

**INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA**



**TRABALHO INDIVIDUAL FINAL**

**V CURSO DE COMANDO E DIREÇÃO POLICIAL**

**ESTUDO TEÓRICO**

**A Segurança e Saúde no Trabalho – Fator estratégico de bem-estar laboral na PSP**

**Autor: Sérgio Manuel Pontes Ramos, Comissário M/148501**

Lisboa, 11 de julho de 2022





## **Resumo**

O presente estudo teve como propósito a análise e reflexão sobre a estratégia da Polícia de Segurança Pública quanto à importância da segurança e saúde no trabalho, uma necessidade que se pretende que seja encarada como fator estratégico para o bem-estar laboral. A segurança e saúde no trabalho consubstancia-se na promoção e manutenção de elevados níveis de bem-estar físico, mental e social de todos os que compõem a atividade laboral. A sociedade atual está cada vez mais desperta e consciente e exigente com os fatores que impulsionam a qualidade de vida no trabalho, valorizando cada vez mais as condições de segurança e saúde verificadas em ambientes laborais. Conclui-se a importância da temática, verificando-se a necessidade de implementação de um programa de segurança e saúde no trabalho na Polícia de Segurança Pública, que permita elevar os índices de prevenção, a diminuição do risco, os acidentes de trabalho e as taxas de absentismo, tendo por base a procura do bem-estar laboral, a qualidade de vida pessoal e profissional dos polícias.

**Palavras-chave:** Absentismo, Acidentes de trabalho, Bem-estar laboral, Risco, Segurança, Saúde.

## **Abstract**

The purpose of this study was to analyze and reflect on the strategy of the Public Security Police regarding the need for the importance of occupational safety and health, a need that is intended to be seen as a strategic factor for well-being at work. The importance of safety and health at work is seen as the promotion and maintenance of high levels of physical, mental and social well-being of all those who are part of the work activity. Today's society is increasingly aware and demanding of the factors that drive quality of life at work, increasingly valuing safety and health conditions in healthy environments. We conclude the importance of the theme, verifying the need for the implementation of a safety and health at work program in the Public Security Police Force, which allows for an increase in prevention rates, risk reduction, work accidents and absenteeism rates, based on the search for well-being at work, and personal and professional quality of life for police officers.

**Keywords:** Absenteeism, Work Accidents, Workplace Well-Being, Risk, Safety, Health.

## **Introdução**

O presente trabalho insere-se no âmbito do 5.º Curso de Comando e Direção Policial, ministrado no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, no ano 2022, para o cumprimento dos requisitos necessários para concurso a Oficial Superior dos Quadros da Polícia de Segurança Pública (PSP).

Pretendemos com este trabalho de investigação refletir sobre as matérias da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) e avaliar a importância da implementação desta nas organizações, nomeadamente na PSP como estratégia para o bem-estar laboral.

Através das evidências científicas disponíveis, a SHST, é entendida por todos como um fator de melhoria da qualidade de vida, permitindo o encontro e o equilíbrio com as condições de “trabalho digno” (OIT, 2007).

A SHST é também compreendida como um conjunto de ações e medidas que são implementadas com o objetivo de reduzir os acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais com vista à proteção do trabalhador no seu ambiente laboral (Freitas, 2016).

Para Lopes, (2018) a SHST é uma preocupação de todas as organizações, quer internacionais, quer nacionais, pelo reconhecimento dos malefícios constatados que derivam das atividades e condições de trabalho inadequadas sem a respetiva e necessária gestão e análise do risco, e pela falta de medidas apropriadas de prevenção e proteção de saúde do trabalhador.

Para além da temática da SHST ser pertinente e atual, constitui também uma obrigação legal e social pelo que as organizações modernas e competitivas a devem ter implementada nos seus quadros organizacionais, (Neves, 2011).

Assim e de forma a responder a uma sociedade cada vez mais exigente e atenta, onde os trabalhadores têm bem consciente os seus direitos e procuram que as entidades empregadoras proporcionem ambientes laborais saudáveis, é valorizada a saúde, como “um estado de bem-estar físico, mental e social e não apenas de ausência de doença” (Freitas, 2022, p. 62).

Lopes (2018) ao citar Danna & Griffin (1999), defende que cada indivíduo vivencia de forma diferente cada atividade laboral, pelo que todas as práticas laborais, sejam elas de natureza social, mental, emocional, ou mesmo físicas, acabam por afetar o comportamento humano, pelo que perante qualquer impacto anómalo na saúde ou bem-estar é potenciada a

gradual redução da produtividade, aumentando assim a incapacidade na tomada de decisão e o crescimento do desinteresse trabalhador.

Perante tais fatores, Freitas (2022), defende que à SHST devem associar-se os princípios da prevenção do risco e da análise e gestão dos riscos associados à atividade laboral.

Assim a SHST deverá ter por base a identificação do risco; aferição e verificação dos riscos que não puderam ser alvo de eliminação; a identificação do risco; a implementação de medidas de controlo; o planeamento preventivo; a escolha de equipamentos de proteção individual e a respetiva formação e comunicação do risco aos trabalhadores.

Tem-se verificado que estas matérias são alvo de reflexão que se traduz em nova legislação, revisão e transposição legislativa comunitária para o direito interno. Assim, importa-nos verificar até que ponto a aplicabilidade destas leis e normativos legais estão a ser respeitados e tidos em conta em Portugal e, em particular, de que forma é que a PSP as está a aplicar.

Assim, pretendemos avaliar se a PSP está a aplicar a SHST para proporcionar melhores condições laborais aos seus Polícias, como salvaguarda da saúde e bem-estar dos seus profissionais e consequentemente minimizar as taxas de absentismo e os acidentes de trabalho.

Acreditamos porém, que a SHST é reconhecida como fator estratégico da PSP em comparação do crescente cuidado dado por parte da maioria das organizações evoluídas que vêm os programas ou sistemas de SHST como estratégia organizacional de investimento, incremento financeiro, e fator de competitividade (Neves, 2011).

Temos consciência, através de evidências científicas anteriores (e.g., Duarte, 2008; Certal, 2010; Lousada, 2019, Moreira, 2021), que o ingresso na PSP têm sofrido flutuações bastante expressivas. Segundo Moreira (2021), afigura-se necessário olhar para as motivações, características do trabalho policial, numa perspetiva de avaliação do que melhor se pode fazer para tornar a PSP mais apelativa (p. 2). Assim, como estratégia de bem-estar laboral as matérias da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) devem ainda ser alvo de melhor atenção.

Para efeito de realização deste trabalho, recorreremos à revisão bibliográfica existente.

O objeto de estudo do trabalho a que nos propomos é, então, a SST como fator estratégico da PSP, para a saúde e bem-estar laboral. Os objetivos são: (i) analisar a importância das matérias da SST nas organizações; (ii) Demonstrar a pertinência das matérias da SST na PSP; (iii) Avaliar a estratégia da PSP perante a necessidade legislativa de implementação da SST; (iv) Aferir que meios foram adotados pela PSP para a SST nos seus polícias.

