de trabalho estas variam entre as 5h (.9%) e as 16h (1.9%) e o setor privado ($n=171$, 81.5%) surge como o exercício da profissão que trabalham maioritariamente, como também o trabalho por conta própria com cerca de 146 (69.2%) dos sujeitos. Sobre as despesas profissionais, 63 (29.9%) consegue suportar, 56 (26.5%) suporta com a ajuda da família, 27 (12.8%) suporta através de oficinas, 40 (19%) realiza outros trabalhos de natureza não jurídica, 21 (10%) indica suportar com a concretização de outros afazeres e 2 (.9%) não consegue aguentar as despesas profissionais. Em relação à ética e deontologia entre colegas, 149 (70.6%) dos participantes assinala existir e 62 (29.4%) revela não existir. Por fim, à pergunta se hoje voltava a escolher a advocacia, 134 (63.5%) sim e 77 (36.5%) não.

Tabela 1. Estatística Descritiva

Variável	Grupo	Frequência	Percentagem
Sexo	Feminino	142	67.3 %
	Masculino	68	32.2 %
Idade	23	3	2.4 %
	72	1	.5 %
Naturalidade	Rural	62	29.4 %
	Urbano	149	70.5 %
Nacionalidade	Portuguesa	205	97.2 %
	Outro	4	1.9 %

Estado Civil	Solteiro/a	90	42.7 %
	Casado/a ou União de fato	105	49.8 %
	Divorciado/a	16	7.6 %
Habilitações	Licenciatura	135	64.0 %
Académicas	Mestrado	70	33.2 %
	Doutoramento	5	2.4 %
Horas de trabalho	5h	2	.9 %
	16h	4	1.9 %
Setor do exercício da profissão	Público	6	2.8 %
	Privado	172	81.5 %
	Ambos	33	15.6 %
Trabalha por	Conta própria	146	69.2 %
	Outrém	65	30.8 %
Despesas profissionais	Sim, consigo	63	30.1%
	Com ajuda da família	56	26.5%
	Oficiosas	27	12.8%
	Realização de outros trabalhos de natureza não jurídica	40	19%
	Outro	21	10%
	Não	2	.9%
Existe ética e deontologia entre colegas	Sim	149	70.6%
	Não	62	29.4%
Hoje, voltava a escolher advocacia	Sim	134	63.5%
	Não	77	36.5%

3.2. Análise dos resultados

De forma a avaliar a consistência interna das subdimensões da Escala de Sentimento de Indignidade no Trabalho utilizadas, calculou-se o *Coefficiente Alfa de Cronbach*.

O primeiro fator identificado, Sobrecarga de Trabalho, apresenta um α de .86, o que indica uma consistência interna muito boa e as correlações corrigidas dos itens com o total da subescala, encontram-se acima do valor crítico de .20, o que significa correlações muito fortes, variando entre .66 (“5. Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho”) e .82 (“2. O meu trabalho é desgastante”). Relativamente ao valor das médias, o item “1. O meu trabalho é cansativo” apresenta uma média de 3.76, o item “2. O meu trabalho é desgastante” 3.83 e o item “5. Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho” 3.14.

O segundo fator identificado, Tarefas Laborais, apresenta um α de .87, o que indica uma consistência interna do fator excelente. Constata-se correlações corrigidas dos itens com o total da subescala acima de .20, variando entre .52 (“9. A repetibilidade das minhas tarefas incomoda-me”) e .78 (“6. Sinto desânimo no meu trabalho”). No que concerne às médias, o itens “3. Tenho frustrações com o meu trabalho” revela uma média de 3.07, item “4. As minhas tarefas são desagradáveis” 2.33, item “6. Sinto desânimo no meu trabalho” 2.63, item “8. O meu trabalho causa-me sofrimento” 2.19, item “9. A repetibilidade das minhas tarefas incomoda-me” 2.15, e por fim, item “12. Sinto insatisfação no meu trabalho” 2.29.

Por último, o terceiro fator, Organização do Trabalho, apresenta um α de .80, o que indica uma consistência interna do fator muito boa. Verifica-se correlações corrigidas dos itens com o total da subescala acima de .20, variando entre .31 (“17. O nº de pessoas (nos Tribunais) é insuficiente para a execução das atividades”) e .69 (“13. Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização). Sobre as médias, o item “7. Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho a decisões políticas” revela uma média de 2.88, item “10. Revolta-me a submissão do meu chefe a ordens superiores” expõe uma média de 1.82, item “11. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade de mercado” 2.07, item “13. Sinto-me

injustiçado pelo sistema de promoção da organização”, item “14. As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados” 2.38, item “15. Tenho receio de ser punido ao cometer erros” 2.45, item “16. A carga de trabalho, por vezes, está mal distribuída” 2.66 e item “17. O nº de pessoas (nos Tribunais) é insuficiente para a execução das atividades” com uma média de 3.59.

