



ESTeSC

Escola Superior de
Tecnologia da Saúde de Coimbra

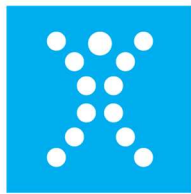


Politécnico de Coimbra

CONDIÇÕES DE TRABALHO E COMPONENTES PSICOSSOCIAIS DE TITULARES DE CARGOS POLÍTICOS EM AUTARQUIAS

Ricardo Jorge de Sá Sousa e Castro

Coimbra, 31 de dezembro de 2019



ESTeSC

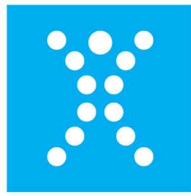
Escola Superior de
Tecnologia da Saúde de Coimbra

Ricardo Jorge de Sá Sousa e Castro

Condições de Trabalho e Componentes Psicossociais de Titulares de Cargos Políticos em Autarquias

Mestrado em Segurança e Saúde do Trabalho|
Departamento de Saúde Ambiental

Coimbra, 2019



ESTeSC

Escola Superior de
Tecnologia da Saúde de Coimbra

Dissertação submetida à Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Segurança e Saúde do Trabalho, realizada sob a orientação científica de Professora Doutora Lúcia Maria Simões Fernandes Costa.

Constituição do Júri:

Presidente _____ [nome]

Vogal _____ [nome]

Vogal _____ [nome]

Coimbra, 31 de dezembro de 2019

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desta dissertação de mestrado.

Um agradecimento especial à minha orientadora Professora Doutora Lúcia Simões Costa por todo o seu apoio e acompanhamento ao longo deste período e sem o qual a realização deste trabalho não seria possível.

RESUMO

As condições de trabalho dos titulares de cargos políticos, alvo de mudanças e transformações nos últimos anos, poderão ser responsáveis por um sem número de danos nos referidos trabalhadores, podendo estes ser de cariz físico, social ou psicológico.

As pressões a que estes trabalhadores estão sujeitos, no seu dia-a-dia, bem como a intensidade e qualidade do tempo de trabalho, são fatores que poderão despoletar diferentes problemas e afetar o seu desempenho a nível laboral, bem como a sua saúde e vida pessoal.

Estes problemas podem, ainda, interferir ou influenciar as suas decisões profissionais, com consequências diversas para um número alargado de indivíduos, cuja vivência pessoal e social delas depende.

Por estes motivos, é pertinente estudar os fatores de risco psicossociais, enquanto riscos profissionais, de modo a que se possa conhecer as componentes psicossociais a que os titulares de cargos políticos estão expostos, as repercussões dessa exposição, verificando se existem, ou não, consequências negativas para a saúde e o bem-estar destes trabalhadores, para as entidades onde exercem as suas funções e, conseqüentemente, para a sociedade.

O presente estudo tem como objectivo principal determinar se os titulares de cargos políticos em Autarquias estão, ou não, expostos a fatores psicossociais de risco.

Para a realização deste estudo foi utilizado o INSAT2016 (Inquérito Saúde e Trabalho 2016) e uma entrevista semiestruturada.

Conclui-se que os autarcas estão expostos quer a Fatores de Ambiente Local de Trabalho bem como a Fatores de Risco Físico. No que concerne aos diferentes Fatores Psicossociais de Risco verifica-se que os trabalhadores estão expostos, essencialmente, a Conflitos Éticos e de Valores, a Tempos de Trabalho, a Relações de Emprego e a Condições de Ritmo e Intensidade do Trabalho. Alguns autarcas associam problemas de saúde ao trabalho que realizam, podendo este causar, agravar ou acelerar esses problemas.

Palavras-chave: Fatores Psicossociais de Risco, Autarquias Locais, Trabalho, Saúde Ocupacional, Segurança no Trabalho.

ABSTRACT

The working conditions of political office holders, who have been subject to changes and transformations in recent years, may be responsible for many number of damages to these workers, which may be physical, social or psychological.

The pressures that these workers are subjected in their daily lives, as well as the intensity and quality of working time, are factors that can trigger different problems and affect their work performance, as well as their personal life health and safety.

These problems can also interfere or influence their professional decisions, with different consequences for a large number of individuals, whose personal and social experience depends on them.

For these reasons, it is pertinent to study the psychosocial risk factors as occupational risks, so that we can understand the psychosocial components to which political office holders are exposed, the repercussions of this exposure, checking if there are consequences negative for the health and well-being of these workers, for the entities in which they perform their duties and, consequently, for society.

The present study aims to determine whether or not political office holders in local authorities are exposed to psychosocial risk factors.

For this study, the INSAT2016 (Health and Labor Survey 2016) and a semi-structured interview were used.

It is concluded that political office holders are exposed to both Workplace Environment Factors as well as Physical Risk Factors. With regard to the different Psychosocial Risk Factors, workers are essentially exposed to Conflicts of Ethics and Values, Working Times, Employment Relations and Conditions of Work Pace and Intensity. Some political office holders associate health problems with their work, which can cause, aggravate or accelerate these problems.

Keywords: Psychosocial Risk Factors, Local Authorities, Work, Occupational Health, Safety at Work.

ÍNDICE GERAL

| | |
|--|-----------|
| AGRADECIMENTOS..... | i |
| RESUMO | iii |
| ABSTRACT..... | v |
| ÍNDICE DE TABELAS..... | x |
| LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS | xi |
| INTRODUÇÃO..... | 1 |
| Parte 1 – Enquadramento Teórico..... | 7 |
| CAPÍTULO I. O Trabalho, a Segurança e a Saúde do Trabalho | 9 |
| 1. O Trabalho | 9 |
| 2. A Segurança e a Saúde do Trabalho: evolução histórica e legislativa..... | 10 |
| CAPÍTULO II. Autarquias e o Trabalho dos Titulares de Cargos Políticos | 15 |
| 1. Caracterização das Autarquias Locais..... | 15 |
| 2. O Trabalho dos Titulares de Cargos Políticos..... | 16 |
| CAPÍTULO III. FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO NO TRABALHO | 23 |
| 1. Os Riscos Psicossociais e o Trabalho | 23 |
| 2. As causas dos Riscos Psicossociais..... | 24 |
| 3. As consequências dos Riscos Psicossociais | 25 |
| 4. A Avaliação de Riscos Psicossociais e Métodos de Avaliação de Riscos . | 26 |
| PARTE 2 – ESTUDO EMPÍRICO | 31 |
| CAPÍTULO IV. – OBJETIVOS E METODOLOGIA | 33 |
| 1. Objetivos gerais e específicos | 33 |
| 2. Metodologia | 33 |
| 2.1 Tipo de Estudo e População em Estudo..... | 33 |
| 2.2 Tipo, Técnica de Amostragem e Dimensão da Amostra..... | 33 |
| 2.3 Instrumentos e Procedimentos de Recolha de Dados..... | 33 |
| 2.4 Análise Estatística dos Dados | 35 |

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO V - APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS..... | 37 |
| 1. Características da Amostra em Estudo..... | 37 |
| 2. Exposição a condições e características de trabalho e respetivo incómodo para o total da amostra..... | 38 |
| 2.1 Exposição a Fatores do Ambiente no Local de Trabalho, Fatores Toxicológicos e Fatores Físicos e respetivo incómodo para o total da amostra..... | 39 |
| 3. Exposição a Fatores Psicossociais de Risco e respetivo incomodo | 40 |
| 3.1 Ritmo e Intensidade do Trabalho..... | 40 |
| 3.2 Tempos de Trabalho..... | 41 |
| 3.3 Autonomia e Iniciativa..... | 42 |
| 3.4 Relações de Trabalho com colegas e chefias | 43 |
| 3.5 Relações de Emprego com a empresa..... | 43 |
| 3.6 Exigências Emocionais | 44 |
| 3.7 Conflitos Éticos e de Valores | 45 |
| 3.8 Características do Trabalho..... | 45 |
| 3.9 Prazer e Satisfação no Trabalho | 46 |
| 3.10 Incómodo médio em cada Fator Psicossocial de Risco..... | 46 |
| 3.11 A Saúde e como o Trabalho afeta a Saúde | 47 |
| 3.12 Problemas de Saúde | 47 |
| 3.13 Conciliação da vida de trabalho com a vida fora do trabalho e respetivo incómodo..... | 48 |
| CAPÍTULO VI - Discussão..... | 49 |
| CAPÍTULO VII - Conclusões..... | 55 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 57 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1: Caraterização da Amostra: Dados Pessoais | 37 |
| Tabela 2: Caraterização da Amostra: Dados Profissionais..... | 38 |
| Tabela 3: Exposição a Fatores de Ambiente Local de Trabalho e Respetivo Incómodo..... | 40 |
| Tabela 4: Exposição a Condições de Ritmo e Intensidade do Trabalho e Respetivo Incómodo..... | 41 |
| Tabela 5: Exposição a Tempos de Trabalho e Respetivo Incómodo | 42 |
| Tabela 6: Exposição a Condições de Autonomia e Iniciativa e Respetivo Incómodo | 42 |
| Tabela 7: Exposição às Relações de Trabalho e Respetivo Incómodo | 43 |
| Tabela 8: Exposição às Relações de Emprego com a Empresa e Respetivo Incómodo | 44 |
| Tabela 9: Exposição a Exigências Emocionais e Respetivo Incómodo | 45 |
| Tabela 10: Exposição a Conflitos Éticos e de Valores e Respetivo Incómodo | 45 |
| Tabela 11: Exposição às Características do Trabalho e Respetivo Incómodo | 46 |
| Tabela 12: Prazer e Satisfação no Trabalho e Respetivo Incómodo | 46 |
| Tabela 13: Incómodo médio em cada Fator Psicossocial de Risco | 47 |
| Tabela 14: Como está a Saúde e como o Trabalho afeta a Saúde | 47 |
| Tabela 15: Problemas de Saúde e Relação com o Trabalho..... | 48 |
| Tabela 16: Conciliar a Vida de Trabalho com a Vida fora do Trabalho e respetivo incómodo. | 48 |

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

- AESST** - Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho
- AIHA** - American Industrial Hygiene Association
- CRP** - Constituição da República Portuguesa
- CRPG** – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia
- EASHW** - European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
- EU-OSHA** - European Agency for Safety and Health at Work
- EU** - União Europeia
- HACCP** - Hazard Analysis and Critical Control Point ou Análise de Perigos e Controlo de Pontos Críticos
- IDICT** - Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho
- INSAT** - Inquérito Saúde e Trabalho
- OIT** - Organização Internacional do Trabalho
- OMS** - Organização Mundial da Saúde
- OSHA** - Occupational Safety and Health Administration
- SHT** - Segurança e Higiene no Trabalho
- SPSS** - Statistical Package for Social Sciences

INTRODUÇÃO

Os fatores de riscos psicossociais são um conceito relativamente recente, no que respeita à temática da Segurança e Saúde no Trabalho, surgindo fundamentalmente em função das transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas.

A instabilidade sócio económica verificada na primeira metade desta década levou a um aumento do desemprego, a um forte movimento migratório, a uma maior precariedade nos contratos de trabalho e ao aumento de ritmos de trabalho, com consequências negativas para os trabalhadores e, também, para a sua saúde, dado que esta instabilidade poderá ser responsável por um sem número de danos nos trabalhadores, podendo estes ser de cariz físico, social ou psicológico (Leka & Jain, 2010).

Estas transformações levam à emergência de novos riscos para os trabalhadores mas também de novos conceitos para a área, sendo um destes o de risco emergente.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, risco emergente é qualquer risco que seja simultaneamente novo e está a aumentar. Novo significa que o risco não existia anteriormente ou que é uma questão que não é nova mas é agora considerada um risco devido a uma alteração nas perceções sociais ou públicas ou a um novo conhecimento científico. O risco está a aumentar, se: o número de perigos que conduzem ao risco estiver a aumentar; ou a probabilidade de exposição ao perigo que conduz ao risco estiver a aumentar; ou o efeito do perigo na saúde dos trabalhadores estiver a piorar (EASHW, 2007).

Exemplos disso são: novos processos, novas tecnologias, novos tipos de local de trabalho, transformações sociais ou organizacionais, novos conhecimentos sociais, perigos agravados por circunstâncias acima mencionadas, exposições aumentadas a riscos conhecidos e seus efeitos para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Dos riscos emergentes identificados nos últimos anos têm-se destacado os Riscos Psicossociais que, juntamente com o stress relacionado com o trabalho, são das questões que maiores desafios apresentam em matéria de segurança e saúde no trabalho (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2013; Gollac & Volkoff, 2000).

Os riscos psicossociais, de acordo com vários autores, têm a sua origem em questões ligadas ao ambiente de trabalho, à organização, às características e condições de trabalho, às oportunidades de desenvolvimento que este permite, à relação entre o trabalho e vida social fora dele, ao envelhecimento da população ativa e à insegurança no emprego (Bultmann, Kant, Schroer & Kasl, 2002; Cantera, Cervantes & Blanch, 2008; European Agency for Safety and Health at Work, 2010; Notelaers, Witte & Einarsen, 2010).

Não existindo uma teoria consensual sobre o conceito de risco psicossocial destacam-se dois exemplos:

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) os Riscos Psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições físicas da organização; e, por outro, nas capacidades do trabalhador, nas suas necessidades, na sua cultura e na sua situação pessoal fora do trabalho; o que afinal, através das percepções e experiências, pode influir na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho (Internacional Labour Office, 1986).

Gollac e Bodier (2011) referem que os riscos psicossociais são os riscos para a saúde criados pelo trabalho através de mecanismos sociais e psíquicos. Para os mesmos autores, o que deve ser levado em conta é que, quando falamos em riscos psicossociais, devemos ter em consideração a sua origem e não a sua manifestação logo, os riscos psicossociais, são definidos como os riscos para a saúde mental, física e social originados pelas condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais.

Os riscos psicossociais têm um impacto negativo na saúde dos trabalhadores pois, para além de problemas de saúde mental, os trabalhadores afetados podem desenvolver problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões músculo-esqueléticas e perturbações na sua saúde social, como por exemplo, a dificuldade de conciliação da sua vida de trabalho com a vida privada (EASHW, 2012).

Para a organização, as consequências são principalmente a desmotivação, o aumento dos níveis de absentismo e de rotatividade, o impacto negativo na produtividade, o aumento do número de acidentes, queixas dos utentes, das situações de conflito, greves e agressões e a deterioração da imagem institucional (Rodrigues, 2012).

As condições de trabalho dos titulares de cargos políticos, fundamentalmente as dos autarcas, também foram alvo de mudanças e transformações nos últimos anos. Exemplo dessas alterações são as transferências de competências para os órgãos municipais produzidas pela legislação (Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto; Decreto-Lei n.º 23/2019 de 30 de janeiro).

As pressões a que estão sujeitos, no seu dia-a-dia, a intensidade e qualidade do tempo de trabalho, são fatores que poderão despoletar diferentes problemas e afetar o seu desempenho a nível laboral, bem como a nível da sua saúde e vida pessoal, dado que os fatores de risco psicossociais associados ao trabalho dizem respeito a aspetos da organização e gestão do trabalho que, em interação com os seus contextos sociais e ambientais, têm potencial para causar danos físicos, psicológicos ou sociais (Leka & Jain, 2010).

Estes problemas podem, ainda, interferir ou influenciar as suas decisões profissionais, com consequências diversas para um número alargado de indivíduos, cuja vivência pessoal e social delas depende. Apesar desta constatação, verifica-se, ainda, um

diminuto número de estudos realizados nesta área de trabalho.