## I. Estado de Arte

### 1. Contextualização Teórica

#### a. A PSP como Organização.

A PSP surge com a necessidade de garantir a segurança coletiva (Clemente, 2010). Esta é uma instituição fundamental de um Estado de Direito democrático, promotora de uma das mais importantes missões constitucionais: a segurança, a par da justiça e do bem-estar económico, social e cultural. Esta tarefa do Estado, acometida à Polícia (em sentido orgânico) é fundamental para a defesa da legalidade democrática, a garantia da segurança interna e a proteção dos direitos dos cidadãos. A segurança é um *direito-garantia* indispensável ao exercício dos demais direitos fundamentais. Daqui que a Polícia, enquanto instituição e organização da Administração Pública, deva merecer uma especial atenção por parte do poder político. Uma organização policial mal consolidada e disfuncional põe em causa a prossecução da sua missão e, com isso, a prossecução do valor «segurança». Ora, o funcionamento de uma organização, seja policial ou outra, depende da predisposição dos seus membros, isto é, dos seus trabalhadores. Uma organização é feita à imagem dos seus funcionários, pelo que a saúde - no sentido de bom funcionamento - de uma organização depende necessariamente da saúde dos seus trabalhadores, na qual passam a maior parte do seu tempo. Chiavenato (2004, p. 54) refere isso mesmo, que “o homem moderno passa a maior parte do seu tempo dentro de organizações, das quais depende para nascer, viver, aprender, trabalhar, ganhar o seu salário, curar as suas doenças, obter todos os produtos e serviços de que necessita”. Daí que a preocupação da instituição com os seus trabalhadores constitua um aspeto fulcral para a sua continuidade e cristalização. Sem bem-estar laboral e condições de trabalho condignas, torna-se difícil manter uma organização funcional e saudável.

Segundo Neves (2011), o conceito de “*Organização* é bastante genérico, podendo ser tido como todo o tipo de entidades coletivas resultantes de várias definições, pontos de vista, enquadramentos sociais, culturais e económicos” (p. 16).

Segundo Neves (2011) ao citar Feijóo (2009), define *Organização* como a “entidade social constituída por um grupo de pessoas que são os membros da organização, os quais têm uma missão assente em valores comuns, assente num sistema de governo indispensável para assegurar o cumprimento da referida missão” (p. 16). A existência da PSP, resulta assim do compromisso da eficácia das pessoas que a representam e da liberdade individual de cada um na medida que cada polícia abdica da sua liberdade em prol da resolução dos problemas e exigências securitárias em nome da organização que representam.

A atividade de polícia é alvo de juramento onde a entrega pela causa pública é ponto de honra sendo manifestado por juramento publico onde todos os membros juram dar a própria vida se preciso for em prol da segurança pública. Logo, por a PSP ser uma profissão de risco acrescido, é aqui, e perante tal pressuposto de honra, que todos assumem os riscos inerentes que daqui podem advir e é neste preciso momento que emerge a preocupação da PSP com a segurança e saúde dos seus trabalhadores.

Para (Freitas, 2022, p. 62), a “atenção para a qualidade de vida no trabalho e bem-estar pessoal, é uma preocupação não só para as organizações empresariais, mas também para o espectro nacional”, sendo que ainda segundo este autor, também a Organização Mundial da Saúde (OMS), define que a “a saúde é um estado de bem-estar físico, mental e social e não apenas de ausência da doença”. No caso em concreto da PSP, uma vez que os seus recursos humanos não podem estar imunes a esta realidade, devem usufruir de medidas de bem-estar pessoal e laboral, permitindo o equilíbrio físico e psicológico para um bom desempenho profissional, uma vez que a profissão de polícia é considerada de elevado desgaste.

Com efeito, a profissão de polícia é de um desgaste acima da média quando comparada com outras. Durão (2006) defende que o serviço desenvolvido pela polícia é bastante complexo e rigoroso, tratando-se de uma ocupação de desgaste rápido quer físico, quer emocional.

A qualidade de vida no trabalho, em particular a que é favorecida pelas condições de SST, contribui para a realização pessoal e profissional, sendo que estas condições estão na base do desempenho do trabalho eficiente e, como tal influenciam direta e

positivamente a produtividade, e, conseqüentemente o ganho económico, (Chagas, 2014, p. 37).

Perante a preocupação com o ambiente e bem estar-laboral, a procura de melhores condições de trabalho e melhores equipamentos de proteção individual, consideramos que a PSP tem também a responsabilidade de estudar e executar melhores práticas para assim salvaguardar a segurança e saúde dos seus trabalhadores, até porque, como iremos observar, existem evidências científicas que corroboram a importância das organizações como meios de facilitação das condições de vida nos locais de trabalho, tendentes à melhoria da saúde e qualidade de vida.

#### ***b. Enquadramento Internacional da SHST.***

Em 1919, é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo esta encarada como organização intergovernamental que torna possível a criação de uma plataforma mínima em matéria de condições do trabalho (Freitas, 2022).

Com a evolução das preocupações tidas com as condições de trabalho surge em 1948 a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), a qual nos seus artigos 23.º e 24.º vem estabelecer os direitos fundamentais respeitantes aos trabalhadores, onde toda a pessoa tem direito ao trabalho em condições equitativas e satisfatórias, (Lopes, 2018). A DUDH é assim tida como um marco que diz respeito à importância que se dá à pessoa humana em ambiente laboral.

“Existem contributos que suportam a evolução da legislação laboral, destacando-se os artigos 8.º, 22.º do Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, e os artigos 6.º ao 12.º do Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, os quais proíbem a escravatura e trabalho forçado, relevando os direitos do trabalho em condições tidas como dignas” (Massena, 2002, p. 17). Segundo Lopes (2018), após estes tratados multilaterais, dá-se a difusão no seio da UE de múltiplas matérias relativas à SST, das quais se destacam que serviram e servem de referência: Regulamento n.º 1365/75, do Conselho, de 26 de maio de 1975, relativo à criação da Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho; Diretiva 77/576/CEE do Conselho, de 25 de julho de 1977, relativa à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-Membros respeitantes à sinalização de segurança nos locais de trabalho; Diretiva 80/1107/CEE do Conselho, de 27 de novembro de 1980, relativa à proteção dos

trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos, físicos e biológicos durante o trabalho; Regulamento n.º 2062/94, do Conselho, de 18 de julho de 1994, que institui a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho; Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas à promoção e à melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho; Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 21 de fevereiro de 2007, intitulada como Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho (2007-2012), e o recente Quadro Estratégico da União Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho (2021-2027).

Foi também com a Convenção n.º 155 de 1981 da OIT, que se permitiu estabelecer princípios estruturantes no domínio da SST.