De seguida, foi realizada a estatística descritiva das subdimensões da Escala de Sentimento de Indignidade no Trabalho. Foram detetados valores elevados no que respeita a perceção de Indignidade no Trabalho com a Sobrecarga de Trabalho ($M=3.58$; $DP=.85$) e valores moderados com as Tarefas laborais ($M=2.43$; $DP=.86$) e a Organização do Trabalho ($M=2.50$; $DP=.82$) (Tabela 2).

Tabela 2. Estatística Descritiva das Subdimensões do Sentimento de Indignidade no Trabalho

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Sobrecarga de Trabalho	1.00	5.00	3.58	.85
Tarefas Laborais	1.00	5.00	2.43	.86
Organização do Trabalho	1.00	4.88	2.50	.82

Em relação à primeira hipótese de investigação “As mulheres apresentam uma propensão mais elevada para o sentimento de Indignidade no Trabalho”, os resultados, utilizando o *Test T de Student*, permitem comprovar esta hipótese, ou seja, verifica-se pontuações mais elevadas nas mulheres advogadas do que nos homens advogados na tendência para o sentimento de Indignidade no Trabalho. Deste modo, as mulheres advogadas exibem uma pontuação média mais elevada ($M=2.52$, $DP=.90$) do que os homens advogados ($M=2.25$, $DP=.76$) com uma diferença estatisticamente significativa na dimensão Tarefas Laborais [$t(208)=2.168$, $p<.05$]. Nas restantes dimensões, nomeadamente Sobrecarga de Trabalho e Organização do Trabalho, as diferenças encontradas não são estatisticamente significativas ($p>.05$) (Tabela 3).

Tabela 3. Análise de Diferenças entre Sexo e as Subdimensões da Indignidade no Trabalho

	Feminino		Masculino		Inferência Estatística		
	M	DP	M	DP	t	gl	p
Sobrecarga de Trabalho	3.65	.79	3.43	.96	1.806	208	.07
Tarefas Laborais	2.52	.90	2.25	.76	2.168	208	.03
Organização do Trabalho	2.56	.83	2.34	.81	1.928	208	.06

Para testar a segunda hipótese de investigação “Longas horas de trabalho provoca um aumento de sentimento de Indignidade no Trabalho” foi efetuada uma análise de variância entre os grupos. De acordo com a tabela 4, não foram encontradas diferenças significativas entre os grupos com a Sobrecarga de Trabalho [$F(8,202)=1.80, p>.05$], com as Tarefas Laborais [$F(8,202)=1.02, p>.05$] e com a Organização do trabalho [$F(8,202)=1.08, p>.05$], sendo que as médias mais altas se encontram nos sujeitos que trabalham 10 horas por dia, sendo possível entender que a percepção de Indignidade no Trabalho é mais elevada nessa carga horária.

Tabela 4. Análise de Diferenças entre as Longas Horas de Trabalho e as Subdimensões da Indignidade no Trabalho

		Sobrecarga de Trabalho	Tarefas Laborais	Organização do Trabalho
5h	M	2.50	2.17	2.38
	DP	1.18	.47	.71
6h	M	3.22	2.36	2.22
	DP	.05	.82	.55
7h	M	3.23	2.56	2.61
	DP	.69	.68	.85
8h	M	3.40	2.48	2.34
	DP	.78	.99	.77

9h	M	3.51	2.22	2.37
	DP	.70	.70	.75
10h	M	3.82	2.59	2.74
	DP	.80	.82	.89
12h	M	3.72	2.46	2.50
	DP	1.09	.93	.87
14h	M	3.67	2.43	2.53
	DP	1.31	1.37	.69
16h	M	3.67	1.71	2.53
	DP	1.05	1.08	1.29
ANOVA	F	1.80	1.02	1.08
	p	.08	.43	.38

Quanto à terceira hipótese de investigação “Elevados níveis de stress e *burnout* maior propensão para valores elevados de sentimento de Indignidade no Trabalho nos advogados”, recorreu-se ao Coeficiente de Correlação de Pearson. Os resultados (tabela 5), permitem perceber uma correlação positiva e moderada entre o stress e a subdimensão Sobrecarga de Trabalho ($r=.667, p<.001$), a subdimensão Tarefas Laborais ($r=.596, p<.001$) e a subdimensão Organização do Trabalho ($r = .441, p<.001$). Portanto, elevados níveis de stress está associado a níveis moderados de sentimento de Indignidade no Trabalho.