A ideia de realizar um estudo sobre as condições de trabalho e componentes psicossociais de titulares de cargos políticos (autarcas) surgiu por uma simples questão: “Até que ponto as decisões tomadas pelos políticos não estão influenciadas pelas condições de trabalho e por fatores de risco psicossocial?”

Numa primeira fase, o intuito era o de inquirir todos os deputados da Assembleia da República, mas considerando distâncias, o período temporal para a realização do estudo e as despesas inerentes a esse projeto decidiu-se por restringir o objeto de estudo a um município.

Pretende-se não só avaliar as condições de trabalho a que estão sujeitos mas também perceber quais os fatores de risco psicossocial que mais os influenciam, positiva ou negativamente e relacionar estas influências com a saúde destes trabalhadores.

Neste sentido, e considerando que sem uma correta identificação dos fatores de risco a que estes trabalhadores estão sujeitos, se torna difícil adoptar medidas no sentido de prevenir, reduzir o risco ou eliminar o perigo identificado, o tema escolhido para esta dissertação torna-se pertinente.

Este estudo está dividido em duas partes, uma a que corresponde o enquadramento teórico e a outra ao estudo empírico. Na primeira parte faz-se uma revisão da literatura existente relativamente à Segurança e Saúde no Trabalho e à temática dos Riscos Psicossociais bem como às condições de trabalho a que estes trabalhadores estão sujeitos.

A segunda parte foca-se no estudo empírico, ou seja, no estudo propriamente dito. Nesta parte começa-se por descrever os objetivos e a metodologia, seguindo-se a apresentação dos resultados, que posteriormente se discutem e por fim as conclusões.

Parte 1 – Enquadramento Teórico

CAPÍTULO I. O Trabalho, a Segurança e a Saúde do Trabalho

1. O Trabalho

O trabalho é um fator fundamental para o desenvolvimento das sociedades, das regiões e dos países. Ao longo da história da humanidade, foi evoluindo de atividade humana para a subsistência e sobrevivência, passando pelo trabalho de escravo sem qualquer tipo de direitos e, mais recentemente, pelo trabalho assalariado.

Sendo um pilar do desenvolvimento das sociedades, seria de esperar que o mesmo influenciasse de uma forma positiva, e apenas positiva, quer os trabalhadores quer as suas famílias bem como os empregadores.

No entanto, por motivos da mais variada índole, tal não sucede, pois as condições (más condições) em que o trabalho é exercido leva a consequências negativas para um sem número de pessoas: o trabalhador (quase sempre o mais prejudicado) mas também o empregador, a família do trabalhador, amigos, colegas e a sociedade em geral (Chagas & Reis, 2014).

Para além das más condições de trabalho, outro fator com influência negativa na saúde dos trabalhadores é o tempo de trabalho. Desde há décadas que o tempo que uma larga maioria dos trabalhadores despende com o seu trabalho tem vindo a sofrer alterações que, na maioria das vezes, resultam num aumento das responsabilidades, num horário de trabalho mais alargado, e em dispêndio de tempo superior ao período de tempo acordado.

De facto, o que se apregoava (estudos realizados pela Organização Mundial de Saúde com países da Europa Ocidental) em relação ao tempo diário de trabalho e, comparativamente, ao tempo despendido noutras atividades, era o seguinte:

- 8 horas para dormir;
- 8 horas para trabalhar;
- 8 horas para a atividade social

Esta apologia desde há muito que não se verifica em função do exposto anteriormente: os trabalhadores, no geral, e especialmente aqueles que ocupam funções relevantes, dedicam um maior número de horas ao seu trabalho e um menor número de horas ao sono e às atividades sociais e familiares (Casaca, 2014).

Esta situação é, potencialmente, causadora de inúmeros transtornos para a saúde física e mental desses mesmos trabalhadores.

2. A Segurança e a Saúde do Trabalho: evolução histórica e legislativa

A segurança no trabalho é uma preocupação antiga da Humanidade. As referências à Segurança do Trabalho, apesar de raras, surgem desde as civilizações Egípcias, Gregas ou Romanas.

O trabalho, nessas épocas, era destinado às camadas mais baixas da sociedade e os trabalhos mais pesados e com maior perigosidade eram executados pelos escravos. No entanto, já nesta altura e em algumas civilizações, existiam leis que procuravam evitar a incidência de acidentes relacionados com o trabalho: O Código de Hamurabi, que se estima ser de 1700 A.C. (antiga Mesopotâmia) e a Lei Aquília (civilização Romana) lei plebiscitária, provavelmente do ano 286 a.C., proposta pelo tribuno na plebe Aquilius, sobre danos culposamente causados em coisa alheia (Alves, 2018).

Em 1700, Bernardino Ramazzini, médico italiano e considerado o pai da Medicina do Trabalho, publicou um livro “De Morbis Artificum Diatriba” traduzido para português como “As Doenças do Trabalho”. Neste livro, o autor e como médico, observou procedimentos, materiais, substâncias, técnicas do trabalho artesão para poder determinar a etiologia das doenças associadas ao trabalho. Analisou os perigos associados a produtos químicos, pó, metais, movimentos repetitivos e posturas relacionando estes com os principais problemas de saúde apresentados pelos trabalhadores. Chamou, ainda, a atenção para a necessidade de os médicos conhecerem a ocupação atual dos seus pacientes ao fazer o diagnóstico correto e adotar os procedimentos adequados.

Até ao século XVII o trabalho era, essencialmente, realizado manualmente, quer pelos artesãos quer por outras atividades, como por exemplo, a agricultura. Com a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, transformou-se, radicalmente, a forma de produzir e de viver das pessoas, com a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado, por recurso a máquinas. Também a nível social, as transformações ocorreram: procurando melhores condições de vida, os trabalhadores agrícolas e artesãos deixaram os campos e migraram para as cidades tentando obter emprego nas indústrias que floresciam (Graça, 1999).

Obviamente que a segurança do trabalho neste período era precária ou inexistente pelo que era comum, entre a classe trabalhadora, a existência de acidentes de trabalho, com consequências graves ou mortais, e com problemas de saúde, devido às condições de trabalho extremamente desumanas (Graça, 1999).

No início do século XIX adotaram-se medidas de protecção sobre situações de trabalho mais penosas ou mais sujeitas a perigos elevados e com consequências possivelmente graves, com destaque para o trabalho infantil e a duração da jornada de trabalho:

- Em 1802, foi aprovada a “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes”, a primeira lei de proteção aos trabalhadores: estabelecia o limite de 12 horas de trabalhos diários, proibia o trabalho noturno, obrigava os empregados a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano, e tornava obrigatória a ventilação das fábricas. No entanto, essas medidas não foram eficazes no que diz respeito à redução no número de acidentes de trabalho.
- Em 1833, é publicado o “Factory Act”, a primeira legislação eficiente para a proteção do trabalhador. Aplicada a toda a indústria têxtil, entre outras normas, proibia o trabalho noturno aos menores de dezoito anos, restringia o horário de trabalho para 12 horas diárias e 69 horas semanais e a idade mínima de trabalho passou a ser de 9 anos.

No início do século XX apareceram as noções de Higiene e Segurança do Trabalho, desenvolvendo-se a criação de corpos de Inspeção do Trabalho dirigidos, essencialmente, ao controlo das condições de higiene e segurança em condições de trabalho mais penosas como, por exemplo, em minas e em áreas de maior repercussão na vida dos trabalhadores (duração do trabalho e trabalho feminino).

Em 1919 é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo os Países subscritores a obrigatoriedade de constituir os já mencionados corpos de Inspeção do Trabalho. Posteriormente, a OIT adotou Convenções relativas à reparação de acidentes de trabalho e à reparação de doenças profissionais.

Em 1947, a OIT adota outra Convenção que versa sobre a Inspeção do Trabalho na Indústria e Comércio, cuja acção se centra nas condições de trabalho, com particular destaque para as condições de higiene e segurança no trabalho.

Em 1981, a OIT formula o conjunto de princípios que passa a constituir a arquitetura fundamental da Prevenção dos Riscos Profissionais, ao adoptar a Convenção 155.

Portugal acompanhou, em termos legislativos, o que se fazia na Europa, principalmente em Inglaterra e França, e retificou, em 1984, a Convenção 155 da OIT que constitui o grande quadro de referência internacional em matérias de políticas nacionais e ações a nível nacional e a nível de empresa no âmbito da segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente do trabalho.

É, no entanto, na década de 90 que se verifica uma grande actividade legislativa no sector da segurança, higiene e saúde do trabalho. A necessidade de adaptar o normativo interno à Diretiva n.º 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho resulta no Decreto-lei nº 441/91, de 14 de Novembro. Também, e tendo em vista a transposição de diversas Diretivas Comunitárias, assistiu-se a uma abundante produção normativa, relativa aos Locais de Trabalho e Equipamento de Trabalho, Equipamentos de Protecção Individual, Movimentação

Manual de Cargas, Sinalização de Segurança, Estaleiros Temporários ou Móveis, Agentes Biológicos, Indústria Extrativa, entre outras.

Assiste-se, ainda, à adopção de novos regimes relativos ao licenciamento industrial, aos acidentes industriais graves e à organização das actividades de segurança, higiene e saúde do trabalho nos serviços e organismos da Administração Pública.

Em termos de eventos destaca-se o Ano Europeu para a Segurança e Saúde no Local de Trabalho (1992) e assistem-se a momentos importantes como a assinatura do Acordo Social de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho, a Reestruturação da Administração do Trabalho e a Criação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições do Trabalho (IDICT).

Em 2009, é publicada a Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho. Nesta lei, nos artigos 281º a 284º, são estabelecidos os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho. Também neste ano, é publicada a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o Regime jurídico da Segurança e Saúde no Trabalho, de acordo com o previsto no art.º 284º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Esta última lei realça a necessidade de investigação técnica e científica particularmente no que se refere à emergência de novos fatores de risco (art.º 5, alínea e)) e nas obrigações gerais do empregador. Entre outras, pretende assegurar que nos locais de trabalhos as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de riscos psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador (art.º 15º, alínea d)), prevendo a adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos e métodos de trabalho, com vista a reduzir o trabalho monótono e repetitivo, atenuando os riscos psicossociais (art.º 15º, alínea e).

Este ano de 2009, é o ano em que, na legislação portuguesa, surge como preocupação legal a proteção dos trabalhadores face aos riscos psicossociais, em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Em 2014, a Lei 102/2009, de 10 de Setembro, foi alterada pela Lei 3/2014, de 28 de janeiro sendo as suas principais alterações relacionadas com o aumento dos princípios gerais de prevenção (passam de 9 para 12), com a consulta aos trabalhadores, com a proteção do património genético. Também o conceito de auditoria é uma novidade definida como a “atividade ou conjunto de atividades desenvolvidas pelos organismos competentes para a promoção da segurança e saúde no trabalho dos ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde, com o objetivo de verificar o cumprimento dos pressupostos que deram origem à autorização para a prestação dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, bem como a qualidade do serviço prestado” (Artigo 4º alínea j).

Do exposto, pode concluir-se que ao fator trabalho estão associados elementos (perigos) que podem originar riscos para a integridade física e para a saúde de um ou de vários trabalhadores, embora seja um imperativo constitucional que todos os trabalhadores têm direito a um local de trabalho saudável e seguro. Os perigos a que estão sujeitos os trabalhadores podem advir do equipamento e métodos de trabalho utilizados, do ar ambiente do próprio local de trabalho e da própria organização do trabalho.

Significa isto que, no local de trabalho, podem estar presentes vários riscos associados, nomeadamente (CRPG, 2005):

- A agentes físicos;
- A agentes químicos;
- A agentes biológicos;
- Ao posto e local de trabalho;
- A equipamentos;
- À movimentação de cargas;
- A questões específicas (elétricas, incêndios e explosões);
- A questões ergonómicas;
- A questões organizacionais;
- Ao tempo de trabalho;
- A questões psicossociais;
- A questões pessoais ou individuais.

De notar que em qualquer tipo de trabalho, e desde de que esteja presente o fator humano, está sempre presente um ou mais fatores de risco.

De seguida apresentam-se alguns conceitos relacionados com a Segurança e Saúde no trabalho:

A Segurança no trabalho é a ciência que se dedica à prevenção de acidentes. O seu objectivo é a identificação e controlo (eliminar / minimizar) dos riscos associados aos locais de trabalho e ao processo produtivo (materiais, equipamentos e modos operatórios). Nos domínios da Segurança do Trabalho são tratadas as áreas de trabalho em todos os níveis: Homem, Máquina e Ambiente de trabalho (Saliba, 2004).

A Higiene no Trabalho é definida como a ciência e a arte dedicadas ao reconhecimento, avaliação e controlo dos fatores ambientais gerados no ou pelo trabalho e que podem causar doença, alteração na saúde e bem-estar ou desconforto significativo e

ineficiência entre os trabalhadores ou entre os cidadãos da comunidade envolvente (American Industrial Hygiene Association – AIHA). A Higiene no Trabalho dedica-se ao estudo da exposição dos trabalhadores aos diferentes fatores ambientais gerados no seu local de trabalho e que podem ser agentes físicos, químicos ou biológicos. Integra o conjunto de metodologias não médicas necessárias à prevenção das doenças profissionais tendo como principal objectivo o controle dos agentes atrás referidos. Para isso utiliza técnicas e medidas que incidem sobre o ambiente de trabalho.

A Saúde no Trabalho não se restringe ao domínio da vigilância médica (exames médicos individuais de avaliação de saúde), devendo estender-se ao controle dos elementos físicos e mentais que possam afetar a saúde. Assim, a Saúde do Trabalho é um conceito atual e transversal, e que procura abranger o conceito de Saúde definido pela OIT (saúde é a ausência de todo o sintoma de doença) podendo, então, definir-se, segundo a OMS, como: “Estado de bem-estar físico, mental e social completo e não somente a ausência de dano ou doença”. A Saúde do Trabalho tem, pois, como finalidade promover e proteger a saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho, contribuindo para a qualidade de vida e para o bem-estar físico, mental e social dos mesmos.

CAPÍTULO II. Autarquias e o Trabalho dos Titulares de Cargos Políticos

1. Caracterização das Autarquias Locais

De acordo com o número 1 do artigo 235º da Constituição da República Portuguesa “A organização democrática do Estado compreende a existência de autarquias locais”. No número 2 do mesmo artigo surge a definição de autarquias locais:

“As autarquias locais são pessoas coletivas territoriais dotadas de órgãos representativos, que visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas.” (Constituição da República Portuguesa, p. 130)

No artigo 236º do mesmo documento (Constituição da República Portuguesa, p. 131), definem-se as categorias das autarquias locais e a divisão administrativa:

“1. No continente as autarquias locais são as freguesias, os municípios e as regiões administrativas.

2. As regiões autónomas dos Açores e da Madeira compreendem freguesias e municípios.

3. Nas grandes áreas urbanas e nas ilhas, a lei poderá estabelecer, de acordo com as suas condições específicas, outras formas de organização territorial autárquica.

4. A divisão administrativa do território será estabelecida por lei”.

O artigo 239º da CRP (Constituição da República Portuguesa, p. 132), no número 1, define / regula a figura do município.

“1. A organização das autarquias locais compreende uma assembleia eleita dotada de poderes deliberativos e um órgão executivo colegial perante ela responsável.”

Assim, cada município tem dois órgãos colegiais:

- a Assembleia Municipal, órgão deliberativo, composta pelos deputados municipais;
- a Câmara Municipal, órgão executivo, integrada pelo presidente, que a chefia e pelos vereadores – todos são eleitos através de um sistema de representação proporcional.

De referir que os presidentes das juntas de freguesia do respetivo município têm assento na Assembleia Municipal.