Perante tal evolução legislativa, é com a Diretiva Quadro (89/391/CEE) (DQ) que se garante os preceitos mínimos de saúde e segurança em toda a Europa, sendo esta considerada o diploma mais importante da política de SST e proteção dos trabalhadores em ambiente laboral posta em ação após o Ato Único Europeu.

Esta DQ “surge devido aos fatores de risco que acompanharam uma era pós-industrial, associados não só a fatores materiais, e humanos mas também a fatores organizacionais” (Freitas, 2022, p. 74).

Esta DQ abrange todas as medidas aplicadas à SST, constituindo-se como norma base obrigatória que viria a ser aprovada pelos Estados-membros, vindo assim a constituir-se um imperativo de aplicação interna igual a todos os países da UE.

Esta DQ serviu de chancela política comunitária, manifestando assim o claro dever do empregador em todas as questões relacionadas com a SST, sendo esta obrigação total, permanente e intransferível. Esta DQ veio assim estatuir princípios gerais de prevenção os quais têm como propósito a erradicação do risco, a avaliação e aferição do mesmo, o combate do risco na sua origem, e a adaptação do trabalho ao Homem, principalmente no que diz respeito aos postos de trabalho e escolha de equipamentos e métodos laborais que minimizem ou permitam baixar os índices de acidentes de trabalho. É ainda dada importância à proteção do coletivo em prol da proteção individual, tendo sempre em linha de conta a constante e necessária formação e informação dos trabalhadores (Freitas, 2022).

### *c. Enquadramento Nacional da SHST*

Já no âmbito do panorama nacional e uma vez que Portugal pertence à UE, vislumbra-se desde logo a necessidade da transposição dos atos normativos europeus para o direito interno. Os princípios da SST são descritos na Constituição da República Portuguesa (CRP), na medida em que os seus artigos 58.º, 59.º e 64.º asseguram a relevância constitucional destas matérias tão importantes. Para melhor perceber esta importância, ressalta o teor do n.º 2, al. b) do artigo 64.º que consagra a melhoria das condições de vida e de trabalho.

No sentido de acompanhar a evolução legislativa internacional, Freitas (2022) refere que é também na sequência do Acordo Económico e Social de 1990, que fora subscrito por todos os parceiros sociais da União Geral de Trabalhadores (UGT), da Confederação do Comércio Português (CCP) e da Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), que é aprovado um documento histórico no domínio das condições do trabalho em Portugal, denominado de Acordo Específico de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho que fora assinado em 1991. Assim, e ainda segundo Freitas (2022), perante a importância de tal acordo, o Governo e os parceiros sociais atrás referidos consideram o real valor da importância da promoção da humanização das condições em que o trabalho é prestado e a proteção social, de forma a contribuir para a melhoria progressiva e sustentada das condições de vida dos portugueses, num quadro competitivo e moderno. Este Acordo abrange as medidas de prevenção, de reparação e de reabilitação, tendo sido considerado por todos os parceiros sociais como um marco importante de inovação e ponto de partida para a formatação da Lei-quadro e transposição dessa norma internacional para o direito português.

Segundo Freitas (2022), a realização pessoal e profissional encontra na qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de segurança, higiene e saúde, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento. Aprovado o Regime Jurídico do Enquadramento da SHST através do Decreto-Lei 441/91 de 14 de novembro, permitiu-se que Portugal tenha “referências estratégicas e um quadro jurídico global que garanta a efetiva prevenção dos riscos profissionais”, respeitando assim as exigências normativas das obrigações resultantes da ratificação da Convenção n.º 155 da OIT. Com a publicação deste diploma visa-se assim “adequar a norma interna à Diretiva n.º

89/391/CEE” e assim uniformizar as matérias de segurança, e saúde dos trabalhadores em ambiente de trabalho (Freitas, 2022, p. 22).

Portugal ao publicar este diploma, e tendo por base jurídica de enquadramento as referências do direito internacional, privilegia a qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de segurança, higiene e saúde, como matriz fundamental para o seu desenvolvimento. Segundo Lopes (2018), com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro, é dado um ponto de partida para várias ações legislativas, destacando-se as seguintes normas: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova a revisão do Código do Trabalho, o qual conta com a 22.ª versão onde dá lugar à publicação da mais recente que se traduz na Lei n.º 1/2022 de 3 de janeiro; Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que regulamenta o regime jurídico da promoção da SST, nos termos do artigo n.º 284 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (alterado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto).

Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que procede à segunda alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, onde é aprovado o regime jurídico da promoção da SST, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 93/103/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca. Declaração de Retificação n.º 20/2014, de 27 de março, que retifica a Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro. Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, que vem alterar o decreto-Lei n.º 145/95, de 14 junho, que estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho, alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto; a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro; o Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro, que fortalece as prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde devido à exposição a agentes químicos no trabalho e transpõe a Diretiva n.º 2009/161/UE, da Comissão, de 17 de dezembro de 2009; e o Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro, que regula a proteção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho. Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa; Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, combate as formas modernas de trabalho forçado, procedendo à décima primeira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à quinta alteração ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e à terceira alteração ao regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro. Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, que estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

## **2. Hipóteses Teóricas e Método**

A formulação do problema de investigação e das hipóteses teóricas decorre da revisão da literatura, mas também da análise de documentação e normativos legais e na observação diária de comportamentos que resultam de um eventual desconhecimento dos princípios preventivos e da análise do risco que estão na base da abordagem às temáticas da SST.

Atentos a alertas quanto à importância da SST nas organizações, tidas em investigações anteriores sobre a temática (e.g., Neves, 2011; Lopes, 2018; Freitas, 2022). Assim, tendo por base os objetivos do trabalho e o estado de arte, concretizámo-lo – A Segurança e Saúde no Trabalho na PSP é tida como estratégia de bem-estar laboral?

Decorrente da escolha do problema de investigação, tentamos que o mesmo seja inovador, oportuno e de interesse académico pelo que formulámos as seguintes hipóteses/questões de investigação:

H1 – As matérias da SST são importantes para as organizações?

H2 – A PSP tem implementado um programa de SST?

H3 – É pertinente a existência da SST na PSP?

O método adotado foi delimitado pela natureza teórica da investigação a que nos sugerimos, recorrendo à revisão da literatura e análise documental.

## II. Perspetivas

### 1. A SHST como Estratégia de Bem-Estar e Redução de Acidentes Laborais

Como já referido ao longo do nosso trabalho, a “SST é uma preocupação das organizações internacionais e nacionais, pois todas reconhecem os malefícios que derivam da atividade laboral em condições impróprias e adversas à saúde, sem a devida análise e gestão do risco e medidas de prevenção e proteção da saúde do trabalhador” (Lopes, 2018, p. 29). A “Segurança é a prevenção de perdas” (WEBSTER, 2005, p. 36), pelo que a SST é tida como relevante para o ótimo desempenho dos trabalhadores e para a entidade empregadora.

