

CICLO DE ESTUDOS

MESTRADO EM ECONOMIA E RECURSOS HUMANOS

Perceção dos estudantes de nacionalidade brasileira na Universidade do Porto quanto aos riscos psicossociais

Luciana Martins Amorim de Almeida Lima

M

2025



FACULDADE DE ECONOMIA

--	--

Perceção dos estudantes de nacionalidade brasileira na Universidade do Porto quanto aos Riscos Psicossociais

Luciana Martins Amorim de Almeida Lima

Dissertação

Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientado por:

Prof. Doutora Maria da Conceição Pereira Ramos

2025

Agradecimentos

Agradeço a todos, que de alguma forma, incentivaram-me e motivaram-me a seguir em frente, nessa condição de mulher, estudante e imigrante.

Aos meus pais, João José e Lenir, que mesmo a 10 mil quilómetros de distância sempre se fizeram presentes no meu dia-a-dia.

Ao meu marido Luiz Gustavo e ao meu filho Luiz Arthur, por toda a paciência e por terem abraçado junto comigo a idéia de imigrar.

À minha orientadora, Professora Maria da Conceição Ramos, pela transmissão do seu conhecimento e orientação.

À todos que disponibilizaram uns minutos do seu dia para responder ao inquérito, fazendo este estudo possível.

Resumo

Cresce cada vez mais o aumento de pessoas que deixam o seu país de origem em busca de novas oportunidades de vida e de trabalho. Neste contexto Portugal depara-se com imigrantes, de grande maioria, de nacionalidade brasileira, principalmente pela facilidade da língua. Uma das formas de buscar essa melhoria na qualidade de vida é ingressar no ensino superior. Há um grande número de estudantes de nacionalidade brasileira nas Universidades de todo o país.

Com a dificuldade em conseguir a legalização, encontrar trabalhos na área de qualificação, a precariedade das condições de habitação, a falta de uma rede de apoio, os imigrantes tornam-se propensos a desenvolverem, na grande maioria das vezes, problemas físicos e psicológicos e também tornam-se propensos a enfrentar fatores de riscos psicossociais.

Têm sido realizadas algumas investigações sobre a influência dos fatores psicossociais na saúde e na doença mental da população imigrante, mas quase nenhum estudo dos imigrantes ingressados com vistos de estudos em Portugal. Por este motivo desenvolveu-se esta pesquisa no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Com esta pesquisa conclui-se que há uma perceção quanto a riscos psicossociais dos estudantes de nacionalidade brasileira ingressados na Universidade do Porto tanto em níveis de licenciatura, mestrado e doutoramento, no qual verifica-se que a média obtida para estes estudantes é maior do que a média do COPSOQ II para a realidade portuguesa.

Palavras-chave: Riscos psicossociais, imigração, estudantes de nacionalidade brasileira.

Abstract

There is a growing number of people leaving their country of origin in search of new life and work opportunities. In this context, Portugal is experiencing an influx of immigrants, the vast majority of whom are of Brazilian nationality, mainly due to the ease of the shared language. One of the ways to seek this improvement in quality of life is through access to higher education. There is a significant number of Brazilian students enrolled in universities across the country.

Due to the difficulty in obtaining legal status, finding jobs in their field of qualification, poor housing conditions, and the lack of a support network, immigrants often become vulnerable to developing both physical and psychological problems, as well as being exposed to psychosocial risk factors.

Some research has been conducted on the influence of psychosocial factors on the health and mental illness of the immigrant population, but very few studies—if any—have focused on immigrants who entered Portugal with student visas. For this reason, this research was developed as part of a Master's dissertation at the Faculty of Economics of the University of Porto.

This study concludes that there is indeed a perception of psychosocial risks among Brazilian students enrolled at the University of Porto at the undergraduate, master's, and doctoral levels. It was found that the average score for these students is higher than the COPSOQ II average for the Portuguese context.

Keywords: Psychosocial risks, immigration, Brazilian students.

Índice geral

1 Introdução.....	1
2 Revisão da Literatura.	3
2.1 O que são riscos psicossociais.....	3
2.2 O fluxo migratório..	6
2.3 A condição de imigrante..	15
2.4 Questões de género e imigração..	18
3 Fase Metodológica.....	20
3.1 Tipo de pesquisa.....	20
3.2 Objetivos da pesquisa.....	20
3.3 Variáveis e hipóteses de investigação	21
3.4 Caracterização da amostra.....	22
3.5 Tipo de abordagem.....	22
3.6 Instrumento de recolha dos dados.....	22
3.4 Procedimentos estatísticos - Análise e tratamento dos dados.....	26
4 Apresentação e Discussão dos Resultados	31
4.1 Caracterização da amostra	31
4.1.1 Sexo.....	31
4.1.2 Idade.....	31
4.1.3 Estado civil.....	32
4.1.4 Filhos.....	32
4.1.5 Nível que está a tirar na Universidade do Porto.....	33
4.1.6 Ano de ingresso na Universidade do Porto.....	33
4.1.7 Trabalha atualmente.....	34
4.1.8 Trabalha na área a qual está a qualificar.....	34
4.1.9 Trabalhou na área de qualificação em Portugal.....	35
4.1.10 Dificuldade em encontrar trabalho na área de qualificação.....	35
4.1.11 Diferenças por ser imigrante.....	36
4.1.12 Já sofreu racismo/xenofobia.....	37

4.1.13 Tempo de permanência em Portugal.....	38
4.1.14 Pretende retornar ao Brasil ou permanecer em Portugal.....	39
4.2 Análise dos Resultados do COPSOQ II (versão média portuguesa).....	39
4.2.1 Análise da percepção dos estudantes de nacionalidade brasileira aos riscos psicossociais.....	40
4.2.2 Análise das relações existentes entre as dimensões do COPSOQ II e as variáveis independentes.....	42
4.2.2.1 Variável Independente Sexo.....	42
4.2.2.2 Variável Independentidade Idade.....	46
4.2.2.3 Variável Independente Trabalha na área que está a qualificar.....	50
5 Conclusões, Limitações e Sugestões.....	54
6 Referências Bibliográficas.....	58
Anexo A – Autorização para o uso do COPSOQ II, versão portuguesa.....	64
Anexo B – Inquérito enviado aos estudantes da Universidade do Porto.....	66

Índice de Figuras

Figura nº 1 – Representação gráfica da evolução – em números – de estrangeiros residentes em Portugal.....	7
Figura nº 2- Representação gráfica das nacionalidades mais representativas em território Português.....	8
Figura nº 3 – Representação gráfica da evolução de concessões de títulos de residência.....	8
Figura nº 4 – Representação gráfica do número de alunos estrangeiros a cursar o nível de Licenciatura em Portugal (de 2014 a 2024).....	9
Figura nº 5 – Representação gráfica do número de alunos estrangeiros a cursar o nível de Mestrado em Portugal (de 2014 a 2024).....	10
Figura nº 6 – Representação gráfica do número de alunos estrangeiros a cursar o nível de Doutoramento em Portugal (de 2014 a 2024).....	11
Figura nº 7 – Representação gráfica da comparação de candidaturas de estudantes internacionais nos últimos 4 anos letivos.....	12
Figura nº 8 – Supremacia de candidaturas de estudantes de nacionalidade brasileira em relação a outras regiões.....	12
Figura nº 9 - Evolução das matrículas de estudantes internacionais por região de origem.....	13
Figura nº 10 – Tabela referente ao número de itens, subescalas e dimensões da versão média do COPSOQ II.....	24
Figura nº 11 – Classificação da confiabilidade a partir do coeficiente α de Cronbach.....	26
Figura nº 12 – Representação gráfica da distribuição dos inquiridos por tempo de permanência em Portugal.....	38

Índice de Quadros

Quadro nº 1 – Análise coeficiente α de Cronbach das subescalas do questionário.....	26
Quadro nº 2 – Cálculo das médias e desvios-padrões de cada subescala.....	28
Quadro nº 3 – Cálculo do Coeficiente Alfa de Cronbach das dimensões do COPSOQ II.....	29
Quadro nº 4 - Distribuição dos inquiridos por sexo.....	31
Quadro nº 5 - Distribuição dos inquiridos por faixa etária.....	32
Quadro nº 6 - Distribuição dos inquiridos por estado civil.....	32
Quadro nº 7 - Distribuição dos inquiridos quanto à existência de filhos.....	33
Quadro nº 8 - Distribuição dos inquiridos por nível de estudo que está a tirar.....	33
Quadro nº 9 - Distribuição dos inquiridos por ano de ingresso na Universidade.....	34
Quadro nº 10 - Distribuição dos inquiridos por estar a trabalhar atualmente.....	34
Quadro nº 11 - Distribuição dos inquiridos por estar a trabalhar na área que está a qualificar	35
Quadro nº 12 - Distribuição dos inquiridos por já trabalhou na área de qualificação em Portugal.....	35
Quadro nº 13 - Distribuição dos inquiridos por sentir dificuldade em encontrar trabalho na área de qualificação.....	36
Quadro nº 14 - Distribuição dos inquiridos por sentir diferenças por ser imigrante.....	36
Quadro nº 15 - Distribuição dos inquiridos por sentir diferenças por ser imigrante em quais situações.....	37
Quadro nº 16 - Distribuição dos inquiridos por sentir racismo/xenofobia.....	37
Quadro nº 17 - Distribuição dos inquiridos por tempo de permanência em Portugal.....	38
Quadro nº 18 - Distribuição dos inquiridos por pretensão de retornar ao Brasil ou ficar em Portugal.....	39

Quadro nº 19 – Cálculo das médias e desvios-padrões de cada subescala do COPSOQ II de acordo com a propensão a situações de risco.....	40
Quadro nº 20 – Cálculo da média e desvio-padrão das dimensões do COPSOQ II de acordo com os dados obtidos.....	42
Quadro nº 21 - Análise da relação entre as dimensões do COPSOQ II e a variável independente sexo.....	43
Quadro nº 22 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Exigências Laborais com a variável independente Sexo.....	43
Quadro nº 23 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Organização e Conteúdo do Trabalho com a variável independente Sexo.....	44
Quadro nº 24 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Relações Sociais e Liderança com a variável independente Sexo.....	44
Quadro nº 25 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Interface Trabalho e Indivíduo com a variável independente Sexo.....	44
Quadro nº 26 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Valores no Local de Trabalho com a variável independente Sexo.....	45
Quadro nº 27 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Personalidade com a variável independente Sexo.....	45
Quadro nº 28 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Saúde e Bem-Estar com a variável independente Sexo.....	45
Quadro nº 29 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Comportamentos Ofensivos com a variável independente Sexo.....	46
Quadro nº 30 - Análise da relação entre as dimensões do COPSOQ II e a variável independente Idade.....	46
Quadro nº 31 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Exigências Laborais com a variável independente Idade.....	47
Quadro nº 32 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Organização e Conteúdo do Trabalho com a variável independente Idade.....	48

Quadro nº 33 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Relações Sociais e Liderança com a variável independente Idade.....	48
Quadro nº 34 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Interface Trabalho e Indivíduo com a variável independente Idade.....	48
Quadro nº 35 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Valores no Local de Trabalho com a variável independente Idade.....	49
Quadro nº 36 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Personalidade com a variável independente Idade.....	49
Quadro nº 37 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Saúde e Bem-Estar com a variável independente Idade.....	49
Quadro nº 38 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Comportamentos Ofensivos com a variável independente Idade.....	50
Quadro nº 39 - Diferenças na percepção face à exposição a fatores de risco por estar a trabalhar na área de qualificação.....	50
Quadro nº 40 - Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Exigências Laborais com a variável independente Trabalha na Área.....	51
Quadro nº 41 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Organização e Conteúdo do Trabalho com a variável Trabalha na Área.....	51
Quadro nº 42 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Relações Sociais e Liderança com a variável Trabalha na Área.....	52
Quadro nº 43 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Interface Trabalho e Indivíduo com a variável independente Trabalha na Área.....	52
Quadro nº 44 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Valores no Local de Trabalho com a variável independente Trabalha na Área.....	52
Quadro nº 45 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Personalidade com a variável independente Trabalha na Área.....	53
Quadro nº 46 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Saúde e Bem-Estar com a variável independente Trabalha na Área.....	53

Quadro nº 47 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Comportamentos Ofensivos com a variável independente Trabalha na Área.....	53
---	----

Lista de Abreviaturas

AIMA – Agência para Integração Migrações e Asilo

ANOVA – Análise Fatorial da Variância

COPSOQ- Copenhagen Psychosocial Questionnaire

DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

DGS- Direção Geral da Saúde

OPP- Ordem dos Psicólogos Portugueses

UP – Universidade do Porto

1. Introdução

Cresce cada vez mais o aumento de pessoas, nomeadamente brasileiros, que deixam seu país de origem em busca de novas oportunidades de vida e de trabalho. A grande maioria vem para Portugal, principalmente pela facilidade da língua (Ramos, 2014). Uma das formas de buscar essa melhoria na qualidade de vida é ingressar no ensino superior.

De acordo com Oliveira (2023), verifica-se que o crescimento nas entradas em Portugal nos últimos anos esteve particularmente associado ao aumento na concessão de determinados vistos de residência. Somente no ano de 2022 foram concedidos 16.708 vistos para estudantes.

Por haver um fluxo migratório cada vez maior, o tema deste estudo e o seu aprofundamento tornam-se pertinentes, levando-se em consideração não só a grande quantidade de imigrantes, tanto a nível global, como em Portugal, onde o número de autorizações de residência já ultrapassou um milhão de cidadãos e o número de estrangeiros no país já representa 14,4% do total de contribuintes do sistema de segurança social (Oliveira, 2023).

A dificuldade em conseguir a legalização, encontrar trabalhos na área de qualificação, a precariedade das condições de habitação, a falta de uma rede de apoio, faz com que os imigrantes desenvolvam na grande maioria das vezes problemas físicos e psicológicos. É uma população que apresenta transtornos psicológicos com maior nível de ansiedade ou maior pessimismo em relação ao futuro (Coutinho, Franken & Ramos, 2012).

Para a Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020), os riscos psicossociais aparentam ser um grave constrangimento para a saúde dos indivíduos, tanto a nível físico como psicológico. Consideram-se os seguintes fatores como riscos psicossociais: *Burnout*, Stresse, ritmo de trabalho, insegurança laboral, problemas para dormir, entre outros, classificados pelo Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ II), segundo Kristensen et al. (2005).

Têm sido realizadas algumas investigações sobre a influência dos fatores psicossociais na saúde e na doença mental da população imigrante, mas pouquíssimos estudos, ou quase nenhum, sobre os imigrantes ingressados com vistos de estudos em Portugal.

Por este motivo este estudo teve como objetivo principal verificar se há a perceção dos estudantes de nacionalidade brasileira ingressados em licenciaturas, mestrados e

doutoramento na Universidade do Porto quanto à exposição aos riscos psicossociais. E tem como objetivos específicos: 1) identificar os riscos psicossociais aos quais os estudantes poderiam estar expostos, mediante as suas perceções; 2) verificar a relação entre os riscos psicossociais com questões de género e idade; 3) identificar dificuldades de correspondência das qualificações destes estudantes nos postos de trabalho, o que provoca maior enfrentamento de riscos psicossociais.

A fim de que os objetivos propostos fossem alcançados, utilizou-se uma metodologia quantitativa. Quanto ao instrumento de pesquisa, foi enviado aos alunos da Universidade do Porto um inquérito pelo *Google Forms* com a restrição de que deveria ser respondido apenas por estudantes de nacionalidade brasileira, ingressados nos níveis de licenciatura, mestrado e doutoramento. Neste inquérito, além da versão do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* (COPSOQ II), na versão média e validada para a população portuguesa por Silva et al. (2012), também foi feita uma caracterização sociodemográfica dos inquiridos.

Este trabalho apresenta-se com os seguintes capítulos: 1) Introdução, 2) Revisão da Literatura, com uma pesquisa sobre: o que são riscos psicossociais, o fluxo migratório, a condição de imigrante e questões de género e imigração, 3) Fase Metodológica, a qual apresenta: o tipo e os objetivos de pesquisa, as variáveis e hipóteses de investigação, a caracterização da amostra, o tipo de abordagem, o instrumento de recolha dos dados e procedimentos estatísticos para a análise e tratamento dos dados, 4) Apresentação e Discussão dos Resultados, com a caracterização da amostra e a análise dos resultados do COPSOQ II na sua versão média portuguesa e finalmente, 5) Conclusões, Limitações e Recomendações.