No que respeita às freguesias, estas são autarquias locais que fazem parte dos municípios.

A Constituição da República Portuguesa regula a sua atividade nos artigos 244.º a 248.º.

Os órgãos representativos das freguesias são a Assembleia de Freguesia (órgão deliberativo) e a Junta de Freguesia (órgão executivo). Este último é eleito pelo primeiro e responde perante ele. Há também um presidente em cada junta de freguesia, mas este não se autonomiza enquanto órgão individual, sendo só presidente do órgão colegial.

O território português tem, atualmente, 308 municípios e 3.092 freguesias:

- 278 Municípios e 2.882 freguesias no continente
- 11 Municípios e 54 freguesias na Região Autónoma da Madeira
- 19 Municípios e 156 freguesias na Região Autónoma dos Açores

Em relação aos eleitos, e de acordo com um estudo realizado pelo Jornal de Notícias, em 2017, existem 35.561 autarcas divididos da seguinte forma:

- 27.026 são presidentes de juntas de freguesia ou membros da assembleia de freguesia
- 2.074 são presidentes da câmara ou vereadores
- 6.461 são membros da assembleia municipal

Em relação ao número de trabalhadores associados aos Serviços Municipais (que não incluem os trabalhadores dos serviços municipalizados) nos 308 municípios em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas, eram de 120.230 indivíduos (não estão disponíveis os dados dos municípios de Alcanena e Ponta Delgada), divididos, em termos de género:

- Homens – 57.815
- Mulheres – 61.706

2. O Trabalho dos Titulares de Cargos Políticos

Como se disse, as transformações ocorridas no mundo do trabalho foram transversais, tendo tido repercussões no trabalho e funções dos titulares dos cargos políticos em Autarquias. Estas transformações levaram a mudanças quer ao nível da gestão das autarquias quer ao nível do perfil dos presidentes de municípios e de juntas de freguesia.

Segundo Donnelly, Gibson e Ivancevich (2000) as necessidades atuais levam a que a forma como as organizações são geridas esteja a sofrer alterações. Assim, o perfil dos eleitos para os cargos políticos em autarquias, assemelha-se, cada vez mais, ao perfil de um gestor empresarial.

Não existem, no entanto, estudos que evidenciem os perigos e os riscos aos quais

os autarcas estão sujeitos, sendo esta uma dificuldade acrescida para a realização deste trabalho.

Ao efetuar pesquisas de estudos que abordem os perigos a que os autarcas estão sujeitos, verifica-se que a preocupação, em geral, dos autarcas prende-se com a segurança das pessoas (população) quando confrontadas com desastres naturais e não com os perigos e riscos associados às suas condições de trabalho.

A Lei nº 169/99, de 18 de Setembro, estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias.

A câmara municipal é constituída por um presidente e por vereadores, um dos quais designado vice-presidente, e é o órgão executivo colegial do município, eleito pelos cidadãos eleitores recenseados na sua área. (art. 56º Lei nº 169/99, de 18 de Setembro). No artigo 57º, está definida a composição camarária sendo presidente da camara municipal "...o primeiro candidato da lista mais votada ou, no caso de vacatura do cargo, o que se lhe seguir na respectiva lista, de acordo com o disposto no artigo 79.º."

No artigo 64º, da mesma lei, estão elencadas as competências da câmara municipal. Para um melhor entendimento ressaltam-se, de seguida, algumas competências do Município que se equiparam às funções de gestor:

- Elaborar e aprovar o regimento;
- Executar e velar pelo cumprimento das deliberações da assembleia municipal;
- Executar as opções do plano e orçamentos aprovados, bem como aprovar as suas alterações;
- Elaborar e aprovar a norma de controlo interno, bem como o inventário de todos os bens, direitos e obrigações patrimoniais e respectiva avaliação, e ainda os documentos de prestação de contas, a submeter à apreciação e votação do órgão deliberativo;
- Alienar em hasta pública, independentemente de autorização do órgão deliberativo, bens imóveis de valor superior ao da alínea anterior, desde que a alienação decorra da execução das opções do plano e a respectiva deliberação seja aprovada por maioria de dois terços dos membros em efetividade de funções;
- Nomear e exonerar o conselho de administração dos serviços municipalizados e das empresas públicas municipais, assim como os representantes do município nos órgãos de outras empresas, cooperativas, fundações ou entidades em que o mesmo detenha alguma participação no respectivo capital social ou equiparado;
- Fixar as tarifas e os preços da prestação de serviços ao público pelos serviços

municipais ou municipalizados;

- Apoiar ou compartilhar no apoio à acção social escolar e às actividades complementares no âmbito de projetos educativos, nos termos da lei;
- Organizar e gerir os transportes escolares;
- Deliberar sobre a concessão de apoio financeiro, ou outro, a instituições legalmente constituídas pelos funcionários do município, tendo por objecto o desenvolvimento de actividades culturais, recreativas e desportivas;
- Deliberar sobre a atribuição de subsídios a instituições legalmente existentes, criadas ou participadas pelo município ou criadas pelos seus funcionários, visando a concessão de benefícios sociais aos mesmos e respectivos familiares;
- Aprovar os projetos, programas de concurso, caderno de encargos e a adjudicação relativamente a obras e aquisição de bens e serviços;
- Deliberar sobre a administração de águas públicas sob sua jurisdição;
- Estabelecer a denominação das ruas e praças das povoações e estabelecer as regras de numeração dos edifícios;
- Remeter ao Tribunal de Contas, nos termos da lei, as contas do município.
- Elaborar e submeter à aprovação da assembleia municipal os planos necessários à realização das atribuições municipais;
- Elaborar e submeter a aprovação da assembleia municipal as opções do plano e a proposta de orçamento e as respetivas revisões;
- Executar as opções do plano e o orçamento aprovados;
- Elaborar e aprovar o relatório de actividades e os documentos de prestação de contas a submeter à apreciação do órgão deliberativo;
- Criar, construir e gerir instalações, equipamentos, serviços, redes de circulação, de transportes, de energia, de distribuição de bens e recursos físicos integrados no património municipal ou colocados, por lei, sob a administração municipal;
- Colaborar no apoio a programas e projectos de interesse municipal, em parceria com outras entidades da administração central;
- Apoiar ou compartilhar, pelos meios adequados, no apoio a actividades de interesse municipal, de natureza social, cultural, desportiva, recreativa ou outra;
- Conceder licenças nos casos e nos termos estabelecidos por lei, designadamente para construção, reedificação, utilização, conservação ou demolição de edifícios,

assim como para estabelecimentos insalubres, incómodos, perigosos ou tóxicos;

- Realizar vistorias e executar, de forma exclusiva ou participada, a actividade fiscalizadora atribuída por lei, nos termos por esta definidos;
- Ordenar, precedendo vistoria, a demolição total ou parcial ou a beneficiação de construções que ameacem ruína ou constituam perigo para a saúde ou segurança das pessoas;
- Deliberar sobre formas de apoio às freguesias;
- Elaborar e aprovar posturas e regulamentos em matérias da sua competência exclusiva;
- Administrar o domínio público municipal, nos termos da lei;

Grande parte destas competências, delegadas ou não, assemelha-se às competências dos gestores empresariais, tal como já mencionado. Mintzberg (1971) enumera dez papéis diferentes que os gestores assumem na gestão das suas organizações. Devido às suas semelhanças, o autor agrupa-os em três categorias de comportamentos de gestão que são: os comportamentos interpessoais, comportamentos informativos e comportamentos decisórios.

Sobre os comportamentos interpessoais, que se referem essencialmente às relações humanas cultivadas pelos gestores, pela sua autoridade e pelo seu status, destacam-se os seguintes:

Representante – O gestor desempenha o papel de representante da sua organização, não apenas ao nível legal através da assinatura de documentos legais, mas também ao nível social, através da arte de receber e socializar com visitantes e convidados;

Líder – A liderança é o papel mais reconhecido do gestor. Através deste papel o gestor é responsável pela motivação e incentivo dos subordinados. Tal como outros papéis, também o de líder pode ser variável consoante a situação. Por exemplo, quando um gestor está a motivar um subordinado, ou interferir no seu trabalho, ou exigir respostas, o gestor está a assumir o papel de líder;

Elo de Ligação – O gestor cria, mantém e desenvolve redes exteriores de contactos e informadores, que lhe fornecem favores e informações.

Sobre os comportamentos informativos, que se referem essencialmente ao movimento da informação utilizada pelo gestor, destacam-se os seguintes comportamentos:

Monitor – O gestor desempenha este papel através da procura e receção de informação com o propósito de aumentar o seu conhecimento da organização e do respetivo meio envolvente. O gestor pode não saber tudo o que um técnico especializado daquela área

sabe, mas deve saber um pouco de cada área da empresa, para assim a conseguir conhecer e compreender. Esta procura pode ser feita através de relatórios, contactos pessoais e também por jornais e outras fontes de informação;

Disseminador – O gestor assume o papel de disseminador e transmissor de informação que obtém junto dos trabalhadores e de fontes exteriores, aos membros da organização. Essa informação é disseminada e transmitida em reuniões, telefonemas, notas, entre outros;

Porta-voz – O gestor interpreta o papel de veículo de informação para o exterior da organização. O mesmo informa stakeholders ou interessados na empresa sobre a performance da empresa, os seus planos, as suas políticas, as suas ações, os seus resultados, etc. É, assim, expetável que o gestor seja um especialista da sua empresa aos olhos dos investidores.

Sobre os comportamentos decisórios, a autoridade legal do gestor exige que o próprio assuma a responsabilidade pelas ações importantes da empresa. Depreende-se, assim, que estes comportamentos são essenciais à tomada de decisão e interligação da mesma, processo que pode ser chamado de planeamento de estratégia. Evidencia-se:

Empreendedor – O gestor assume o papel de visionário na preparação da organização para a mudança. Estas mudanças podem ser compra de novo equipamento, reestruturação da organização da empresa, entre outros. Procura, também, oportunidades e problemas dentro da organização e no seu meio envolvente, que o façam iniciar este papel;

Gestor de Turbulência – Enquanto o papel de empreendedor é voluntário, o de gestor de turbulência é um papel que obriga o gestor a implementar as correções que são necessárias. Existem muitos distúrbios na empresa e cabe ao gestor a tomada de medidas corretivas, para que a situação seja resolvida;

Afetador de recursos – O gestor mantém a autoridade sobre o planeamento da empresa ao controlar a distribuição dos recursos. Ao decidir que recursos calham a cada secção da empresa, o gestor dirige o percurso da mesma. É possível ser feito de três diferentes maneiras. Na primeira o gestor determina o seu calendário, conseguindo desta forma alocar os seus melhores recursos no local correto e determinar quais são as prioridades organizacionais. Na segunda, ao desenhar a estrutura organizacional da empresa o gestor consegue programar o trabalho dos seus trabalhadores, planeando o que têm de ser feito e por quem. Na terceira, o gestor mantém o controlo sobre a distribuição dos recursos, requerendo que todas as decisões significativas sobre os mesmos sejam autorizadas por ele próprio antes de serem implementadas;

Negociador – o gestor tem de participar nas sessões importantes de negociação pois

ele é a autoridade legal da organização, o seu porta-voz e o seu afetador de recursos. A negociação tem o propósito de trocar recursos no momento, por outros, quer sejam financeiros ou materiais.

Concluindo, Mintzberg (1971) considera que estes dez papéis do gestor representam uma grande responsabilidade. Não só tem de representar, como ser um elo de ligação entre todos os elementos da empresa, manter a estabilidade dentro da empresa, entre muitos outros.

Entende-se, pois, que as funções e competências de um presidente de câmara são, em todo, idênticas ou mesmos iguais às funções de um gestor empresarial.

CAPÍTULO III. FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO NO TRABALHO

1. Os Riscos Psicossociais e o Trabalho

As questões psicossociais do ambiente de trabalho têm assumido uma atenção crescente na sociedade contemporânea. A exposição laboral a fatores psicossociais foi identificada como uma das causas mais relevantes no absentismo laboral, por razões de saúde, e relaciona-se com problemas como sejam doenças cardiovasculares, transtornos de saúde mental e alterações músculo-esqueléticas.

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são definidos como “todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico” (EU-OSHA, 2007).

Existe alguma controvérsia no que diz respeito à definição de riscos psicossociais (Costa & Santos, 2013; Jiménez, 2011), com algumas teorias a colocar uma maior ênfase na organização do trabalho e outras, de maneira menos unânime, em aspetos sociais e económicos, como o estatuto ou a remuneração (Costa & Santos, 2013).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986), por exemplo, define os riscos psicossociais como as interações entre o conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho e outras condições organizacionais e ambientais, por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores, por outro, que provêm ter uma influência perigosa na saúde dos trabalhadores através das suas perceções e experiências.

No entanto, visto que o conceito de risco faz referência à exposição, por um lado, e aos danos, por outro, é importante distinguir os fatores de risco dos seus efeitos sobre a saúde física, mental e social (Costa & Santos, 2013).

Assim, para Gollac e Bodier (2011) (citado por Costa & Santos, 2013), deve ser levado em conta que o que faz com que um risco para a saúde no trabalho seja psicossocial, não é a sua manifestação, mas sim a sua origem, logo, os riscos psicossociais são definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais.

Por seu lado, os fatores de risco psicossociais são as condições presentes numa situação laboral, diretamente relacionadas com a organização: o conteúdo do trabalho e a realização da tarefa e que têm a capacidade para afetar tanto o desenvolvimento do trabalho como a saúde (física, psíquica e social) do trabalhador (Martín & Yerro, 2002, citado por Pinho, 2015).

Todas estas transformações ocorridas no mundo do trabalho trouxeram para a literatura na área novos conceitos, entre eles, o de risco emergente. Um risco emergente é qualquer risco simultaneamente novo e que está a aumentar. É considerado um risco novo porque não existia anteriormente e é causado por novos processos, novas tecnologias, novos locais de trabalho, pelas novas transformações sociais ou organizativas, ou ainda devido a novos conhecimentos científicos. Por outro lado, o risco pode estar a aumentar se o número de perigos que contribuirão para os riscos estiverem a aumentar, se a probabilidade da exposição aos perigos estiver a aumentar ou, ainda, se os efeitos dos perigos sobre a saúde dos trabalhadores se estiverem a agravar. Entre os riscos emergentes identificados nos últimos anos, para uns de forma mais recente, para outros mais crescente, têm-se destacado os riscos psicossociais (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2010; Gollac & Volkoff, 2000).

2. As causas dos Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social. Alguns exemplos de condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais podem ser, segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho:

- Cargas de trabalho excessivas;
- Exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções;
- Falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controlo sobre a forma como executa o trabalho;
- Má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral;
- Comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas;
- Assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros.

Ao considerar as solicitações profissionais importa não confundir riscos psicossociais (como a carga de trabalho excessiva) com as condições, embora estimulantes e por vezes desafiantes, de um ambiente de trabalho construtivo em que os trabalhadores são bem preparados e motivados para dar o seu melhor. Um ambiente psicossocial positivo promove o bom desempenho e o desenvolvimento pessoal, bem como o bem-estar mental e físico dos trabalhadores (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2013).

3. As consequências dos Riscos Psicossociais

Os fatores de risco psicossocial traduzem um desequilíbrio individual e organizacional, cuja permanência, associada à ausência de estratégias para os controlar, prevenir e contrariar, poderá pôr em risco a saúde dos trabalhadores (Chagas, 2003).