As organizações que possuem programas de SST têm ao seu alcance uma vantagem competitiva e os seus funcionários sentem a sua importância e acabam por se empenharem, trazendo para as organizações lucro e imagem de qualidade (Guimarães, 2010, p. 3).

Ao abordar a matéria de SST, (Lopes, 2018, p. 14) refere que “importa ter a consciência que a análise da SST engloba vários aspetos que concorrem para a redução dos riscos associados aos componentes do trabalho, podendo assim ser evitados acidentes”.

Aquando da ocorrência de um acidente de trabalho numa organização, a entidade empregadora tem uma perda de rendimento laboral observando-se a redução da produtividade bem como terá que pagar os direitos dos trabalhadores e contratar ou substituir o funcionário em falta. Guimarães (2010) defende ainda que perante os acidentes, as empresas ou organizações acabam por ter mais gastos, perdem o dobro e nunca tirarão o mesmo rendimento uma vez que quem irá substituir o acidentado nunca terá as mesmas competências.

Já para Neves (2011), os acidentes de trabalho ocorrem por da falta de segurança, falta de supervisão ou mesmo de descuido e desconhecimento por parte do funcionário.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a OIT, quase dois milhões de pessoas morrem a cada ano vítimas de causas relacionadas com o trabalho e por falta de programas de controlo da SST no meio laboral. Estas estimativas revelam que os níveis de mortes prematuras devem-se à exposição a riscos que colocam em causa a saúde. Tedros Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, e Guy Ryder da OIT referem no Relatório da OIT (2021) que “É chocante ver literalmente tantas pessoas mortas por causa de seus trabalhos” e “Ninguém deveria adoecer, ou morrer, a fazer o seu trabalho”.

Ainda segundo o relatório da OIT (2021), foram tidos em consideração 19 fatores de risco ocupacional, salientando-se destes a exposição do ser humano a longas jornadas de trabalho, exposição a ambientes cujo ar esteja poluído (grandes cidades), e a riscos ergonómicos e ruído. Destes apurou-se que os principais riscos são a exposição a longas horas de trabalho, tendo resultado cerca de 750.000 mortes declaradas e a exposição de pessoas onde os locais de trabalho estejam sujeitos à poluição do ar (partículas, gases e fumos) resultando na morte de 450.000 pessoas.

Este estudo salienta ainda que apesar das mortes relacionadas com o trabalho terem diminuído 14% entre os anos de 2000 e 2016, esta diminuição deve-se à atenção prestada pelos organismos no sentido da criação de ambientes laborais onde o bem-estar é sentido, proporcionando assim melhorias de condições de saúde e segurança no local do trabalho, no entanto e segundo a OIT (2021), as mortes por doenças cardíacas e derrames associados à exposição a longas jornadas de trabalho aumentaram 41% e 19% respetivamente.

Estas evidências científicas dão-nos assim o alerta para o cuidado a ter para com os postos de trabalho dignos, onde se privilegiem boas condições laborais e segurança nos postos de trabalho.

Em Portugal e segundo dados estatísticos registados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), os acidentes em ambiente laboral, têm vindo a diminuir, resultado das exigências normativas nacionais.

É verificada assim a importância que as empresas e organismos públicos e privados dão para a implementação da SST no meio laboral, encarando esta evidência como fator estratégico de incremento de bem-estar onde as boas condições de trabalho se traduzem em investimento quer para a organização quer para quem nela labora (Neves, 2011).

Assim, os trabalhadores de uma organização devem ser vistos como “investimento e fonte de valor, numa ótica emergente, ao contrário de serem encarados como meros custos como eram entendidos pela gestão tradicional das organizações” (Feijóo, 2009, p. 36). Segundo a OIT (2021), para que exista esse incremento de bem-estar e competitividade e fonte de valor devem-se verificar bons níveis de SST. Inúmeros estudos da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) vêm evidenciar que existe uma relação direta entre uma boa gestão da SST na organização e a melhoria do desempenho e da rentabilidade aplicada em ambiente laboral.

Segundo dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), com o respeito pelas normas da SST, Portugal tem apresentando um bom

desempenho em várias medidas de bem-estar que estão interligadas com o aumento da qualidade de vida em ambiente laboral em comparação com outros países do Índice para uma Vida Melhor. Também a Confederação Empresarial de Portugal (CIP, 2021) vem defender que a SST apesar de ser obrigatória e alvo de investimento nas empresas é tida como custo-benefício onde o investimento é reassumido a curto prazo. O Presidente da CIP, António Saraiva, defende que a SST deve ser vista como um fator que potencia a modernização e a qualidade dos serviços prestados quer nas empresas quer nas organizações modernas.

## **2. Integração da SHST na PSP**

Alinhando o presente raciocínio para a PSP e sendo esta uma Polícia moderna e integral em que os seus recursos humanos são a garantia da segurança nacional, é-lhe reconhecido pelas mais altas instâncias nacionais e internacionais, a dedicação e entrega constante na defesa e salvaguarda da segurança do país.

Sabendo das dificuldades que a atividade de polícia acarreta, dos riscos que dela advém para a saúde e bem-estar pessoal e profissional, a ação desenvolvida pela PSP é reconhecida como complexa e potenciadora do surgimento de lesões físicas e mentais, sendo que são várias as patologias que derivam da atividade policial destacando-se a redução da qualidade do sono, que dá origem à redução dos níveis de tolerância, diminuição de reflexos e conseqüentemente dão origem aos acidentes de trabalho e doenças profissionais que derivam em elevadas taxas de absentismo na PSP.

Segundo Carneiro da Silva e Santos (2015, p. 5), “o absentismo é entendido como a ausência do trabalhador no posto de trabalho, no horário contratado, quando está prevista ou é esperada a sua presença, independentemente do motivo dessa falta de comparência originar uma falta justificada ou injustificada, tendo, direta ou indiretamente, elevados custos associados”.

Analisando de forma breve o absentismo na PSP, e tendo como base de reflexão o Balanço Social da PSP dos últimos quatro anos (2018 a 2021), podemos aferir que existem vários fatores que levam o polícia a ausentar-se do seu posto de trabalho devido a variados motivos onde destacamos o casamento, proteção da parentalidade, falecimento de familiar, doença, acidentes de serviço e doenças profissionais, trabalhador estudante, greve, sindicatos e outras não especificadas nos documentos relativos aos balanços sociais

apresentados. Assim da análise do balanço social dos anos de 2018 a 2021 é possível caracterizar o absentismo (ver tabela 1) na PSP e aferir o impacto das referidas ausências ao serviço que decorrem de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Da aferição dos dados da tabela 1, verifica-se que as ausências ao serviço por acidentes de trabalho ou doenças profissionais são as que apresentam valores mais elevados, constituindo-se assim como os principais fatores que elevam as taxas de absentismo na PSP.