2. Revisão da Literatura

2.1 O que são riscos psicossociais

Os fatores de risco de natureza psicossocial (usualmente denominados por “fatores psicossociais”) são definidos pela Organização Internacional do Trabalho (1986), de acordo com a DGS (2021), como sendo as interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades, necessidades, cultura e as considerações pessoais extratrabalho dos trabalhadores que podem, através das suas perceções e das suas experiências, influenciar a saúde, o rendimento no trabalho e a satisfação profissional.

Caracterizam-se como a probabilidade de ocorrência de um efeito adverso na saúde mental, física e/ou social do trabalhador e a sua gravidade, decorrente da exposição a algum fator de risco psicossocial no local de trabalho (DGS, 2021).

Segundo a Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020), estes riscos constituem uma das maiores ameaças à saúde física e mental dos trabalhadores, ao bom funcionamento e produtividade nos diferentes tipos de organizações. Os riscos psicossociais e os efeitos na saúde que a eles estão associados acarretam pesados encargos financeiros para os indivíduos, as organizações e a sociedade (DGS, 2021).

Para a DGS (2021), as perturbações mentais no local de trabalho representam uma significativa parte dos problemas de saúde que afetam os trabalhadores atualmente, no qual um em cada cinco trabalhadores sofre de um problema de saúde mental. Cerca de 25% dos trabalhadores da Europa afirmam sofrer de stresse no ambiente de trabalho durante a maior parte ou a totalidade do seu horário de trabalho, e uma percentagem similar também relata que o trabalho afeta negativamente a sua saúde, sendo os fatores de riscos psicossociais os grandes causadores.

Segundo Tolfo e Jacinto (2017), grandes mudanças aconteceram tanto na sociedade como nos locais e práticas de trabalho devido às novas tecnologias, às condições sociais e económicas variáveis. Estas situações contemporâneas do contexto laboral acarretam novos desafios e riscos. Os fatores psicossociais são interpretados como favoráveis ou de riscos. São favoráveis quando contribuem para o desenvolvimento da atividade laboral e para a

qualidade de vida das pessoas, as relações de trabalho e a produtividade (Tolfo, Monteiro & Heloani, 2023).

A extensão do impacto dos Riscos Psicossociais adquire novos contornos decorrente das mudanças ocorridas no mundo do trabalho: as transformações socioeconômicas, o aumento do desemprego, o aumento da incerteza e da instabilidade laboral, os contratos precários, o aumento da carga e do ritmo de trabalho, a insegurança causada pela imprevisibilidade das mudanças e reestruturações nas empresas e estão associadas ao aumento dos riscos psicossociais com um forte impacto na Saúde Física e Psicológica. Além destes fatores, associam-se ainda outros, frequentemente encontrados nas organizações, tais como: a falta de autonomia e reconhecimento que são dados aos trabalhadores, poucas oportunidades de desenvolvimento e de suporte social (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2023).

A globalização, a terceirização e as mudanças tecnológicas que ocorreram, trouxeram sérios desafios à saúde e à segurança dos trabalhadores e aumentaram a exposição destes aos riscos psicossociais (Antunes, 2023).

Segundo Silva et. al (2012), o Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ) surge na tentativa de criar um instrumento válido e compreensível para avaliar os fatores psicossociais.

O COPSOQ, segundo Kristensen et al. (2005) é considerado como um dos instrumentos internacionalmente reconhecidos para a avaliação dos riscos psicossociais nos contextos laborais, tendo-se elencado os seguintes fatores de risco:

- Exigências quantitativas
- Ritmo de trabalho
- Exigências cognitivas
- Exigências emocionais
- Influência no trabalho
- Possibilidade de desenvolvimento
- Previsibilidade
- Transparência do papel laboral desempenhado
- Recompensas
- Conflitos laborais
- Apoio social de colegas
- Apoio social de superiores

- Comunidade social no trabalho
- Qualidade da liderança
- Confiança horizontal e vertical
- Justiça e respeito
- Autoeficácia
- Significado do trabalho
- Compromisso face ao local do trabalho
- Satisfação no trabalho
- Insegurança laboral
- Saúde geral
- Conflito trabalho/família
- Problemas em dormir
- *Burnout*
- Stresse

Contata-se que quando ao trabalho estão agregadas percepções de valorização e de reconhecimento capazes de conduzir a vivências de prazer, satisfação e segurança para o trabalhador, consideram-se que são fatores que, no trabalho, contribuem para a saúde mental. Questões como o apoio social, o sentimento de inclusão, de significado e de sentido do trabalho, assim como ter condições para tomar decisões no trabalho e para organizar e controlar o trabalho de acordo com o seu próprio ritmo, são alguns exemplos de fatores protetores ou promotores da saúde mental dos trabalhadores (DGS, 2021).

Cada vez mais as condições de vida são influenciadas por fatores psicossociais. Os riscos psicossociais constituem, atualmente, uma das maiores ameaças à saúde física e mental (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020).

Os fatores psicossociais são convertidos em risco quando têm o potencial de causar danos psicológicos, físicos e sociais aos indivíduos e são fontes diretas do estresse ocupacional (Tolfo & Jacinto, 2017).

2.2 O fluxo migratório

De acordo com Ramos (2020), a mobilidade, as migrações e a diversidade cultural são consideradas símbolos da contemporaneidade, da modernidade e da globalização, assim como também são considerados como fatores essenciais do desenvolvimento humano, da economia global e da transformação social. As sociedades confrontam-se por um número crescente de populações estrangeiras, originárias de diferentes culturas e portadoras de costumes e línguas específicas (Ramos, 2009).

O crescente desfasamento entre níveis de desenvolvimento das regiões e dos países e entre estruturas demográficas de países ricos e de países pobres, além dos conflitos armados e políticos, têm originado um número cada vez maior de migrantes e de refugiados. Os fluxos migratórios crescem a um ritmo mais rápido do que o crescimento da população mundial (Ramos, 2009).

Portugal tradicionalmente é um país de emigração (Ramos, 2006). O número de portugueses e descendentes no estrangeiro é enorme, constituindo uma grande diáspora.

Entretanto, nas últimas décadas, o país confrontou-se com um crescente aumento da imigração. A partir da década de 1990, Portugal começa a receber um maior número de imigrantes vindos do Brasil, em busca de uma vida melhor e de uma ascensão social, que começou a lhes ser negada, devido à situação económica brasileira. Inicialmente, os brasileiros que vinham para Portugal, eram originários da classe média brasileira e possuíam alto nível de escolaridade. A partir dos finais dos anos de 1990, o perfil dos imigrantes começou a mudar. Chegaram trabalhadores não especializados com o intuito de trabalharem na construção civil, comércio, restauração, serviços domésticos e de limpeza (Granada et al., 2017).

O fluxo migratório em Portugal constitui uma realidade complexa, multifacetada, marcada por diferentes estruturas sociodemográficas, por motivos e processos migratórios diversos (Lopes, António & Góis, 2024).

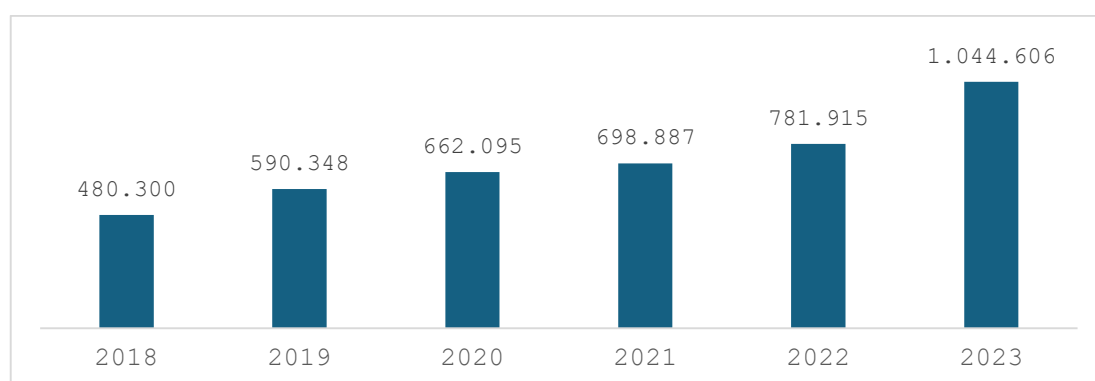
Conforme Granada et al. (2017), no Censo de 2011, a população estrangeira residente em Portugal era de 4% dos residentes do país. Nesta altura os brasileiros representavam 28% dos estrangeiros residentes. Em Portugal, no ano de 2018, a população estrangeira representava 4,7% da população residente, proveniente principalmente do Brasil (Granada

et al, 2017). Em 2022, os brasileiros representam 30,7% dos estrangeiros residentes, atingindo um total de 239,7 mil (Oliveira, 2023).

O número de autorizações de residência em Portugal no ano de 2023, de acordo com esta autora, ultrapassou um milhão de cidadãos, ou seja, mais do dobro verificado em 2022, e recentemente, os cidadãos estrangeiros representam 14,4% do total de contribuintes do sistema de segurança social. Há um enorme contributo da população imigrante para a natalidade: 16,7% das crianças nascidas em Portugal no ano de 2022 são filhas de imigrantes (Oliveira, 2023).

Dados da AIMA (2024), mostram que em 2023 houve um acréscimo da população estrangeira residente, de 33,6% face a 2022, perfazendo um total de 1.044.606 cidadãos estrangeiros titulares de Autorização de Residência, conforme a figura abaixo:

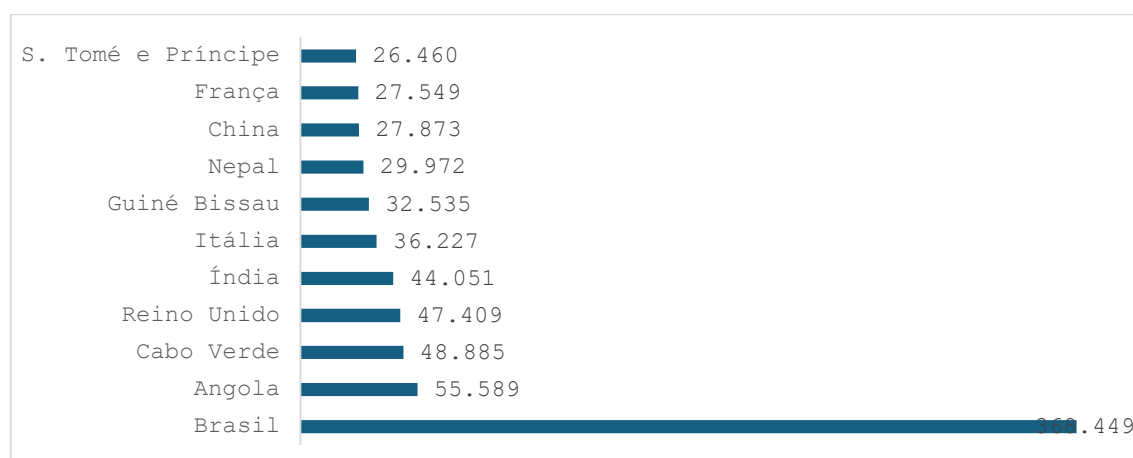
Figura nº 1 – Representação gráfica da evolução – em números – de estrangeiros residentes em Portugal



Fonte: AIMA (2024). Relatório Anual de Migrações e Asilo em Portugal.

A figura nº 2 mostra que quanto à nacionalidade dos estrangeiros residentes em Portugal, a nacionalidade brasileira, mantém-se como a principal comunidade estrangeira residente, num total de 368.449, representado 35,3% dos residentes.

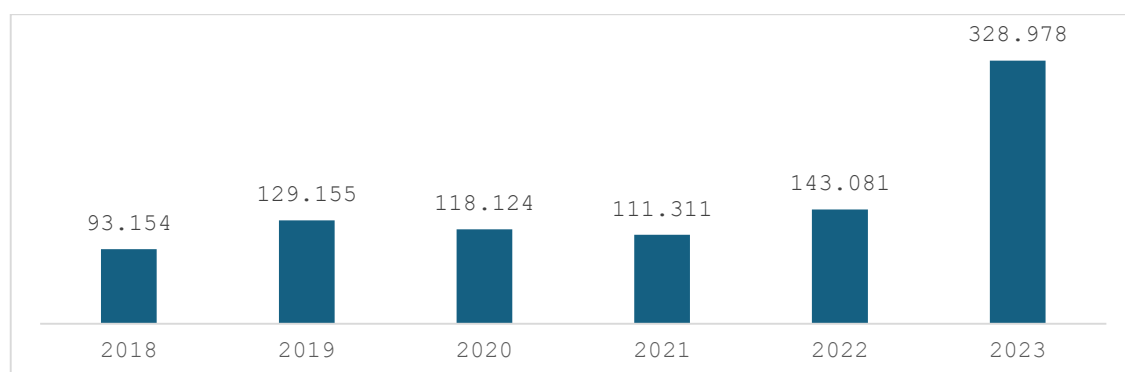
Figura nº 2- Representação gráfica das nacionalidades mais representativas em território Português no ano de 2023



Fonte: Elaboração própria, de acordo com dados da AIMA (2024). Relatório Anual de Migrações e Asilo em Portugal.

O fluxo migratório no ano de 2023 apresentou um aumento substancial face aos anos anteriores, de acordo com dados da AIMA (2024), com destaque para a Autorização de Residência para cidadãos da Comunidade de Países de Língua Portuguesa, conforme a figura nº 3:

Figura nº 3 – Representação gráfica da evolução de concessões de títulos de residência



Fonte: Elaboração própria, de acordo com dados da AIMA (2024). Relatório Anual de Migrações e Asilo em Portugal.

Em 2022, foram concedidas 22.401 autorizações de residência para estudo no ensino superior em Portugal. Destes, 38,2% são de brasileiros (Oliveira, 2023).

De acordo com Ramos (2014), há uma intensificação do número de brasileiros em mobilidade internacional na Europa. Estes, buscam melhores qualificações nos níveis de licenciatura, mestrado e doutoramento.

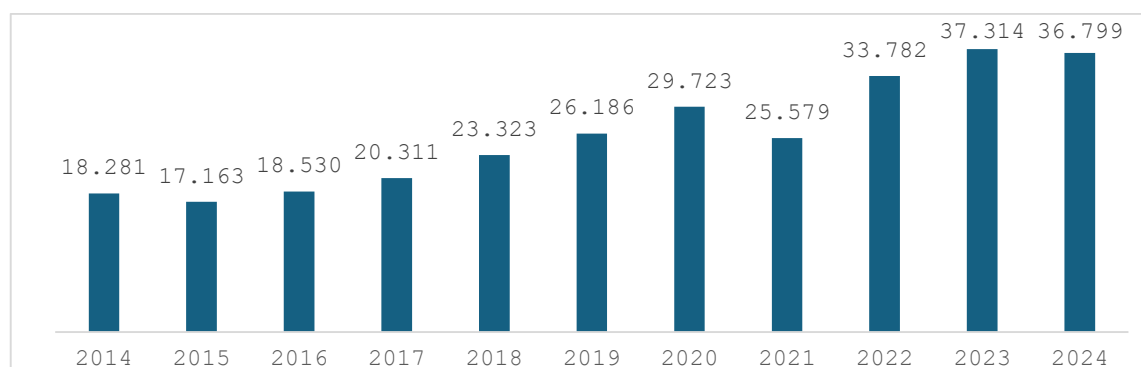
Segundo Costa e Ramos (2020), um grande número de estudantes estrangeiros concentra-se nas regiões mais desenvolvidas, onde estão presentes as universidades mais avançadas e tecnologias de ponta.

Dados da Pordata (2023), apresentam a quantidade de alunos de nacionalidade estrangeira inscritos no ensino superior e os respetivos ciclos de estudo, conforme constam a seguir:

Licenciatura:

Em 2014 nos cursos de licenciatura existiam 18.281 estudantes. A figura nº 4 mostra um gradativo crescimento ao longo dos anos e em 2020 esse número aumentou para 29.723 estudantes, entretanto, houve uma queda em 2021 para 25.579 estudantes. Em 2023 foi de 37.314. Já no ano de 2024 houve uma variação de -1,4% face a 2023, totalizando 36.799 estudantes.