A este propósito, é fundamental que seja estruturada a adequação entre as exigências da atividade mental necessárias para a execução do trabalho e as capacidades de desempenho do trabalhador pois se as exigências perceptivas e cognitivas são desajustadas podem surgir sinais de disfunção do sistema de trabalho (Freitas, 2008). A fim de promover um trabalho saudável e seguro, há que oferecer boas condições de trabalho e adaptá-las às necessidades de cada trabalhador, pois as exigências do trabalho associadas às condições individuais do trabalhador poderão repercutir-se negativamente sobre a sua saúde física (Chagas, 2015).

Os fatores de risco psicossociais no local de trabalho têm demonstrado causar um impacto negativo na saúde física, mental e social dos trabalhadores. Além de problemas de saúde mental, os trabalhadores afetados por stresse prolongado podem acabar por desenvolver graves problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões músculo-esqueléticas. Para a organização, os efeitos negativos incluem um fraco desempenho geral da empresa, aumento do absentismo, "presenteísmo" (trabalhadores que se apresentam ao trabalho doentes e incapazes de funcionar eficazmente) e subida das taxas de acidentes e lesões. Os períodos de absentismo tendem a ser mais longos do que os decorrentes de outras causas e o stresse relacionado com o trabalho pode contribuir para um aumento da taxa de reforma antecipada, em particular entre trabalhadores administrativos.

A exposição a riscos psicossociais pode trazer consequências negativas para a sociedade, organização e para a saúde dos trabalhadores. No entanto, as consequências principais têm a ver com as consequências organizacionais e individuais (Chagas, 2015).

As consequências a nível individual (de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2012 citando Hoel et al., 2001) são, entre outras:

- Fisiológicas:
 - Reações cardiovasculares;
 - Incómodo a nível músculo-esquelético ou digestivo;
 - Insónias e fadiga;
 - Dificuldades respiratórias;
 - Dores de cabeça e dores musculares.

- Psicológicas:
 - Depressão, nervosismo, ansiedade e irritabilidade;
 - Oscilação emocional, perdas de memória;
 - Esgotamento;
 - Angústia, insónias e extremo cansaço.

- Comportamentais:
 - Isolamento, agressividade;
 - Consumo de substâncias psicoativas;
 - Faltas ao trabalho, erros e falhas na execução de tarefas;
 - Suicídio.

Para a organização, as consequências são, principalmente, a nível da desmotivação, aumento dos níveis de absentismo bem como a rotatividade, impacto negativo na produtividade, aumento do número de acidentes e das queixas dos utentes, deterioração da imagem institucional, aumento dos custos diretos e indiretos, mau ambiente psicológico no local de trabalho, aumento das situações de conflito, greves e agressões (Rodrigues, 2012).

4. A Avaliação de Riscos Psicossociais

“Existem Riscos Psicossociais em todos os locais de trabalho e em todas as profissões” (Magalhães, 2018).

Pode afirmar-se que os riscos psicossociais são um importante problema de saúde pública que deve ser gerido (Pinho, 2015). De acordo com a legislação, é obrigatório avaliar os riscos psicossociais e esta obrigatoriedade é aplicada a todas as empresas e a todos os ramos de atividade. (Lei 102/2009, de 10 de Setembro com as alterações introduzidas pela Lei 3/2014, de 28 de Janeiro).

A avaliação de risco é um exame sistemático do trabalho realizado a fim de considerar o que pode causar prejuízos ou danos, se os perigos podem ser eliminados e, em caso negativo, que medidas de prevenção ou proteção são, ou deveriam ser, tomadas para controlar os riscos (Comissão Europeia, 1996, citado por Leka et al., 2008). Bem conduzida, não identifica apenas os desafios, como também os aspetos positivos no ambiente de trabalho que devem ser promovidos e reforçados (Leka et al., 2008).

Para além de que, sendo os trabalhadores o melhor recurso que uma organização pode ter, justifica-se a preocupação crescente atribuída à prevenção dos riscos profissionais (Chagas & Reis, 2014). Por esta razão, qualquer organização deve tomar medidas

preventivas e corretivas, da forma mais eficaz e após a avaliação de riscos, e que possibilitem a definição das prioridades para assegurarem ou melhorarem a saúde dos trabalhadores e minimizar os riscos psicossociais.

É importante que as organizações criem programas de prevenção e ações condizentes com o intuito de eliminar os fatores de risco nunca esquecendo que deve ser um processo participativo, transparente e responsivo para todas as partes envolvidas, com o intuito de melhorar (Neto, 2015). Uma das primeiras coisas que uma organização tem que fazer é identificar os perigos e avaliar os riscos que existem dentro da organização, sendo este o primeiro passo para a prevenção.

Após a identificação do perigo e avaliação do risco, deve ser elaborado um plano de prevenção tendo em conta o uso de metodologias específicas, técnicas, instrumentos e modelos de análises mais adequados a cada contexto, contando sempre com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes. Depois, devem ser definidas as prioridades na gestão dos riscos. Esta gestão é sempre influenciada por fatores como as capacidades da organização, os custos dos investimentos necessários e os benefícios esperados ou a antecipação de futuras mudanças no trabalho e na organização do trabalho. Os fatores de risco psicossociais também podem ser priorizados em termos da natureza do fator de risco ou do dano que causa, da força da relação entre o fator de risco e o dano ou do tamanho do grupo afetado. Estando identificados os problemas, e sendo conhecidas as suas causas, a organização deve implementar um plano de ação prático, com o objetivo de solucionar os problemas identificados, ou seja, reduzir o risco psicossocial. Este plano de ação deve identificar os trabalhadores expostos, avaliar o risco psicossocial, calendarizar as ações a implementar e os meios necessários e avaliar e monitorizar o plano de ação (Agência Europeia para a Segurança e Saúde do Trabalho, 2010).

Há diversos métodos para avaliar e identificar os perigos que possam existir nos locais de trabalho, bem como para reduzir os danos causados por estes, utilizando medidas de controlo. Estes métodos podem ser qualitativos (quando se trata de Segurança do Trabalho) ou métodos quantitativos (quando se trata de Higiene do Trabalho) (Pedro, 2006).

A avaliação dos Riscos Psicossociais implica a conjugação entre a análise dos fatores de risco (dados objetivos das condições de trabalho), os resultados dos indicadores (por exemplo, acidentes de trabalho, doenças profissionais...) e a aplicação de critérios de avaliação específica. Os fatores de Riscos Psicossociais não são fáceis de serem observados tornando, assim, difícil a sua avaliação. Estes fatores têm um carácter multifatorial, caracterizam-se por uma subjetividade e dissimulação e, dificilmente, tangíveis. Por outro lado, as condições de exposição a estes riscos desenvolvem-se insidiosamente e veladamente, caracterizando-se pela sua duração e repetição. Para se poder fazer uma

abordagem eficaz aos Riscos Psicossociais é necessário um instrumento específico para a sua avaliação e de formas que permitam conhecer em profundidade as condições em que se trabalha (Oliveira, 2015).

A avaliação da componente Psicossocial concretiza-se através da análise do trabalho. Quando se fala em análise de trabalho está-se a referir ao trabalho real e não ao trabalho prescrito (Costa, 2015). O trabalho real corresponde ao que se faz realmente para o cumprimento da função enquanto o trabalho prescrito é, fundamentalmente, a descrição das tarefas a desempenhar. A análise é feita ao que realmente se faz para o cumprimento da função e da atividade (Oliveira, 2015; Costa, 2015).

A atividade, em contexto real de trabalho, é o elemento integrador e estruturante da avaliação de riscos Psicossociais. Quando se avalia a atividade em contexto real de trabalho, tem de se agir sobre as causas e não sobre os sintomas. O foco da avaliação não deve ser dado ao trabalhador isolado mas sim contextualizado o trabalho que desencadeia, caracterizando e compreendendo o contexto de trabalho, ou seja, distinguindo trabalho prescrito de trabalho real (Oliveira, 2015; Costa, 2015).

Para que uma avaliação de riscos seja mais precisa tem de se obter o maior número possível de informação, quer oral (por meio de entrevistas) ou por via escrita. Em geral, tem de se obter informação sobre (Jankauskiense, 2012):

- O organograma da empresa;
- Os horários de trabalho;
- O sistema de progressão;
- As características dos trabalhadores (idade, sexo, antiguidade na empresa e no posto de trabalho);
- Aspetos que incidem no desenvolvimento dos recursos humanos, como o absentismo, a doença, declaração de incapacidade para determinados postos de trabalho, formação, sinistralidade, rotação de pessoas, pedidos de alteração de posto de trabalho;
- Aspetos como a incidência na produção de trabalho (qualidade do trabalho realizado, trabalho mal realizado, avarias, intervenções, atas de reuniões com os representantes dos trabalhadores para a SST ou Comissão da SST).

Os principais instrumentos e procedimentos para uma avaliação de riscos psicossociais são (Oliveira, 2015):

- A observação direta do processo de trabalho (desvio entre o trabalho prescrito e o trabalho realizado);

- Check-list para a avaliação rápida do ambiente de trabalho, nomeadamente, os conteúdos de trabalho, as relações de trabalho e as relações sociais de trabalho;
- Análise de indicadores organizacionais e recolha de dados administrativos (níveis de absentismo, incapacidade laboral, acidentes de trabalho, danos sobre a saúde, etc...);
- Entrevistas (individuais ou de grupo) e questionários de autoinformação ou heteroinformação.

Estes métodos são utilizados para avaliar situações concretas, identificar as fontes dos problemas, conceber alterações e estabelecer prioridades de atuação, comparar um grupo de trabalhadores em momentos distintos ou comparar vários grupos. Depois de todo este processo é possível conhecer os fatores em que a avaliação se vai concentrar.

De entre os fatores psicossociais mais analisados, destacam-se (Ribas, Fernandes & Antas, 2015) a carga horaria, a autonomia, o conteúdo de trabalho, a supervisão, a participação, a definição do papel do trabalhador e as relações pessoais. Em seguida, devem-se analisar os postos de trabalho, as secções ou departamentos e as técnicas de investigação a utilizar.

Para além destes fatores, Gollac e Bodier (2011), consideram que os fatores psicossociais de risco no trabalho podem ser agrupados em seis dimensões: a intensidade do trabalho e o tempo de trabalho; as exigências emocionais; a falta/insuficiência de autonomia; a má qualidade das relações sociais no trabalho; os conflitos de valores e a insegurança na situação de trabalho/emprego.

PARTE 2 – ESTUDO EMPÍRICO

CAPÍTULO IV. – OBJETIVOS E METODOLOGIA

1. Objetivos gerais e específicos

O objectivo genérico deste estudo é avaliar as condições de trabalho, na atividade de autarcas detentores de diferentes cargos políticos essencialmente no domínio psicossocial.

Para além deste objectivo, foram ainda considerados os seguintes objectivos específicos:

- Determinar fatores psicossociais na atividade desempenhada pelos autarcas;
- Perceber se esses fatores se constituem como risco para esses trabalhadores;
- Relacionar os fatores psicossociais de risco com a saúde dos autarcas;
- Determinar a influência dos riscos psicossociais na atividade desses trabalhadores.

2. Metodologia

2.1 Tipo de Estudo e População em Estudo

O estudo realizado tem uma natureza descritiva transversal e foi realizado numa Câmara Municipal e Juntas de Freguesia localizadas na zona centro-norte de Portugal: o município de Albergaria-a-Velha e as Juntas de Freguesia de Albergaria-a-Velha e Valmaior, Alquerubim, Angeja, Branca, São João de Loure e Frossos e Ribeira de Fráguas.

2.2 Tipo, Técnica de Amostragem e Dimensão da Amostra

Foram questionados os eleitos para o município de Albergaria-a-Velha (Assembleia Municipal e Câmara Municipal) bem como os presidentes eleitos para as Juntas de Freguesia de Albergaria-a-Velha e Valmaior, Alquerubim, Angeja, Branca, São João de Loure e Frossos e Ribeira de Fráguas, através de uma amostra selecionada com base num processo de amostragem não probabilístico e por conveniência. Esta amostra é constituída por 34 eleitos.

2.3 Instrumentos e Procedimentos de Recolha de Dados

Utilizou-se, como instrumento de recolha de dados, o Inquérito Saúde e Trabalho na sua versão mais recente (INSAT2016). Este inquérito permite a recolha de dados, a partir do ponto de vista dos eleitos, acerca das condições e características da sua atividade de trabalho, dos fatores de risco a que percecionam estar expostos, do seu estado de saúde e

do impacto que o trabalho tem na sua saúde, “permitindo a quem responde uma tomada de consciência gradual e progressiva das consequências do trabalho na saúde e bem-estar” (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007, p.58). Argumentam, ainda, as autoras que a especificidade deste instrumento foi adotar uma abordagem cujo objetivo é “compreender de que forma os trabalhadores avaliam as características e as condições do seu trabalho, o seu estado de saúde, e que tipo de relações estabelecem entre a sua saúde e o seu trabalho” (Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez, 2007, p.59).

Em termos de estrutura, para além de um primeiro grupo de questões relacionadas com os dados sociodemográficos dos trabalhadores o INSAT está organizado em sete eixos: (I) O trabalho; (II) Condições de trabalho e fatores de risco; (III) Condições de vida fora do trabalho; (IV) Formação e trabalho; (V) Saúde e trabalho; (VI) A minha saúde e o meu trabalho e (VII) A minha saúde e o meu bem-estar.

As questões colocadas no eixo II pressupõem que os inquiridos respondam se estão ou não expostos às situações elencadas e em caso afirmativo que graduem o incómodo que sentem relativamente às mesmas através de uma escala de Likert que varia de 1-nenhum incómodo a 5-muito incómodo. No caso da variável conciliação da vida do trabalho com a vida fora do trabalho a escala varia de 1-sempre a 5-nunca. O esforço em conciliar a vida de trabalho com a vida fora do trabalho a escala varia de 1- muito incómodo a 5-nenhum incómodo. A saúde é avaliada através de uma escala que varia de 1-muito boa a 5-muito má e na questão de como o trabalho afeta a saúde a escala é a seguinte: 1-sim, sobretudo de uma forma positiva, 2-sim, sobretudo de uma forma negativa e 3-não, de todo.

Em termos de procedimento de recolha de dados, os inquéritos foram entregues a 29 dos eleitos, presencialmente e após marcação de reunião, entre junho e setembro de 2018, nas instalações do Município de Albergaria-a-Velha. Nestas ocasiões, foi explicitado o objetivo do estudo, garantido o anonimato dos dados e que a participação no estudo não teria qualquer tipo de interferência no trabalho de cada um. Juntamente com o inquérito foi também entregue e assinado o consentimento informado, livre e esclarecido para a participação em estudo de investigação. No decorrer da reunião, os eleitos preencheram o respectivo inquérito tendo sido entregues, no final, ao investigador.

Posteriormente, foram realizadas quatro entrevistas, semiestruturadas, aos eleitos que trabalham a tempo inteiro, com intenção de conciliar os dados obtidos nos inquéritos com as respostas dadas nestas entrevistas. As entrevistas foram realizadas no mês de outubro de 2019, nos gabinetes dos autarcas, situados nas instalações da Câmara Municipal de Albergaria a Velha. As mesmas foram, com a autorização dos entrevistados, gravadas e, posteriormente, transcritas.

2.4 Análise Estatística dos Dados

A análise estatística dos dados recolhidos para este estudo, foi efetuada recorrendo ao programa IBM SPSS Statistics versão 22. Os dados foram submetidos a uma análise descritiva com vista à caracterização da amostra para todos os eixos do questionário. Posteriormente realizaram-se análises univariadas e multivariadas utilizando estatísticas descritivas simples para caracterizar a população: medidas de tendência central (média), medidas de dispersão (desvio padrão) e tabelas de frequências.