**Tabela 1**

*Caraterização do Absentismo na PSP 2018-2021*

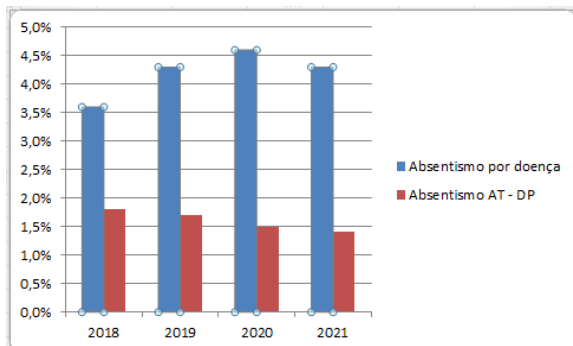
Ano / Motivo	Casamento	Proteção da Parentalidade	Falecimento de familiar	Doença	Acidentes de serviço Doença Profissional	Assistência familiar	Trabalhador estudante	Férias	Pena Disciplinar	Greve	Injustificadas	Sindicatos	Diversos
2018	3403	60222	4007	184534	90968	8380	1936	13003	1114	6	172	s/dados	3393
2019	3168	64184	4159	222010	86361	8833	2088	13039	624	3	17	s/dados	4829
2020	1492	59999	4716	230243	74638	6917	1523	10365	838	5	48	2146	5114
2021	2483	56516	5602	219613	75021	7214	2208	11534	1146	3	123	3002	4022

**Nota:** *Em Balanço Social da PSP*

Da análise da figura 1 abaixo referenciado, facilmente se observa que no ano de 2019 e 2020 a taxa de absentismo por doença atinge valores percentuais mais significativos, verificando-se que em 2019 a taxa corresponde a 4.3% e em 2020 a taxa corresponde a 4.6%. Comparativamente, verifica-se que a taxa de absentismo derivada das doenças profissionais tem apresentado um decréscimo desde o ano de 2018 até 2021, sendo que em 2018 apresenta uma taxa de 1.8%, em 2019, uma taxa de 1.7%, em 2020, uma taxa de 1.5% e em 2021 uma taxa de 1.4%. Perante tais evidências, importa-nos referir que a redução poderá ser resultado das implicações da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, que resulta em perdas remuneratórias para o polícia, mas também pelas estratégias já apresentadas e colocadas em prática na PSP que se traduzem em melhores condições laborais e melhores equipamentos de trabalho e de proteção individual.

**Figura 1**

*Representação Percentual das Ausências*



**Nota:** *Em Balanço Social da PSP*

Assim, e perante tais evidências e sabendo que os “os polícias estão sujeitos a um elevado nível de fadiga estando propensos a uma maior frequência de acidentes e lesões no trabalho” (Lopes, 2018, p. 35), a sua redução é visível, contudo existe ainda um longo percurso a fazer para reduzir ainda mais estes números.

Perante as evidências apresentadas, e sabendo que “a SST executa medidas de prevenção com o objetivo da redução de doenças profissionais e acidentes de trabalho, através da análise e controlo dos riscos nos locais de trabalho e com acompanhamento médico dos trabalhadores” (Lopes, 2018, p. 25), estamos em crer que com a implementação de um sistema de SST na PSP a redução da sinistralidade será ainda mais acentuada e significativa.

### **3. Importância da SHST na PSP**

Partindo já da premissa de que a SST tem um forte impacto na saúde e bem-estar dos trabalhadores, e que tal programa constitui um dever exigido constitucionalmente o mesmo deverá ser colocado em prática. É com o Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro que institui o regime jurídico de enquadramento da SST referindo que esta se aplica a todos ramos da atividade dos setores público, privado ou cooperativo, contudo existem exceções a determinadas atividades onde se destaca entre outras a polícia, no entanto deverão ser tomadas “medidas que visem a segurança e saúde dos trabalhadores” (Lopes, 2018, p. 41).

Observando o artigo 4.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, que promulga a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é referido no seu n.º 2 que estão excluídas as funções policiais da PSP, contudo com a recente publicação da Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro vem proclamar as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Do exposto verifica-se a necessidade urgente da PSP se munir de normas para regular as temáticas da SST no sentido de prevenir e controlar os riscos inerentes à condição policial na tentativa de diminuir os acidentes de trabalho e criar melhores condições de bem-estar aos seus polícias. Assim, perante tal pressuposto constitucional e legislativo, a Direção Nacional da PSP (DN/PSP), de forma a ir ao encontro possível com as exigências normativas, no seu plano de atividades (quadro visão, vetores e eixos estratégicos da PSP, ponto 1.1.2.) e estratégia 20/22 (eixo estratégico 2.7), a (DN/PSP) manifesta a intenção de privilegiar, modernizar, e reforçar a valorização humana e técnica dos seus recursos humanos, com a intenção de criar valor e assim melhorar a segurança pública, vincando como eixo de atuação estratégico o programa integral de Segurança e Saúde no Trabalho.

Reconhecendo o interesse estratégico desta matéria para todos os profissionais de polícia, a saúde operacional dos polícias é cada vez mais importante para a DN/PSP.

A atividade de polícia é muito particular devido às especificidades que a mesma comporta. Como foi já referido anteriormente a profissão de polícia é considerada uma profissão que devido à exigência do serviço prestado, traduz-se num desgaste psicológico e físico elevado, onde os riscos psicossociais, o trabalho por turnos com ciclos noturnos, com picos de stress elevados devem ser tomados em conta de forma a salvaguardar a saúde e a segurança do polícia em ambiente laboral proporcionando o seu bem-estar físico e psicológico (Durão, 2006).

Maurício (2016) refere que as pessoas que trabalham por turnos vivem uma vida diferente dos restantes membros da sociedade em termos das suas atividades que executam. Tal situação conduz a complicações do polícia na relação com a família e com a sociedade e com a saúde tanto física como psicológica.

Sendo reconhecida a importância desta problemática, Maurício (2016), aponta como efeitos negativos para a saúde o trabalho por turnos, onde as perturbações do sono, perturbações digestivas, fadiga crónica, e irritabilidade, decorrem da privação de descanso

destacando ainda a incompatibilidade na conciliação da vida familiar e social, com o trabalho onde é manifestada a insegurança familiar.

Reconhecendo as fragilidades dos riscos laborais e das consequências por trabalhos por turnos e dos problemas de saúde e foro social como o stress em contexto organizacional, a DN/PSP deu início a um conjunto de atividades que, apesar de não serem observáveis, vão ao encontro das exigências e temáticas da SST. Todavia, não podemos afirmar que exista, na base da sua implementação, um programa ou sistema de SST.

A DN/PSP tem manifestado cada vez mais preocupação para com a segurança, saúde e qualidade de vida dos seus polícias pelo que no seu último Plano de Atividades de 2021 estipula como objetivo estratégico 4.º “a promoção da qualidade de vida e de bem-estar do pessoal da PSP, através do apoio social e da implementação de medidas no âmbito da saúde e segurança no trabalho, com vista a proporcionar melhores instalações e equipamentos” (p.23).

Tem-se como objetivo que as mesmas respondam às necessidades dos polícias contribuindo assim para melhor qualidade de vida e bem-estar laboral.

Para responder às necessidades dos seus polícias a DN/PSP, alterou recentemente a matriz de horário permitindo que os seus profissionais possam usufruir de mais tempo junto da família, pretendendo-se assim o equilíbrio operacional com o familiar.

Tendo por base o Plano de Atividades da PSP para 2021 faz-se referência à intenção da DN/PSP dotar 75 polícias com formação em SST até ao final do ano de 2022, contudo existem já polícias com esta formação lecionada pela Força Aérea Portuguesa e reconhecido pela ACT, porém não nos é possível a contabilização correta através de dados oficiais pelo que não o descrevemos no presente trabalho.

Tem sido também feito um investimento enorme na aquisição de equipamento tecnológico de forma a renovar o equipamento informático existente, em especial os dotados de projetor para assim evitar e prevenir riscos para a saúde ocular que possam advir da utilização acentuada dos equipamentos.

Seguindo o planeamento estratégico da Lei n.º 10/2017, de 3 de março, que prevê a Lei de Programação das Infraestruturas e Equipamentos das Forças e Serviços de Segurança, e tendo por base a PSP, a DN/PSP no seu plano estratégico 20/22 dá prioridade e importância à construção de novas instalações bem como procede à reestruturação de velhas Unidades e Subunidades de forma a responderem aos pressupostos da SST mais recentes.

Tendo consciência da importância do bem-estar, e das condições relativas à qualidade de vida exigidas, a DN/PSP, recorre ao Programa de Recuperação e Resiliência (PRR) ao nível da habitação.

Sabendo-se que os futuros polícias, têm a sua primeira colocação em Lisboa, a DN/PSP tem como estratégia a construção de blocos habitacionais para assim proporcionar estabilidade física e mental e proporcionar melhor qualidade de vida em início de carreira a quem almeja ser polícia.

Por forma a proporcionar ainda melhores condições de trabalho sendo que atualmente o patrulhamento é efetuado quase na sua totalidade em viaturas policiais, procedeu-se também a um investimento de milhões de euros na aquisição e recuperação do parque automóvel.

Sendo uma polícia integral, humana, forte, coesa e ao serviço do cidadão atenta aos fenómenos criminais cada vez mais díspares também a aquisição de equipamento de proteção individual foi uma aposta conseguida pela DN/PSP pois assim alcança a garantia da integridade física dos elementos policiais através da aquisição de coletes balísticos, equipamento de ordem pública e de outro equipamento de proteção individual. Também o mobiliário tem sido alvo de atenção por parte da PSP, pois uma boa parte das instalações policiais detém mobiliário inadequado à prestação de um serviço público em segurança. Como tal, tem vindo a ser também um objetivo conseguido.

Assumindo que o serviço de polícia é uma ocupação complexa e rigorosa e de desgaste rápido (Lopes, 2018), a probabilidade de ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho é maior comparativamente a outras atividades uma vez que interagem com toda a sociedade, em quaisquer circunstâncias e condições de meio envolvente.

Contudo, e tendo a DN/PSP o objetivo de identificar os riscos a que o polícia está exposto sabendo à partida que é um exercício quase impossível de realizar (Contente, 2014), tem bem presente a necessidade de implementação da SST.

Esta temática tem vindo a ser alvo de constantes debates entre o Governo, DN/PSP e Associações Sindicais na tentativa de ser criado um diploma legal sobre a SST de aplicação às Forças de Segurança apesar de esta temática ter sido já alvo dos seguintes Projeto de Lei n.º 963/XIII/3.<sup>a</sup> e Projeto de Lei n.º 15/XIV/1.<sup>a</sup> redigidos pelo Partido Comunista Português apresentados a discussão na Assembleia da República.

Apesar de ser matéria almejada pelas associações sindicais, a DN/PSP não está assim tão ausente com a SST pois ao longo dos últimos anos as preocupações com o bem-estar dos polícias em ambiente laboral, com a aposta em novas infraestruturas, e

reestruturação das antigas, e renovação do parque automóvel e equipamento de proteção individual é bem visível a preocupação da DN/PSP para com a SST.

### **Conclusões**

Perante a bibliografia e estudos analisados, verificamos que a temática em estudo é pertinente e atual contudo de âmbito alargado que envolve várias áreas de especialização, não nos permitindo assim aprofundar vários conceitos.

Relativamente à primeira hipótese formulada, resulta-nos referir que as matérias inerentes à SST para além de serem uma obrigação legal e social são sem dúvida importantes para todas as organizações internacionais e nacionais, sendo-lhe reconhecida a sua importância, onde todos a compreendem como um conjunto de ações e medidas para minimizar os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais com vista à proteção do trabalhador em ambiente laboral (Freitas, 2016).

No que concerne à segunda hipótese, embora a DN/PSP execute áreas da SST e tenha na estratégia 20/22 a implementação de um programa sólido de SST, ainda não foi possível tal regulamentação que abranja todas as especialidades, talvez por falta de orçamento ou prioridade política uma vez que foram já apresentados projetos de implementação.

Analisando a terceira hipótese, e após a análise da revisão bibliográfica e documentação de estudo, facilmente é perceptível a importância e pertinência da existência do programa de SST na PSP.

Perante a análise das hipóteses, e à luz da revisão efetuada, importa-nos referir que a promoção e a manutenção dos níveis de bem-estar físico e mental e social dos trabalhadores é uma preocupação da entidade empregadora e no caso em particular da DN/PSP.

Assim, e de forma resumida importa-nos referir que a SST engloba o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, ou seja o indivíduo no seu todo.

No caso da PSP, e devido às vicissitudes da profissão, há a plena consciência por parte da tutela policial de que a atividade é considerada de risco e como tal são reconhecidos os efeitos que dela decorrem.

Perante tal desígnio, a DN/PSP tem em marcha um conjunto de ações que irão conferir a proteção aos seus polícias minimizando os riscos resultantes de condições laborais que possam ser deficitárias e prejudiciais à saúde.

As dificuldades temporais, conjugadas com a vida profissional e familiar, aliadas à limitação de páginas, impediram-nos de proceder a uma abordagem pormenorizada das temáticas da SST impossibilitando-nos de sermos precisos na análise de determinados conteúdos.

Por fim, e apesar da pertinência do tema, derivado da pouca regulamentação interna de SST na PSP, sentimos dificuldade em aprofundar determinados conceitos que a nosso ver seriam importantes, contudo achamos ter conseguido fundamentar a importância da temática na sociedade atual.

Assim, e em jeito de remate final e tendo a formação como base de qualquer organização e fator de sucesso, atrevemo-nos a deixar o repto para a implementação de um referencial formativo de SST a ser lecionado nos estabelecimentos de ensino policial e plataformas digitais que abranja as especialidades de saúde, segurança, higiene, ergonomia, e riscos psicossociais, permitindo assim que todo o efetivo tenha contacto próximo com a SST.

Uma vez formados com a disciplina de SST, os futuros polícias teriam assim uma outra abordagem com o teor do que é a SST, da atenção a ser dada ao posto de trabalho, do uso correto dos equipamentos de proteção individual, e das medidas de autoproteção que englobam a interpretação da sinalização de segurança. Estes são alguns dos exemplos que poderiam em muito facilitar a identificação da análise e minimização do risco no sentido da prevenção dos acidentes laborais, fazendo com que todos conheçam a fundo os princípios da SST e sintam a PSP como o refúgio de qualidade onde o bem-estar laboral e pessoal é pertença de todos.

## Referências

Agencia Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2021). Bons Níveis de SST são um Bom Negócio. <https://osha.europa.eu/pt/themes/good-osh-is-good-for-business>

APSEI. (2016). A Segurança e Saúde no Trabalho diz Respeito a Todos. Orientações Práticas para os Empregadores.

[https://www.apsei.org.pt/media/recursos/documentos-de-outras-entidades/comissao-europeia/OrientacoesPraticasSegTrab\\_Empregadores.pdf](https://www.apsei.org.pt/media/recursos/documentos-de-outras-entidades/comissao-europeia/OrientacoesPraticasSegTrab_Empregadores.pdf)

Autoridade para as Condições do Trabalho. Obrigações Gerais do Empregador em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho. [https://www.act.gov.pt/\(pt-pt\)/areasprincipais/empregadores/deveresobrigacoes/paginas/organizacaostempresa.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-pt)/areasprincipais/empregadores/deveresobrigacoes/paginas/organizacaostempresa.aspx)

Balanço Social de 2018. (2018). Polícia de Segurança Pública.

<https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202018.pdf>

Balanço Social de 2019. (2019). Polícia de Segurança Pública.

<https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202019.pdf>

Balanço Social de 2020. (2020). Polícia de Segurança Pública.

<https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202020.pdf>

BIT – Bureau Internacional do Trabalho (2007). *Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis.*

*Tornar o Trabalho Digno uma Realidade.*

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_714839.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714839.pdf)

BIT – Bureau Internacional do Trabalho (2021). *Antecipar, preparar e responder a crises*

*– Investir agora em Sistemas de SST resilientes.*

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_783740.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_783740.pdf)

BIT – Bureau Internacional do Trabalho (2021).

[https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_820318/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_820318/lang--pt/index.htm)

Carneiro da Silva, F. e Santos, N. (2015). *Absentismo e Presentismo*. Lisboa: DNPSP,

DRH – DGCRH.

Certal, J. M. M. (2010). *Motivação no Trabalho - O Caso da Unidade Especial de Polícia*

[Dissertação de mestrado não publicada, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.

<http://hdl.handle.net/10400.26/32140>

Chagas, D. (2013). *Cultura de Segurança e Acidentes de Trabalho*. 1.ªed. Chiado

Chiavenato, I. (2002). *Recursos humanos: edição compacta*. 7. ed. São Paulo: Atlas

Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Editora Elsevier. Rio de Janeiro. 2ª ed.

Clemente, P. (2010). *Polícia e Segurança: breves notas*. Lisboa: Universidade Lusíada.

Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 21 de Fevereiro de 2007. Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52007DC0062><https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52007DC0062>.

Confederação Empresarial Portuguesa (2022). *As Empresas Mostram o Seu Valor*. <https://cip.org.pt/empresas-mostram-o-seu-valor/>

Constituição da República Portuguesa (7.ª Revisão aprovada pela Lei n.º 1/2005, de 12 de Agosto). (2016). Lisboa: Divisão de Edições da Assembleia da República.

Contente, F. (2014). *Fatores de Risco do Patrulhamento da GNR em ambiente Operacional*. Lisboa: Universidade Nova Faculdade de Direito.

Convenção n.º 155 de 1981 da OIT. Princípios estruturantes no domínio da SST. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c155\\_pt.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm).

Danna, K., & Griffin, R.W. (1999). *Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature*. Journal of Management.

<https://doi.org/10.1177/014920639902500305>

Declaração Universal dos Direitos do Homem. <https://dre.pt/dre/geral/legislacao-relevante/declaracao-universal-direitos-humanos>

Declaração de Retificação n.º 20/2014 da Assembleia da República (2014). Diário da República: I Série, n.º 61.

<https://data.dre.pt/eli/declretif/20/2014/03/27/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 1365/75, do Conselho, (1975). Euro Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:31975R1365>

Decreto-Lei n.º 441/91 da Assembleia da República (1991). Diário da República: I Série, n.º 262. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/441/1991/11/14/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 116/97 da Assembleia da República (1997). Diário da República: I Série, n.º 109. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/116/1997/05/12/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 88/2015 da Assembleia da República (2015). Diário da República: I Série, n.º 103. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/88/2015/05/28/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 301/2000 do Ministério do Trabalho (2000). Diário da República: I Série, n.º 267. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/301/2000/11/18/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 260/2009 da Assembleia da República (2009). Diário da República: I Série, n.º 187. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/260/2009/09/25/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 24/2012 da Assembleia da República (2012). Diário da República: I Série, n.º 26. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/24/2012/02/06/p/dre/pt/html>

Diretiva 77/576/CEE do Conselho, (1977). Euro Lex. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f26c1820-c521-4019-b7e6-9c04226b9bb7/language-pt>

Diretiva 80/1107/CEE do Conselho, (1980). Euro Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31980L1107>

Diretiva Quadro 89/391/CEE do Conselho, (1989). Euro Lex. <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

Durão, S. (2006). *Patrulha e Proximidade. Uma Etnografia da Polícia em Lisboa*. Lisboa: ISCTE.

Duarte, F. (2008). *Motivação na Polícia de Segurança Pública: Um estudo por carreiras profissionais do pessoal com funções polícia* [Monografia de licenciatura em Ciências Policiais não publicada]. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Estratégia da Polícia de Segurança Pública 2020/2022.

Feijóo, J. P. (2009). *A Função “Gestão de Recursos Humanos” como parceiro estratégico*.

UAL. Lisboa

Freitas, L. (2016). *Manual de segurança e saúde do trabalho*. 3.<sup>a</sup> Edição. Lisboa: Edições

Sílabo, Lda.

Freitas, L. (2022). *Manual de segurança e saúde do trabalho*. 5.<sup>a</sup> Edição. Lisboa: Edições

Sílabo, Lda.

Guimarães, G. (2010). *Saúde e segurança no trabalho*: Faculdade de Tecnologia e

Ciências Aplicadas – FATECS. Brasília.

Lei n.º 14/2002 da Assembleia da República (2002). Diário da República: I Série, n.º 42.

<https://data.dre.pt/eli/lei/14/2002/p/cons/20190718/pt/html>

Lei n.º 7/2009 da Assembleia da República (2009). Diário da República: I Série, n.º30.

<https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>

Lei n.º 102/2009 da Assembleia da República (2009). Diário da República: I Série, n.º 176.

<https://data.dre.pt/eli/lei/102/2009/09/10/p/dre/pt/html>.

Lei n.º 105/2009 da Assembleia da República (2009). Diário da República: I Série, n.º178.

<https://data.dre.pt/eli/lei/105/2009/p/cons/20190904/pt/html>

Lei n.º 53/2011 da Assembleia da República (2011). Diário da República: I Série, n.º 198.

<https://data.dre.pt/eli/lei/53/2011/10/14/p/dre/pt/html>

Lei n.º 23/2012 da Assembleia da República (2012). Diário da República: I Série, n.º 121.

<https://data.dre.pt/eli/lei/23/2012/06/25/p/dre/pt/html>

Lei n.º 47/2012 da Assembleia da República (2012). Diário da República: I Série, n.º 167.

<https://data.dre.pt/eli/lei/47/2012/08/29/p/dre/pt/html>

Lei n.º 66-B/2012 da Assembleia da República (2012). Diário da República: I Série, n.º

252. <https://data.dre.pt/eli/lei/66-b/2012/12/31/p/dre/pt/html>

Lei n.º 69/2013 da Assembleia da República (2013). Diário da República: I Série, n.º 167.

<https://data.dre.pt/eli/lei/69/2013/08/30/p/dre/pt/html>

Lei n.º 3/2014 da Assembleia da República (2014). Diário da República: I Série, n.º 19.

<https://data.dre.pt/eli/lei/3/2014/01/28/p/dre/pt/html>

Lei n.º 27/2014 da Assembleia da República (2014). Diário da República: I Série, n.º 88.

<https://data.dre.pt/eli/lei/27/2014/05/08/p/dre/pt/html>

Lei n.º 55/2014 da Assembleia da República (2014). Diário da República: I Série, n.º 162

<https://data.dre.pt/eli/lei/55/2014/08/25/p/dre/pt/html>

Lei n.º 28/2015 da Assembleia da República (2015). Diário da República: I Série, n.º 72.

<https://data.dre.pt/eli/lei/28/2015/04/14/p/dre/pt/html>

Lei n.º 120/2015 da Assembleia da República (2015). Diário da República: I Série, n.º 170.

<https://data.dre.pt/eli/lei/120/2015/09/01/p/dre/pt/html>

Lei n.º 146/2015 da Assembleia da República (2015). Diário da República: I Série, n.º 176

<https://data.dre.pt/eli/lei/146/2015/09/09/p/dre/pt/html>

Lei n.º 8/2016 da Assembleia da República (2016). Diário da República: I Série, n.º 64.

<https://data.dre.pt/eli/lei/8/2016/04/01/p/dre/pt/html>

Lei n.º 28/2016 da Assembleia da República (2016). Diário da República: I Série, n.º 161.

<https://data.dre.pt/eli/lei/28/2016/08/23/p/dre/pt/html>

Lei n.º 10/2017 da Assembleia da República (2017). Diário da República: I Série, n.º 45.

<https://data.dre.pt/eli/lei/10/2017/p/cons/20201231/pt/html>

Lei n.º 73/2017 da Assembleia da República (2017). Diário da República: I Série, n.º 157.

<https://data.dre.pt/eli/lei/73/2017/08/16/p/dre/pt/html>

Lei n.º 79/2019 da Assembleia da República (2019). Diário da República: I Série, n.º 167.

<https://data.dre.pt/eli/lei/79/2019/09/02/p/dre/pt/html>

Lopes, J. (2018). *SHST: Uma medida de bem-estar organizacional*. [Tese de Mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. Lisboa: ISCPSI

<http://hdl.handle.net/10400.26/25138>

Lousada, M. A. D. (2019). *Motivação através do desempenho* [Trabalho individual final do 3.º Curso de Comando e Direção Policial não publicado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/34978>

Massena, M. M. (2002). *Segurança e Saúde no Trabalho: Do Geral e Abstrato do Direito ao Singular e Concreto da Psicologia do Trabalho*. Porto: Universidade do Porto.

Maurício, P. M. (2016) *O trabalho por turnos e suas consequências no trabalhadores*.

[Tese de Mestrado, não publicada, Escola Superior de Ciências Empresariais. Escola Superior de Tecnologia de Setúbal]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.

<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/17327/1/O%20trabalho%20por%20turnos%20e%20suas%20consequencias%20nos%20Trabalhadores.pdf>

Moreira, M. (2021). *Avaliação Das Motivações dos Candidatos Profissionais da Carreira de Agentes da PSP* [Trabalho individual final do 4.º Curso de Comando e Direção Policial não publicado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.

<http://hdl.handle.net/10400.26/39736>

Neves, M. (2011). *A Adequabilidade dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho às Forças Armadas e GNR*. Leon: Universidade de León.

Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos.

[https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2\\_pacto\\_direitos\\_civis\\_politicos.pdf](https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2_pacto_direitos_civis_politicos.pdf)

Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

[https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao\\_para\\_a\\_Defesa\\_a\\_Seguranca\\_e\\_a\\_Paz/documentos/pacto\\_internacional\\_sobre\\_direitos\\_economicos\\_sociais\\_culturais.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_Seguranca_e_a_Paz/documentos/pacto_internacional_sobre_direitos_economicos_sociais_culturais.pdf)

Plano de Atividades de 2018. (2018). Polícia de Segurança Pública

<https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Plano%20de%20Atividades/2018%20-%20Plano%20de%20Atividades%20da%20PSP.pdf>

Plano de Atividades de 2019. (2019). Polícia de Segurança Pública

<https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Plano%20de%20Atividades/2019%20-%20Plano%20de%20Actividades%20da%20PSP.pdf>

Plano de Atividades de 2020. (2020). Polícia de Segurança Pública

<https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Plano%20de%20Atividades/2020%20-%20Plano%20de%20Actividades%20da%20PSP.pdf>

Plano de Atividades de 2021. (2021). Polícia de Segurança Pública

<https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Plano%20de%20Atividades/2021%20-%20Plano%20de%20Atividades%20da%20PSP.pdf>

Projeto de Lei n.º 963/XIII/3.ª.

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=42908>

Projeto de Lei n.º 15/XIV/1.ª.

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=44480>

Quadro Estratégico da União Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho (2021-2027).

<https://osha.europa.eu/pt/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>

Regulamento n.º 2062/94, do Conselho, (1994). Euro Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31994R2062>

Relatório de Atividades de 2018. (2018). Polícia de Segurança Pública

<https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Relat%C3%B3rio%20de%20Atividades/2018%20-%20Relat%C3%B3rio%20de%20Atividades.pdf?lang=pt>

Webster. M. (2005). Segurança e higiene do trabalho: conceitos e objetivos. São Paulo:

LTDA. v. 3