Figura nº 4 – Representação gráfica do número de alunos estrangeiros a cursar o nível de Licenciatura em Portugal (de 2014 a 2024)

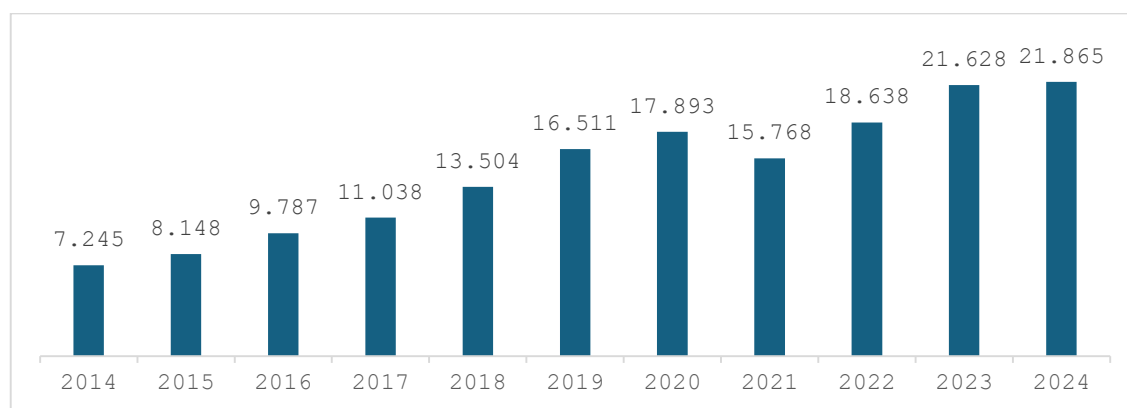


Fonte: Elaboração própria de acordo com a base de dados da DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência.

Mestrado:

Os dados mostram que em 2014 a quantidade de estudantes de nacionalidade estrangeira era de 7.245 estudantes e apresenta um crescimento gradativo até 2020, onde se registavam 17.893 estudantes. O ano de 2021 apresentou uma queda na quantidade de estudantes de nacionalidade estrangeira: 15.768 estudantes, devido à pandemia da covid19. O número de estudantes voltou a crescer a partir de 2022, com 18.638 estudantes. Em 2024 o total de estudantes chegou a 21.865, 1,1% a mais do que em 2023.

Figura nº 5 – Representação gráfica do número de alunos estrangeiros a cursar o nível de Mestrado em Portugal (de 2014 a 2024)

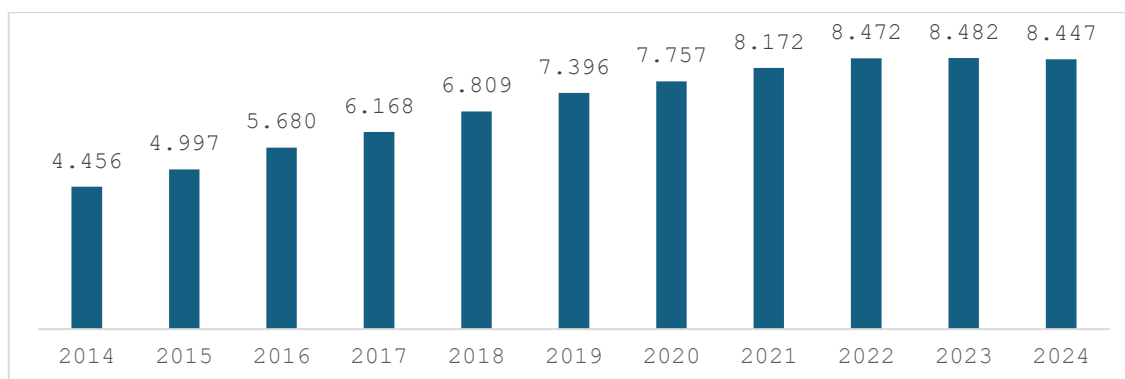


Fonte: Elaboração própria de acordo com a base de dados da DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência.

Doutoramento:

Em 2014 havia 4.456 estudantes de nacionalidade estrangeira neste ciclo de estudos, mostrando o gráfico o seu maior pico em 2022, com 8.472 estudantes. Diferente dos outros ciclos de estudo apresentados, o número de estudantes estrangeiros de doutoramento apresenta-se em queda. Em 2024, eram 8.447 estudantes, apresentando uma variação de -0,4% em relação a 2023.

Figura nº 6 – Representação gráfica do número de alunos estrangeiros a cursar o nível de Doutoramento em Portugal (de 2014 a 2024)



Fonte: Elaboração própria de acordo com a base de dados da DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência.

A Universidade do Porto (n.d.) conta com mais de 37.500 estudantes inscritos, destes, 15% são estudantes internacionais. Dos 8.100 diplomados, 10% são internacionais.

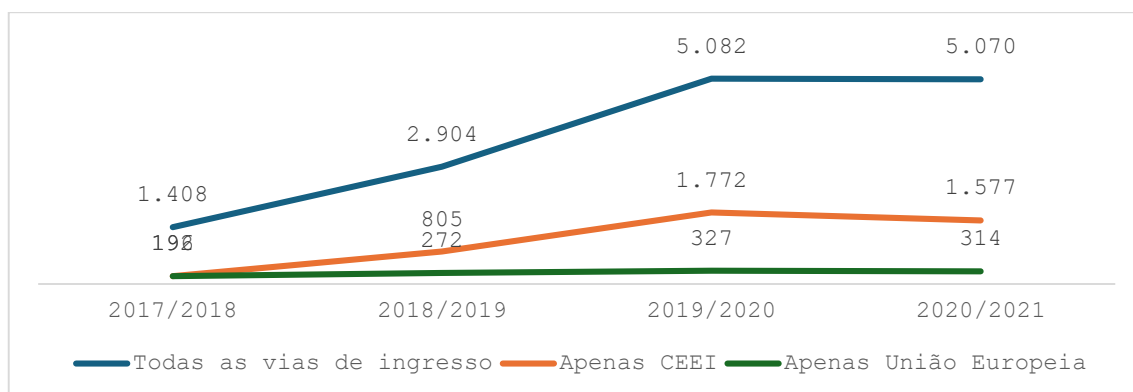
Procurada por estudantes de todos os países e de todo o mundo, no ano letivo de 2019/2020, a UP confirmou a tendência de crescimento contínuo do número de estudantes internacionais inscritos em ciclos de estudos conducentes a graus de Licenciatura, Mestrado Integrado, Mestrado e Doutoramento (UP, 2020).

Para Ramos (2014), nas universidades Portuguesas, o maior número de estudantes estrangeiros é de brasileiros. Além da reputação das universidades, há a língua em comum, o que facilita o aprendizado.

São considerados estudantes internacionais, de acordo com o Relatório de Internacionalização da Universidade do Porto (2020), os estudantes regularmente inscritos num ciclo de estudos da Universidade do Porto e que não possuem nacionalidade portuguesa.

A figura a seguir mostra a comparação de candidaturas para a UP de estudantes internacionais nos últimos quatro anos letivos, na qual se verifica a superioridade de interesse de candidatos oriundos de fora da União Europeia.

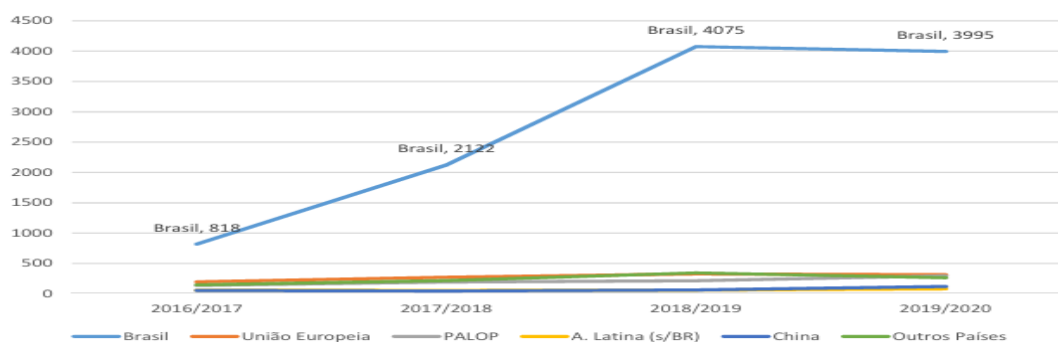
Figura nº 7 – Representação gráfica da comparação de candidaturas de estudantes internacionais nos últimos 4 anos letivos



Fonte: Elaboração própria de acordo com o Relatório de Internacionalização da Universidade do Porto (2019/2020).

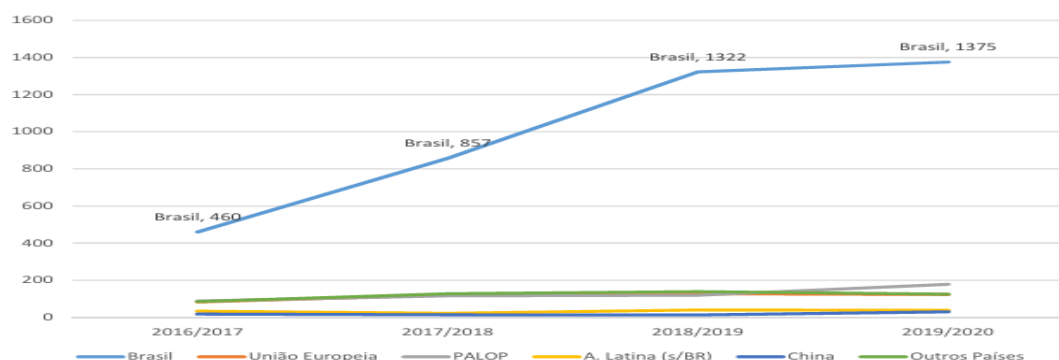
As figuras seguintes mostram que os números de estudantes de nacionalidade brasileira são maiores tanto no que diz respeito à quantidade de candidaturas, quanto ao número de inscrições na Universidade do Porto, e mesmo apresentando um pequeno decréscimo, o número de estudantes oriundos do Brasil ainda seja muito superior ao dos estudantes de outras nacionalidades.

Figura nº 8 – Supremacia de candidaturas de estudantes de nacionalidade brasileira em relação a outras regiões



Fonte: Relatório de Internacionalização da Universidade do Porto (2019/2020). Atualização dos dados em dezembro de 2020.

Figura nº 9 - Evolução das matrículas de estudantes internacionais por região de origem



Fonte: Relatório de Internacionalização da Universidade do Porto (2019/2020). Atualização dos dados em dezembro de 2020.

Para Costa e Ramos (2020), os jovens qualificados aumentam os números da mobilidade internacional. Estes, investem em formações académicas e profissionais a fim de obterem reconhecimento na carreira profissional.

Segundo Oliveira (2023), em Portugal verifica-se algumas situações de sobre qualificação dos trabalhadores estrangeiros face às atividades que exercem no mercado de trabalho nacional, ou seja, observa-se que há estrangeiros que estão a desempenhar funções abaixo do nível das suas habilitações. Para a autora, a inserção de trabalhadores estrangeiros nos diferentes grupos profissionais e atividades económicas do mercado de trabalho português não reflete necessariamente a qualificação e a experiência profissional desses trabalhadores (Oliveira, 2023).

“A concentração dos trabalhadores estrangeiros nas profissões de mais baixo estatuto e de menores requisitos habilitacionais, induz a um trabalho muito menos qualificado do que as suas habilitações poderiam ascender ou ter em expectativa” (Oliveira, 2023, p. 157).

Em Portugal, 16% dos diplomados possuem qualificações a mais para o trabalho que fazem (Crisóstomo, 2025). Para este autor, a sobre qualificação pode ter diversas implicações, tais como: a desvalorização do capital humano e a dificuldade em encontrar trabalho em áreas compatíveis com as qualificações.

Para Piracha e Valdean (2013), na maioria das vezes, os imigrantes têm mais qualificações do que os nativos, o que aponta para uma sobre qualificação. Para os autores, os imigrantes

necessitam de mais qualificações para o mesmo tipo de trabalho, devido aos efeitos da discriminação. Entretanto, os trabalhos que os imigrantes conseguem, são trabalhos menos qualificados comparado aos seus níveis de educação.

A sobre qualificação, refere-se a uma situação de emprego, no qual o indivíduo possui competências, conhecimentos, habilitações, experiências e outras qualificações que não são exigidas ou mesmo utilizadas no seu trabalho (Pereira, Samedo & Santos, 2023).

Para os autores, há consequências negativas quando ocorre essa sobre qualificação, já que não há um ajustamento entre a pessoa e o trabalho e/ou a organização. Observa-se associações negativas com a satisfação no trabalho (Pereira, Samedo & Santos, 2023).

Dados da Pordata (2025), em Portugal há 5,1 milhões de trabalhadores. Destes, 34% possuem o ensino superior. Entre os mais de 5 milhões de trabalhadores, 302 mil são de nacionalidade estrangeira, sendo a maioria de países fora da União Europeia.

Segundo Piracha e Valdean (2013), há um número substancial de trabalhadores que possuem trabalhos incompatíveis ao nível de educação que possuem.

Recentemente, um novo relatório apresentou a existência de uma diáspora com os estudantes brasileiros em Portugal. Um dos dados apresentados é que 42% dos profissionais com formação superior avançada, ou seja, acima da especialização, conforme a autora, estão trabalhando fora da área de formação em Portugal (Lima, 2025).

Segundo a mesma autora, um dos entraves encontra-se justamente na dificuldade na validação dos diplomas brasileiros no país, onde mais de 56% das pessoas ouvidas para a construção deste relatório não conseguiu revalidar o diploma em Portugal. Além disto, 50% destas não trabalham na área de formação (Lima, 2025).

Esta análise da relação entre a titulação académica e a atuação profissional apresenta um cenário preocupante sobre a subutilização de competências de profissionais brasileiros altamente qualificados. (Lima, 2025). O que evidencia a sobre qualificação dos mesmos. Para a autora, há uma perda de potencial destes imigrantes.

De acordo com Ferreira (2025), os estrangeiros que escolhem Portugal possuem, em média, mais formação do que os que escolhem outros países da União Europeia. Para o autor, os estrangeiros que ficam em Portugal acabam por trabalhar com muito mais qualificações do que a função exigida.

A taxa de sobre qualificação desses estrangeiros em Portugal é de 42,8%, ao passo que entre os portugueses que se encontram economicamente ativos, este valor é de 15,7% e na média da União Europeia é de 36%. Quase 30% dos estrangeiros que ficam em Portugal trabalham em funções não qualificadas (Ferreira, 2025).

O aumento da qualificação dos trabalhadores configura-se como uma oportunidade na era da digitalização, mas também pode configurar-se como um grande potencial de risco, quando a oferta no mercado de trabalho não acompanha esta evolução (Pereira, Samedo & Santos, 2023).

Para Lopes, António e Góis (2024), o crescimento da imigração em Portugal tem sido muito rápido ao longo das duas últimas décadas, o que acaba por gerar um grande desafio para a sociedade portuguesa, que precisa aprender rapidamente a relacionar-se com a população estrangeira e integrá-la num ajustamento mútuo.

2.3 A condição de imigrante

Para Oliveira (2023), em termos conceptuais, a noção de imigrante corresponde ao universo de pessoas que tem um movimento de fronteira e/ou de entrada e fixação por um período superior a um ano em um país diferente do seu país de origem.

A imigração implica a adaptação do indivíduo a uma nova cultura, língua, regras culturais e um novo meio, que às vezes pode ser hostil, tendo o imigrante que atravessar diferentes etapas e desenvolver estratégias de adaptação que lhe permitam resolver as dificuldades relacionadas à sua condição de imigrante (Coutinho, Franken & Ramos, 2012).

De acordo com Hass (2024), há a perceção de se viver uma crise migratória sem precedentes. O aparente descontrolo do fluxo migratório, para o autor, tem gerado medos e agravado dúvidas quanto à capacidade e disposição dos imigrantes para se adaptarem aos países de destino. Para o autor, verifica-se um medo de que a imigração esteja a ficar descontrolada em todo o mundo, agravando-se assim, dúvidas quanto a capacidade e disposição dos imigrantes para se adaptarem às sociedades e culturas de destino (Hass, 2024).

O processo imigratório gera um impacto não muito positivo na saúde mental e física dos indivíduos (Granada et al., 2017). Há relatos de irresoluções administrativas, condições de

alojamento desumanas, acesso insuficiente a alimentos, além dos mais variados tipos de discriminação.