CAPÍTULO V - APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

1. Caraterísticas da Amostra em Estudo

Algumas caraterísticas dos 29 participantes neste estudo estão expostas nas Tabelas 1 e 2. Verifica-se, na Tabela 1, que a maioria dos inquiridos é do sexo masculino (75,9%), com uma média de idade de 48 anos, sendo que 34,2% se encontra no intervalo dos 40 aos 49 anos e 30,8% se encontra no intervalo dos 50 aos 59 anos. Os inquiridos são maioritariamente casados (89,7%), com filhos (86,2%) e têm um nível de escolaridade de licenciado ou de nível superior (65,4%).

Tabela 1: Caraterização da Amostra: Dados Pessoais

| Dados | n | % | M | DP |
|------------------------------|----|------|-------|-------|
| Sexo | | | | |
| Masculino | 22 | 75,9 | | |
| Feminino | 7 | 24,1 | | |
| Idade (em anos) | | | | |
| 30-39 | 6 | 20,5 | 48,00 | 9,590 |
| 40-49 | 10 | 34,2 | | |
| 50-59 | 9 | 30,8 | | |
| 60-66 | 4 | 13,6 | | |
| Estado Civil | | | | |
| Solteiro | 2 | 6,9 | | |
| Casado/União de Facto | 26 | 89,7 | | |
| Divorciado | 1 | 3,4 | | |
| Número de filhos | | | | |
| Sem filhos | 4 | 13,8 | | |
| Com filhos | 25 | 86,2 | | |
| Nível de Escolaridade | | | | |
| Ensino Preparatório | 1 | 3,6 | | |
| Ensino Básico | 4 | 13,7 | | |
| Ensino Secundário | 5 | 17,2 | | |
| Licenciatura | 12 | 41,4 | | |
| Formação pós-graduada | 1 | 3,4 | | |
| Mestrado | 3 | 10,3 | | |
| Doutoramento | 3 | 10,3 | | |

Na Tabela 2, a maioria dos inquiridos (65,5%) diz ter um contrato formal de trabalho e 3,4 % diz ter uma outra actividade profissional informal. No que respeita à actividade de trabalho principal, 69% são trabalhadores por conta de outrem, maioritariamente (55,2%) efetivos ou a contrato sem termo. Destes, 72,5% exercem uma actividade profissional há 10 ou mais anos, 62% estão no Município há menos de 10 anos, e destes 27,6% exercem a função atual há 1 ano e 34,4% exercem-na há menos de 10 anos.

Tabela 2: Caracterização da Amostra: Dados Profissionais

| Dados | n | % |
|--|----|------|
| Atividade Profissional | | |
| Formal | 19 | 65,5 |
| Informal | 1 | 3,4 |
| s.r. | 9 | 31 |
| Atividade de Trabalho Principal | | |
| Trabalhador por conta de outrem | 20 | 69 |
| Trabalhador Independente, por conta própria, sem empregados | 4 | 13,8 |
| Trabalhador Independente, por conta própria, com empregados | 0 | 0 |
| s.r. | 5 | 17,2 |
| Situação Laboral na Atividade Principal | | |
| Efetivo ou contrato sem termo | 16 | 55,2 |
| Contrato a prazo ou contrato a termo | 3 | 10,3 |
| Trabalho temporário | 2 | 6,9 |
| A recibo verde ou fatura | 0 | 6,9 |
| s.r. | 6 | 20,7 |
| Antiguidade na profissão (e no local de trabalho atual) | | |
| Até 1 ano | 4 | 13,8 |
| 2 a 10 anos | 3 | 3,4 |
| 11 a 20 anos | 4 | 13,7 |
| 21 a 30 anos | 8 | 27,4 |
| 31 a 40 anos | 8 | 27,6 |
| > 41 anos | 2 | 6,8 |

2. Exposição a condições e características de trabalho e respetivo incómodo para o total da amostra

A apresentação de resultados que se segue vai ser organizada de acordo com:

- Fatores de Ambiente Local de Trabalho;
- Fatores Toxicológicos de Risco;
- Fatores Físicos de Risco da Atividade de Trabalho;
- Fatores Psicossociais de Risco (Ritmo e Intensidade do Trabalho, Tempos de Trabalho, Autonomia e Iniciativa, Relações de Trabalho com colegas e chefias, Relações de Emprego com a empresa, Exigências Emocionais, Conflitos Éticos e de Valores);
- Características do Trabalho;
- Prazer e Satisfação no Trabalho;

Os resultados apresentados resultam num primeiro momento da análise descritiva dos dados obtidos. Para o incómodo considerou-se o somatório das respostas de com incómodo; com bastante incómodo e com muito incómodo (as respostas de com pouco e nenhum incómodo passaram a ter o significado de não existência de incómodo). Nesta fase vamos apresentar os resultados para a amostra total.

2.1 Exposição a Fatores do Ambiente no Local de Trabalho, Fatores Toxicológicos e Fatores Físicos e respectivo Incómodo

Em relação ao Fator do Ambiente no Local de Trabalho (Tabela 3), os inquiridos consideram estar mais expostos a situações de variações térmicas (27,6%), à iluminação inadequada (24,1%) e ao ruído nocivo ou incómodo (17,2%). Em termos de incomodidade, são consideradas as exposições ao ruído nocivo ou incómodo (10,3%) e às variações térmicas (6,9%). Em termos médios, as situações mais incomodativas são a exposição ao ruído nocivo ou incómodo (3,00), as poeiras ou gases (2,00) e a iluminação inadequada (2,00).

No que respeita aos Fatores Toxicológicos de Risco, consideram estar mais expostos aos agentes biológicos (13,8%) e aos produtos químicos (10,3%). Em termos de incomodidade média, são considerados os mesmos fatores com 3,4% e com uma média de 2,00.

Também na Tabela 3 se encontram os Fatores Físicos de Risco da Atividade de Trabalho, que revelam os fatores a que os inquiridos se sentem mais expostos podendo ser aqueles que, em termos físicos, poderão provocar maiores maleitas aos trabalhadores expostos. Estes referem que se encontram expostos, maioritariamente, aos fatores permanecer muito tempo sentado (75,9%) com um grau de incómodo de 27,5% e a trabalhar com monitor/visor (62,1%) e grau de incomodidade de 24,1%. Trabalhar num contexto/local cujo espaço é pouco adaptado ao tipo de tarefas que realizo também é mencionado, com 27,6% de expostos e grau de incomodidade de 6,9%. Subir e descer com muita frequência, com 20,7% de trabalhadores expostos, adotar posturas penosas, fazer gestos precisos e minuciosos e permanecer muito tempo de pé na mesma posição, todos com 17,2% de trabalhadores expostos são outros dos fatores com maior incidência embora o grau de incomodidade seja diferente: adotar posturas penosas (6,9%), subir e descer com muita frequência (3,4%), permanecer muito tempo de pé na mesma posição (3,4%) e fazer gestos precisos e minuciosos (0%). Em termos médios, os Fatores Físicos de Risco da Atividade de Trabalho a que os trabalhadores se encontram mais expostos são: fazer gestos repetitivos (2), adotar posturas penosas (2), fazer esforços físicos intensos (2), permanecer muito tempo de pé na mesma posição (2), trabalhar com monitor/visor (2), permanecer muito tempo sentado (2) e trabalhar num contexto/local cujo espaço é pouco adaptado ao tipo de tarefas que realizo (2).

Tabela 3: Exposição a Fatores de Ambiente Local de Trabalho e Respetivo Incómodo

| | Exposição | | Incómodo | | M | DP |
|--|-----------|------|----------|------|------|-------|
| | n | % | n | % | | |
| Fatores de Ambiente Local de Trabalho | | | | | | |
| Ruído nocivo ou incómodo | 5 | 17,2 | 3 | 10,3 | 3,00 | 1,140 |
| Vibrações | 1 | 3,4 | 0 | 0 | 1,00 | |
| Radiações | 2 | 6,9 | 0 | 0 | 1,50 | 0,707 |
| Variações térmicas | 8 | 27,6 | 2 | 6,9 | 1,50 | 1,309 |
| Poeiras ou gases | 2 | 6,9 | 0 | 0 | 2,00 | ,000 |
| Iluminação inadequada | 7 | 24,1 | 1 | 3,4 | 2,00 | 1,345 |
| Outras situações perigosas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fatores Toxicológicos de Risco | | | | | | |
| Agentes Biológicos | 4 | 13,8 | 1 | 3,4 | 2 | ,816 |
| Produtos Químicos | 3 | 10,3 | 1 | 3,4 | 2 | 1,000 |
| Amianto | 2 | 6,9 | 0 | 0 | 1,00 | ,000 |
| Nanopartículas | 1 | 3,4 | 0 | 0 | 1,00 | |
| Fatores Físicos de Risco da Atividade de Trabalho | | | | | | |
| Fazer gestos repetitivos | 4 | 13,8 | 1 | 3,4 | 2,00 | ,816 |
| Fazer gestos precisos e minuciosos | 5 | 17,2 | 0 | 0 | 1,00 | ,548 |
| Adotar posturas penosas | 5 | 17,2 | 2 | 6,9 | 2,00 | ,837 |
| Fazer esforços físicos intensos | 3 | 10,3 | 1 | 3,4 | 2,00 | 1,000 |
| Permanecer muito tempo de pé na mesma posição | 5 | 17,2 | 1 | 3,4 | 2,00 | 1,643 |
| Permanecer muito tempo de pé com deslocamento | 4 | 13,8 | 1 | 3,4 | 1,50 | ,957 |
| Permanecer muito tempo sentado | 22 | 75,9 | 8 | 27,5 | 2,00 | 1,037 |
| Subir e descer com muita frequência | 6 | 20,7 | 1 | 3,4 | 1,00 | ,816 |
| Trabalhar em altura, em ambientes subterrâneos ou com risco de soterramento | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Trabalhar com equipamentos elétricos suscetíveis de causar eletrocussão | 1 | 3,4 | 0 | 0 | 1,00 | |
| Trabalhar com monitor/visor | 18 | 62,1 | 7 | 24,1 | 2,00 | 1,328 |
| Trabalhar num contexto/local cujo espaço é pouco adaptado ao tipo de tarefas que realizo | 8 | 27,6 | 2 | 6,9 | 2,00 | ,835 |

3. Exposição a Fatores Psicossociais de Risco e respetivo Incómodo

3.1. Ritmo e Intensidade do Trabalho

Na Tabela 4 (Ritmo e Intensidade do Trabalho) destacam-se, maioritariamente, a exposição a circunstâncias de ter de depender de colegas para poder realizar o trabalho (58,6%), ter de trabalhar a um ritmo intenso (55,2%), ter de depender dos pedidos diretos de clientes, utentes (51,7%) e a exposição à hiper-solicitação (48,3%). Em termos de incómodo, ter de trabalhar a um ritmo intenso, ser frequentemente interrompido e a hiper-solicitação (todas com 24,1%) são as situações mais reportadas. Em média, o maior incómodo acontece para as situações de ser frequentemente interrompido (3,00), hiper-solicitação (2,50) e ter de manter o olhar fixo sobre o trabalho sem qualquer possibilidade de o desviar (2,50).

Tabela 4: Exposição a Condições de Ritmo e Intensidade do Trabalho e Respetivo Incómodo

| | Exposição | | Incómodo | | M | DP |
|--|-----------|------|----------|------|------|-------|
| | n | % | n | % | | |
| Ritmo e Intensidade de Trabalho | | | | | | |
| Ter de trabalhar a um ritmo intenso | 16 | 55,2 | 7 | 24,1 | 2,00 | 1,590 |
| Ter de depender de colegas para poder realizar o meu trabalho | 17 | 58,6 | 4 | 13,7 | 2,00 | 1,173 |
| Ter de depender dos pedidos diretos de clientes, utentes | 15 | 51,7 | 3 | 10,3 | 2,00 | ,915 |
| Ter de cumprir normas de produção ou prazos rígidos | 12 | 41,4 | 4 | 13,8 | 2,00 | ,853 |
| Ter de me adaptar permanentemente a mudanças dos métodos ou instrumentos de trabalho | 11 | 37,9 | 3 | 10,3 | 2,00 | ,944 |
| Não me ser dito claramente o que tenho de fazer | 10 | 34,5 | 4 | 13,7 | 2,00 | 1,269 |
| Ter de gerir instruções contraditórias | 13 | 44,8 | 4 | 13,8 | 2,00 | 1,325 |
| Ser frequentemente interrompido | 11 | 37,9 | 7 | 24,1 | 3,00 | 1,514 |
| Estar sempre a mudar de função e de tarefas dependendo das necessidades da empresa | 5 | 17,2 | 2 | 6,8 | 2,00 | 1,817 |
| Hiper-solicitação | 14 | 48,3 | 7 | 24,1 | 2,50 | 1,399 |
| Ter de manter o olhar fixo sobre o trabalho sem qualquer possibilidade de o desviar | 6 | 20,7 | 3 | 10,3 | 2,50 | 1,049 |

3.2. Tempos de Trabalho

Na Tabela 5 (Tempos de Trabalho) destacam-se a exposição a circunstâncias de ter de ultrapassar o horário normal de trabalho (72,4%), ter de levar trabalho para casa, para além do horário (72,4%), ter horários de trabalho que obrigam a deitar-se depois da meia-noite (65,5%) e ter de manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia (62,1%). Em termos de incómodo, destacam-se as situações de ter de manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia (34,4%), ter de ultrapassar o horário normal de trabalho (27,6%), Ter de “saltar” ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho (27,6%) e ter horários de trabalho que obrigam a deitar-me depois da meia-noite (27,6%). Em média, o maior incómodo acontece para as situações de ter de dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho (3,00), não conhecer o meu horário de trabalho com antecedência (3,00), afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social (3,00) e ter de manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia (3,00).

Tabela 5: Exposição a Tempos de Trabalho e Respetivo Incómodo

| | Exposição | | Incómodo | | M | DP |
|---|-----------|------|----------|------|------|-------|
| | n | % | n | % | | |
| Tempos de Trabalho | | | | | | |
| Ter de ultrapassar o horário normal de trabalho | 21 | 72,4 | 8 | 27,6 | 2,00 | 1,436 |
| Levar trabalho para casa, para além do meu horário | 21 | 72,4 | 7 | 24,1 | 2,00 | 1,231 |
| Repousar menos de dois dias seguidos em cada semana | 12 | 41,4 | 6 | 20,7 | 2,50 | 1,303 |
| Ter de dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho | 12 | 41,4 | 7 | 24,1 | 3,00 | 1,288 |
| Ter de “saltar” ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho | 16 | 55,2 | 8 | 27,6 | 2,50 | 1,250 |
| Ter horários de trabalho que obrigam a deitar-me depois da meia-noite | 19 | 65,5 | 8 | 27,6 | 2,00 | 1,336 |
| Ter horários de trabalho que obrigam a levantar-me antes das 5 horas da manhã | 4 | 13,8 | 1 | 3,4 | 2,00 | 1,000 |
| Não conhecer o meu horário de trabalho com antecedência | 5 | 17,2 | 4 | 13,7 | 3,00 | 1,483 |
| Afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social | 13 | 44,8 | 7 | 24,1 | 3,00 | 1,405 |
| Ter de manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia | 18 | 62,1 | 10 | 34,4 | 3,00 | 1,381 |
| Fazer deslocações profissionais frequentes | 15 | 51,7 | 4 | 13,8 | 2,00 | 1,356 |

3.3. Autonomia e Iniciativa

Na Tabela 6, e no que respeita à Autonomia e Iniciativa, os inquiridos consideram estar mais expostos a ter de obedecer a um horário de trabalho rígido, sem qualquer possibilidade de pequenas alterações (41,4%) e a ser obrigado a fazer o trabalho tal e qual como foi definido, sem qualquer possibilidade de alteração (37,9%). Em termos de incómodo, ser obrigado a fazer o trabalho tal e qual como foi definido, sem qualquer possibilidade de alteração (13,7%) é aquele que se destaca e, em termos médios, ser obrigado a respeitar, de forma rígida, os momentos de pausa, sem os poder escolher (2,00) é a média mais elevada.