Relativamente ao *burnout*, os resultados permitem observar, igualmente, uma correlação positiva e moderada com a subdimensão Sobrecarga de Trabalho ($r=.668, p<.001$), a subdimensão Tarefas Laborais ($r=.554, p<.001$) e a subdimensão Organização do Trabalho ($r=.451, p<.001$). Deste modo, níveis moderados de *burnout* está associado ao sentimento de Indignidade no Trabalho.

Tabela 5. Coeficiente de Correlação de Pearson

		Sobrecarga de Trabalho	Tarefas Laborais	Oganização do Trabalho
Stress	r	.667	.596	.441
	p	.000	.000	.000
Burnout	r	.668	.554	.451
	p	.000	.000	.000

No que se refere à quarta hipótese de investigação “Exigências emocionais altas apresentam valores elevados de sentimento de Indignidade no Trabalho”, utilizou-se o Coeficiente de Correlação de Pearson. Os resultados da tabela 6 permitem perceber uma correlação positiva significativa entre as exigências emocionais e a subdimensão Sobrecarga de Trabalho ($r=.543$, $p<.001$), subdimensão Tarefas Laborais ($r=.252$, $p<.001$) e subdimensão Organização do Trabalho ($r=.252$, $p<.001$). Contudo, entre as exigências emocionais e as subdimensões Tarefas Laborais e Organização do Trabalho a correlação é baixa em comparação com a subdimensão Sobrecarga de Trabalho que a correlação é moderada. Assim, as exigências emocionais estão associadas ao sentimento de Indignidade no Trabalho.

Tabela 6. Coeficiente de Correlação de Pearson

		Sobrecarga de Trabalho	Tarefas Laborais	Oganização do Trabalho
Exigências emocionais	r	.543	.252	.252
	p	.000	.000	.000

3.3. Discussão dos resultados

Neste estudo, os resultados referentes à primeira questão sobre o sexo e os valores de sentimento de Indignidade no Trabalho são confirmados nas mulheres advogadas relativamente à subdimensão Tarefas Laborais. Estes estão em linha com o estudo “As mulheres em Portugal hoje” (FFMS, 2019), que utilizou uma amostra

de 2.428 mulheres entre os 18 e os 64 anos de idade residentes em Portugal, verificando que a maioria das mesmas diz estar quase sempre ou sempre cansada e 10% se sente esgotada. Isto pode dever-se ao facto de as mulheres para além de terem a seu cargo as tarefas laborais, também têm as tarefas domésticas. Segundo o mesmo estudo, o facto de poder conciliar o trabalho pago com a vida pessoal ou familiar torna-se a questão mais relevante para a maioria das mulheres a partir dos 28 anos, sentindo-se mais felizes com o trabalho pago quando conseguem compatibilizar os dois. Contudo, quando a vida privada exige-lhes muitas horas de trabalho não pago, por conseguinte, a conciliação torna-se muito complexa (Sagnier et al., 2019).

Outro estudo, produzido pela ONU Mulheres sobre direitos económicos e sociais das mulheres, temas como trabalho digno, saúde no trabalho, apoio na tarefa de cuidados de outras pessoas e segurança na velhice, são abordados no documento “Progresso das Mulheres do Mundo 2015-2016: Transformar Economias, Realizar Desejos”. Uma das principais conclusões da investigação refere que as mulheres em Portugal, trabalham em média quatro vezes mais tempo por dia de trabalho doméstico e de assistência não remunerada aos dependentes (302 minutos) do que os homens (77 minutos) (ONU Woman, 2015), tornando o país da OCDE onde as mulheres ocupam mais horas do dia com as tarefas do lar (Costa, 2018).

Ainda que nos últimos anos, até em termos legislativos, Portugal tenha demonstrado uma atenção especial a estas diferenças de género, os estudos acima descritos, mostram a necessidade de reforço da atenção dada a esta problemática.

Quanto à segunda questão, referente às longas horas de trabalho foi possível perceber que não existe relação com o sentimento de Indignidade no Trabalho, contudo, a maioria dos advogados deste estudo trabalha 10h por dia, equivalente a 50h por semana, talvez em resultado da globalização económica e do crescimento da concorrência. Estes resultados demonstram que o possível impacto das horas de trabalho não pode ser negligenciável, sendo isto mais importante, pois estudos longitudinais anteriores demonstraram que trabalhar mais de 40h semanais tem um impacto na saúde e pode causar danos a longo prazo em múltiplas dimensões diretamente relacionadas com o bem-estar (ex., stress; sintomas de depressão e ansiedade; declínio das capacidades cognitivas; perturbações do sono). Assim mesmo, também nesta população específica em Portugal, parece ser urgente adequar

o trabalho à dimensão humana ao invés de o programar ao ritmo da concorrência desenfreada imposta pela globalização (Antunes, 2020).

Os resultados referentes à terceira questão – elevados níveis de stress e *burnout* apresenta valores elevados de sentimento de Indignidade no Trabalho nos advogados – permitiu observar que os advogados em Portugal ao estarem expostos a níveis elevados de stress bem como de *burnout* apresentam pontuações moderadas na Sobrecarga de Trabalho, Tarefas Laborais e Organização do Trabalho.

É importante referir que o stress é resultado da percepção de um desajuste entre os objetivos planeados e os recursos que se dispõem para enfrentá-los. Quando, os fatores de stress se prolongam no tempo e se tornam crónicos, o *burnout* poderá surgir, originando consequências prejudiciais no trabalho e na qualidade de vida, uma vez que podem influenciar o bem-estar, as relações sociais, vida familiar, provocar absentismo, perda de produtividade, diminuição da dedicação ao trabalho e qualidade dos serviços (Portelada & João, 2012).

Os resultados encontrados nesta dissertação vão ao encontro daquilo que tem sido reportado nacional e internacionalmente. Portanto, internacionalmente, dados da EU-OSHA destacam que o stress relacionado com o trabalho é o 2.º problema de saúde mais referido na Europa, e cerca de quatro em cada dez trabalhadores sente que o stresse não é um tema devidamente abordado no seu local de trabalho (European Commission, 2014). A nível nacional, num estudo realizado pela DECO PROTESTE com 1146 trabalhadores portugueses, verificou-se que três em cada dez trabalhadores estão em risco de *burnout* (Ramos, 2018). Por outro lado, de acordo com o inquérito do Euríbarómetro realizado no ano de 2014, com uma amostra de 1001 participantes, cerca de 61% dos portugueses, considera as condições de trabalho (horário, organização, saúde e segurança no trabalho, relação com a entidade patronal) más e apenas 32% dos inquiridos boas (European Commission, 2014).

Deste modo, considera-se imperativo criar um ambiente quer a nível nacional como internacional que conduza ao pleno trabalho digno e por sua vez ao desenvolvimento sustentável. Como tal, é importante ter em consideração as seguintes dimensões: oportunidade no trabalho; trabalho produtivo; liberdade de escolha; equidade, segurança, recompensa e dignidade no trabalho (Chagas & Reis, 2014).

Por fim, a quarta hipótese inquirir que exigências emocionais altas apresentam valores elevados de sentimento de Indignidade no Trabalho. A partir da análise dos resultados obtidos foi possível perceber que os advogados apresentam exigências emocionais moderadas na Sobrecarga de Trabalho, e exigências emocionais baixas nas Tarefas Laborais e na Organização de Trabalho.

As exigências emocionais são um dos riscos psicossociais no trabalho relacionadas com o pouco reconhecimento, confronto com situações de tensão nas relações com o público, existência de momentos de hipersolicitação no trabalho, sentir-se explorado, exposição à agressão verbal, por parte do público devido ao facto de darem voz ao sofrimento ou dificuldades das pessoas (Costa & Santos, 2014).

Trabalhar não é apenas colocar o corpo a serviço das tarefas que operacionalizam a missão da empresa. Trabalhar requer investimento psicológico significativo que funde razão e afeto, entrelaça cognição e sentimento, mas esse investimento no ambiente de trabalho só se completa e assume significado pessoal pleno se ele vier acompanhado do reconhecimento profissional, valorização do empenho dedicado, apoio de terceiros, condições de trabalho favoráveis para o diálogo em vez das agressões verbais e físicas por parte dos clientes. São nestes elementos que mora um dos motores da motivação para o trabalho (Ferreira, 2009).

Porém, algumas vezes torna-se difícil separar as emoções dos trabalhadores da sua vida organizacional, especialmente nos serviços que envolvem interações diretas com os clientes e em contextos organizacionais mais competitivos, as organizações tendem a confiar em regras a exibição de emoções para assegurar um serviço de alta qualidade e sucesso organizacional, fornecendo padrões para expressar as emoções necessárias no trabalho, enfatizando o lado publicamente observável das emoções ao invés de sentimentos reais de funcionário, originando stress nos trabalhadores (Ashforth & Humphrey, 1993).

Em Portugal foi realizado um estudo com o objetivo de avaliar os riscos psicossociais a que os trabalhadores de uma empresa de cablagem estão expostos. Foi possível verificar que 48% dos trabalhadores reporta exposição a riscos de exigências emocionais, provando que as emoções têm um papel importante nas relações estabelecidas entre os trabalhadores, clientes, chefias, porque ao longo das interações, os trabalhadores exibem emoções que transmitem a qualidade do serviço, colocando ainda mais pressão sobre os mesmos (Faria, Veiga & Ribeiro, 2020).

Conclusão

Os riscos psicossociais estão presentes na atividade laboral de cada um, sobretudo dada a sua centralidade na vida das pessoas. De tal modo, ele não é apenas meio de satisfação das necessidades básicas, mas igualmente fonte de identificação, auto-estima, desenvolvimento de potencialidades humanas, alcance de sentimento de participação nos objetivos da sociedade. Contudo, essa mesma atividade também apresenta os seus contrapontos. Por outras palavras, aliena, reprime, oprime, controla o sujeito, provocando enumeras consequências ao indivíduo (Faria & Ramos, 2014). Como referente Cavalheiro e Tolfo (2011), ao mesmo tempo, o trabalho pode ser entendido como “criação e tédio, miséria e fortuna, felicidade e tragédia, realização e tortura dos homens”. Diante esta situação, percebemos que o trabalho pode ser um pilar na construção da identidade do indivíduo, quando a organização valoriza e reconhece o sentido da atividade do trabalhador ou ser fonte de sofrimento pela vivência de sentimentos de ansiedade, medo e insatisfação, quando a atividade não é significativa para o sujeito, para a organização nem para a sociedade (Barros & Mendes, 2003), devido ao excesso de tarefas, ritmo, condições e organização do trabalho.

Vale ressaltar que as condições de trabalho atualmente não são favoráveis para promover a saúde dos trabalhadores. As empresas exigem profissionais competentes, polivalentes, produtivos, que funcionem ao seu mais alto nível, no entanto, existe uma distância entre o que a organização espera (tarefa) e o que o trabalhador realiza (atividade) (Barros & Mendes, 2003). Portanto, é praticamente impossível imaginar um local de trabalho sem pressão devido à atual organização da sociedade. Esta, em níveis aceitáveis, pode contribuir para manter os trabalhadores em alerta, motivados e com vontade de aprender, quando a pressão se torna excessiva, difícil de gerir e se prolonga no tempo, pode transformar-se em stress crónico, por exemplo, e afetar a vida pessoal e familiar, a saúde e, claro, o desempenho profissional. Se a pessoa não gostar do que faz, sentir que tem demasiado trabalho, mal recompensada (financeiramente ou não) ou injustiçada, a pressão aumenta e aí o *burnout* surge no horizonte (Ramos, 2018), bem como o sentimento de indignidade. Segundo Mendes e Araújo (2012), indignidade é sentir-se injustiçado, desanimado, insatisfeito e desgastado com o seu trabalho. Conceito que aparece em várias situações, como, por exemplo, oportunidades para realizar um

trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento. Atualmente, o principal objetivo da OIT consiste em promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade. (OIT, n.d.), uma vez que a organização do trabalho exerce, sobre o indivíduo, uma ação específica, cujo impacto é na saúde.

Centrando-nos na advocacia, no contexto português tem vindo a sofrer um crescimento intenso nos últimos tempos, enfrentando um grande desafio, essencialmente, na pressão do seu trabalho, o que torna o trabalho real cada vez mais uma perspetiva dinâmica, instável, que impõe ao trabalhador providenciar os ajustes necessários de forma a obter o êxito (Salles, Ach, Silva & Vieira, 2016). Por um lado, jovens advogados em situações precárias a exercer a advocacia de forma “tradicional” em pequenos escritórios, a título individual, ou sob dependência de um advogado sénior, desejando, muitas vezes, adquirir autonomia na sua carreira; por outro lado, advogados independentes em escritórios de média e grande dimensão a exercer a advocacia a título independente ou a partilhar as despesas do escritório de forma a conseguir assegurar a profissão (Chaves & Nunes, 2011). Além disso, sofrem constantes exigências por parte da sociedade, contaminando a vida profissional e prejudicando a saúde mental, originando elevados níveis de stress, perturbações de sono, depressão, ansiedade, esgotamento e conflito trabalho-família.

Assim, a partir desta investigação foi possível constatar que os dados referentes aos riscos psicossociais e ao sentimento de Indignidade no Trabalho estão dentro dos parâmetros médios, significando que a maioria dos advogados gosta do seu trabalho, da sua profissão apesar das dificuldades. Contudo, são dois temas que merecem continuar a ser abordados devido aos poucos estudos com esta população e porque são assuntos presente nos dias atuais, que pode afetar qualquer indivíduo, independentemente da profissão que exerce.

Referências Bibliográficas

- Amaral, G. A., Mendes, A. M. B., Chatelard, D. S., & Cravalho, I. S. (2017). O lugar do conceito de sublimação na Psicodinâmica do trabalho. *Ver. Polis e Psique*, 7(3), 200 – 223.
- Amaro, A. D. (2013). *A crise e os riscos psicossociais no âmbito de segurança e saúde no trabalho*. In D. d. Coimbra, Riscos Naturais, Antrópicos e Mistos. Homenagem ao Professor Doutor Fernando Rebelo (pp. 569 – 584). Coimbra: Departamento de Geografia. Faculdade de Letras. Universidade de Coimbra.
- Antunes, J. (2020). Longas jornadas de trabalho: efeitos na saúde. *Psicologia, saúde & doenças*, 21(2), 311-321. DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/20psd210207>.
- Araújo, C. & Rolo, D. (2011). Apresentação do Dossier Temático: Psicodinâmica e Psicopatologia do trabalho. *Laboreal*, 7(1), 10-12. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582235338944745462>.
- Areosa, J. (2014). *A psicodinâmica do trabalho: reflexões sobre a qualidade de vida no trabalho*. Universidade do Minho: Braga. Portugal.
- Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: the influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Augusto, M. M., Freitas, L. G., & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), 34-55.
- Barata, V. (2017). Nós, os Advogados. *Jornal Público*. Acedido a 16 de junho de 2019, em <https://www.publico.pt/2017/03/03/p3/cronica/nos-os-advogados-1827743>.
- Barros, P. C. R. & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF*, 8(1), 63-70.
- Cavalheiro, G. & Tolfo, S. R. (2011). Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. *Psico-USF*, 16(2), 241-249.
- Chagas, D. (2015). Riscos Psicossociais no trabalho: causas e consequências. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología*, 2(1), 439-446.
- Chagas, D. & Reis, S. (2014). A influência da organização do trabalho na satisfação laboral dos trabalhadores. *International Journal on Working Conditions*, (8), 83-97.

- Chaves, M., & Nunes, J. S. (2011). As classes sociais já não contam? Advocacia e reprodução social. *Sociologia, problemas e práticas*. 66. 49-70.
- Costa, R. M. (2018). Portugal e a igualdade de género: bom nas leis, mau na distribuição do trabalho doméstico. *Jornal público*. Acedido a 15 outubro, 2020, em <https://www.publico.pt/2018/12/07/sociedade/noticia/portugal-quinto-pais-onde-leis-normas-sociais-garantem-igualdade-genero-1853842>.
- 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.
- Costa, L. S. & Costa, M. (2014). Exigências emocionais e saúde no trabalho: uma análise a fisioterapeutas. *Actas do IX Congresso Iberoamericano de Psicologia – 2º Congresso Ordem dos Psicólogos Portugueses*. 1835-1848.
- Dejours, C. & Neto, G. A. R. M. (2012). Psicodinâmica do Trabalho e Teoria da Sedução. *Psicologia em Estado*, 17(3). 363-371.
- Dekker, S. (2006). *Resilience Engineering: Chronicling the Emergence of Confused Consensus*. In E. Hollnagel; D. Woods e N. Leveson (Eds.). *Resilience Engineering: Concepts and Precepts*. Aldershot, UK, Ashgate Publishing.
- El Derecho. (2019). *¿Sabes cómo es la calidad de vida de un abogado español?*. Acedido em <https://elderecho.com/30-los-abogados-no-volveria-serlo-pudiera-volver-elegir->.
- EU-OSHA. (2007). Relatório do observatório de risco europeu. *Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho*. Retirado de http://riskobservatory.osha.europa.eu/risks/forecasts/psychosocial_risks.
- EU-OSHA. (2020). *Observatório Europeu dos Riscos*. Acedido em <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/what-we-do/european-risk-observatory>.
- European Commission. (2014). *Working conditions and their evolution in the last 5 years*. Acedido em https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_398_fact_pt_en.pdf.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. Dissertação (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília:

Brasília.

- Faria, J. H. & Ramos, C. L. (2014). Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do termo de trabalho. *Ram, Rev. Adm. Mackenzie*, 15(4), 47-74.
- Faria J., Veiga P. & Ribeiro J. (2020). Riscos Psicossociais, Saúde e Bem-estar: análise de uma empresa de Cablagem em Portugal. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online*. 9. 1-22.
- Fernandes, C. & Pereira, A. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*. 1-15.
- Ferreira, M. C. (2009). Reconhecimento no trabalho. *Jornal do Brasil Online*.
- Ferreira, A., Demutti, C. M. & Gimenez, P. E. O. (2010). “A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho”. *XIII Seminários em Administração*. 2-17.
- Freitas, L. G. & Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. 13(1). 7-26.
- Jacinto, A. & Tolfo, S. R. (2017). Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. *Perspetivas em Psicologia*. 21(1). pp. 39-55.
- Kadowaki, L. (2015). Maintaining professionalism: emotional labor among lawyers as client advisors. *International Journal of the Legal Profession*. 22. 323-343.
- Knani, M., Fournier, P. S. & Biron, C. (2018). Psychosocial risks, burnout and intention to quit following the introduction of new software at work. *Work*. 60. 95–104.
- Knust, S. R. A. (2017). *Sufrimento no Trabalho: estudo de caso de riscos psicossociais em um órgão do Poder Legislativo Federal*. Dissertação (Mestrado em Psicologia clínica e cultura). Universidade de Brasília: Brasília.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hohg, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*. 31(6). 438–449.
- Lima, A. M., Inneco, C. S., Moreno, D. C., Itami, J. K., Giovanni, J. C. F. & Souza, R. C. (2017). Diagnóstico Organizacional e as Contribuições da Psicologia do Trabalho. *Rev. Cienc. Geren*, 21(33), 23-30.

- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 6. 59-78.
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados Quantitativos com recurso ao IBM spss: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. 1º ed. Psiquilíbrios Edições: Braga.
- Maslach, C. (2017). Finding Solutions to the Problem of Burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143–152.
- Matos, P. V. (2004). *Deontologia e auto-regulação profissional na Advocacia*. Acedido a 23 junho 2020.
- Mendes, A. M. B. (2012). *O Trabalho e a Saúde dos Policiais Federais: Análise Clínica do Prazer e do Sofrimento no Trabalho*. Relatório de pesquisa: Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Universidade de Brasília: Brasília.
- Mendes, R. & Antunes, G. (2005). *Ser Advogado, Ser Cidadão*. Portal Ordem dos Advogados. Acedido em <https://portal.oa.pt/ordem/orgaos-da-ordem/congresso-dos-advogados-portugueses/vi-congresso/relatorios-conclusoes-e-discursos/relatorios-e-comunicacoes/2-seccao/ser-advogado-ser-cidadao/>.
- Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*. 9. 1-21.
- OIT (n.d.). *Progress of the world's women 2015-2016: transforming economies, realizing rights*. Acedido em <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). *Contributo OPP – O Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. Lisboa. Acedido em https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/relatorio_riscos_psicossociais.pdf.
- Pena, L., & Remoaldo, P. (2019). Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. *Saúde Soc. São Paulo*, 28(4), 147-159.
- Pereira, S., & Ribeiro, C. (2017). Riscos Psicossociais no Trabalho. *Gestão e*

Desenvolvimento, 25, 103-120.

- Pinho, R. (2015). *Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho*. Direção Geral de Saúde. Acedido em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-diversos/trabalho-da-rute-pinho1.aspx>.
- Portelada, A. & João, A. (2012). Stress e burnout a nível laboral em Portugal. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 1(4). 487-496.
- Ramalho, J. F., & Costa, L. S. (2017). Os fatores psicossociais de risco na atividade de técnicos superiores de segurança no trabalho. *Laboreal*. XIII(2). 39 – 49.
- Ramírez, A. C., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicossociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172.
- Ramos, F. (2018). Burnout: um terço dos inquiridos em risco. *DECO PROTESTE: Defesa do consumidor*. Acedido em <https://www.deco.proteste.pt/saude/doencas/noticias/burnout-um-terco-dos-portugueses-em-risco#>.
- Sagnier et al., (2019). *As mulheres em Portugal hoje: quem são, o que pensam e o que sentem*. Estudos da Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Salles, W., Ach, D. S., Silva, J. S., & Vieira, F. O., (2016). Avaliação de riscos psicossociais e impactos económicos das práticas organizacionais no Rio de Janeiro. *II International Meeting of Industrial Sociology, Sociology of Organizations and Work (ISSOW)*. 383-400.
- Sharma, A., Verma, S., Verma, C. & Malhotra, D. (2010). Stress and Burnout as Predictors of job satisfaction amongst lawyers. *European Journal of Social Sciences*. 3(14).
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOP. *Fundação para a Ciência e a Tecnologia*. Acedido, a 3 de maio de 2019, em http://aciff.pt/uploads/Copenhagen%20psychosocial%20questionnaire_COPS_OQ.pdf.
- Ziliotto, D. M. & Oliveira, B. O. (2014). A Organização do Trabalho em *Call Centers*: Implicações na Saúde Mental dos Operadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(2). 169-179.

Anexo 1 – Consentimento Informado

Riscos Psicossociais e Indignidade do Trabalho

Exmo. Dr./ Exma. Dra.,

No âmbito de uma investigação inserida no Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações na Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional de Braga venho por este meio solicitar a sua colaboração neste projeto de nome “Riscos Psicossociais e Indignidade no Trabalho: um estudo com Advogados”. Para tal, solicito a sua participação no preenchimento do questionário intra. Por favor, responda em consciência, não existem respostas verdadeiras ou falsas.

A sua participação é totalmente voluntária e tem o direito de recusar ou desistir de colaborar, caso assim o entenda.

Asseguro cumprir todos os requisitos éticos inerentes à investigação:

- a) anonimato e a total confidencialidade dos dados fornecidos dos participantes;
- b) utilizar os dados fornecidos pelos participantes estritamente para fins de investigação;
- c) prestar esclarecimentos sobre quaisquer dúvidas acerca da investigação, a qualquer momento.

Desde já, agradeço a sua participação!

É de minha livre vontade participar nesta investigação:

Sim Não

Aluna: Joana Andreia Monteiro Azevedo

Se pretender conhecer os resultados desta investigação ou desejar algum esclarecimento sobre este estudo solicitar: joana_andreia95@hotmail.com

Anexo 2 – Questionário Riscos Psicossociais e Indignidade no Trabalho

Questionário sociodemográfico

1. Sexo: Feminino Masculino

2. Idade _____

3. Naturalidade: Rural Urbano

3. Nacionalidade: Portuguesa Outra: _____

5. Estado Civil:
Solteiro/a Casado/a ou União de facto Divorçado/a

6. Nível de escolaridade
Licenciatura Mestrado Doutoramento

7. Quantas horas trab

8. alha por dia? _____

8. No exercício da sua profissão trabalha maioritariamente parao setor:
Público Privado Ambos

9. Trabalha por:
Conta própria Outrém

10. Consegue suportar as suas despesas profissionais:
Com o rendimento Com ajuda da família Oficiosas
Realização de outros trabalhos de natureza não jurídica
Outro: _____

11. Existe ética e deontologia entre colegas?
Sim Não

a) Porque?

12. Está integrado em alguma equipa de Advogados?

Sim Não

13. Na sua opinião qual deve ser a relação entre o/a advogado e o/a cliente?

14. Hoje, voltava a escolher a advocacia?

Sim Não

a) Porque?

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 seguintes alternativas:

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

	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 o seu trabalho?					
12. Sabe exatamente 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?					

Em relação à sua chefia direta 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/ 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente
quase nada**

	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 afeta a sua vida privada.

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

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

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

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

	1	2	3	4	5
32. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em 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/ 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre
quase nada

	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?					

Escala de Sentimento de Indignidade do Trabalho

(validado por Mendes e Araújo, 2012)

Leia com atenção.

Numa escala de **Nunca** a **Sempre**, responda às seguintes questões.

	1	2	3	4	5
1. O meu trabalho é cansativo.					

2. O meu trabalho é desgastante.					
3. Tenho frustrações com o meu trabalho.					
4. As minhas tarefas são desagradáveis.					
5. Sinto-me sobrecarregado com o meu trabalho.					
6. Sinto desânimo no meu trabalho.					
7. Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho a decisões políticas.					
8. O meu trabalho causa-me sofrimento.					
9. A repetibilidade das minhas tarefas incomoda-me.					
10. Revolta-me a submissão do meu chefe às ordens superiores.					
11. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado.					
12. Sinto insatisfação no meu trabalho.					
13. Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção.					
14. As condições de trabalho são insuficientes para os resultados esperados.					
15. Tenho receio de ser punido ao cometer erros.					
16. A carga de trabalho, por vezes, está mal distribuída.					
17. O nº de pessoas (nos Tribunais) é insuficiente para a execução das atividades.					

Obrigado pela sua colaboração!