A imigração poderá constituir uma experiência dolorosa, capaz de originar traumas silenciosos e múltiplos, problemas de adaptação e situações de risco, além de sofrimento psicológico e stresse, devido às ruturas e mudanças psicológicas, culturais, linguísticas, laborais, sociais, ambientais e políticas, bem como à discriminação e ao racismo (Ramos, 2020).

A aculturação dos imigrantes leva a um stresse social e psicológico, manifestando problemas como depressão, angústia, ansiedade, perda da auto estima e insegurança, além de problemas identitários. Os imigrantes são obrigados a conviverem com a solidão, com a insegurança e com a incompreensão, ao abandonarem as suas famílias e amigos no país de origem. O processo de imigração assemelha-se a um luto, associando-se a um stresse e sofrimento, principalmente nos primeiros anos. Fala-se em uma síndrome de exclusão (Ramos, 2009).

A imigração é um processo social complexo, o qual envolve não apenas uma mudança de endereço, mas a mudança de toda uma vida. Laços familiares e de amizade são deixados para trás e na maioria das vezes, há a sensação de não se pertencer mais a nenhum lugar (Coutinho, Franken & Ramos, 2012).

Segundo as mesmas autoras, na população imigrante há uma variedade de sentimentos, oriundos da impossibilidade de possuir somente um lugar de pertença. Além disto, há uma imensa gama de condições fragilizadoras, tais como a falta de documentação, a exploração no trabalho, a precariedade nas condições de habitação e às vezes até mesmo a inadaptação cultural. Tais fatores fazem com que os imigrantes desenvolvam problemas físicos e psicológicos (Coutinho, Franken & Ramos, 2012).

Entre os imigrantes estão os estudantes internacionais, que segundo Clarke (2023), enfrentam desafios como solidão, saudade de casa, barreiras linguísticas, estresse aculturativo e perda da identidade. Para este autor, muitos fatores contribuem para as experiências de stresse dos estudantes, tais como: a natureza individualizada da educação de pós-graduação, desafios com orientadores docentes, discriminação racial, financeira e linguística além de dificuldades de vida profissional, bem como sentimentos de isolamento, inadequação e não pertencimento.

Para Matić, et al (2022), a experiência de mobilidade internacional não afeta apenas o desenvolvimento de competências profissionais, mas também tem uma influência importante na ampliação das possibilidades de cada um e nas competências pessoais (Costa & Ramos, 2020).

A crise económica provocou consequências profundas no trabalho e na qualidade de vida dos imigrantes. Estes fazem parte de setores mais sensíveis às flutuações económicas, geralmente têm contratos menos seguros e a maioria são trabalhadores temporários, com menor estabilidade de emprego. Os trabalhadores imigrantes constituem um grupo especialmente vulnerável aos efeitos da crise através do desemprego, subemprego, economia informal, emprego flexível, precariedade salarial e laboral e empobrecimento (Ramos & Patrício, 2015) e acabam por aceitar trabalhos com menor visibilidade social (Granada et al., 2017).

Segundo os mesmos autores, embora nem todos os trabalhadores imigrantes estejam em situações de risco, algumas situações que por eles são vivenciadas, suscita, preocupações à qualidade de vida:

- elevadas taxas de emprego de imigrantes em setores de alto risco;
- elevado desemprego, nomeadamente de longa duração, devido a contratos temporários;
- trabalhos por turnos e excessivas horas extraordinárias, deixa-os mais suscetíveis a sofrerem lesões e doenças profissionais (Ramos & Patrício, 2015; Granada et al., 2017).

Atualmente a população imigrante é heterogénea, diversificada e cada vez mais escolarizada. Entretanto, para os imigrantes predominam os empregos nos setores com menor qualificação, que sofrem mais flutuações económicas, com baixo índice de remuneração, contratos temporários e menor estabilidade laboral (Ramos, 2020).

Além de terem piores condições de trabalho, a população imigrante apresenta maior vulnerabilidade em questões de saúde, do que os nativos. Apresentam especialmente transtornos psicológicos como ansiedade ou maior pessimismo em relação ao futuro. São comuns sintomas como insônia, fadiga, irritabilidade, dificuldade de concentração e queixas somáticas, as quais designam na maior parte das vezes situações de sofrimento mental (Coutinho, Franken & Ramos, 2012).

De acordo com Granada et al. (2017), verifica-se na população imigrante comportamentos de risco para a saúde, como o consumo de álcool, tabaco e drogas; problemas psicossomáticos decorrentes do stresse, além de uma menor qualidade de vida comparativamente aos nativos.

Muitos trabalhadores imigrantes ocupam empregos com baixa remuneração e condições de trabalho inseguras e insalubres, frequentemente na economia informal, sem respeito pelos direitos de trabalho e outros direitos humanos, o que os torna altamente vulneráveis ao trabalho forçado. Independente do sexo, os imigrantes podem sofrer discriminação e xenofobia, desqualificação profissional e desigualdade de oportunidades, o que se agrava em situação irregular e de desemprego, podendo verificar-se no recrutamento, desigualdade salarial e perspectivas de carreira (Ramos & Patrício, 2015).

De acordo com os mesmo autores, os imigrantes que estão mais expostos a riscos ocupacionais aceitam piores condições de trabalho, têm maior número de horas de trabalho, trabalham ao fim de semana, executam trabalhos mais monótonos, exigentes e perigosos, aceitam funções abaixo de suas qualificações e menores salários, têm turnos menos atrativos (Ramos & Patrício, 2015).

O trabalhador estrangeiro é frequentemente visto como ameaça, intruso, invasor, e não como gerador de riqueza coletiva (Ramos, 2020). O modo como este trabalhador é visto, causa uma expansão da xenofobia, de preconceito e de racismo, decorrentes da crise económica que se instala nos países, aumentando sentimentos como o medo aos imigrantes (Ramos, 2020).

2.4. Questões de género e imigração

Há novas mobilidades e novas configurações dos percursos migratórios no mundo plural contemporâneo em face dos novos contextos, como: a globalização; a urbanização; o envelhecimento demográfico nos países desenvolvidos e o aumento da migração feminina. Muitos indivíduos, principalmente as mulheres, emigram para fugir de situações de pobreza, da falta de oportunidades, da violência, assim como também saem das suas origens pelo desejo de concretizar sonhos, de emancipar-se. Buscam autonomia e independência financeira (Ramos, 2014).

Para Ramos (2010), as mulheres imigrantes são agentes de mudança e de desenvolvimento nos países de origem e nos países de acolhimento, entretanto, discriminações por género e etnia colocam as mulheres imigrantes em posição desvantajosa no mercado de trabalho.

Em Portugal, no ano de 2011, a população estrangeira residente era constituída maioritariamente por mulheres, ou seja, 52,3% dos imigrantes (Ramos & Patrício, 2015). Em 2022, 51,2% dos vistos de estudos atribuídos em Portugal são para mulheres (Oliveira, 2023).

Cada vez mais mulheres com diferentes níveis de escolarização, provenientes tanto de meios urbanos e rurais, de diferentes nacionalidades, imigram sozinhas ou com projetos migratórios de reunificação familiar. As mulheres imigrantes passam a ser objetos e agentes de mudança e de desenvolvimento no país recetor, sendo elas o suporte financeiro familiar (Ramos, 2013). Entretanto, ao mesmo tempo, são as mulheres que na grande maioria das vezes, recebem um salário mais baixo, têm empregos menos qualificados e estão mais sujeitas ao desemprego. Para a mulher imigrante cabe o estigma de pertencer à força de trabalho competente para realização de trabalhos domésticos remunerados (Ramos, 2014).

Há riscos em certos trabalhos tradicionalmente femininos, nos quais as mulheres imigrantes estão fortemente representadas, empregos atípicos e precários, com baixos salários e ambiente de trabalho pouco seguro, condições de trabalho e horários nocivos para a saúde e conciliação da vida familiar. As mulheres imigrantes têm forte representação em postos de trabalho e setores específicos: enfermagem, serviços domésticos, serviços de restauração e hotelaria (Ramos, 2020).

As mulheres passam a ocupar setores informais, invisíveis, principalmente no serviço doméstico, extenuante, repetitivo, sem horários de trabalho definidos, com situações de exploração, dependência e submissão (Ramos & Patrício, 2015). Estas mulheres estão fortemente representadas nos empregos atípicos e precários, com horários e condições de trabalho nocivas para a saúde e conciliação com a vida familiar.

Mesmo existindo uma feminização das migrações internacionais, as mulheres acabam por ocupar cargos considerados “mais femininos”, tais como cuidado com crianças, idosos, trabalho doméstico e enfermagem (Ramos, 2010), mas cada vez mais estão representadas em empregos mais qualificados (Ramos, 2013).

3. Fase Metodológica

A fase metodológica diz respeito à descrição da metodologia que foi utilizada para a realização desta pesquisa. Há uma apresentação do problema, dos objetivos gerais e específicos do estudo, das hipóteses de investigação, das variáveis (dependente e independentes), das principais técnicas e instrumentos de recolha de dados, dos procedimentos adotados para a obtenção das informações e dos procedimentos estatísticos.

Com base na revisão da literatura esta pesquisa procurou responder à seguinte questão:

Há percepção dos estudantes de nacionalidade brasileira da Universidade do Porto quanto aos riscos psicossociais?

3.1- Tipo de pesquisa:

A pesquisa caracterizou-se por ser exploratória, pois pretendia descobrir problemáticas novas, ao pesquisar imigrantes de nacionalidade brasileira, que estão a estudar na Universidade do Porto, quer renovando perspetivas já existentes, quer sugerindo a formulação de novas hipóteses, capazes de preparar caminhos para novos estudos (Bruyne, et al., 1977).

Segundo Sampieri et al. (2006), estudos do tipo exploratório utilizam-se quando o objetivo é examinar um tema ou um problema de pesquisa pouco estudado.

No caso desta pesquisa, há muita literatura sobre as variáveis estudadas, entretanto, não se encontrou nenhuma pesquisa referente à percepção dos riscos psicossociais nos estudantes de nacionalidade brasileira ingressados na Universidade do Porto.

E descritiva, pois pretendeu-se descrever situações, acontecimentos e feitos, ou seja, pretende dizer como é e como determinado fenómeno se manifesta (Sampieri, et al., 2006).

3.2- Objetivos da pesquisa:

O presente trabalho teve como objetivo principal identificar se os estudantes de nacionalidade brasileira, ingressados na Universidade do Porto, tanto em graduação, mestrado e doutoramento conseguem perceber os riscos psicossociais a que estão expostos.

E como objetivos específicos:

- Conhecer a percepção que os estudantes têm sobre os riscos psicossociais;
- Identificar os riscos psicossociais aos quais os estudantes poderiam estar expostos, mediante as suas percepções;
- Verificar a relação entre os riscos psicossociais com questões de género e idade;
- Identificar dificuldades de correspondência das qualificações destes estudantes nos postos de trabalho, o que provoca maior enfrentamento de riscos psicossociais.

3.3- Variáveis e hipóteses de investigação

Neste estudo, com base nos objetivos de pesquisa, foram consideradas as seguintes variáveis:

V1: fatores de risco psicossocial, como variável dependente, que segundo Sampieri, et al., (2006), caracteriza-se como “efeito”.

E as demais, como variáveis independentes, as quais caracterizam-se como “causa”. (Sampieri, et al., 2006).

V2: género

V3: idade

V4: tipo de trabalho (se corresponde à qualificação dos estudantes)

A fim de responder a pergunta de pesquisa e de compreender o tema, esta pesquisa testou as seguintes hipóteses:

H1: Os estudantes da Universidade do Porto de nacionalidade brasileira percebem os riscos psicossociais a que estão propensos;

H2: O género feminino percebe melhor os riscos psicossociais a que estão expostos;

H3: Há uma maior percepção dos riscos psicossociais nos estudantes mais velhos;

H4: Estudantes que não conseguem trabalhos na área de qualificação são mais suscetíveis aos riscos psicossociais.

3.4 Caracterização da amostra

Para fins desta pesquisa, a amostra estudada foram os estudantes de nacionalidade brasileira da Universidade do Porto, ingressados nos cursos de doutoramento, mestrado e licenciatura.

Infelizmente não se conseguiu chegar à totalidade dos alunos de nacionalidade brasileira ingressados na Universidade do Porto. Obteve-se uma resposta de 62 estudantes de nacionalidade brasileira para esta pesquisa.

Após aprovação do Gabinete de Marketing e Comunicação da Universidade do Porto, foi enviado para o email institucional de todos os alunos da Universidade do Porto, por este gabinete, um inquérito, por via do *Google Forms*, onde na descrição mencionava que o mesmo deveria ser respondido apenas por estudantes de nacionalidade brasileira, caracterizando uma restrição à resposta dos demais estudantes.

3.5 Tipo de abordagem

Utilizou-se a abordagem quantitativa para alcançar os objetivos da pesquisa.

Este tipo de investigação é apropriada quando há a possibilidade de recolha das medidas quantificáveis de variáveis e inferências a partir de amostras de uma população (Sousa & Baptista, 2011).

Neste tipo de abordagem privilegia-se a dedução, no qual os pressupostos gerais aplicam-se a uma realidade concreta e particular. O método científico dedutivo, tem como principal objetivo explicar e confirmar o conteúdo das premissas (Oliveira & Ferreira, 2014; Reis, 2022).

A abordagem quantitativa tem como objetivo estabelecer e provar relações entre variáveis definidas e sua principal característica é a mensuração (Oliveira & Ferreira, 2014).

3.6 Instrumento de recolha dos dados

Para a recolha dos dados, foi utilizado o inquérito por questionário, como procedimento metodológico. Este caracteriza-se por ser um instrumento que pode ser aplicado a todos os indivíduos, de forma impessoal (Batista, et al., 2011). Para Oliveira e Ferreira (2014), o

inquérito por questionário é capaz de obter de forma sistemática e ordenada informações sobre determinada população.

O questionário feito pelo *Google Forms* (Anexo B) foi enviado de forma eletrónica, a todos os estudantes da Universidade do Porto, delimitando a pesquisa apenas aos estudantes brasileiros. Adaptou-se o COPSOQ II, validado para a língua portuguesa, após autorização feita pela Dra. Teresa Cotrim, integrante do Observatório Português dos Fatores Psicossociais Ocupacionais – Popsy@Work (Anexo A). Além de serem adicionadas outras questões a fim de contextualizar a amostra estudada.

Ao se tratar da etapa de contextualização, o questionário foi misto, ou seja, com questões de respostas abertas e fechadas (Sousa & Baptista, 2011). Para os autores, este tipo de questões permitem aos inquiridos construir uma resposta com as suas próprias palavras.

A construção do questionário, na sua primeira etapa, foi de carácter informativo, com uma apresentação da mestranda, do estudo, dos seus objetivos e das informações sobre como preencher o mesmo.

Após a parte informativa, o questionário apresentou questões de carácter sócio-demográficas, a fim de recolher informações que caracterizem a amostra estudada. Foram também acrescentadas questões adicionais, direcionadas à perceção dos estudantes aos riscos psicossociais e à questões de género e oportunidades de trabalho (se estão a trabalhar na área de qualificação profissional).

Posteriormente foi aplicado o COPSOQ II, validado para a língua portuguesa, para que sejam avaliados os fatores de riscos psicossociais. Nesta fase do inquérito, é utilizada a escala de Likert para a avaliação das respostas, que inclui as seguintes respostas fechadas: 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 (Silva, et. al. 2012).

O COPSOQ apresenta-se como um instrumento multidimensional, o qual abrange uma grande diversidade possível de dimensões psicossociais do mundo do trabalho e pode ser utilizado em qualquer tipo de trabalho (Kristensen et al., 2005).

Assim como a versão original, a versão portuguesa do COPSOQ II está disponível em três versões: curta, média e longa. O número de subescalas e itens de cada uma das três versões portuguesas consta na figura a seguir:

Figura nº 10 – Tabela referente ao número de itens, subescalas e dimensões da versão média do COPSOQ II

Dimensões/Subescalas	Nº de itens		
	Versão Curta	Versão Média	Versão Longa
Exigências Laborais			
Exigências quantitativas	2	3	3
Ritmo de trabalho	1	1	1
Exigências cognitivas	2	3	3
Exigências emocionais	1	1	3
Exigências de esconder emoções	-	-	4
Organização do Trabalho e Conteúdo			
Influência no trabalho	1	4	4
Possibilidades de desenvolvimento	2	3	3
Variação no trabalho	-	-	1
Significado do trabalho	2	3	3
Compromisso face ao local de trabalho	1	2	3
Relações Sociais e Liderança			
Previsibilidade	2	2	2
Recompensas (Reconhecimento)	2	3	3
Transparência do papel laboral desempenhado	1	3	4
Conflitos de papéis laborais	-	3	4
Qualidade da liderança	1	4	4
Apoio social de superiores	1	3	3
Apoio social de colegas	-	3	3
Interface Trabalho-Indivíduo			
Insegurança laboral	1	1	4
Satisfação laboral	1	4	4
Conflito trabalho/família	2	3	3
Conflito família/trabalho	-	-	2
Valores no Local de Trabalho			
Confiança vertical	2	3	3
Confiança horizontal	-	3	3
Justiça e respeito	2	3	4
Comunidade social no trabalho	1	3	3
Responsabilidade social	-	-	4

Personalidade			
Auto-eficácia	1	2	6
Saúde e Bem-Estar			
Saúde geral	1	1	1
Stress	2	2	4
Burnout	2	2	4
Problemas em dormir	1	2	4
Stress somático	-	-	5
Stress cognitivo	-	-	4
Sintomas depressivos	1	2	4
Comportamentos ofensivos	4	4	6
Número de subescalas	26	29	35
Número de questões	41	76	119

Fonte: Copenhagen Psychosocial Questionnaire: COPSQ- Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa (Silva et. al., 2012).

Nesta pesquisa utilizou-se a versão média, com 8 dimensões, 29 subescalas e 76 questões (Silva et. al, 2012).

Na versão média do COPSQ II, adaptada para o contexto português, conforme Cotrim et al. (2022), encontram-se subescalas nas quais valores elevados são considerados como desfavoráveis, como nas subescalas: exigências quantitativas, ritmo de trabalho, exigências cognitivas e exigências emocionais, conflitos de papéis laborais, confiança horizontal, insegurança no trabalho, conflito trabalho-família, saúde geral, problemas em dormir, burnout, stresse, sintomas depressivos e comportamentos ofensivos. Encontram-se também subescalas nas quais valores elevados são considerados como sendo favoráveis: influência no trabalho, possibilidades de desenvolvimento, previsibilidade, transparência do papel laboral desempenhado, recompensas, apoio social de colegas, apoio social de superiores, comunidade social no trabalho, qualidade da liderança, confiança vertical, justiça e respeito, autoeficácia, significado do trabalho, compromisso com o local de trabalho e satisfação no trabalho.

3.7 Procedimentos estatísticos - Análise e tratamento dos dados

Para o tratamento estatístico dos dados, foram utilizados os programas: Excel e o *software* IBM® SPSS® Statistics versão 26. As respostas dos questionários foram importadas para o Excel, a fim de codificar os dados para que fosse possível a utilização do programa informático IBM® SPSS® Statistics versão 26.

A utilização deste software deve-se ao fato do mesmo ser um software de manipulação, análise e apresentação dos resultados da análise dos dados, sendo predominantemente utilizado nas Ciências Sociais e Humanas (Marôco, 2011).

Com o intuito de conferir a confiabilidade do questionário, foi utilizado o cálculo do coeficiente α de Cronbach, que de acordo com Freitas e Rodrigues (2005), é considerado satisfatório um instrumento de pesquisa que obtenha $\alpha \geq 0,70$, conforme a figura a seguir:

Figura nº 11 – Classificação da confiabilidade a partir do coeficiente α de Cronbach

Confiabilidade	Muito Baixa	Baixa	Moderada	Alta	Muito Alta
Valor de α	$\alpha \leq 0,30$	$0,30 < \alpha \leq 0,60$	$0,60 < \alpha \leq 0,75$	$0,75 < \alpha \leq 0,90$	$\alpha > 0,90$

Fonte: Freitas & Rodrigues (2005).

Utilizou-se o cálculo do coeficiente α de Cronbach da versão média portuguesa do COPSOQ II, comparando-o com o cálculo do coeficiente α de Cronbach encontrados na amostra pesquisada, conforme consta no quadro a seguir:

Quadro nº 1 – Análise coeficiente α de Cronbach das subescalas do questionário

Subescalas	Itens	α COPSOQ II - Versão Portuguesa	α desta pesquisa
Exigências quantitativas	3	0,63	0,79
Ritmo de trabalho*	1	-	-
Exigências cognitivas	3	0,60	0,62
Exigências emocionais*	1	-	-
Influência no trabalho	4	0,70	0,88
Possibilidade de desenvolvimento	3	0,76	0,89

Previsibilidade	2	0,72	0,80
Transparência do papel laboral desempenhado	3	0,76	0,86
Recompensas	3	0,82	0,88
Conflitos laborais	3	0,67	0,86
Apoio social de colegas	3	0,71	0,73
Apoio social de superiores	3	0,87	0,85
Comunidade social no trabalho	3	0,85	0,88
Qualidade da liderança	4	0,90	0,94
Confiança horizontal	3	0,29	0,84
Confiança vertical	3	0,20	0,82
Justiça e respeito	3	0,79	0,88
Autoeficácia	2	0,67	0,60
Significado do trabalho	3	0,82	0,88
Compromisso com o local de trabalho	2	0,61	0,72
Satisfação do trabalho	4	0,82	0,90
Insegurança laboral*	1	-	-
Saúde Geral*	1	-	-
Conflito trabalho-família	3	0,86	0,93
Problemas em dormir	2	0,84	0,80
Burnout	2	0,83	0,90
Stresse	2	0,73	0,75
Sintomas depressivos	2	0,80	0,81
Sintomas ofensivos	4	0,78	0,60

*Não foi possível calcular o α de Cronbach devido ao facto de a subescala só possuir um único item.

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Conforme se verifica no quadro acima, constata-se um coeficiente de alfa de Cronbach superior a 0,70 em quase todas as dimensões, o que faz com que o instrumento de pesquisa seja satisfatório. Há apenas duas exceções, onde o coeficiente de alfa de Cronbach fica em 0,62: na subescala exigências cognitivas e em 0,60: na subescala comportamentos ofensivos. Os mesmos representam um resultado satisfatório, mesmo que não seja o ideal.

Foi feita também a comparação do cálculo das médias e desvios-padrões de cada subescala do questionário COPSOQ II com os cálculos das médias e desvios-padrões desta pesquisa, conforme apresenta o quadro abaixo:

Quadro nº 2 – Cálculo das médias e desvios-padrões de cada subescala

Subescalas	Itens	Média COPSOQ II - Versão Portuguesa	Média desta pesquisa	Desvio Padrão COPSOQ II - Versão Portuguesa	Desvio Padrão desta pesquisa
Exigências quantitativas	3	2,48	2,96	0,86	1,06
Ritmo de trabalho*	1	3,18	3,42	1,00	1,11
Exigências cognitivas	3	3,79	3,57	0,71	0,92
Exigências emocionais*	1	3,42	3,79	1,15	1,13
Influência no trabalho	4	2,83	2,35	0,89	1,09
Possibilidade de desenvolvimento	3	3,85	3,36	0,81	1,23
Previsibilidade	2	3,23	2,92	0,92	1,14
Transparência do papel laboral desempenhado	3	4,19	3,59	0,72	1,05
Recompensas	3	3,71	3,43	0,87	1,08
Conflitos laborais	3	2,94	2,85	0,69	1,05
Apoio social de colegas	3	3,44	3,38	0,77	0,92
Apoio social de superiores	3	3,13	2,96	0,97	1,08
Comunidade social no trabalho	3	3,97	3,49	0,81	1,03
Qualidade da liderança	4	3,49	2,99	0,93	1,25
Confiança horizontal	3	2,79	2,54	0,64	0,98
Confiança vertical	3	3,60	3,42	0,60	0,99
Justiça e respeito	3	3,37	3,10	0,81	1,05
Autoeficácia	2	3,90	3,76	0,67	0,77
Significado do trabalho	3	4,03	3,14	0,72	1,21
Compromisso com o local de trabalho	2	3,40	2,91	0,90	1,07
Satisfação do trabalho	4	3,37	2,86	0,75	1,09
Insegurança laboral*	1	3,13	3,21	1,47	1,47
Saúde Geral*	1	3,44	2,71	0,91	1,13
Conflito trabalho-família	3	2,67	3,06	1,05	1,28
Problemas em dormir	2	2,46	3,04	1,05	1,15
Burnout	2	2,70	3,36	0,97	1,11
Stresse	2	2,70	3,60	0,90	0,97
Sintomas depressivos	2	2,35	3,00	0,91	1,12
Sintomas ofensivos	4	1,23	1,35	0,48	0,51

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Após verificar a diferença dos resultados dos cálculos das médias e dos desvios-padrões de cada subescala, foi feito o cálculo do coeficiente α de Cronbach, a fim de medir a confiabilidade, conforme mostra o quadro abaixo:

Quadro nº 3 – Cálculo do Coeficiente Alfa de Cronbach das dimensões do COPSOQ II

Dimensões	α de Cronbach
Exigências Laborais	0,73
Organização e Conteúdo do Trabalho	0,92
Relações Sociais e Liderança	0,91
Interface Trabalho-Indivíduo	0,48
Valores no Local de Trabalho	0,74
Personalidade	0,60
Saúde e Bem-estar	0,92
Comportamentos Ofensivos	0,67

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Com o agrupamento das subescalas, o coeficiente α de Cronbach mostrou-se não ideal, mas satisfatório nas dimensões: personalidade, com α de Cronbach de 0,60 e na dimensão comportamentos ofensivos, com α de 0,67. Entretanto, a dimensão interface trabalho-indivíduo mostrou uma confiabilidade baixa para esta pesquisa: 0,48.

No caso da análise pelo cálculo das médias, Silva et al. (2012), estipulam um ponto de corte de 2,33 e 3,66. Assim, ao analisar uma dimensão na qual valores elevados são considerados desfavoráveis, ou seja, de risco, pontuações entre 0 e 2,33 representam, nestes casos, situações favoráveis. Já em dimensões às quais valores elevados são favoráveis, um valor entre 0 e 2,33 apresenta situações de risco.

Não foi feita a análise dos resultados em semáforo, conforme indica Silva et. al (2012), uma vez que o programa informático ao aplicar o COPSOQ II, no qual faz esse cálculo automaticamente, já não existe.

Para análise e resposta das hipóteses, conforme será apresentado no capítulo 4, foi feita uma análise da relação entre as dimensões do COPSOQ II com as variáveis independentes. Utilizou-se além da média, a análise fatorial de variância (ANOVA), a fim de identificar se existia, de facto, correlação entre as variáveis dependente e independentes. A análise fatorial de variância (ANOVA), segundo Sampieri et al. (2006), trata-se de um teste estatístico para avaliar o efeito de duas ou mais variáveis independentes sobre uma variável dependente.

Através da análise fatorial de variância (ANOVA), obteve-se o nível de significância, o qual segundo o mesmo autor, deve ter o seu mínimo em 0,05. O nível de significância caracteriza-se por ser um valor de certeza que o pesquisador fixa *a priori*, apresentando áreas de risco ou confiança na amostra (Sampieri et al., 2006).

4. Apresentação e Discussão dos Resultados

4.1 Caracterização da amostra:

A caracterização deste estudo faz-se através de variáveis tais como: sexo, idade, estado civil, existência de filhos, o nível de estudo que está a tirar na Universidade do Porto, o ano de ingresso, se trabalha atualmente, se está a trabalhar na área a qual está a se qualificar, se já trabalhou na área de qualificação em Portugal, se sente dificuldade em encontrar trabalho na área, se sente diferenças por ser imigrante, se já sofreu algum tipo de racismo ou xenofobia, o tempo que está no país e por último se pretende ficar em Portugal.

Recorreu-se à estatística descritiva, especificamente, à análise das frequências para a apresentação dos dados obtidos.

4.1.1 Sexo

Nesta pesquisa há uma maior quantidade de pessoas do sexo feminino (58,1%), sendo o sexo masculino representado por 40,3% e 1,6% dos inquiridos preferiu não dizer a qual sexo pertence.

Quadro nº 4 - Distribuição dos inquiridos por sexo

Gênero	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Feminino	36	58,1	58,1	58,1
Masculino	25	40,3	40,3	98,4
Prefiro não dizer	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.2 Idade

Quanto à idade dos estudantes pesquisados, a grande maioria, 51,6% tem menos de 30 anos, 25,8% está na faixa dos 30 aos 39 anos, 16,1% está entre 40 aos 49 anos e somente 6,5% têm entre 50 a 59 anos.

Quadro nº 5 - Distribuição dos inquiridos por faixa etária

Idade	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Menos de 30 anos	32	51,6	51,6	51,6
de 30 a 39 anos	16	25,8	25,8	77,4
de 40 a 49 anos	10	16,1	16,1	93,5
de 50 a 59anos	4	6,5	6,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.3 Estado civil

No que diz respeito ao estado civil dos inquiridos, mais da metade são solteiros: 66,1%, os que são casados representam 25,8%, os que possuem união de facto 6,5% e divorciados, 1,6%.

Quadro nº 6 - Distribuição dos inquiridos por estado civil

Estado civil	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Solteiro(a)	41	66,1	66,1	66,1
Casado(a)	16	25,8	25,8	91,9
União de facto	4	6,5	6,5	98,4
Divorciado(a)	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.4 Filhos

Quanto à existência de filhos, 79% dos inquiridos não os possuem e apenas 21% têm filhos.

Quadro nº 7 - Distribuição dos inquiridos quanto à existência de filhos

Filhos	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	13	21,0	21,0	21,0
Não	49	79,0	79,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.5 Nível de estudo que está a tirar na Universidade do Porto

Referente aos níveis de estudo aos quais os inquiridos estão a frequentar, mostrou-se uma maior quantidade a estudar ao nível de Mestrado: 48,4%. Os que estão a tirar Licenciatura totalizam 32,3% e os que estão a tirar Doutoramento 19,4%.

Quadro nº 8 - Distribuição dos inquiridos por nível de estudo que está a tirar

Nível de estudo que está a tirar	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Licenciatura	20	32,3	32,3	32,3
Mestrado	30	48,4	48,4	80,6
Doutoramento	12	19,4	19,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.6 Ano de ingresso na Universidade do Porto

Tem-se na amostra um grande número de alunos ingressados na Universidade do Porto nos anos de 2022/2023 (27,4%), 2023/2024 (27,4%), 2024/2025 (22,6%). Nos demais anos, houve pouca resposta dos inquiridos: 2016/2017: 1,6%, 2018/2019: 1,6%, 2019/2020: 4,8%, 2020/2021: 8,1%, 2021/2022: 6,5%.

Quadro nº 9 - Distribuição dos inquiridos por ano de ingresso na Universidade

Ano Ingresso	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
2016/2017	1	1,6	1,6	1,6
2018/2019	1	1,6	1,6	3,2
2019/2020	3	4,8	4,8	8,1
2020/2021	5	8,1	8,1	16,1
2021/2022	4	6,5	6,5	22,6
2022/2023	17	27,4	27,4	50,0
2023/2024	17	27,4	27,4	77,4
2024/2025	14	22,6	22,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.7 Trabalha atualmente

Verifica-se na amostra que 61,3% dos inquiridos estão a trabalhar atualmente. Os demais 38,7% não trabalham.

Quadro nº 10 - Distribuição dos inquiridos por estar a trabalhar atualmente

Trabalha atualmente	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	38	61,3	61,3	61,3
Não	24	38,7	38,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.8 Trabalha na área na qual está a qualificar

Quanto à questão se o inquirido está a trabalhar na área na qual está a qualificar, a grande maioria, 67,7%, respondeu que não. Da totalidade dos inquiridos, 32,3% trabalha na área de qualificação.

Quadro nº 11 - Distribuição dos inquiridos por estar a trabalhar na área em que está a qualificar

Trabalha na área que está a qualificar	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	20	32,3	32,3	32,3
Não	42	67,7	67,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.9 Trabalhou na área de qualificação em Portugal

Ao responderem se já trabalharam na área de qualificação em Portugal, 58,1% dos inquiridos respondeu que não. Já 41,9% já trabalhou na área de qualificação no país.

Quadro nº 12 - Distribuição dos inquiridos por já trabalhou na área de qualificação em Portugal

já trabalhou na área em Portugal	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	26	41,9	41,9	41,9
Não	36	58,1	58,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.10 Dificuldade em encontrar trabalho na área de qualificação

Dos 62 inquiridos, 74,2% sente dificuldade em encontrar trabalho na área de qualificação. Já 25,8% disse não ter essa dificuldade.

Quadro nº 13 - Distribuição dos inquiridos por sentir dificuldade em encontrar trabalho na área de qualificação

Dificuldade encontrar trabalho na área	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	46	74,2	74,2	74,2
Não	16	25,8	25,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.11 Diferenças por ser imigrante

Constata-se que 80,6% dos inquiridos diz sentir diferenças por ser imigrante. Apenas 19,4% não sente diferença.

Quadro nº 14 - Distribuição dos inquiridos por sentir diferenças por ser imigrante

Sente diferenças por ser imigrante	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	50	80,6	80,6	80,6
Não	12	19,4	19,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Na mesma questão foi feita a pergunta para os que responderam sentir diferenças por ser imigrante, em quais situações. Foram obtidas as seguintes respostas:

43,5% dos inquiridos diz sentir diferenças quando se trata de remuneração. Apenas 1,6% sente diferença quanto à promoção. Já 24,2% sente diferença quanto à situação contratual. 11,3% dos inquiridos não responderam e 19,4% disse sentir diferença em outra situação.

No item “outra situação” obteve-se algumas respostas abertas, as quais verifica-se o sentimento de sentir-se diferente por ser imigrante:

- “Sinto-me diferente em relação a um europeu”.
- “Sinto que valorizam menos os estrangeiros do que os residentes. No meu trabalho projetos feitos por mim foram utilizados pela chefia como se fossem deles”.
- “Não há receptividade dos nativos, não há colaboração dos colegas de trabalho, principalmente quando nós brasileiros ocupamos a mesma posição do que eles no trabalho. A inferioridade é aceita, a igualdade não”.
- “Sinto que fui tratada como menos capaz pelos meus colegas”.

Quadro nº 15 - Distribuição dos inquiridos por sentir diferenças por ser imigrante em quais situações

Em qual situação	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Remuneração	27	43,5	49,1	49,1
Promoção	1	1,6	1,8	50,9
Situação contratual	15	24,2	27,3	78,2
Outra	12	19,4	21,8	100,0
Não responderam	7	11,3		
Total	62	100,0		

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.12 Já sofreu racismo/xenofobia

Verifica-se que 61,3% dos inquiridos diz já ter sofrido racismo/xenofobia. Já 38,7% disse que não.

Quadro nº 16 - Distribuição dos inquiridos por sentir racismo/xenofobia

Sentiu racismo/xenofobia	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	38	61,3	61,3	61,3
Não	24	38,7	38,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.13 Tempo de permanência em Portugal

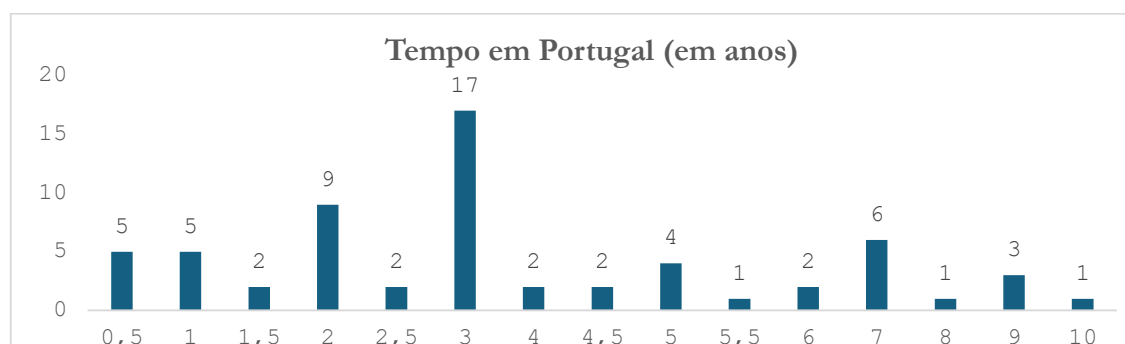
Quanto ao tempo de permanência em Portugal, houve uma maior percentagem de alunos (27,4%) que estão cá há 3 anos. Outras percentagens mais frequentes foram: 14,5% dos inquiridos já estão em Portugal há 2 anos.

Quadro nº 17 - Distribuição dos inquiridos por tempo de permanência em Portugal

Tempo em anos	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
0,5	5	8,1	8,1	8,1
1	5	8,1	8,1	16,1
1,5	2	3,2	3,2	19,4
2	9	14,5	14,5	33,9
2,5	2	3,2	3,2	37,1
3	17	27,4	27,4	64,5
4	2	3,2	3,2	67,7
4,5	2	3,2	3,2	71,0
5	4	6,5	6,5	77,4
5,5	1	1,6	1,6	79,0
6	2	3,2	3,2	82,3
7	6	9,7	9,7	91,9
8	1	1,6	1,6	93,5
9	3	4,8	4,8	98,4
10	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Figura nº 12 – Representação gráfica da distribuição dos inquiridos por tempo de permanência em Portugal



Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.1.14 Pretende retornar ao Brasil ou ficar em Portugal

Quando questionados se pretendem retornar ao Brasil ou ficar em Portugal, 50% dos inquiridos pretende ficar em Portugal. Já 12,9% pretende retornar ao Brasil, seu país de origem. E 22,6% pretende ir para outro país.

Por se tratar de uma questão aberta, uma das respostas obtidas foi a seguinte:

- “Penso em ir para outro país europeu com mais condições de valorização de mão de obra qualificada. E que valorize profissionais com nível educacional e de experiência comprovada. Como França, Alemanha, Suíça, Bélgica, Inglaterra. Não é por acaso que por volta de 60% dos alunos das universidades portuguesas migram para os países supracitados. Não seria diferente com os imigrantes. Se não são justos e sem políticas públicas para os profissionais do próprio país, não seria diferente com os brasileiros”.

Quadro nº 18 - Distribuição dos inquiridos por pretensão de retornar ao Brasil ou ficar em Portugal

Retornar ao Brasil ou ficar em Portugal	Frequência(n)	Porcentagem(%)	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Retornar	8	12,9	12,9	12,9
Ficar	31	50,0	50,0	62,9
Ir para outro país	14	22,6	22,6	85,5
Não sabe	8	12,9	12,9	98,4
Já retornou	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.2. Análise dos Resultados do COPSOQ II (versão média portuguesa)

Apresentam-se os resultados obtidos para a amostra da pesquisa, a fim de perceber os níveis de exposição aos riscos psicossociais, na percepção dos inquiridos. Os resultados serão apresentados conforme o cálculo das médias e desvio-padrões de cada subescala do COPSOQ II e posteriormente pelo agrupamento das subescalas nas oito dimensões do

questionário. Os valores obtidos nesta pesquisa foram comparados aos valores da versão média portuguesa do COPSOQ II, conforme Silva et al. (2012).

4.2.1 Análise da percepção dos estudantes de nacionalidade brasileira aos riscos psicossociais

Para obter a percepção dos estudantes de nacionalidade brasileira ingressados na Universidade do Porto quanto aos riscos psicossociais foi feita a comparação do cálculo das médias e desvios-padrões de cada subescala do questionário COPSOQ II com os cálculos das médias e desvios-padrões desta pesquisa, conforme apresenta o quadro abaixo:

Quadro nº 19 – Cálculo das médias e desvios-padrões de cada subescala do COPSOQ II de acordo com a propensão a situações de risco

Subescalas	Média COPSOQ II - Versão Portuguesa	Média desta pesquisa	Desvio Padrão COPSOQ II - Versão Portuguesa	Desvio Padrão desta pesquisa
Exigências quantitativas	2,48	2,96	0,86	1,06
Ritmo de trabalho*	3,18	3,42	1,00	1,11
Exigências cognitivas	3,79	3,57	0,71	0,92
Exigências emocionais*	3,42	3,79	1,15	1,13
Influência no trabalho	2,83	2,35	0,89	1,09
Possibilidade de desenvolvimento	3,85	3,36	0,81	1,23
Previsibilidade	3,23	2,92	0,92	1,14
Transparência do papel laboral desempenhado	4,19	3,59	0,72	1,05
Recompensas	3,71	3,43	0,87	1,08
Conflitos laborais	2,94	2,85	0,69	1,05
Apoio social de colegas	3,44	3,38	0,77	0,92
Apoio social de superiores	3,13	2,96	0,97	1,08
Comunidade social no trabalho	3,97	3,49	0,81	1,03
Qualidade da liderança	3,49	2,99	0,93	1,25
Confiança horizontal	2,79	2,54	0,64	0,98
Confiança vertical	3,60	3,42	0,60	0,99
Justiça e respeito	3,37	3,10	0,81	1,05
Autoeficácia	3,90	3,76	0,67	0,77
Significado do trabalho	4,03	3,14	0,72	1,21
Compromisso com o local de trabalho	3,40	2,91	0,90	1,07
Satisfação do trabalho	3,37	2,86	0,75	1,09
Insegurança laboral*	3,13	3,21	1,47	1,47

Saúde Geral*	3,44	2,71	0,91	1,13
Conflito trabalho-família	2,67	3,06	1,05	1,28
Problemas em dormir	2,46	3,04	1,05	1,15
Burnout	2,70	3,36	0,97	1,11
Stresse	2,70	3,60	0,90	0,97
Sintomas depressivos	2,35	3,00	0,91	1,12
Sintomas ofensivos	1,23	1,35	0,48	0,51

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

As dimensões pintadas a amarelo, mostram subescalas nas quais valores elevados são desfavoráveis e apresentam situações de risco para os trabalhadores. Já nas dimensões pintadas a verde, valores elevados são favoráveis à saúde dos trabalhadores.

Comparativamente aos valores já apresentados no COPSOQ II, versão portuguesa, percebe-se que com a resposta dos questionários, há uma percepção quanto a riscos psicossociais dos estudantes de nacionalidade brasileira da Universidade do Porto e que estes estão sujeitos a estes riscos, corroborando a hipótese 1 desta pesquisa: “**H1:** Os estudantes da Universidade do Porto de nacionalidade brasileira percebem os riscos psicossociais a que estão propensos”.

Verifica-se a partir do quadro acima que subescalas que apresentam maiores situações de risco (as pintadas a amarelo), apresentaram nesta pesquisa valores maiores de acordo com o cálculo das médias do que os valores já existentes do COPSOQ II. As exceções foram nas subescalas: exigências cognitivas, conflitos laborais, confiança horizontal e saúde geral, que apresentaram um resultado um pouco abaixo do já existente, mas ainda assim, favorável a riscos.

Já nas subescalas nas quais os valores elevados apresentam situações favoráveis à saúde dos trabalhadores, todas as médias obtidas obtiveram valores abaixo dos valores já existentes do COPSOQ II, evidenciando a maior propensão e percepção dos riscos psicossociais dos estudantes de nacionalidade brasileira da Universidade do Porto.

Para uma melhor análise, de acordo com o cálculo das médias das oito dimensões do COPSOQ II, tendo como ponto de corte os valores entre 2,33 e 3,66, verifica-se que são favoráveis à saúde dos estudantes inquiridos as dimensões personalidade e comportamentos ofensivos. Já as demais dimensões, apresentam situações intermédias de risco para a saúde.

Quadro nº 20 – Cálculo da média e desvio-padrão das dimensões do COPSOQ II, de acordo com os dados obtidos

Dimensões	Média	Desvio Padrão
Exigências Laborais	3,35	0,72
Organização e Conteúdo do Trabalho	2,90	0,98
Relações Sociais e Liderança	3,16	0,73
Interface Trabalho-Indivíduo	2,98	0,11
Valores no Local de Trabalho	3,16	0,58
Personalidade	3,76	0,77
Saúde e Bem-estar	3,19	0,92
Comportamentos Ofensivos	1,35	0,51

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.2.2 Análise das relações existentes entre as dimensões do COPSOQ II e as variáveis independentes

4.2.2.1 Variável independente sexo

Nesta pesquisa foram apontados três diferentes sexos entre os inquiridos: masculino, feminino e prefiro não dizer.

No que diz respeito à percepção e exposição aos riscos psicossociais, pessoas do sexo “prefiro não dizer” apresentam um maior risco na dimensão exigências laborais, com o valor da média igual a 4,37. Além disso, as pessoas deste sexo apresentam também um valor mais elevado do que as dos outros sexos: a dimensão saúde e bem-estar apresenta uma média alta, de 3,77.

Em todas as dimensões o género masculino obteve uma média de maior valor, tendo como resultado uma maior percepção quanto a riscos psicossociais, o que contraria a hipótese 2, a qual refere “**H2**: O sexo feminino percebe melhor os riscos psicossociais a que estão expostos”, pois os dados analisados obtidos da amostra estudada dizem que não.

Há apenas uma dimensão em que há uma maior percepção de pessoas do sexo feminino: relações sociais e liderança, na qual o valor da média foi de 3,22, contra o valor de 3,15 de pessoas do sexo masculino e 2,04 do sexo “prefiro não dizer”.

Já a dimensão comportamentos ofensivos, mostrou-se favorável, com um valor baixo de média, o qual não apresenta risco para a saúde.

Quadro nº 21 - Análise da relação entre as dimensões do COPSOQ II e a variável independente Sexo

Dimensões COPSOQ II	Masculino		Feminino		Prefiro não dizer	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Exigências Laborais	3,44	0,54	3,19	0,89	4,37	-
Organização e Conteúdo do Trabalho	2,99	0,81	2,79	1,19	2,25	-
Relações sociais e Liderança	3,15	0,64	3,22	0,84	2,04	-
Interface Trabalho-Indivíduo	3,07	0,53	2,84	0,70	2,37	-
Valores no local de trabalho	3,21	0,48	3,11	0,70	2,38	-
Personalidade	3,81	0,61	3,70	0,94	3,50	-
Saúde e Bem-estar	3,38	0,81	2,89	1,02	3,77	-
Comportamentos ofensivos	1,36	0,49	1,36	0,56	1,00	-

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Os quadros a seguir confirmam a existência da correlação entre Riscos Psicossociais e Sexo através do nível de significância ($p < 0,05$) as seguintes dimensões: exigências laborais ($p = 0,04$), interface trabalho indivíduo ($p = 0,01$), valores no local de trabalho ($p = 0,02$), saúde e bem estar ($p = 0,01$), confirmando a existência de riscos para a saúde de acordo com sexo nessas dimensões. A dimensão personalidade ($p = 0,05$), apresenta correlação com a variável independente sexo, mesmo apresentando-se no limite.

As exceções são as dimensões: relações sociais e liderança ($p = 0,08$) e comportamentos ofensivos ($p = 0,07$).

Quadro nº 22 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Exigências Laborais com a variável independente Sexo

ANOVA ^a					
Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.

1	0,251	1	0,251	0,478	,492 ^b
	31,536	60	0,526		
	31,787	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 23 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Organização e Conteúdo do Trabalho com a variável independente Sexo

ANOVA ^a					
Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	0,958	1	0,958	0,996	,322 ^b
	57,706	60	0,962		
	58,664	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 24 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Relações Sociais e Liderança com a variável independente Sexo

ANOVA ^a					
Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	0,028	1	0,028	0,050	,824 ^b
	33,264	60	0,554		
	33,291	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 25 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Interface Trabalho e Indivíduo com a variável independente Sexo

ANOVA ^a					
Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	0,933	1	0,933	2,554	,115 ^b
	21,906	60	0,365		
	22,839	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 26 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Valores no Local de Trabalho com a variável independente Sexo

ANOVA ^a					
Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	0,386	1	0,386	1,133	,291 ^b
	20,449	60	0,341		
	20,836	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 27 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Personalidade com a variável independente Sexo

ANOVA ^a					
Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	0,277	1	0,277	0,461	,500 ^b
	36,082	60	0,601		
	36,359	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 28 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Saúde e Bem-Estar com a variável independente Sexo

ANOVA ^a					
Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	2,329	1	2,329	2,797	,100 ^b
	49,966	60	0,833		
	52,295	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 29 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Comportamentos Ofensivos com a variável independente Sexo

ANOVA ^a					
Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	0,028	1	0,028	0,101	,752 ^b
	16,425	60	0,274		
	16,453	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.2.2.2 Variável independente idade

Nesta pesquisa a idade dos inquiridos foi dividida em quatro grupos: menos de 30 anos, de 30 a 39 anos, de 40 a 49 anos e de 50 a 59 anos.

No que diz respeito à percepção e exposição aos riscos psicossociais de acordo com a idade, corrobora-se a hipótese de pesquisa, a qual: “**H3**: Há uma maior percepção dos riscos psicossociais nos estudantes mais velhos”.

Nas dimensões exigências laborais (M=4,09), organização e conteúdo do trabalho (M=3,14), relações sociais e liderança (M=3,23), interface trabalho/indivíduo (M=3,59), personalidade (M=3,87), saúde e bem-estar (M=3,38) deram valores mais elevados de média para inquiridos mais velhos, de 50 a 59 anos. A exceção deu-se com a dimensão valores no local de trabalho, onde a maior média foi obtida nos inquiridos com menos de 30 anos (M=3,24), conforme mostra o quadro nº 30:

Quadro nº 30 - Análise da relação entre as dimensões do COPSOQ II e a variável independente Idade

Dimensões	Menos de 30 anos		De 30 a 39 anos		De 40 a 49 anos		De 50 a 59 anos	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Exigências Laborais	3,13	0,75	3,25	0,62	3,38	0,52	4,09	0,64
Organização e Conteúdo do Trabalho	2,81	0,93	3,02	0,82	2,89	1,28	3,14	1,38

Relações sociais e Liderança	3,21	0,74	3,08	0,63	3,10	0,86	3,23	1,02
Interface Trabalho-Indivíduo	2,91	0,66	3,04	0,59	2,86	0,33	3,59	0,58
Valores no local de trabalho	3,24	0,56	3,05	0,57	3,06	0,65	3,15	0,73
Personalidade	3,78	0,71	3,75	0,51	3,70	1,20	3,87	1,03
Saúde e Bem-estar	2,99	0,91	3,46	0,64	3,32	1,09	3,38	1,46
Comportamentos ofensivos	1,32	0,48	1,25	0,43	1,50	0,55	1,68	0,94

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Os quadros a seguir confirmam a existência da correlação entre Riscos Psicossociais e Idade através do nível de significância ($p < 0,05$) das seguintes dimensões: exigências laborais ($p = 0,01$), interface trabalho indivíduo ($p = 0,01$), valores no local de trabalho ($p = 0,04$), saúde e bem-estar ($p = 0,01$) e comportamentos ofensivos ($p = 0,01$). A dimensão organização e conteúdo do trabalho teve $p = 0,05$, ou seja, apresenta correlação com a variável independente idade, mesmo apresentando-se no limite.

As exceções são as dimensões: relações sociais e liderança ($p = 0,07$) e valores no local de trabalho ($p = 0,09$).

Quadro nº 31 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Exigências Laborais com a variável independente Idade

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	3,186	1	3,186	6,683	,012 ^b
	Resíduo	28,601	60	0,477		
	Total	31,787	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 32 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Organização e Conteúdo do Trabalho com a variável independente Idade

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,401	1	0,401	0,413	,523 ^b
	Resíduo	58,263	60	0,971		
	Total	58,664	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 33 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Relações Sociais e Liderança com a variável independente Idade

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,048	1	0,048	0,086	,770 ^b
	Resíduo	33,244	60	0,554		
	Total	33,291	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 34 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Interface Trabalho e Indivíduo com a variável independente Idade

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,656	1	0,656	1,773	,188 ^b
	Resíduo	22,183	60	0,370		
	Total	22,839	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 35 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Valores no Local de Trabalho com a variável independente Idade

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,242	1	0,242	0,705	,404 ^b
	Resíduo	20,593	60	0,343		
	Total	20,836	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 36 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Personalidade com a variável independente Idade

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,001	1	0,001	0,002	,962 ^b
	Resíduo	36,358	60	0,606		
	Total	36,359	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 37 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Saúde e Bem-Estar com a variável independente Idade

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	1,565	1	1,565	1,851	,179 ^b
	Resíduo	50,729	60	0,845		
	Total	52,295	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 38 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Comportamentos Ofensivos com a variável independente Idade

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,460	1	0,460	1,727	,194 ^b
	Resíduo	15,992	60	0,267		
	Total	16,453	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

4.2.2.3 Variável independente trabalha na área a qual está a qualificar-se

Nesta pesquisa, uma das hipóteses de investigação levou em consideração: “**H4**: Estudantes que não conseguem trabalhos na área de qualificação são mais suscetíveis aos riscos psicossociais”.

De acordo com a amostra estudada, verifica-se que as maiores médias foram obtidas em inquiridos que trabalham na área na qual estão a qualificar-se. As exceções deram nas dimensões personalidade (M=3,79) e comportamentos ofensivos (M=1,36) para os inquiridos que não trabalham na área de qualificação.

Quadro nº 39 - Diferenças na perceção face à exposição a fatores de risco por estar a trabalhar na área de qualificação

Dimensões	Trabalha na área		Não trabalha na área	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Exigências Laborais	3,47	0,73	3,29	0,71
Organização e Conteúdo do Trabalho	3,25	0,85	2,73	1,00
Relações sociais e Liderança	3,31	0,78	3,09	0,71
Interface Trabalho-Indivíduo	3,00	0,61	2,97	0,61
Valores no local de trabalho	3,24	0,59	3,12	0,58

Personalidade	3,70	0,69	3,79	0,81
Saúde e Bem-estar	3,30	0,77	3,14	0,99
Comportamentos ofensivos	1,33	0,59	1,36	0,50

Fonte: Elaboração própria, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Os quadros a seguir confirmam a existência da correlação entre Riscos Psicossociais e a variável “está a trabalhar na área de qualificação” através do nível de significância ($p < 0,05$) das seguintes dimensões: exigências laborais ($p = 0,03$), organização e conteúdo do trabalho ($p = 0,04$), relações sociais e liderança ($p = 0,02$), valores no local de trabalho ($p = 0,04$) e saúde e bem-estar ($p = 0,05$), a qual apresenta correlação com a variável independente, mesmo apresentando-se no limite.

As exceções dão-se nas dimensões interface trabalho/indivíduo ($p = 0,08$) e personalidade ($p = 0,06$).

Quadro nº 40 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Exigências Laborais com a variável independente trabalha na área

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,426	1	0,426	0,816	,370 ^b
	Resíduo	31,361	60	0,523		
	Total	31,787	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 41 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Organização e Conteúdo do Trabalho com a variável trabalha na área

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	3,780	1	3,780	4,132	,047 ^b
	Resíduo	54,885	60	0,915		

	Total	58,664	61			
--	-------	--------	----	--	--	--

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 42 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Relações Sociais e Liderança com a variável trabalha na área

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,686	1	0,686	1,262	,266 ^b
	Resíduo	32,606	60	0,543		
	Total	33,291	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 43 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Interface Trabalho e Indivíduo com a variável independente trabalha na área

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,010	1	0,010	0,026	,874 ^b
	Resíduo	22,829	60	0,380		
	Total	22,839	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 44 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Valores no Local de Trabalho com a variável independente trabalha na área

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,209	1	0,209	0,607	,439 ^b
	Resíduo	20,627	60	0,344		
	Total	20,836	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 45 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Personalidade com a variável independente trabalha na área

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,129	1	0,129	0,214	,645 ^b
	Resíduo	36,230	60	0,604		
	Total	36,359	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 46 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Saúde e Bem-Estar com a variável independente trabalha na área

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,370	1	0,370	0,428	,515 ^b
	Resíduo	51,924	60	0,865		
	Total	52,295	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

Quadro nº 47 – Análise fatorial da variância (ANOVA) da dimensão Comportamentos Ofensivos com a variável independente trabalha na área

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,013	1	0,013	0,049	,825 ^b
	Resíduo	16,439	60	0,274		
	Total	16,453	61			

Fonte: Elaboração: SPSS, tendo por base os resultados do questionário enviado aos alunos brasileiros da Universidade do Porto.

5. Conclusões, Limitações e Sugestões

O número de imigrantes aumenta cada vez mais no mundo global. Em Portugal verifica-se um grande número de imigrantes de nacionalidade brasileira que deixam o seu país de origem em busca de novas oportunidades de vida e de trabalho.

As transformações no mundo do trabalho, os níveis de exigências cada vez maiores, fazem com que as pessoas estejam cada vez mais propensas aos riscos psicossociais. Levando-se em conta o processo de imigração, no qual o imigrante sente dificuldades de aculturação e de integração ao novo ambiente, estes riscos tornam-se ainda mais evidentes.

O principal objetivo deste trabalho foi verificar se há a perceção dos estudantes de nacionalidade brasileira ingressados em licenciaturas, mestrados e doutoramentos na Universidade do Porto quanto à exposição aos riscos psicossociais. Para o efeito, utilizou-se o Questionário de Copenhaga, na sua versão média adaptada para a realidade portuguesa, o qual foi enviado aos estudantes por meio eletrónico no período de 14 de maio a 30 de junho de 2025.

Esta pesquisa, mesmo com poucas respostas dos inquiridos, permitiu uma análise quanto a perceção dos estudantes brasileiros, inscritos na Universidade do Porto, nos diferentes ciclos de estudo, quanto aos riscos psicossociais.

Em um contexto crescente de mobilidade internacional e de intensificação dos fluxos migratórios, principalmente de estudantes brasileiros para Portugal, torna-se pertinente compreender como estes estudantes percebem a sua condição de imigrantes e como percebem a exposição aos riscos psicossociais.

Obteve-se 62 respostas de estudantes de nacionalidade brasileira as quais: 58,1% são do sexo feminino; 51,6% possuem menos de 30 anos; 66,1% são solteiros e 79% dos inquiridos não possuem filhos.

Referente aos níveis de estudo aos quais os inquiridos estão a frequentar, mostrou-se uma maior quantidade a tirar o nível de Mestrado: 48,4%. Os que estudam na Licenciatura totalizam 32,3% e os que estão a tirar Doutouramento 19,4%.

Verifica-se na amostra que 61,3% dos inquiridos estão a trabalhar, entretanto, 67,7% respondeu que não trabalha na área de qualificação.

74,2% dos inquiridos sente dificuldade em encontrar trabalho na área de qualificação e 80,6% diz sentir diferenças por ser imigrante. Uma quantidade alta: 61,3% diz já ter sofrido racismo/xenofobia.

Através da obtenção dos dados, com esta pesquisa conclui-se que há sim uma percepção quanto a riscos psicossociais dos estudantes de nacionalidade brasileira ingressados na Universidade do Porto em níveis de licenciatura, mestrado e doutoramento, no qual verifica-se que a média obtida para estes estudantes é maior do que os valores já existentes de média do COPSOQ II para a realidade portuguesa.

No que diz respeito à percepção e exposição aos riscos psicossociais, pessoas do sexo “prefiro não dizer” apresentam um maior risco na dimensão exigências laborais, com o valor da média igual a 4,37. Além disso, as pessoas deste sexo apresentam também um valor mais elevado do que as dos outros sexos: a dimensão saúde e bem-estar apresenta uma média alta, de 3,77, o que pode levar a uma reflexão sobre género e vulnerabilidade social.

Quanto à percepção e exposição aos riscos psicossociais de acordo com a idade, há uma maior percepção dos riscos psicossociais dos estudantes mais velhos, que compreendem a faixa etária dos 50 aos 59 anos, o que pode estar associado ao maior peso das responsabilidades familiares.

De acordo com a amostra estudada, verifica-se que a maior percepção dos riscos psicossociais encontra-se nos inquiridos que trabalham na área na qual estão a qualificar-se e não nos inquiridos que não trabalham na sua área de qualificação. Este resultado mostra que exigências do mundo do trabalho, ligadas diretamente à pressão e ao desempenho dos trabalhadores, contribuem para uma maior exposição aos riscos psicossociais.

Os dados obtidos mostram que os estudantes brasileiros na Universidade do Porto, nos diferentes ciclos de estudo, enfrentam, também, barreiras estruturais e sociais, que por vezes acabam por agravar os riscos psicossociais.

Um dos pontos mais preocupantes observados nesta pesquisa foi a elevada percentagem de estudantes brasileiros que encontram dificuldades em encontrar emprego na área de qualificação. Há uma sobre qualificação destes aos trabalhos que executam, o que acaba por gerar frustração, insegurança e por vezes vontade de não permanecer em Portugal.

Outro ponto expressivo é o número de estudantes que afirmaram sentir diferenças por serem imigrantes e que já vivenciaram situações de racismo e xenofobia.

No que diz respeito às limitações, talvez a maior de todas foi a dificuldade em obter resposta aos inquéritos enviados e a recolha de dados na própria Universidade do Porto, que não fornece o número exato de estudantes estrangeiros de nacionalidade brasileira.

A quantidade de inquiridos também foi pequena (62 pessoas) comparada à quantidade de estudantes de nacionalidade brasileira que frequentam a Universidade do Porto, não permitindo uma análise absoluta para este universo de estudantes.

A análise e interpretação dos dados desta pesquisa também tornou-se difícil, já que foi utilizada a versão portuguesa do COPSOQ II, a qual não é mais utilizada. Quando recebemos a resposta da autorização do COPSOQ II, já havia passado um mês do envio do pedido.

No decorrer entre o envio do nosso pedido e a resposta da autorização, já tínhamos entrado em contato com o Gabinete de Marketing e Comunicação da Universidade do Porto e o inquérito já havia sido enviado aos alunos desta Universidade do Porto.

Não foi feita a análise da exposição aos riscos psicossociais em gráficos tipo semáforo, ou tercis, pois o programa informático que analisa as subescalas em tercis do COPSOQ II, não existe mais.

Estas limitações não invalidam os resultados obtidos nesta pesquisa, mas reforçam a importância de novos estudos.

Fica como sugestão uma melhor análise quanto a percepção dos riscos psicossociais na utilização do COPSOQ III, já adaptada para a realidade portuguesa. Além de que os dados obtidos a partir desta nova versão serão acrescentados à pesquisa feita pelo Observatório Português dos Fatores Psicossociais Ocupacionais – Popsy@Work, a fim de identificar o que acontece em Portugal no que diz respeito aos riscos psicossociais. A aplicação do COPSOQ III permitiria uma análise mais atualizada, já que outras questões mais atuais foram acrescentadas neste questionário.

Os resultados desta pesquisa chamam a atenção para a importância de repensar políticas públicas atuais de imigração em Portugal. Promover uma sociedade mais inclusiva, livre de preconceitos e aberta à diversidade cultural deve ser uma prioridade para qualquer país, não

apenas por razões éticas, mas também porque os imigrantes contribuem para o desenvolvimento económico dos países.

6. Referências Bibliográficas

- AIMA. (2024). *Relatório Anual de Migrações e Asilo em Portugal* (Relatório nº 2024/01). Lisboa, Portugal: AIMA. <https://aima.gov.pt/media/pages/documents/92dd0f02ea-1726562672/rma-2023.pdf>
- Antunes, S. (2023). Riscos Psicossociais: uma área de intervenção psicológica. In Antunes, S. & Pereira, A. (coord) (2023). *Avaliar, Intervir e Prevenir os Riscos Psicossociais: práticas e recomendações*. (pp. 25-62). Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Batista, B., Rodrigues, D., Moreira, E. & Silva, F. (2021). Técnicas de Recolha de Dados em Investigação: Inquirir por Questionário e/ou Inquirir por Entrevista?. In: Sá, P., Costa, A.P. & Moreira, A. (Orgs.). *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: recolha de dados*. (1.^a ed.). UA. <http://hdl.handle.net/10773/30772>
- Bruyne, P. et al. (1977). *Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais: os pólos da prática metodológica*. Ed. Francisco Alves.
- Clarke, K. (2023). International Graduate Students' Mental Health Diagnoses, Challenges, and Support: A Descriptive Comparison to their Non-International Graduate Student Peers. *Journal of International Students*, 13(3), 280-304. <https://doi.org/10.32674/jis.v13i3.3148>
- Costa, S. & Ramos, M. C. (2020). Experiências de mobilidade internacional na atualidade: competências adquiridas para a empregabilidade e sucesso de carreira. *Revista Científica de Intervenção Social, Política e Desenvolvimento Comportamental*, ISCIAC, nº 1, 153-174.
- Coutinho, M. P. L., Franken, I. & Ramos, N. (2012). Transtornos Mentais Comuns no Contexto Migratório Internacional. *PSICO*, 43, (3), 400-407. <http://hdl.handle.net/10400.2/3143>
- Cotrim T. P., Bem-Haja P., Pereira A., Fernandes C., Azevedo R., Antunes S., Pinto J. S., Kanazawa F. Souto I. & Brito E. (2022). The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary Validation Studies of the Middle Version among Municipal and Healthcare Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>

- Crisóstomo, P. (2025, Abril, 15). Diferencial entre a qualificação dos trabalhadores e aquela que é exigida no emprego é maior a nível europeu do que em Portugal. *Jornal Público*. https://www.publico.pt/2025/04/15/economia/noticia/portugal-16-diplomados-qualificacoes-trabalho-fazem-129859?utm_source=notifications&utm_medium=web&utm_campaign=2129859
- Ferreira, V. (2025, Julho, 29). Trabalho: estrangeiros sobrequalificados são quase o triplo dos nacionais. *Jornal Público*. https://www.publico.pt/2025/07/29/economia/noticia/trabalho-estrangeiros-sobrequalificados-sao-quase-triplo-nacionais-2142200?utm_campaign=feed&utm_medium=referral&utm_source=later-linkinbio
- Direção-Geral da Saúde (2021). *Guia Técnico n.º 3: Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*.
- Freitas, A. L. P. & Rodrigues, S. G. (2005). A avaliação da confiabilidade de questionários: uma análise utilizando o coeficiente de alfa de Cronbach. *XII SIMPEP*. https://www.researchgate.net/publication/236036099_A_avaliacao_da_confiabilidade_de_questionarios_uma_analise_utilizando_o_coeficiente_alfa_de_Cronbach?channel=do_i&linkId=02e7e515eef51d4bfb000000&showFulltext=true
- Granada, D.; Carrero, I.; Ramos, N. & Ramos, M. C. P. (2017). Discutir saúde e imigração no contexto atual de intensa mobilidade humana. *Interface (Botucatu)*, 21, (61), 285-296. <http://hdl.handle.net/10400.2/6377>
- Hass, H. de (2024). *Como Funciona Realmente a Migração: um guia factual sobre a questão que mais divide a política*. Temas e Debates.
- Kristensen T. S. , Hannerz H., Høgh 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. doi: [10.5271/sjweh.948](https://doi.org/10.5271/sjweh.948)
- Lima, A. (2025). Mapeamento da Diáspora Científica Brasileira em Portugal. (2025, julho, 1). *DN Brasil*. <https://dnbrasil.dn.pt/mais-de-40-dos-brasileiros-altamente-qualificados-em-portugal-trabalham-fora-da-%C3%A1rea-de-estudo-diz-relat%C3%B3rio>

- Lopes, R. C., António, J. & Góis, P (2024). *Barómetro da Imigração: a perspectiva dos portugueses*. Fundação Francisco Manuel dos Santos (2024, dezembro, 17) https://ffms.pt/pt-pt/estudos/barometros/barometro-da-imigracao-perspetiva-dos-portugueses?utm_campaign=linkinbio&utm_medium=referral&utm_source=later-linkinbio
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics*. ReportNumber.
- Matić, I., Kurtović, B., Friganović, A., & Rotim, C. (2022). Erasmus+ Program and Nursing Students' Sense of Coherence, Well-Being, and School Success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3968. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073968>
- Oliveira, C. R. (2023). Indicadores de Integração de Imigrantes 2023. *Relatório Estatístico Anual*, Coleção “Imigração em Números” do Observatório das Migrações, Lisboa: ACM. <https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/383402/Relatorio+Estatistico+Anual+-+Indicadores+de+Integracao+de+Imigrantes+2023.pdf/a9a05525-889e-4171-8066-6d7217416664>
- Oliveira, E. R. & Ferreira, P. (2014). *Métodos de investigação: da interrogação à descoberta científica*. Vida Económica.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). *Contributo OPP – O Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho*.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações – Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*.
- Pereira, A., Samedo, C. S. & Santos, N. R. (2023). Dos riscos psicossociais à saúde mental. In In Antunes, Samuel & Pereira, Anabela (coord) (2023). *Avaliar, Intervir e Prevenir os Riscos Psicossociais: práticas e recomendações* (pp. 63-99). Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Piracha, M. & Valdean, F. (2013). Migrant educational mismatch and the labor market. In Zimmermann, K. F. & Constant, A. (Eds.) (2013). *International handbook on the economics of migration* (pp. 176-179). Edward Elgar Publishing.

- Pordata. (2023). *Alunos inscritos no ensino superior por nacionalidade, subsistema de ensino e ciclo de estudos*. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/educacao/ensino-superior/alunos-inscritos-no-ensino-superior-por-nacionalidade>
- Pordata. (2025). *Pordata retrata o perfil do trabalhador em Portugal*. https://www.pordata.pt/sites/default/files/2025-04/2025_PR%20PORDATA%20dia%20do%20trabalhador_Final.pdf
- Ramos, M. C. & Patrício, O. (2015). Riscos laborais de homens e mulheres migrantes e segurança no trabalho. In I. Silva, M. Pignatelli, S. & Viegas (Coord.). *Livro de Atas do 1º Congresso da Associação Internacional de Ciências Sociais e Humanas em Língua Portuguesa* (pp.2948-2955). Lisboa: AICSHLP. <http://core.ac.uk/download/pdf/143402306.pdf>
- Ramos, M. C. P. (2014). Mobility, Internationalisation, Higher Education: European Challenges. In A. M. Dima (Ed.). *Handbook of Research on Trends in European Higher Education Convergence* (pp. 44-61). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-5998-8.ch003>
- Ramos, M. C. P. (2013). Mobilidades qualificadas e empreendedoras no contexto dos movimentos migratórios contemporâneos e da crise económica. *Revista Ambivalências*, 1 (2), 73-103. <http://dx.doi.org/10.21665/2318-3888.v1n2p73-103>
- Ramos, M. C. P. (2010). Migrações e Gênero – Trabalho, Empreendedorismo e Discriminações. *Seminário Internacional Fazendo Gênero 9 – Diásporas, Diversidades, Deslocamentos*. UFSC, Florianópolis, 23-26/08/2010. https://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1278297633_ARQUIVO_ComunicacaoFlorianopolisMCPR.pdf
- Ramos, N. (2006). Migração, Aculturação, Stresse e Saúde. Perspectivas de Investigação e de Intervenção. *Psychologica*, 41, 329-350. <http://hdl.handle.net/10400.2/6833>
- Ramos, N. (2009). Saúde, Migração e Direitos Humanos. *Mudanças – Psicologia da Saúde*, 17 (1), 1-11. <http://hdl.handle.net/10400.2/3127>
- Ramos, N. (2014). Migração, Tráfico de Pessoas e Trabalho Doméstico. *Revista Políticas Públicas*, 18, (2), 425-438. Número Temático: Poder, violência e políticas públicas no contexto contemporâneo. <http://hdl.handle.net.10400.2/10554>

- Ramos, M. N. (2020). Desafios globais contemporâneos da comunicação e da saúde das populações migrantes e refugiados. *Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación, ALAIC*, 19, (35), 38-49. <http://hdl.handle.net/10400.2/10554>
- Reis, F. L. R. (2022). *Investigação Científica e Trabalhos Académicos: guia prático*. Sílabo.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2012). Copenhagen Psychosocial Questionnaire II- Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa. *Fundação para a Ciência e a Tecnologia. Ministério de Educação e Ciência*. <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-Manual-Portugal2013.pdf>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa*. McGraw-Hill.
- Sousa, M. J. & Baptista, C. S. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios: segundo Bolonha*. Pactor.
- Tolfo, S., & Jacinto, A. (2017). Riscos Psicossociais no Trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. *Perspectivas em Psicologia*, 21(1). 39-55. <https://doi.org/10.14393/PPv21n1a2017-04>
- Tolfo, S., Monteiro, J., & Heloani, J. (2023). Processos Psicossociais e Saúde no Trabalho: perspectivas teóricas, instrumentos e gerenciamento. *Revista de Psicologia da IMED*, 15(2). 76-94. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2023.v15i2.4941>
- Universidade do Porto (2020). *Relatório de internacionalização: Áreas académica, de cooperação e relações internacionais (ano letivo de 2019/2020)*. Pró-Reitoria para as Relações Internacionais e Vice-Reitoria para a Formação, Organização Académica e Cooperação. https://sigarra.up.pt/up/pt/conteudos_geral.ver?pct_pag_id=1001679&pct_parametros=p_pagina=1001679&pct_grupo=1729#1729
- Universidade do Porto. (n.d.). *Factos e números. Universidade do Porto*. <https://www.up.pt/portal/pt/conhecer/sobre-a-uporto/factos-e-numeros/>

ANEXOS

Anexo A - Autorização para o uso do COPSOQ II, versão portuguesa



Outlook

Pedido de Autorização para utilização do COPSOQ II - Versão Portuguesa

De Luciana Lima <up202200813@edu.fep.up.pt>

Data Ter, 27/05/2025 17:20

Para csilva@ua.pt <csilva@ua.pt>

Caro Dr. Carlos Fernandes da Silva,

Espero que se encontre bem.

Chamo-me Luciana Martins Amorim de Almeida Lima e encontro-me em fase de desenvolvimento da minha dissertação para obtenção do Título de Mestre no âmbito do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos na Faculdade de Economia da Universidade do Porto, sob orientação da Prof. Dra. Maria da Conceição Pereira Ramos.

Venho por este email pedir-lhe autorização para utilizar a versão portuguesa do COPSPQ-II, na sua versão média, com o objetivo de investigar os Riscos Psicossociais associados à imigração, na perceção dos estudantes de nacionalidade brasileira na Universidade do Porto.

Agradeço por sua atenção,

Com os melhores cumprimentos, Luciana Amorim



Outlook

Re: Pedido de Autorização para utilização do COPSOQ II - Versão Portuguesa

De Teresa Cotrim <tcotrim@fmh.ulisboa.pt>

Data Seg, 16/06/2025 11:53

Para Luciana Lima <up202200813@edu.fep.up.pt>

Cc Carlos Silva <csilva@ua.pt>

Cara Luciana Amorim,

Agradecemos o seu interesse na versão Portuguesa do COPSOQ.

Neste momento a nossa equipa está a terminar o processo de validação final, mas criámos o Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais que permite conhecer os valores de referência nacionais e

aceder a documentação publicada pela equipa. O link de acesso é: <https://fatorespsicossociais.pt/>

Relativamente à utilização da versão média do COPSQ III, a mesma é feita a partir da cedência do instrumento, mediante um termo de aceitação e com o compromisso de cedência da base de dados para integrar o projeto nacional de validação.

Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

Com os melhores cumprimentos. Teresa
Cotrim

Teresa Patrone Cotrim
Professora Associada de
Ergonomia Secção Autónoma
de Ergonomia
FMH - Universidade de Lisboa
Centro de Investigação em Arquitetura, Urbanismo, Design e
Ergonomia FA - Universidade de Lisboa
tcotrim@fmh.ulisboa.pt
teresa.cotrim@gmail.co
m Tel:214149132

Anexo B – Inquérito enviado aos estudantes da Universidade do Porto

Riscos psicossociais associados à imigração, na perceção dos estudantes de nacionalidade brasileira na Universidade do Porto

Caro estudante da Universidade do Porto

A presente investigação surge no âmbito do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, lecionado na Faculdade de Economia do Porto (FEP), e tem como objetivo identificar quais os principais riscos psicossociais ligados ao processo de imigração, na perceção dos estudantes de nacionalidade brasileira da Universidade do Porto.

Pretende-se também identificar dificuldades de correspondência das qualificações dos estudantes nos postos de trabalho e compreender os impactos para a saúde e bem-estar dos estudantes de nacionalidade brasileira face a perceção dos riscos psicossociais.

Por este motivo, peço a vossa participação num pequeno questionário, cujo preenchimento tem uma duração estimada de cerca de 15 minutos. Devem responder ao questionário SOMENTE ESTUDANTES DE NACIONALIDADE BRASILEIRA.

O questionário encontra-se implementado numa conta *Google* abrangida pela licença subscrita pela Universidade do Porto. Ao longo do inquérito, não será solicitada informação que permita identificá-lo(a). Os dados recolhidos destinam-se a tratamento estatístico e serão utilizados apenas no âmbito deste estudo.

A participação neste questionário é de carácter voluntário, podendo decidir se quer participar ou não. Caso queira participar, deverá responder a um conjunto de questões, podendo a qualquer momento desistir, sem quaisquer consequências.

Esta investigação não pretende realizar nenhuma avaliação individual, mas sim entender como as questões em estudo variam e se relacionam entre si. Neste seguimento, os dados serão apenas tratados como um todo e nunca individualmente. De igual forma, garante-se o anonimato e a confidencialidade, uma vez que, os dados recolhidos não serão passíveis de identificar individualmente. Os resultados obtidos serão exclusivamente para fins académicos, as quais apenas a/o aluna/o terá acesso.

O vosso contributo é imprescindível para a realização desta investigação. Peço que respondam da forma mais sincera e transparente possível a todas as perguntas, assinalando com um (X) a resposta que considera que melhor se adequa à sua situação.

Em caso de dúvida ou questões, encontro-me à disposição para prestar esclarecimentos através do e-mail: up202200813@up.pt ou luciana_amorim@hotmail.com

Agradeço a sua colaboração e disponibilidade.

Luciana Amorim Lima

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Consentimento *

Marcar apenas uma oval.

☐

Li e compreendi a informação fornecida e concordo voluntariamente em participar neste estudo.

Caracterização sociodemográfica e socioprofissional

2. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Prefiro não dizer

3. Idade *

Marcar apenas uma oval.

☐ menos de 30 anos

☐ de 30-39 anos

☐ de 40 a 49 anos

☐ de 50 a 59 anos

4. Estado civil *

Marcar apenas uma oval.

☐ solteiro(a)

☐ casado(a)

☐ união de facto

☐ divorciado(a)

☐ viúvo(a)

5. Tem filhos? *

Marcar apenas uma oval.

☐ sim

☐ não

6. Qual nível de qualificação está a tirar? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Nível 6 - Licenciatura

☐ Nível 7 - Mestrado

☐ Nível 8 – Doutouramento

7. Ano de Ingresso na Universidade *

Marcar tudo o que for aplicável.

☐ 2022/2023

☐ 2023/2024

☐ Outro

8. se marcou outro, qual?

9. Encontra-se a trabalhar atualmente? *

Marcar apenas uma oval.

☐ sim

☐ não

10. Se respondeu sim na questão anterior, a quanto tempo? (em anos)

11. Quais as razões/motivações? Em que atividade?

12. Em Portugal, trabalha na área que está a qualificar-se? *

Marcar apenas uma oval.

☐ sim

☐ não

13. Se não está a trabalhar atualmente, já trabalhou na área em Portugal? *

Marcar apenas uma oval.

☐ sim

☐ não

14. Sente dificuldades em encontrar trabalho na sua área de qualificação? *

Marcar apenas uma oval.

☐ sim

☐ não

15. Sente diferenças por ser imigrante? *

Marcar apenas uma oval.

☐ sim

☐ não

16. Se respondeu sim, em quais situações? *

Marcar tudo o que for aplicável.

☐ remuneração

☐ promoção

☐ situação
contratual

☐ outra

17. Outra situação, qual?

18. Já sofreu racismo? Xenofobia? *

Marcar apenas uma oval.

☐ sim

☐ não

19. Tempo de permanência em Portugal (em anos) *

20. Pensa ficar em Portugal ou retornar ao Brasil? *

Mesmo que não esteja a trabalhar atualmente, peço que responda as questões para que se perceba a vossa compreensão dos riscos psicossociais.

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

COPSOQ II - Versão Média

(Kristensen, T., 2001)

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

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 fazer horas-extra?					
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					

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

5- Sempre

	1	2	3	4	5
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

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

36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

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

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

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

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

	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					

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

56. As suas perspectivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

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

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

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

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

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

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

	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
67. Fisicamente exausto?					

68. Emocionalmente exausto?					
-----------------------------	--	--	--	--	--

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

	1	2	3	4	5
69. Irritado?					
70. Ansioso?					
71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

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

	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
76. Tem sido exposto a violência física?					

Obrigada pela sua colaboração !