Tabela 6: Exposição a Condições de Autonomia e Iniciativa e Respetivo Incómodo

| | Exposição | | Incómodo | | M | DP |
|---|-----------|------|----------|------|------|-------|
| | n | % | n | % | | |
| Autonomia e Iniciativa | | | | | | |
| Ser obrigado a fazer o trabalho tal e qual como foi definido, sem qualquer possibilidade de alteração | 11 | 37,9 | 4 | 13,7 | 1,00 | 1,446 |
| Ser obrigado a respeitar, de forma rígida, os momentos de pausa, sem os poder escolher | 9 | 31 | 2 | 6,9 | 2,00 | 1,225 |
| Ter de obedecer a um horário de trabalho rígido, sem qualquer possibilidade de pequenas alterações | 12 | 41,4 | 2 | 6,9 | 1,50 | ,778 |
| Não poder participar nas decisões relativas ao meu trabalho | 9 | 31 | 2 | 6,9 | 1,00 | 1,364 |

3.4. Relações de Trabalho com colegas e chefias

Nas Relações de Trabalho (Tabela 7), os inquiridos consideram estar expostos, de igual forma (20,7%) a duas situações: não ter ninguém em quem confiar e ao assédio moral. No entanto, apesar da exposição, nenhuma destas situações parece representar incómodo aos inquiridos. Apenas o facto de ser pouco reconhecido pelos colegas causa incómodo, mas com apenas 3,4%. Em média, a situação que mais se destaca é o assédio moral (2,00).

Tabela 7: Exposição às Relações de Trabalho e Respetivo Incómodo

| | Exposição | | Incómodo | | M | DP |
|---|-----------|------|----------|-----|------|-------|
| | n | % | n | % | | |
| Relações de Trabalho com Colegas e Chefias | | | | | | |
| Passo muitas horas num espaço onde me sinto pouco à vontade | 2 | 6,9 | 0 | 0 | 1,50 | ,707 |
| É frequente precisar de ajuda dos colegas e não a ter | 2 | 6,9 | 0 | 0 | 2 | ,000 |
| É raro conseguir trocar experiências com outros colegas para realizar melhor o trabalho | 4 | 13,8 | 0 | 0 | 1,00 | ,000 |
| É desconsiderada a minha opinião para o funcionamento do departamento / secção | 2 | 6,9 | 0 | 0 | 1,00 | ,000 |
| É impossível exprimir-me à vontade | 4 | 13,8 | 0 | 0 | 1,00 | ,500 |
| Sou pouco reconhecido pelos colegas | 4 | 13,8 | 1 | 3,4 | 1,50 | 1,893 |
| Não tenho ninguém em quem possa confiar | 6 | 20,7 | 0 | 0 | 1,50 | ,548 |
| Não sou tratado de forma justa e com respeito pelas chefias | 2 | 6,9 | 0 | 0 | 1,00 | ,000 |
| Assédio sexual | 2 | 6,9 | 0 | 0 | 1,50 | ,707 |
| Assédio moral | 6 | 20,7 | 0 | 0 | 2,00 | ,516 |
| Discriminação sexual | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Discriminação ligada à idade | 1 | 3,4 | 0 | 0 | 1,00 | |
| Discriminação relacionada com a nacionalidade | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Discriminação relacionada com uma deficiência física ou mental | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Discriminação relacionada com a orientação sexual | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

3.5. Relações de Emprego com a empresa

Nas Relações de Emprego (Tabela 8), destacam-se a falta de meios para realizar o trabalho (41,4%) e a remuneração que não permite ter um nível de vida satisfatório (37,9%). Em termos de incómodo, são também as duas situações que se destacam com, respectivamente, 17,2% e 13,7%. Em média, a percepção de se sentir explorado (2,50) é a mais elevada.

Tabela 8: Exposição às Relações de Emprego com a Empresa e Respetivo Incómodo

| | Exposição | | Incómodo | | M | DP |
|---|-----------|------|----------|------|------|-------|
| | n | % | n | % | | |
| Relações de Emprego | | | | | | |
| Existe ameaça de perda de emprego | 8 | 27,6 | 0 | 0 | 2,00 | ,518 |
| A evolução na carreira é quase impossível | 9 | 31,0 | 0 | 0 | 1,00 | ,527 |
| A remuneração não me permite ter um nível de vida satisfatório | 11 | 37,9 | 4 | 13,7 | 2,00 | 1,250 |
| Faltam os meios necessários para realizar o meu trabalho | 12 | 41,4 | 5 | 17,2 | 2,00 | 1,155 |
| Há condições que abalam a minha dignidade | 6 | 20,7 | 2 | 6,8 | 2,00 | 1,506 |
| De forma geral, sinto-me explorado | 4 | 13,8 | 2 | 6,8 | 2,50 | 1,291 |
| Tenho medo de sofrer uma lesão (acidente ou doença profissional) causada pela atividade de trabalho | 3 | 10,3 | 1 | 3,4 | 1,00 | 1,155 |
| Não há preocupação, por parte da empresa, relativamente ao meu bem-estar | 5 | 17,2 | 0 | 0 | 2,00 | ,548 |
| Difícilmente conseguirei fazê-lo quando tiver 60 anos | 5 | 17,2 | 0 | 0 | 2,00 | ,548 |
| Não queriam que os meus filhos o realizassem | 2 | 6,9 | 0 | 0 | 1,00 | ,000 |

3.6. Exigências Emocionais

Na Tabela 9, 82,8 % afirmam que estão em contacto direto com o público externo. Destes, 72,4% confrontam-se com as exigências, queixas e reclamações do público e 69% com situações de tensão nas relações com o público. Com níveis de exposição elevados encontram-se as situações de ter de esconder emoções (65,5%), de dar resposta às dificuldades e / ou sofrimento de outras pessoas (65,5%) e de simular a boa disposição e / ou empatia (58,6%). Em termos de incómodo, ter de dar resposta às dificuldades e / ou sofrimento de outras pessoas (31%) e ter de esconder emoções (31%), são as situações que mais se destacam. Em média, ter de confrontar-se com as exigências, queixas e reclamações do público, ter de confrontar-se com situações de tensão nas relações com o público e ter de esconder as emoções (todas com média de 2,00) são as mais elevadas.

Tabela 9: Exposição a Exigências Emocionais e Respetivo Incómodo

| | Exposição | | Incómodo | | M | DP |
|---|-----------|------|----------|------|------|-------|
| | n | % | n | % | | |
| Exigências Emocionais | | | | | | |
| Estou em contacto direto com o público externo | 24 | 82,8 | 3 | 10,3 | 1,00 | 1,345 |
| Tenho que me confrontar com as exigências, queixas e reclamações do público | 21 | 72,4 | 6 | 20,6 | 2,00 | 1,504 |
| Tenho que confrontar-me com situações de tensão nas relações com o público | 20 | 69 | 6 | 20,6 | 2,00 | 1,517 |
| Tenho medo da ocorrência de agressão verbal do público | 15 | 51,7 | 4 | 13,7 | 1,00 | 1,486 |
| Tenho de dar resposta às dificuldades e / ou sofrimento de outras pessoas | 19 | 65,5 | 9 | 31 | 1,00 | 1,744 |
| Tenho de simular a boa disposição e / ou empatia | 17 | 58,6 | 7 | 24,1 | 1,00 | 1,522 |
| Tenho de esconder as minhas emoções | 19 | 65,5 | 9 | 31 | 2,00 | 1,408 |

3.7. Conflitos Éticos e de Valores

Na Tabela 10, 65,5% considera que lhe faltam os meios necessários para fazer um trabalho que considera bem feito e 24,1% afirma que tem de fazer coisas que desaprova e que a sua consciência profissional é abalada. Em termos de incómodo, considerar que faltam os meios necessários para fazer um trabalho bem feito (31%) é a situação que se destaca. Em média, ter de fazer coisas que desaprovo (2,00), a consciência profissional ser abalada (2,00) e faltarem os meios necessários para fazer um trabalho bem feito (2,00) são as mais elevadas.

Tabela 10: Exposição a Conflitos Éticos e de Valores e Respetivo Incómodo

| | Exposição | | Incómodo | | M | DP |
|--|-----------|------|----------|------|------|-------|
| | n | % | n | % | | |
| Conflitos Éticos e de Valores | | | | | | |
| Tenho de fazer coisas que desaprovo | 7 | 24,1 | 3 | 10,3 | 2,00 | 1,704 |
| A minha consciência profissional é abalada | 7 | 24,1 | 3 | 10,3 | 2,00 | 1,813 |
| As coisas que faço são tidas como pouco importantes | 6 | 20,7 | 1 | 3,4 | 1,50 | ,816 |
| Faltam-me meios necessários para fazer um trabalho que considero bem feito | 19 | 65,5 | 9 | 31 | 2,00 | 1,012 |

3.8. Características do Trabalho

Na Tabela 11, dos inquiridos, 85,7% considera que o trabalho é variado, estimulante e de aprendizagem continua enquanto 71,4% considera que o trabalho é imprevisível e complexo. Em termos de incómodo, a complexidade do trabalho (14,3%) e a imprevisibilidade (10,7%) são as situações em destaque. O trabalho ser aborrecido (2,00) é, em média, a situação mais elevada.

Tabela 11: Exposição às Características do Trabalho e Respetivo Incómodo

| | Exposição | | Incómodo | | M | DP |
|------------------------------------|-----------|------|----------|------|------|-------|
| | n | % | n | % | | |
| Características do Trabalho | | | | | | |
| O meu trabalho é... | | | | | | |
| Solitário | 6 | 21,4 | 1 | 3,6 | 1,50 | ,816 |
| Monótono | 6 | 21,4 | 1 | 3,6 | 1,00 | ,837 |
| Variado | 24 | 85,7 | 2 | 7,2 | 1,00 | ,897 |
| Imprevisível | 20 | 71,4 | 3 | 10,7 | 1,00 | 1,046 |
| Complexo | 20 | 71,4 | 4 | 14,3 | 1,00 | 1,089 |
| Estimulante | 24 | 85,7 | 2 | 7,2 | 1,00 | ,721 |
| Aborrecido | 7 | 25 | 1 | 3,6 | 2,00 | ,690 |
| De aprendizagem continua | 24 | 85,7 | 2 | 7,2 | 1,00 | ,737 |

3.9. Prazer e Satisfação no Trabalho

Na Tabela seguinte, encontram-se os dados relativos ao prazer e satisfação no trabalho. Verificamos que 93,1% dos inquiridos concorda que o que faz constitui um contributo útil para a sociedade e a mesma percentagem tem o sentimento de fazer um trabalho bem feito.

Tabela 12: Prazer e Satisfação no Trabalho e Respetivo Incómodo

| | Concordo totalmente | Concordo | Nem concordo nem discordo | Discordo | Discordo totalmente |
|--|---------------------|-----------|---------------------------|----------|---------------------|
| | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) |
| Prazer e Satisfação no Trabalho | | | | | |
| Tenho oportunidade de fazer coisas que realmente me dão prazer | 14 (48,3) | 11 (37,9) | 3 (10,3) | | 1 (3,4) |
| Tenho oportunidade de desenvolver as minhas competências profissionais | 13 (44,8) | 12 (41,4) | 3 (10,3) | 1 (3,4) | |
| Tenho o sentimento de fazer um trabalho bem feito | 16 (55,2) | 11 (37,9) | 1 (3,4) | 1 (3,4) | |
| De modo geral, estou satisfeito com o trabalho que realizo | 13 (44,8) | 15 (51,7) | | 1 (3,4) | |
| O que faço constitui um contributo útil para a sociedade | 21 (72,4) | 6 (20,7) | | 2 (6,9) | |
| O que faço é valorizado / reconhecido | 6 (20,7) | 14 (48,3) | 5 (17,2) | 4 (13,8) | |

3.10. Incómodo médio em cada Fator Psicossocial de Risco

Os Fatores Psicossociais de Risco em que os trabalhadores apresentam maior incómodo são os conflitos de valores e o tempo de trabalho (média entre 2,14 e 2,22).

Tabela 13: Incómodo médio em cada Fator Psicossocial de Risco

| DIMENSÃO | M | DP |
|---------------------------------|------|------|
| Ritmo e Intensidade de Trabalho | 1,98 | 0,98 |
| Tempo de Trabalho | 2,14 | 1,00 |
| Autonomia e Iniciativa | 1,74 | 1,14 |
| Relações de Trabalho | 1,44 | 0,58 |
| Relações de Emprego | 1,98 | 0,69 |
| Exigências Emocionais | 1,09 | 1,22 |
| Conflitos Éticos e de Valores | 2,22 | 1,09 |
| Caraterísticas do Trabalho | 1,13 | 0,69 |
| Prazer e Satisfação no Trabalho | 1,71 | 0,68 |

3.11. A Saúde e como o Trabalho afeta a Saúde

Na Tabela 14, apresentam-se os resultados da percepção dos trabalhadores em relação à sua saúde e de como o trabalho a afeta. Em média os trabalhadores consideram que a sua saúde está Boa e que o trabalho não afeta a sua saúde.

Tabela 14: Como está a Saúde e como o Trabalho afeta a Saúde

| Como está a Saúde | n | % | M | DP |
|----------------------------------|----|------|-------------|-------------|
| | | | 2,00 | 0,62 |
| Muito boa | 3 | 10,3 | | |
| Boa | 17 | 58,6 | | |
| Razoável | 9 | 31,0 | | |
| Má | - | - | | |
| Muito Má | - | - | | |
| Trabalho afeta a Saúde | n | % | M | DP |
| | | | 3,00 | 0,79 |
| Sim, sobretudo de forma positiva | 5 | 17,2 | | |
| Sim, sobretudo de forma negativa | 3 | 10,3 | | |
| Não, de todo | 20 | 69,0 | | |

3.12. Problemas de Saúde

A Tabela 15 apresenta os resultados relativos aos Problemas de Saúde referidos pelos trabalhadores bem como a sua relação com o trabalho que realizam. Os problemas de saúde mais referidos são os problemas de visão (41,4%), dores de costas (27,6%), ansiedade / irritabilidade (27,6%), as dores musculares e articulações (24,1%), sonolência ou insónias (24,1%) e as dores de cabeça (20,7%) e as varizes (20,7%). Com exceção das varizes, as situações mencionadas são, para alguns dos trabalhadores, causadas ou agravadas ou aceleradas pelo seu trabalho.

Tabela 15: Problemas de Saúde e Relação com o Trabalho

| Problemas de Saúde | Exposição | | Causado pelo trabalho | | Agravado ou acelerado pelo trabalho | | Não tem relação com o trabalho | |
|---------------------------------|-----------|------|-----------------------|------|-------------------------------------|------|--------------------------------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Dores de cabeça | 6 | 20,7 | 1 | 3,4 | 2 | 6,89 | 3 | 10,3 |
| Dores de costas | 8 | 27,6 | 2 | 6,89 | 2 | 6,89 | 4 | 13,8 |
| Problemas de visão | 13 | 41,4 | 1 | 3,4 | 6 | 20,6 | 6 | 20,6 |
| Dores musculares e articulações | 7 | 24,1 | 2 | 6,89 | 1 | 3,4 | 4 | 13,8 |
| Varizes | 6 | 20,7 | | | | | 6 | 20,6 |
| Ansiedade/Irritabilidade | 8 | 27,6 | 1 | 3,4 | 1 | 3,4 | 6 | 20,6 |
| Fadiga generalizada | 5 | 17,2 | 2 | 6,89 | 2 | 6,89 | 1 | 3,4 |
| Sonolência ou Insónias | 7 | 24,1 | 2 | 6,89 | 2 | 6,89 | 3 | 10,3 |

3.13. Conciliação da vida de trabalho com a vida fora do trabalho e respetivo incómodo

A Tabela 16 apresenta os resultados relativos a Conciliar a Vida de Trabalho com a Vida Fora do Trabalho onde os trabalhadores referem que frequentemente conseguem fazer essa conciliação (41,4%). Na mesma Tabela verifica-se que os trabalhadores revelam incómodo (muito incómodo, bastante incómodo e incómodo) em conciliar a vida de trabalho com a vida fora do trabalho (48,8%).

Tabela 16: Conciliar a Vida de Trabalho com a Vida fora do Trabalho e respetivo incómodo

| Conciliar a Vida de Trabalho com a Vida fora do Trabalho | Exposição | | Incómodo | |
|---|-----------|------|-------------|-------------|
| | n | % | M | DP |
| | | | 2,00 | 0,91 |
| Sempre | 10 | 34,5 | | |
| Frequentemente | 12 | 41,4 | | |
| Às Vezes | 5 | 17,2 | | |
| Raramente | 2 | 6,9 | | |
| Esforço para Conciliar a Vida de Trabalho com a Vida fora do Trabalho | Exposição | | Incómodo | |
| | n | % | M | DP |
| | | | 4,00 | 1,15 |
| Muito incómodo | 2 | 6,9 | | |
| Bastante incómodo | 2 | 6,9 | | |
| Incómodo | 9 | 31,0 | | |
| Pouco incómodo | 9 | 31,0 | | |
| Nenhum Incómodo | 7 | 24,1 | | |

CAPÍTULO VI - Discussão

Nos últimos tempos tem-se assistido a transformações profundas no que diz respeito à natureza do trabalho, às condições de trabalho e à vida profissional. Face a estas transformações, assiste-se a um aumento de estudos acerca dos Fatores Psicossociais de Risco procurando identificar e avaliar, num local de trabalho, aqueles que são nefastos ao trabalhador. Os fatores de risco identificados tornam-se uma causa importante de morbidade no trabalho com todas as consequências que advêm deste facto quer para os indivíduos quer para as organizações (Coelho, 2008).

Pretendia-se com este estudo, em termos genéricos, avaliar as condições de trabalho na atividade dos detentores de diferentes cargos políticos (autarcas) essencialmente no domínio psicossocial.

Para além dos questionários que os autarcas responderam foi ainda realizada uma entrevista aos que exercem funções na autarquia a tempo inteiro. Isto porque, a interrogação direta aos trabalhadores, é considerada por diferentes autores como indispensável, por ser a melhor forma de questionar os inquiridos sobre os riscos psicossociais. Através da entrevista individualizada, consegue-se compreender melhor as dimensões mais pessoais e as dificuldades sentidas, dado que esta abordagem é centralizada nas vivências do próprio trabalhador, nas suas declarações e perceções, permitindo que o sujeito seja ouvido e compreendido (Barros-Duarte e Cunha, 2010 cit. em Ferreira, 2015). Esta abordagem possibilita reduzir a subjetividade das características individuais.

Para além disso, a entrevista individual a estes autarcas permitiria perceber se os resultados obtidos com os inquéritos estarão, de algum modo, enviesados pelo facto de cerca de 86% da amostra exercerem as suas funções esporadicamente ou a tempo parcial.

Assim, ao analisamos as entrevistas complementares realizadas aos autarcas que exercem as suas funções a tempo inteiro, verificam-se pequenas divergências com as respostas dadas nos inquéritos. Estas, sempre que existirem, irão ser mencionadas nos respetivos Fatores Psicossociais de Risco.

Previamente à análise e discussão dos resultados decorrentes da aplicação do INSAT2016 deve ser destacado que a amostra estudada é constituída por trabalhadores maioritariamente do sexo masculino, com uma média de idade de 48 anos, que têm um nível de escolaridade de licenciado ou de nível superior, são casados ou vivem em união de facto e com filhos.

Dada a particularidade destas funções (eleitos para cargos políticos), a maioria dos entrevistados exercem em mais que uma entidade, são efetivos ou têm contrato sem termo.

No que diz respeito às condições do local de trabalho, verificou-se que alguns dos

trabalhadores estão expostos a fatores de risco no domínio do ambiente do local de trabalho, toxicológico e físico. Assim, em relação ao ambiente, os trabalhadores referem maior exposição a situações de variação térmica, iluminação inadequada e a ruído nocivo ou incómodo, com este último a provocar um maior incómodo comparativamente às outras situações. Resultados idênticos são referidos por outros autores (EU-OSHA, 2014a; Leka et al, 2010), que salientam que as más condições ambientais, tais como a falta de espaço, pouca iluminação, ruído excessivo ou temperaturas elevadas podem dificultar a capacidade de concentração dos trabalhadores.

Em relação aos Fatores Físicos de Risco da atividade de trabalho, os trabalhadores referem estar expostos a permanecer muito tempo sentados, a trabalhar com monitor/visor e a trabalhar num contexto / local cujo espaço é pouco adaptado ao tipo de tarefas realizadas. Em termos de incomodidade para os trabalhadores, as situações que mais se evidenciam são: permanecer muito tempo sentados e trabalhar com monitor/visor.

Batiz, Santos e Licea (2009), referem que quando não existe uma adequada combinação entre o trabalho físico e o intelectual e, por conseguinte, uma adequada organização do trabalho que garanta, por exemplo, o estabelecimento de pausas para descanso ou a alternância de atividade, o indivíduo tenderá cada vez mais ao esgotamento mental e físico. Para outros autores o estabelecimento de pausas para descanso, intercaladas no período de trabalho é um elemento fundamental que permite a recuperação do indivíduo (Viña & Gregory, 1987).

No que respeita à identificação das condições de trabalho em termos psicossociais, a análise dos resultados obtidos nos Fatores Psicossociais de Risco permite fazer essa identificação verificando-se que os trabalhadores indicam estar expostos a condições de trabalho que interferem, negativamente, com a sua saúde. Esta exposição existe para todos os fatores e para a grande maioria das condições a eles associadas. Da mesma forma, a exposição a essas condições de trabalho traduz incómodo que, em média, é maior para os Fatores Conflitos Éticos e de Valores, Tempo de Trabalho, Ritmo e Intensidade de Trabalho e Relações de Emprego e menor para o Fator Exigências Emocionais.

Em termos de exposição associada ao Fator Ritmo e Intensidade de Trabalho verificou-se que ter de depender de colegas para poder realizar o trabalho, ter de trabalhar a um ritmo intenso, ter de depender dos pedidos diretos de clientes e utentes, hiper-solicitação e ter de gerir instruções contraditórias são as situações a que os trabalhadores estão mais expostos. Outras situações que se destacaram foram ter de cumprir normas de produção ou prazos rígidos, a adaptação permanentemente a mudanças dos métodos ou instrumentos de trabalho e a não ser claramente verbalizado o que se tem de fazer.

Aspetos como a intensificação do trabalho, o controlo unilateral dos tempos de

trabalho por parte das chefias, a polivalência e a não existência de pausas para descanso são, também referidos em outros estudos (Stecher, Godoy & Toro, 2010; Batiz, Santos & Licea, 2009).

As situações associadas a este fator e que causam maior incômodo aos trabalhadores são ser frequentemente interrompido, hiper-solicitação e ter de manter o olhar fixo sobre o trabalho sem qualquer possibilidade de o desviar. A situação referida pelos trabalhadores (serem frequentemente interrompidos) coincide com as conclusões dos estudos de Carvalho (2011) e Rocha (2012). Isto porque quando um trabalhador está a realizar uma tarefa e é frequentemente interrompido, o tempo de execução dessa tarefa é mais elevado, a desconcentração é maior, tendo muito mais probabilidades de cometer erros e a tarefa não ser realizada de forma correta e de acordo com o que era suposto.

Por último, referem ainda a exposição e incômodo com o ritmo intenso, devido, fundamentalmente, aos prazos rígidos, resultados em linha com o aumento da intensidade do trabalho, que se tem vindo a verificar desde 1991, de acordo com o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (Costa & Santos, 2013).

Quanto ao fator Tempo de Trabalho, a maioria dos trabalhadores ultrapassa o horário normal de trabalho, leva trabalho para casa, para além do horário de trabalho, tem horários de trabalho que obrigam a deitar depois da meia-noite, ter de manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia, ter de “saltar” ou encurtar uma refeição ou nem realizar a pausa por causa do trabalho e fazer deslocações profissionais frequentes. O que provoca maior incômodo aos trabalhadores são as seguintes situações: ter de dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho, não conhecer o horário de trabalho com antecedência, afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social e ter de manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia.

Em relação à Autonomia e Iniciativa no Trabalho, as situações a que os trabalhadores se sentiam mais expostos é ter de obedecer a um horário de trabalho rígido, sem qualquer possibilidade de pequenas alterações e ser obrigado a fazer o trabalho tal e qual como foi definido, sem qualquer possibilidade de alteração. No entanto, o que os incomoda mais é serem obrigados a respeitar, de forma rígida, os momentos de pausa, sem os poder escolher e terem de obedecer a um horário de trabalho rígido, sem qualquer possibilidade de pequenas alterações, o que se verificou nos resultados obtidos noutros inquéritos onde se afirma que os trabalhadores não usufruem de flexibilidade horaria. Apesar disso, este estudo também refere que a flexibilidade é maior em profissões mais qualificadas (Ramalho, 2016).

No que respeita ao Fator Relações de Trabalho com Colegas e Chefias os problemas identificados pelos trabalhadores foram: não ter ninguém em quem possa confiar, assédio moral, ser raro conseguir trocar experiências com outros colegas para realizar melhor o

trabalho, impossível exprimir-se à vontade e ser pouco reconhecido pelos colegas. De todas as situações mencionadas neste fator de risco psicossocial as que incomodam mais os trabalhadores são o assédio moral e precisarem de ajuda dos colegas e não a terem.

Ao analisamos as entrevistas complementares realizadas aos autarcas que exercem as suas funções a tempo inteiro verifica-se que neste Fator Psicossocial de Risco (Relação de Trabalho com Colegas e Chefias), e ao contrário das respostas dos inquiridos em que a situação de ser pouco reconhecido pelos colegas é das que causa mais incómodo, três dos quatro entrevistados, consideram que não é uma situação que os incomode, tal como verbalizado pelos autarcas:

“No meu caso não, não concordo.” Entrevista nº 1

“Não, a mim não se aplica, mais pelos munícipes.” Entrevista nº 2

“Eu aqui acho que não se aplica. No meu caso não considero.” Entrevista nº 4

Quanto ao fator Relações de Emprego com a Empresa, as situações a que os trabalhadores estão mais expostos são: Falta de meios necessários para realizar o meu trabalho, a remuneração não permite ter um nível de vida satisfatório, a evolução na carreira é quase impossível e existe ameaça de perda de emprego. Por outro lado, referem ter a sensação de serem explorados, há condições que abalam a minha dignidade, não há preocupação, por parte da empresa, relativamente ao meu bem-estar, dificilmente conseguiriam realizar este trabalho quando tiverem 60 anos, falta de meios necessários para realizar o meu trabalho, a remuneração não permite ter um nível de vida satisfatório, a evolução na carreira é quase impossível e existe ameaça de perda de emprego. Esta caracterização e o incómodo revelado face à mesma indica constrangimentos complexos para estes trabalhadores. Constrangimentos idênticos são referidos por Batiz, Santos e Licea (2009). De todas as situações mencionadas, as que provocam maior incómodo aos trabalhadores são: dificilmente conseguirão realizar este trabalho com 60 anos, sentirem-se explorados e não terem uma remuneração que lhe permita um nível de vida satisfatório.

Quanto as Exigências Emocionais, estes trabalhadores estão expostos a fatores como sejam o contacto direto com o público externo, confrontação com as exigências, queixas e reclamações do público, confrontação com situações de tensão nas relações com o público, dar resposta às dificuldades e / ou sofrimento de outras pessoas e ter de esconder as emoções. Estas condições podem ser consideradas exigências emocionais e serem importantes do ponto de vista dos riscos a que os trabalhadores estão sujeitos pois, para além de se considerarem expostos, referem ser condições de trabalho muito incomodativas. As crescentes exigências do trabalho emocional do setor de serviços são referidas por Stecher, Godoy e Toro (2010).

Para além destas condições, as Características do Trabalho que os autarcas realizam constituem-se como possíveis riscos, nomeadamente ao referirem uma atividade com horários de trabalho a ultrapassar as horas estabelecidas, levar trabalho para casa, para além do horário de trabalho, horário de trabalho que obriga a deitar-se depois da meia-noite, ter de manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia e fazer deslocações profissionais frequentes. Estas características podem ser associadas aos fatores de risco físico referenciados anteriormente e onde foi possível constatar constrangimentos (permanecer muito tempo sentado, trabalhar com monitor / visor, trabalhar num local cujo espaço é pouco adaptado ao tipo de tarefas realizadas, adotar posturas penosas, fazer gestos precisos / minuciosos e permanecer muito tempo na mesma posição). Assim, estes constrangimentos relativos às características do trabalho ao serem cumulativos às situações psicossociais referidas poderão potenciar os riscos a que os trabalhadores estão sujeitos. Ou seja, não só os esforços físicos, posturas e gestos podem provocar mais ansiedade e irritabilidade, levando a menor capacidade para lidar com características e condições de trabalho adversas em termos psicossociais, como estas questões psicossociais serão ainda mais prejudiciais para quem tem de suportar o desconforto físico no seu trabalho. Desta forma, pode ser dada resposta ao primeiro e ao segundo objetivo deste estudo: determinar quais os fatores psicossociais associados à atividade dos autarcas e perceber se esses fatores se constituem como risco para os mesmos. Conclui-se que, na atividade dos autarcas, se encontram fatores psicossociais e os mesmos podem ser considerados de risco para estes trabalhadores.

Em relação ao fator Conflitos Éticos e de Valores os trabalhadores expostos referem não querer que os filhos realizem o seu trabalho. Em termos de incómodo, as situações com média mais elevada são: medo de perder o emprego, a impossibilidade de evoluir na carreira e não quer que os filhos realizem o seu trabalho. Esta caracterização e o incómodo revelado face à mesma indica constrangimentos complexos para estes trabalhadores. Constrangimentos idênticos são referidos por Batiz, Santos e Licea (2009).

No que respeita ao fator Características do Trabalho, os trabalhadores estão expostos a um trabalho variado, estimulante e de aprendizagem contínua e a um trabalho imprevisível e complexo. No entanto, as situações que provocam mais incómodo são considerarem que o seu trabalho é aborrecido e solitário.

No Fator Prazer e Satisfação no Trabalho os trabalhadores consideram que o que fazem tem um contributo útil para a sociedade e têm o sentimento de fazerem um trabalho bem feito. No entanto, alguns dos trabalhadores inquiridos não consideram que o que fazem seja um contributo útil para a sociedade ou que seja valorizado ou reconhecido, não contribuindo, estas situações, para o prazer e sentimento de realização pessoal no trabalho. Quando confrontados com os resultados dos inquéritos, os entrevistados (três em quatro)

discordam desta análise conforme se pode constatar da verbalização:

“Discordo! Porque acho que todo o trabalho é valorizado e é reconhecido.” Entrevista nº 2

“Não concordo...Não concordo com esta perspectiva, porque os resultados são medidos...Quem está nestes cargos tem de ter a perspectiva que nunca irá agradar a todos, nunca vai satisfazer todos.” Entrevista nº 3

“Acho que não, não posso concordar...Eu não posso concordar que, a partir do momento em que uma pessoa se disponibiliza para funções públicas, não assuma que isto faz parte e que o tem de fazer com gosto, com prazer, com investimento pessoal...é porque as coisas não correram bem e se não correram bem, há sempre um caminho....” Entrevista nº 4

Os fatores psicossociais de risco que mais interferem na atividade dos trabalhadores da autarquia são: conflitos éticos e de valores, tempo de trabalho, ritmo e intensidade de trabalho e relações de emprego. Os autores Ansoleaga, Díaz e Mauro (2016), num estudo sobre trabalhadores na área de serviços, concluem que estes, ao estarem expostos aos vários tipos de riscos psicossociais acima mencionados, têm uma maior probabilidade de apresentar stress e outros problemas de saúde quando comparados com trabalhadores não expostos. Assim, e com base neste estudo, pode afirmar-se que os riscos psicossociais influenciam a atividade dos autarcas respondendo, assim, ao quarto objectivo deste estudo.

Genericamente, os trabalhadores consideram que a sua saúde está boa ou razoável e maioria afirma que esta não é afetada pelo trabalho. Apesar disso, constatou-se que alguns dos trabalhadores apresentam problemas que os mesmos relacionam com o trabalho que realizam.

Os problemas de saúde mais referidos pelos trabalhadores são: problemas de visão, dores de costas, ansiedade ou irritabilidade, dores musculares e articulações, sonolência ou insónias, dores de cabeça e as varizes. Para alguns dos trabalhadores, estas situações são causadas e agravadas ou aceleradas pelo seu trabalho. Como se referiu anteriormente, os trabalhadores da amostra permanecem muito tempo sentados e em frente ao monitor / visor do computador. Logo, é exercido um esforço sobre a coluna vertebral e, conseqüentemente, a probabilidade de desgaste dos discos intervertebrais. Se a estas situações se juntar às más posturas e a variável tempo, poderão ter conseqüências irreversíveis (Rocha, 2012). Por outro lado, a presença de ansiedade ou irritabilidade poderá estar, também, ligada às exigências emocionais que atrás se constataram.

No que respeita à conciliação do trabalho com a vida fora do trabalho, os trabalhadores conseguem sempre ou frequentemente conciliar estas duas vertentes. No entanto, quando se avalia o esforço para conciliar estas duas vertentes, verifica-se que a quase maioria dos trabalhadores sente incómodo.

CAPÍTULO VII - Conclusões

Nas últimas décadas, têm-se verificado alterações nas condições de trabalho, associadas ao contexto socioeconómico e ao estado de globalização e competitividade em que nos encontramos (Ferrie et al., 2008). Os riscos psicossociais têm vindo a ser reconhecidos como um dos maiores desafios para a saúde e segurança dos trabalhadores. Contudo, em Portugal, até há bem pouco tempo, a informação sobre as condições psicossociais dos trabalhadores era praticamente desconhecida. Surge, assim, a necessidade da avaliação dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho, especialmente nas atividades económicas de maior risco (Revista “Segurança” on: 01/09/2014, in Área Técnica, revista 221).

O objetivo deste estudo foi avaliar as condições de trabalho dos detentores de diferentes cargos políticos (autarcas) essencialmente no domínio psicossocial. Para além deste objectivo, foram ainda considerados outros objetivos específicos como determinar fatores psicossociais na atividade desempenhada pelos autarcas, perceber se esses fatores se constituem como risco para os trabalhadores, relacionar os fatores psicossociais de risco com a saúde dos trabalhadores e determinar a influência dos riscos psicossociais na atividade dos trabalhadores.

Através da análise dos dados obtidos percebeu-se que os autarcas estão expostos a fatores psicossociais de risco, nomeadamente, conflitos éticos e de valores, tempo de trabalho, ritmo e intensidade de trabalho, relações de emprego, autonomia e iniciativa, prazer e satisfação no trabalho, relações de trabalho, características do trabalho e exigências emocionais. Todos estes fatores representam incómodo para estes trabalhadores. Também a saúde destes trabalhadores apresenta problemas que, para alguns, estão relacionados com o trabalho que realizam podendo, em um ou outro caso, serem causados ou agravados pelo trabalho que realizam. De igual modo, a conciliação que têm de fazer entre a vida privada e o trabalho é, também, afetada por este último.

Este estudo, como qualquer outro, deparou-se com algumas limitações. Uma dessas limitações tem a ver com a falta de investigações realizadas na área deste estudo quer em Portugal quer a nível internacional. Esta falta de investigações não permitiu fazer uma comparação dos resultados agora alcançados com os resultados de outros estudos.

Por outro lado, o tamanho da amostra (uma autarquia, 34 potenciais inquiridos e 29 inquéritos validados) poderá, também, ser visto como uma limitação. Isto porque uma amostra de maior dimensão, em número de autarquias e de autarcas, permitiria que os resultados fossem mais representativos da população em estudo e, desta forma, mais precisos.

Ainda assim, este estudo revela a pouca atenção dada pelos responsáveis a esta

CONDIÇÕES DE TRABALHO E COMPONENTES PSICOSSOCIAIS DE TITULARES DE CARGOS POLÍTICOS EM AUTARQUIAS

componente de riscos laborais e demonstra a necessidade de serem realizados outros estudos complementares e, posteriormente, a implementação de programas de prevenção nas autarquias dado que a prevenção dos riscos, psicossociais ou outros, desempenha um papel importante permitindo a promoção na saúde física e mental e o bem-estar do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2013). Guia da campanha Gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2010). Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER). Obtido em http://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf/view. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Alves, J. C. M. (2018). *Direito Romano*, 18ª Edição revista, Rio de Janeiro, Brasil

Amaro, A. D. (2013). A crise e os riscos psicossociais no âmbito de segurança e saúde no trabalho. Em D.D. Coimbra, *Riscos Naturais, Antrópicos e Mistos*. Homenagem ao Professor Doutor Fernando Rebelo (pp.569-584). Departamento de Geografia. Faculdade de Letras. Universidade de Coimbra.

Ansoleaga, E., Díaz, X. & Mauro, A. (2016). Asociaciones entre distrés, riesgos psicossociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: una perspectiva de género. *Cad. Saúde Pública*, 32(7). <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00176814>

Barros-Duarte, C., & Cunha, L. (2010). INSAT 2010 Inquérito Saúde e Trabalho: Outras questões, novas relações. *Laboreal*, VI(2), 19–26. Obtido em <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234;5252:5:522>.

Barros-Duarte, C., Cunha, L., & Lacomblez, M. (2007). INSAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal*, 3(2), 54-62. Obtido em <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112311:499682571>

Bentes, H. (2012). Riscos psicossociais no trabalho. *Revista Pessoal*. Esumédica, 46. http://www.esumedica.pt/files/20121119152935_2770.pdf.

Canguilhem, G. (2001). Meios e normas do homem no trabalho, *Proposições*, 12 (2/3), 109- 121.

Caran, V.C.S., Freitas, F.C.T., Alves, L.A., Pedrão, L.J., & Robazzi, M.L. (2011). Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Revista de Enfermagem de UERJ*, 19(2), 255–261.

Carneiro, F. (2011). Avaliação de riscos: Aplicação a um processo de construção. (Dissertação de Mestrado não publicada). Departamento de Engenharia Civil, Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal.

Carvalho, F. (2007). Estudo comparativo entre diferentes métodos de Avaliação de Risco, em situação real de trabalho (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Carvalho, F.D. (2011). Condições de Trabalho e Saúde: Diagnosticar para Intervir. Estudo de uma Empresa da Indústria Transformadora da Região Centro (Tese de Mestrado não publicada). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa, Porto, Portugal.

Casaca, S. (2005). Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género. A Reconfiguração da Desigualdade nos Novos Sectores dos Serviços (Dissertação de Doutoramento não publicada). ISEG: Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Casaca, S. (2006). La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación (TIC): observando el caso de Portugal. *Sociología del Trabajo*, 57, 95-130.

Casaca, S. (2010). A (des)igualdade de género e a precarização do emprego. In V. Ferreira (Org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias* (pp. 261-291). Lisboa: CITE

Casaca, S. (2012). Behind smiles and pleasantness: working in the interactive service sector in Portugal. *International Journal of Work Organization and Emotion*, 5 (1), 56- 71.

Casaca, S. (2014) A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida. In I. Kovács (coord), *Temas atuais em Sociologia do Trabalho* (pp: 355-380) Coimbra: Almedina/ Fundação Económicas.

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005) *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal Riscos Profissionais: Factores e Desafios; Relatório elaborado no âmbito do Estudo “Programa de apoio à manutenção e retorno ao trabalho das vítimas de doenças profissionais e acidentes de trabalho”*

Chagas, D., & Reis, S. (2014). A influência da organização do trabalho na satisfação laboral dos trabalhadores. *International Journal on Working Conditions*, 8, 83-97.

Coelho, J.M. (2009). *Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.

Coelho, J.A. (2010). *Prevenção de Riscos Psicossociais no trabalho em Hospitais*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.

Constituição da República Portuguesa

Costa, L.S. & Santos, M. (2013). *Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições*

Aprendidas e Novos Caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 5, 39–58.

Costa, L.S. (2013). Riscos Psicossociais: O "Filho Pródigo" da Segurança e Saúde no Trabalho. *Revista Segurança*, 212, 16-21.

Costa, L.S. (2015). Cuidar do trabalho de quem trabalha para cuidar: O menos visível do trabalho e sua repercussão na saúde dos fisioterapeutas (Tese de Doutoramento não Publicada). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Cox, T., & Griffiths, A. (1995). The nature and measurement of work stress: Theory and practice. In J. Wilson and N. Corlett (Eds.), *The evaluation of human work: A practical ergonomics methodology* (pp. 783-803). London: Taylor & Francis.

Directiva nº 89/391/CEE

Decreto-Lei nº 23/2019, de 30 de janeiro

EASHW (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health (Facts 74). Luxembourg: OOPEC.

EASHW (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the finding of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Esteves, J.R. (2013). Avaliação e Diagnostico dos Riscos Psicossociais numa loja Hipermercado (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, Portugal

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Disponível em http://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf.

Graça, L. (1999): Da 'Velha' Medicina do Trabalho à 'Nova' Saúde Ocupacional. Obtido em <https://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos7.html>.

Houtman, D. (2007). Work-related stresse. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

International Labour Office. (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control. Report of the Joint International Labour Office and World Health Organization on Occupational Health. *Occupational Safety and Health Series*, 56, 18-24.

Donnelly Jr, Gibson, J., & Ivancevich, J. (2000). *Administração: Princípios de Gestão Empresarial*, 10ª ed., Amadora: McGraw-Hill.

Jankauskiene, R. (2012). Avaliação de riscos profissionais na empresa Safe

StepAndaimes, Lda.. (Pós-Graduação em Segurança e Higiene no Trabalho). Escola Superior de Tecnologia de Setúbal, Instituto Politécnico de Setúbal. Setúbal: Portugal.

Jiménez, B.M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. doi:10.4321/S0465-546X2011000500002

Karlsen, G. (2014). Les effects de différents facteurs liés au lieu de travail sur les risques psychosociaux auxquels sont exposés les employés norvégiens. In L. Lerouge (Dir.), *Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail* (pp. 103-149).

Kortum, E., Leka, S., Cox, T. (2010). Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Developing Countries: Health Impact, Priorities, Barriers and Solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23, 3, 225-238.

Lei nº 169/99, de 18 de setembro

Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro

Lei nº 102/2009, de 10 de setembro

Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro

Lei nº 50/2018, de 16 de agosto

Leka, S., Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. Geneva: World Health Organization.

Magalhães, J. (2018, março). Promoção de Locais de Trabalho Saudáveis. 1^{as} Jornadas de Segurança e Saúde no Trabalho, Ministério das Finanças, Lisboa.

Moraes, P.W.T., & Bastos, A.V.B. (2013). As LER/DORT e os fatores psicosociais.

Muñoz, A. (2006). Salud laboral. Autoeficacia, ansiedad y satisfacción. Salamanca: Amarú Ediciones.

Neto, H. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicosociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions - RICOR*, 9, 1- 21.

Ocaña, M., & Rodríguez, J. (2010). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de enfermería geriátrica de universidades españolas *Gerokomos*, 21(4), 158-166

Oliveira, M. (2015). Avaliação dos fatores psicosociais de risco nos trabalhadores da recolha de resíduos sólidos urbanos. (Dissertação de Mestrado não publicada). Escola Superior de Tecnologia da Saúde, Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra, Portugal

Pais Ribeiro, J. (2005). Introdução à Psicologia da Saúde. Coimbra: Quarteto.

Pedro, R. (2006). Métodos de Avaliação e Identificação de Riscos nos Locais de

Trabalho. TECNOMETAL, 167.

Pinho, R. (2015). Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho, Coordenação: Programa Nacional de Saúde Ocupacional, Direção-Geral da Saúde

Portuné, R. (2012). Psychosocial Risks in the Workplace: an increasing Challenge for German and International Health Protection. *Arh Hig Rada Toksikol*, 63, 123-131.

Ramalho, J. (2016). Riscos Psicossociais em Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho (Dissertação de Mestrado não publicada). Escola Superior de Tecnologia da Saúde, Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra, Portugal.

Rantanen, J. (1995). Avances en salud y seguridad en el trabajo. Como continuarlos de ahora en adelante? *Salud Ocupacional*, 60, 12-15.

Revolução Industrial in Artigos de apoio Infopédia, Porto: Porto Editora, 2003-2019

Ribas, B., Fernandes, A. & Antão, C. (2015). Fatores de risco psicossociais: avaliação em colaboradores da unidade local de saúde do nordeste. In III Encontro de Jovens Investigadores do Instituto Politécnico de Bragança.

Rocha, A. S. (2012). Condições de trabalho e os efeitos na saúde no Núcleo de Infância e Juventude: uma análise por equipas de intervenção no território (Dissertação de Mestrado não publicada), Universidade Católica Porto, Porto, Portugal.

Rodrigues, C. (2012). Campanha Europeia de Avaliação dos Riscos Psicossociais 2012. Obtido em

http://www.act.gov.pt/%28ptPT%29/CentroInformacao/campanhas/Documents/Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20Riscos%20Psicossociais/Cristina_Rodrigues.pdf.

Rodríguez, M. & Dabos, G. (2017). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. *Rev. Fac. Cienc. Econ.*, XXV(1), 219-242. doi: <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1055>

Saliba, T. M., (2004), *Curso básico de segurança e higiene ocupacional*, São Paulo: Editora Ltda.

Segurança do Trabalho (2017). Entenda melhor sobre os Riscos Psicossociais.

Silva, T. (2017). O conflito trabalho-família e família-trabalho e a sua relação com o sentimento de culpa, satisfação com a vida e a satisfação e paixão pelo trabalho (Dissertação de Mestrado não publicada). Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, Universidade do Algarve, Portugal.

Souto, D. (2003). Saúde no trabalho: uma revolução em andamento. Rio de Janeiro: Senac.

Valléry, G., & Leduc, S. (2012). Les risques psychosociaux. Paris: Presses Universitaires de France.

Villalobos, G.H. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales.