



MESTRADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAIS

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre
Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais
Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA ATIVIDADE DE TÉCNICOS DE SEGURANÇA EM SERVIÇOS EXTERNOS E EM SERVIÇOS INTERNOS

Marta Isabel Pereira Ramos

Orientador: Professora Doutora Liliana Maria da Silva Cunha – FPCEUP

Arguente: Professor Doutor Camilo José Lopes Valverde – CPBS

Presidente do Júri: Professor Doutor Mário Augusto Pires Vaz – FEUP

2022



Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

Rua Dr. Roberto Frias, s/n 4200-465 Porto PORTUGAL

VoIP/SIP: feup@fe.up.pt

ISN: 3599*654



Telephone: +351 22 508 14 00



Fax: +351 22 508 14 40



URL: <http://www.fe.up.pt>



Correio Electrónico: feup@fe.up.pt

RESUMO

Os riscos psicossociais no trabalho mostram-se como um grande desafio para Segurança e Saúde no Trabalho, resultado das diversas mudanças ocorridas. Os Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho são os profissionais que zelam pela segurança e saúde de uma organização e, consequentemente, dos trabalhadores, dado que são responsáveis por garantir um ambiente de trabalho seguro e pela promoção da saúde e do bem-estar no local de trabalho.

O principal objetivo deste estudo é determinar os diferentes riscos psicossociais a que estão expostos os Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho em serviços externos e em serviços internos e quais os fatores que estão na sua origem.

Para dar resposta ao objetivo, foi usado o Inquérito Saúde e Trabalho (INSAT), em formato online, junto de uma amostra de 134 Técnicos (49 externos e 85 internos). Este questionário permitiu aceder aos riscos profissionais que os Técnicos assinalam como mais relevantes e como estes riscos influenciam a sua saúde.

Observou-se que o ritmo, intensidade e tempo de trabalho foram das dimensões onde os TSST assinalaram maior exposição e incómodo. Os TSST internos trabalham no dia-a-dia num mesmo contexto e podem ser mais propensos a conflitos do tipo produção/segurança; os TSST externos têm uma vida profissional mais itinerante e com maior contacto com o público externo. Quando relacionadas as dimensões do inquérito com variáveis sociodemográficas (género) e do local de trabalho (tipo de empresa, número de trabalhadores da empresa e situação laboral), foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em alguns itens.

A salvaguarda da saúde dos trabalhadores é uma questão essencial que ficará comprometida na ausência de uma avaliação dos riscos psicossociais, e tanto mais na atividade destes profissionais cujo foco de atividade recai sobre os riscos da atividade dos outros.

Palavras-chave: riscos psicossociais, Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho, INSAT, condições de trabalho, stress.

ABSTRACT

Psychosocial risks at work are a major challenge for Safety and Health at Work, the result of the various changes that occurred. Occupational Safety Technicians are professionals who take care of the safety and health of an organization and consequently workers, as they are responsible for ensuring safe working conditions and promoting health and well-being in the workplace.

The main objective of this study is to determine the different psychosocial risks to which Occupational Safety Technicians in external services and internal services are exposed and what factors are in their origin.

To respond to the goal, the Health and Work Survey (INSAT - Inquérito Saúde e Trabalho), in an online format, along with a sample of 134 technicians (49 external and 85 internal) was used. This questionnaire has allowed to access the professional risks that technicians mark as most relevant and how these risks influence their health.

It was observed that the rhythm, intensity and working time were from the dimensions where the technicians signaled the highest exposure and inconvenience. Internal technicians work in everyday life in the same context and may be more likely to production/security conflicts; External technicians have a more itinerant and more contact with the external public. When related to the dimensions of the inquiry with sociodemographic (gender) and workplace variables (company type, number of workers of the company and labor situation), statistically significant differences were found in some items.

The safeguard of workers health is an essential issue that will be compromised in the absence of an assessment of psychosocial risks, and even more in the activity of these professionals whose focus of activity falls on the risks of the activity of others.

Keywords: psychosocial risks, Occupational Safety Technicians, INSAT, working conditions, stress.

ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO.....	3
1.1	Fatores de risco e riscos psicossociais.....	4
1.2	Categorias dos fatores psicossociais de risco	4
1.3	Consequências dos riscos psicossociais	7
1.4	A Gestão dos riscos psicossociais segundo a ISO 45003:2021.....	7
1.5	Papel dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.....	8
2	Fundamentação do trabalho.....	11
2.1	O papel do Técnico Superior de Segurança no Trabalho	11
2.2	Modalidades dos serviços.....	12
2.3	Enquadramento Legal e Normativo.....	14
2.4	Objetivos da Dissertação	14
3	MATERIAIS E MÉTODOS.....	17
3.1	Materiais e Métodos	17
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	21
4.1	Caracterização sociodemográfica e profissional	21
4.2	Fatores físicos de risco da atividade de trabalho	23
4.3	Fatores psicossociais de risco	25
4.3.1	Ritmo e intensidade de trabalho	25
4.3.2	Tempo de trabalho	27
4.3.3	Autonomia e iniciativa.....	29
4.3.4	Relações de trabalho com os colegas de trabalho e chefias.....	31
4.3.5	Relações de emprego com a empresa	32
4.3.6	Exigências emocionais	34
4.3.7	Conflitos éticos e de valores	35
4.4	Relação entre fatores psicossociais de risco e variáveis sociodemográficas, e variáveis associadas às características do local de trabalho	36
4.4.1	Relação entre o género e os serviços externos e internos	36
4.4.2	Relação entre o tipo de empresa e os serviços externos e internos.....	37
4.4.3	Relação entre o número de trabalhadores da empresa e os serviços externos e internos	37
4.4.4	Relação entre a Situação laboral e os serviços externos e internos	38

4.5	Percepção da saúde relacionada com o trabalho	39
4.6	Prevenção e intervenção.....	42
4.7	Limitações	45
5	CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS	47
5.1	Conclusões.....	47
5.2	Perspetivas Futuras.....	48
6	BIBLIOGRAFIA.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Serviço interno.....	12
Figura 2 - Garantia mínima dos serviços de ST	13

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Itens mais assinalados na dimensão fatores físicos de risco TSST externos.....	23
Gráfico 2 - Itens mais assinalados na dimensão fatores físicos de risco TSST internos	24
Gráfico 3 - Itens mais assinalados na dimensão ritmo e intensidade de trabalho TSST externos	26
Gráfico 4 - Itens mais assinalados na dimensão ritmo e intensidade de trabalho TSST internos.	26
Gráfico 5 - Itens mais assinalados na dimensão tempo de trabalho TSST externos.....	28
Gráfico 6 - Itens mais assinalados na dimensão tempo de trabalho TSST internos	28
Gráfico 7 - Itens mais assinalados na dimensão autonomia e iniciativa TSST externos	30
Gráfico 8 - Itens mais assinalados na dimensão autonomia e iniciativa TSST internos.....	30
Gráfico 9 - Itens mais assinalados na dimensão relações de trabalho TSST externos.....	31
Gráfico 10 - Itens mais assinalados na dimensão relações de trabalho TSST internos	32
Gráfico 11 - Itens mais assinalados na dimensão relações de emprego TSST externos.....	33
Gráfico 12 - Itens mais assinalados na dimensão relações de emprego TSST internos	33
Gráfico 13 - Contacto direto dos TSST com o público externo.....	34
Gráfico 14 - Itens mais assinalados na dimensão conflitos éticos e de valores TSST externos ...	35
Gráfico 15 - Itens mais assinalados na dimensão conflitos éticos e de valores TSST internos....	36
Gráfico 16 - Perceção da saúde relacionada com o trabalho	39
Gráfico 17 - Trabalho afeta a saúde	40
Gráfico 18 - Problemas de saúde assinalados pelos TSST externos.....	40
Gráfico 19 - Problemas de saúde assinalados pelos TSST internos	41
Gráfico 20 - Problemas relacionados com o Perfil de Saúde de Nottingham TSST externos.....	41
Gráfico 21 - Problemas relacionados com o Perfil de Saúde de Nottingham TSST internos.....	42

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Categorias dos fatores de risco psicossocial	6
Tabela 2 - Caracterização da amostra	22
Tabela 3 - Prioridades de intervenção	43
Tabela 4 - Ações de intervenção propostas	44

SIGLAS

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

DGS – Direção-Geral da Saúde

Eurofound – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

INSAT – Inquérito de Saúde e Trabalho

OECD – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OSHA – Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho

PIB – Produto interno bruto

PME – Pequena ou média empresa

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

TSST – Técnico Superior de Segurança no Trabalho

PARTE 1

1 INTRODUÇÃO

O trabalho conduz, por um lado, as pessoas à realização profissional e pessoal, por outro lado, pode acarretar diversos danos à saúde, tanto físicos, como psicológicos. O trabalho, apesar de ser uma forma de sobrevivência, compromete muitas vezes a saúde dos trabalhadores (Moreno Jiménez, 2011).

Ao longo das últimas décadas, foram ocorrendo inúmeras mudanças no trabalho e nas condições de trabalho, como por exemplo, a adoção de novas tecnologias e a inclusão de novos modos de trabalho e alterações no respetivo planeamento. Os impactos destas modificações foram notórios, se em alguns casos foi possível reduzir ou eliminar perigos e riscos, através por exemplo da automatização industrial, por outro lado, as novas tecnologias também originaram o desenvolvimento de novos riscos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) (OIT, 2010a; Rodrigues et al., 2020).

Com o aparecimento de novas informações acerca destes novos riscos, de que são exemplo os riscos psicossociais, a investigação neste âmbito adquiriu uma maior relevância, ultrapassando uma visão individual ao ter em conta o efeito do ambiente de trabalho na saúde como um todo. São classificados como emergentes devido à crescente importância que a sua expressão revela, e não por serem recentes (ACT, 2012; OIT, 2010a, 2016; OSHA, n.d.-a).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1984, divulgou uma publicação que detalha os riscos psicossociais no trabalho, focando o seu gradual aumento e alertando a escassez de atuação nesta temática (Rodrigues et al., 2020).

Com o passar dos anos, tem existido um aumento da investigação nesta área com o intuito de compreender melhor este grupo de riscos ocupacionais. Diversas publicações têm apontado para a relevância da integração dos fatores psicossociais nas avaliações de risco, que por norma incidem somente em riscos físicos, químicos e biológicos (Salek Ruiz & Lima De Araujo, 2012). Numa publicação da OIT relativa ao aparecimento de novos riscos e formas de prevenção, é referido que os psicossociais estão entre os riscos emergentes motivados pelas transformações no trabalho (OIT, 2010a).

Os riscos psicossociais decorrem da relação entre o conteúdo e organização do trabalho e as competências e necessidades dos trabalhadores. Estes (e outros) determinantes da atividade de trabalho assumem um papel decisivo no âmbito do stress relacionado com o trabalho, na medida em que o ambiente de trabalho tem um papel fundamental nos determinantes sociais da saúde (De Sio et al., 2017).

De acordo com um estudo da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (OSHA), grande parte dos trabalhadores acredita que é normal o stress no trabalho, devendo-se sobretudo ao volume excessivo e modos de organização do trabalho (OSHA, n.d.-b). É dizer que o stress é naturalizado quando a intervenção nos seus fatores determinantes não é realizada, reforçando a subnotificação deste problema (Barros et al., 2017).

1.1 Fatores de risco e riscos psicossociais

O significado de riscos psicossociais não é unívoco, nem universal, existem diversas definições na comunidade científica (Rodrigues et al., 2020; Salek Ruiz & Lima De Araujo, 2012).

A designação de risco e de fatores de risco nem sempre é aplicada da forma mais correta, existindo mesmo alguma confusão com outros termos (Rodrigues et al., 2020; Salek Ruiz & Lima De Araujo, 2012).

Umás vezes o risco é reconhecido como um antecedente, outras vezes como consequente (Hansson, 2005; Rodrigues et al., 2020).

No âmbito dos riscos psicossociais, entende-se o risco como um malefício à saúde física ou mental de um trabalhador (Rodrigues et al., 2020). Sabe-se que os fatores psicossociais já são problemas de expressão muito premente (OIT, 2010).

O *bullying*, *mobbing*, relações sociais de trabalho adversas, são exemplos de fatores que desencadeiam um aumento de stress no trabalho (OIT, 2010).

O ritmo de trabalho elevado, as horas extra, e a crescente competitividade, definem ambientes de trabalho stressantes, dificultando a separação entre a vida pessoal e a vida profissional, com resultado prejudicial na saúde dos trabalhadores (OIT, 2016).

Dados descritos pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) mostram que o trabalho intensivo é frequente na União Europeia, perto de um terço dos trabalhadores é sujeito a prazos apertados e ritmo de trabalho intenso (Eurofound, 2017), sendo preocupantes para a saúde do trabalhador (ACT, 2012). A OSHA define os riscos psicossociais como resultado de diferentes fatores, de que são exemplo (OSHA, n.d.):

- elevada carga de trabalho;
- incorreta clarificação das funções;
- falta de controlo e participação sob o seu trabalho;
- incorreta gestão e insegurança no trabalho;
- deficiente comunicação e suporte organizacional;
- violência e assédio.

1.2 Categorias dos fatores psicossociais de risco

Têm ocorrido grandes transformações no trabalho, que se traduziram em impactos na sua natureza, organização e gestão. Um ambiente de trabalho desajustado pode ter impactos negativos na saúde dos trabalhadores. Portanto, os fatores de risco psicossocial não devem ser vistos isoladamente, mas sim tendo em conta a interação com outros fatores (físicos, químicos e biológicos) (DGS, 2021).

Genericamente estes fatores podem, segundo a DGS, ser agrupados nos seguintes grupos: “(1) *Natureza, conteúdo e carga de trabalho*; (2) *Condições, organização e tempo de trabalho*; (3)

Contextos sócio relacionais do trabalho; (4) Relação trabalho/vida familiar, social e cultural”, na Tabela 1 são detalhados os itens que contituem cada um dos quatro grupos (DGS, 2021).

Pode-se evitar alguns riscos através da adoção precoce de medidas. Por outro lado, existem riscos que são difíceis de evitar, mas pode-se intervir sobre o risco (probabilidade) e a gravidade (efeito). As medidas preventivas passam, por exemplo, por definir orientações e responsabilidades objetivas, subdividir as tarefas equilibradamente e assegurar informação aos trabalhadores (ACT, 2012).

Tabela 1 - Categorias dos fatores de risco psicossocial
Fonte: Guia Técnico nº 3 DGS (2021)

1. Natureza, conteúdo e carga de trabalho	
1.1. Monotonia do trabalho	Inexistência tarefas diversificadas
1.2. Repetitividade de tarefas	Tarefas/ ações muito semelhantes em curtos períodos de tempo
1.3. Intensidade do ritmo trabalho	Trabalho exigente e acelerado, algumas vezes sem pausas, com o objetivo de terminar as tarefas no tempo estabelecido
1.4. Exigência do trabalho	Requisitos físicos, cognitivos e/ ou emocionais elevados
1.5. Ausência de autonomia ou controle sobre o trabalho	Falta de controle e participação sob o seu trabalho
1.6. Inadequação de competências	As aptidões do trabalhador não se adequam às necessárias para as tarefas
1.7. Objetivos irrealistas	Objetivos não são claros e exequíveis
2. Condições, organização e tempo de trabalho	
2.1. Condições inadequadas do ambiente de trabalho	Deficientes condições das instalações
2.2. Falta de requisitos do equipamento de trabalho	Utilização de recursos/ materiais antiquados
2.3. Constrangimentos no tempo de trabalho (duração, pausas e organização)	Trabalho além do horário normal “horas extra”
2.4. Turnos	Forma de organizar o trabalho em diferentes horas/ dias
2.5. Horário noturno	Trabalho das 22 horas às 7 horas do dia seguinte, com duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas.
3. Contextos sócio relacionais do trabalho	
3.1. Falta de suporte (ou apoio) social	Trabalho sem suporte organizacional (colegas, chefia)
3.2. Conflitos laborais	Trabalhadores sujeitos a expectativas altas e a momentos de grande tensão, existindo divergências/ conflitos no trabalho
3.3. Relações de poder e liderança disruptivas	Ter que depender do poder/ opinião de outra pessoa, afetando o seu bem-estar e motivação.
4. Relação trabalho/vida familiar, social e cultural	
4.1. Conflito “trabalho-família”	O trabalho perturba a vida familiar/ social, como por exemplo, a ocorrência de telefonemas após o horário laboral.
4.2. Insegurança no emprego	O trabalhador sente que as condições de trabalho não são adequadas (ex. precaridade laboral)

1.3 Consequências dos riscos psicossociais

Estes riscos são difíceis de compreender, pois referem-se a percepções individuais de cada trabalhador e ao ambiente de trabalho em que estão inseridos, tendo por isso um carácter subjetivo (Chagas, 2015).

Estudos levados a cabo por Dine et al. (2021), Leitão et al. (2018), López-González et al. (2021) e Wang & Wang (2021) indicam que os contextos psicossociais de trabalho acarretam efeitos individuais desfavoráveis em termos físicos (dificuldades em dormir, complicações respiratórias e cardiovasculares, fadiga, ...), psicológicos (ansiedade, depressão, nervosismo, ...) e comportamentais (afastamento, agressividade, erros do desempenho das tarefas).

Já para a organização, os problemas são visíveis através da expressão dos acidentes de trabalho, absentismo (menor número de trabalhadores traduz-se numa sobrecarga dos restantes), presentismo (trabalhador não falta, no entanto, não consegue realizar bem as suas funções), entre outros (ACT, n.d.-a; WHO, 2010).

Consequentemente, pode verificar-se ainda o aumento de custos sociais e de custos para a própria organização (ACT, n.d.-a).

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OECD) considerou que os custos dos problemas de Saúde Mental na União Europeia, em 2015, corresponderam a mais de 4% do Produto interno bruto (PIB) – valor superior a 600 mil milhões de euros. Em Portugal, estes custos equivaleram a 3,7% do PIB, perto de 6 580 milhões de euros.

Ao longo do tempo têm sido realizadas algumas pesquisas de custo-efetividade que mostram que, apostar na prevenção traz benefícios, um exemplo é Matrix (2012) que estimou um retorno anual de 13,62€ por cada 1€ despendido em programas que promovem a saúde psicológica no trabalho. As vantagens destes programas neutralizam evidentemente os custos da sua implementação (Matrix, 2012).

Em suma, a saúde física e psicológica do trabalhador deve ser salvaguardada, articulando o contexto e organização do trabalho e o estado intrínseco do trabalhador, com o objetivo de promover um trabalho saudável, seguro e adaptado às necessidades de cada um (WHO, 2010).

1.4 A Gestão dos riscos psicossociais segundo a ISO 45003:2021

A organização deve eliminar/ minimizar os riscos através de medidas de prevenção e proteção adequadas, onde se incluem as medidas de gestão de riscos psicossociais (ISO 45003, 2021).

A gestão dos riscos psicossociais traz benefícios não só para a produtividade, satisfação e bem-estar dos trabalhadores, mas também, como consequência, para uma melhor performance da organização (ISO 45003, 2021).

Os riscos de carácter psicossocial abrangem (ISO 45003, 2021):

- Aspectos da organização do trabalho, como por exemplo: funções e expectativas, controle sob o trabalho/ autonomia, exigências do trabalho, gestão das mudanças organizacionais, trabalho remoto/ isolado, ritmo e volume de trabalho, horário de trabalho, segurança no emprego e trabalho precário;
- Fatores sociais no trabalho, como por exemplo, relações interpessoais, liderança, cultura organizacional, reconhecimento e recompensa, progressão na carreira, suporte, supervisão, respeito, violência no trabalho, etc.;
- Ambiente de trabalho, equipamentos e tarefas.

Devem ser continuamente definidas e executadas atividades de identificação de riscos psicossociais. Através de, por exemplo (ISO 45003, 2021):

- revisão das condições de trabalho;
- análise das tarefas, horários e locais de trabalho;
- análise de avaliações de desempenho, inquéritos de trabalhadores, questionários, auditorias, etc.;
- realização de entrevistas e/ou discussões em grupo;
- observações do local e do trabalho, que permitam compreender como o trabalho é executado e como os trabalhadores interagem entre si.

1.5 Papel dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, artigo 15º, esclarece o dever do empregador para a verificação dos fatores psicossociais:

“d) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador”;

“e) Adaptar do trabalho ao homem [e à mulher], no que se refere à conceção dos postos de trabalho e aos métodos de trabalho, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e reduzir os riscos psicossociais”.

Nos locais de trabalho, a entidade patronal conjuntamente com os Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho/ Saúde Ocupacional, deve assegurar uma avaliação de riscos incidindo na saúde mental e bem-estar, para que desta forma sejam definidas as medidas mais adequadas de prevenção dos riscos psicossociais (DGS, 2021).

Contudo, o conceito de bem-estar é subjetivo e depende das necessidades de cada trabalhador, estando muitas vezes relacionado com a satisfação e a motivação no trabalho (DGS, 2021). O Técnico Superior de Segurança no Trabalho (TSST), doravante também designado como Técnico, é responsável por defender as condições de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo um papel essencial no bem-estar dos trabalhadores.

Os TSST identificam e avaliam perigos e riscos que os trabalhadores estão sujeitos propondo ações que minorem essa exposição e respectivas consequências, contudo é pouco provável intervirem na prevenção e promoção da saúde deles próprios. Quem zela, afinal, pela vigilância sobre os riscos da atividade destes profissionais? Os estudos sobre as condições psicossociais no trabalho e o seu impacto na saúde e bem-estar dos TSST são escassos (Leitão et al., 2018; López-González et al., 2021).

2 FUNDAMENTAÇÃO DO TRABALHO

2.1 O papel do Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Em Portugal, a atividade do Técnico Superior de Segurança no Trabalho surgiu com o Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de junho, que criou as condições de acesso e exercício desta profissão, e também normas específicas para a homologação dos respetivos cursos de formação profissional. Atualmente, este diploma encontra-se revogado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto.

De acordo com a Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, o TSST *“é o profissional que organiza, desenvolve, coordena e controla as atividades de prevenção de proteção contra riscos profissionais”*.

Os TSST são os profissionais que zelam pela segurança e saúde de uma organização e, por consequência, pela saúde e bem-estar dos seus trabalhadores. Estes profissionais são responsáveis por garantir condições de trabalho seguras, pela promoção da saúde e do bem-estar no local de trabalho e pela prevenção de incidentes e/ou acidentes. As suas funções compreendem uma ampla gama de tarefas, realizam identificação e avaliação dos riscos, definem medidas preventivas, realizam formação/informação aos trabalhadores, auditorias, relatórios de acidentes e respetivas estatísticas, consulta e participação dos trabalhadores, organizam o trabalho de modo a garantir condições adequadas de saúde e segurança, entre muitas outras tarefas (Leitão et al., 2018).

Com o decorrer dos anos, a profissão do Técnico Superior de Segurança no Trabalho (TSST) passou por mudanças significativas. O desgaste do trabalho entre os TSST tornou-se um dos principais riscos que afetam a estabilidade dos sistemas de gestão de segurança. É um problema grave que pode afetar a sua saúde física e mental, no entanto, poucos estudos têm focado a atividade destes profissionais (Wang et al., 2021).

Os fatores que potenciam desgaste no trabalho incluem fatores individuais e fatores ligados ao trabalho. Relativamente aos fatores individuais, estudos anteriores confirmaram que o sexo, idade e formação académica podem afetar a exposição a riscos psicossociais (Wang et al., 2021).

Embora os estudos sobre as condições de SST dos TSST sejam limitados, foi demonstrado que as condições psicossociais de trabalho (exigências, autonomia, apoio) e questões organizacionais (pressão, autoridade) afetam estes profissionais mais do que os riscos físicos (Leitão et al., 2018).

A atividade destes profissionais divide-se em dois cenários de trabalho: um desenvolvido em escritório, com uma elevada carga horária administrativa, que ocupa mais de 50% da jornada de trabalho, onde a convivência com o público externo é pouco frequente e a relação com o empregador é mais próxima e, eventualmente, mais problemática (Técnicos internos); e o outro relacionado com o acompanhamento de empresas clientes, em que existe o contacto frequente com o público externo, o que se traduz num trabalho em mobilidade, com um conhecimento mais circunscrito sobre os contextos em análise, e com grande volume de relatórios (Técnicos externos) (López-González et al., 2021).

2.2 Modalidades dos serviços

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, define três modalidades de serviços de SST (ACT, n.d.-c):

- Serviços internos;
- Serviços externos;
- Serviços comuns.

Além destas modalidades, existe uma forma mais simples de estruturar os serviços de segurança no trabalho, em que as obrigações de segurança no trabalho podem ser executadas pelo empregador ou por trabalhador(es) indicados, situação extensível a trabalhadores independentes e empresas com um efetivo até 9 trabalhadores, e cuja atividade produtiva não seja de risco elevado. Esta situação tem que ser antecipadamente comunicada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e o empregador e o trabalhador(es) necessitam de ter formação apropriada e estar normalmente na empresa/ estabelecimento (ACT, n.d.-c).

Serviços internos

Os serviços internos de SST são estabelecidos pelo empregador e compreendem apenas os trabalhadores cuja saúde e segurança lhe é imputável. De um modo geral, esta modalidade de serviços é obrigatória em estabelecimentos com 400 ou mais trabalhadores ou quando se desenvolvem atividades de risco elevado com 30 ou mais trabalhadores expostos (Figura 1) (ACT, n.d.-c).

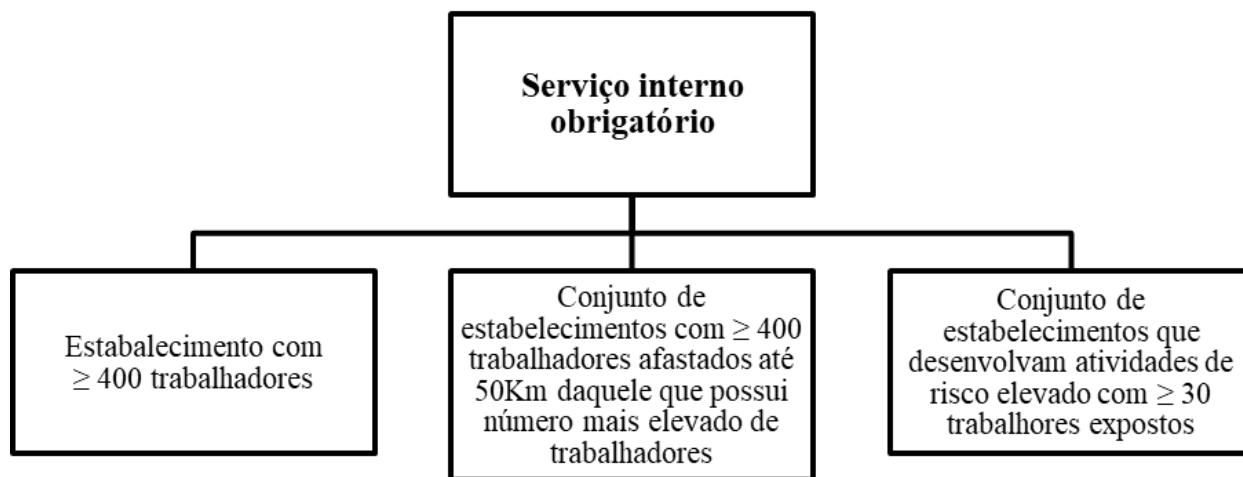


Figura 1 - Serviço interno
Fonte: ACT – Regulação Serviços SST (n.d.)

A isenção de serviços internos de segurança no trabalho pode ser solicitada à ACT quando se verifique que (ACT, n.d.-c):

- Não executam operações de alto risco;

- Nos dois anos anteriores, as taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, são inferiores à média do setor;
- Não se registaram doenças profissionais adquiridas ao serviço da empresa;
- Nos dois anos anteriores, não se registaram penalidades ao empregador por transgressões muito graves relativas à legislação de SST;
- Analisando a respetiva documentação, são cumpridos os valores limite de exposição aos fatores de risco;
- Não se registaram dívidas ao Estado e à Segurança Social.

Tendo em conta a tipologia do estabelecimento – industrial ou não – e o número de trabalhadores afetos – inferior ou superior a 50 – a alocação, por empresa, dos técnicos às tarefas de segurança no trabalho é definida, de acordo com o enquadramento previsto nos termos da Figura 2 (ACT, n.d.-c).

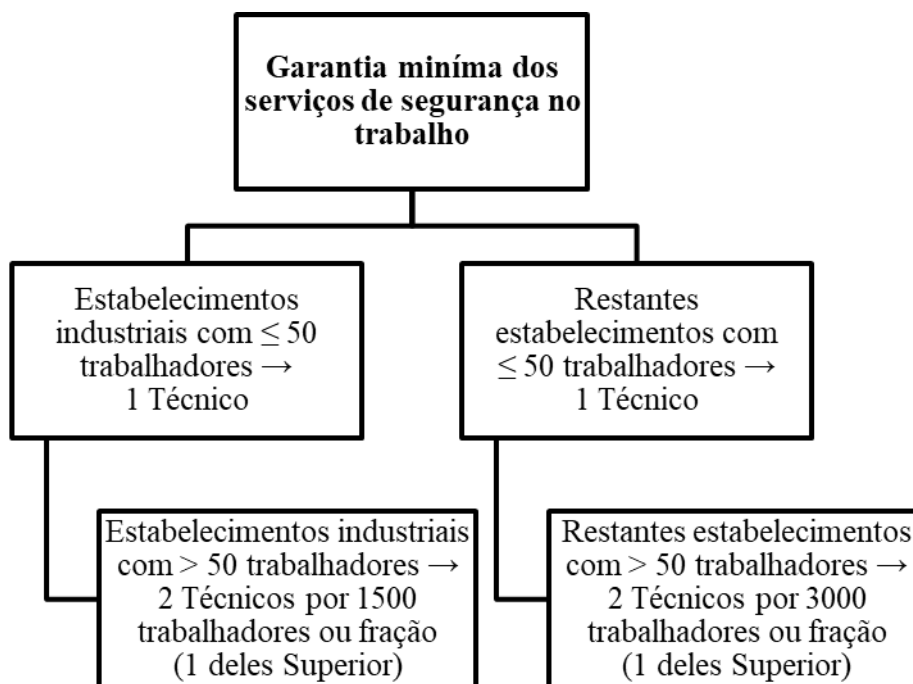


Figura 4 - Garantia mínima dos serviços de ST
Fonte: ACT – Regulação Serviços SST (n.d.)

Serviços externos

Os serviços externos aplicam-se quando a entidade patronal não está obrigada legalmente a constituir serviços internos e não tenha internamente capacidades para garantir a prevenção e promoção da saúde dos trabalhadores, contratando empresas prestadoras de serviços externos de SST (ACT, n.d.-c).

A prestação de serviços externos de SST é regulada pelo Estado, pelo que o respetivo exercício tem de ser antecipadamente autorizado (ACT, n.d.-c).

De acordo com a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, deve ser celebrado um contrato por escrito entre o prestador de serviços e a empresa cliente.

A responsabilidade contraordenacional também incide sobre o serviço externo.

Serviços comuns

Os serviços comuns são serviços de segurança concebidos por empresas/ estabelecimentos que integrem sociedades que não possuam ligação, nem se encontrem abrangidas por serviços internos (ACT, n.d.-c).

2.3 Enquadramento Legal e Normativo

Em Portugal não existe legislação particularizada para os riscos psicossociais. No campo dos riscos profissionais, onde os riscos psicossociais se incluem, salientam-se os seguintes referenciais: Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação); Lei de Bases da Saúde (Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, na sua atual redação); Lei da Saúde Mental (Lei n.º 36/98, de 24 de julho, na sua atual redação); Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação; Código Penal (Decreto-Lei n.º 48/95, na sua atual redação); ISO 45003:2021 *Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks*.

No âmbito dos TSST, existe legislação específica que cria as condições de ingresso e de desempenho desta profissão (Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de junho, na sua atual redação) e o Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro na sua atual redação).

2.4 Objetivos da Dissertação

Com a finalidade de aumentar o conhecimento acerca da realidade atual dos riscos psicossociais em TSST, este trabalho tem como objetivo principal: determinar os diferentes riscos psicossociais a que estão expostos os Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho internos vs externos e os fatores que estão na sua origem, através da aplicação de um questionário, que tem em vista a exploração do ponto de vista dos profissionais relativamente à exposição a estes fatores de risco. Assim, definiram-se os seguintes objetivos específicos:

- Caracterizar as exigências da atividade dos Técnicos, tendo em conta as condições em que é exercida;
- Analisar as diferenças entre os riscos psicossociais a que estão expostos os Técnicos internos vs externos;

- Explorar os fatores que estão na origem destes riscos;
- Definir ações de gestão/ prevenção dos riscos psicossociais identificados.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 Materiais e Métodos

Para determinar os diferentes riscos psicossociais a que estão expostos os Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho internos vs externos foi assumida uma metodologia quantitativa, pela aplicação do INSAT – Inquérito de Saúde e Trabalho (Barros-Duarte & Cunha, 2014). Visto ser uma ferramenta de utilização restrita, solicitou-se às autoras, previamente, o consentimento para a sua utilização.

O INSAT foi elaborado tendo em conta a contribuição de alguns inquéritos europeus (Barros-Duarte & Cunha, 2014). É de autopreenchimento e avalia as condições de trabalho e fornece informações sobre as perceções dos trabalhadores face aos riscos (Barros et al., 2017), auxiliando na compreensão das consequências do trabalho e das respetivas condições, no campo da saúde e do bem-estar. É um inquérito do tipo epidemiológico, cuja finalidade é detalhar os riscos profissionais mais relevantes de determinada atividade e perceber como os constrangimentos do trabalho influenciam a saúde e bem-estar do trabalhador (Barros-Duarte et al., 2007).

Desta forma, o INSAT permite (Barros-Duarte & Cunha, 2014):

- Detalhar as condições de trabalho nas diversas atividades;
- Verificar os fatores de risco predominantes e suas relações;
- Auxiliar as organizações, médicos do trabalho e técnicos de saúde e segurança na identificação de riscos e respetivas medidas;
- Facilitar a compreensão individual e grupal à cerca do impacto das condições de trabalho na saúde e segurança.

Releve-se que foi no ano 2007 que surgiu a primeira versão do inquérito (Barros-Duarte et al., 2007) e este tem vindo a sofrer atualizações em função da evolução das configurações de organização do trabalho e da revisão da literatura nesta matéria (Barros-Duarte & Cunha, 2014), pelo que a versão do questionário aplicado corresponde à versão disponível mais recente, referente a 2019.

O Inquérito está atualmente estruturado em 7 eixos essenciais: “(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”. Inicialmente, são colocadas perguntas que possibilitam recolher informações de natureza sociodemográfica, relativas ao trabalhador (ex., género, idade, habilitações literárias) e relativas à situação de emprego (ex. tipo de empresa, setor de atividade, ...) (Barros-Duarte et al., 2007).

A generalidade das respostas é dada através de uma escala de Likert de cinco pontos: “Não estou exposto”, “Exposto e nenhum incómodo”, “Exposto e com pouco incómodo”, “Exposto e com incómodo”, “Exposto e com bastante incómodo” ou “Exposto e com muito incómodo” (Barros-Duarte et al., 2007).

Recolha de dados

Com a autorização das autoras, este inquérito foi previamente adaptado do modelo físico, em papel, para o formato online, permitindo desta forma alcançar um maior número de TSST. Assim, foi disponibilizado através do Google forms, no período de janeiro a março de 2022, em vários grupos de TSST e solicitado o seu preenchimento e divulgação.

Antecipadamente, a todos os intervenientes, foi comunicado o âmbito e objetivo do inquérito e, que todas as informações recolhidas seriam mantidas sob anonimato e confidencialidade, tendo em vista o seu consentimento informado.

Amostra

Para este estudo foi conseguida uma amostra de 134 TSST portuguesas, com a seguinte distribuição: 33 (24,6%) do sexo masculino e 101 (75,4%) do sexo feminino. Destes indivíduos 49 (36,6%) são TSST externos e 85 (63,4%) TSST internos.

Análise estatística

Após aplicação do inquérito, foi utilizado o programa IBM SPSS Statistics versão 26, para o tratamento estatístico dos dados obtidos com o questionário, o que possibilitou a concretização de uma análise descritiva dos dados recolhidos, bem como uma análise inferencial.

Efetivamente, com o intuito de encontrar relações entre algumas variáveis, foi utilizado o teste de hipóteses do qui-quadrado. Este é um teste não paramétrico que testa a associação entre variáveis categóricas, ou seja, compara duas variáveis para averiguar se elas são independentes ou relacionadas, a um nível de confiança de 95%, ou seja, $p \leq 0,05$. A hipótese nula do teste qui-quadrado é de que não existe relação entre as variáveis, logo são independentes.

PARTE 2

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A salvaguarda da saúde dos trabalhadores tem vindo a evoluir com a identificação dos diversos riscos psicossociais. No entanto, ainda existem algumas lacunas no conhecimento sobre estes riscos que limitam a atuação neste campo (Gamperiene et al., 2006).

As condições de trabalho têm sido associadas a problemas de saúde mental e de bem-estar psicológico. Determinadas características do ambiente de trabalho aumentam a probabilidade de ocorrência desses problemas. Diversos estudos evidenciam que em profissões com elevado ritmo de trabalho e/ou baixo poder de controlo sob o trabalho, o risco de ameaça do bem-estar é mais elevado (Gamperiene et al., 2006).

As exigências do trabalho e os recursos disponíveis afetam significativamente o bem-estar dos profissionais. Os TSST estão sujeitos a inúmeros riscos, devido à diversidade de ambientes e situações em que trabalham. Alguns estudos reforçam que estes profissionais estão mais preocupados com a segurança e o bem-estar dos outros do que com os eles próprios, sabendo que se trata do seu trabalho, embora a sua segurança e saúde fique sempre para segundo plano ou mesmo “esquecida” (Dine et al., 2021; Leitão et al., 2018; López-González et al., 2021; Wang & Wang, 2021).

Neste capítulo são exibidos e debatidos os dados obtidos através da aplicação do INSAT. Começa-se pela caracterização geral da amostra estudada, relativamente a questões sociodemográficas e profissionais (Tabela 2), e de seguida são detalhados os resultados relacionados com a perceção dos TSST externos e internos sobre as condições de trabalho e fatores psicossociais de risco a que se encontram expostos, realizando a análise tendo em conta o contraste entre os TSST externos e os TSST internos.

4.1 Caracterização sociodemográfica e profissional

Na tabela 2, abaixo apresentada, pode observar-se as características sociodemográficas e profissionais dos TSST inquiridos.

Tabela 2 - Caracterização da amostra

Dados	Externos		Internos	
	n	%	n	%
	49	36,6	85	63,4
Sexo				
Masculino	10	20,4	23	27,1
Feminino	39	79,6	62	72,9
Faixa etária (anos)				
[20-30[	8	16,3	9	10,6
[30-40[	18	36,7	36	42,4
[40-50[	18	36,7	37	43,5
[50-60]	5	10,2	3	3,5
Tipo de empresa				
Pública	5	10,2	4	4,7
Privada	44	89,8	81	95,3
Nº de trabalhadores da empresa				
<10	9	18,4	2	2,4
10-49	15	30,6	13	15,3
50-249	18	36,7	30	35,3
>249	7	14,3	40	47,1
Atividade de trabalho principal				
Trabalhador independente, por conta própria, com empregados	2	4,1	0	0,0
Trabalhador independente, por conta própria, sem empregados	5	10,2	0	0,0
Trabalhador por conta de outrem	42	85,7	85	100,0
Situação laboral				
A recibo verde ou fatura	4	8,2	0	0,0
Contrato a prazo ou contrato a termo	10	20,4	21	24,7
Efetivo ou contrato sem termo	32	65,3	61	71,8
Estágio ou bolsa	2	4,1	1	1,2
Trabalho temporário	1	2,0	2	2,4
Antiguidade na empresa (anos)				
< 1	2	4,1	8	9,4
1 - 4	26	53,1	41	48,2
5 - 9	9	18,4	16	18,8
10 - 14	6	12,2	11	12,9
15 - 19	3	6,1	5	5,9
> 20	3	6,1	4	4,7
Antiguidade na profissão (anos)				
< 1	4	8,2	3	3,5
1 - 4	21	42,9	37	43,5
5 - 9	8	16,3	22	25,9
10 - 14	11	22,4	9	10,6
15 - 19	3	6,1	8	9,4
> 20	2	4,1	6	7,1

O presente estudo conta com uma amostra de 134 inquiridos, 49 TSST externos e 85 TSST internos.

A amostra de TSST externos é constituída por 79,6% de indivíduos do sexo feminino e 20,4% do sexo masculino, com média de idades de 38 anos (intervalo 24-60 anos), sendo as faixas etárias de 30 a 40 e de 40 a 50 anos as mais representativas.

A amostra de TSST internos é composta por 72,9% do sexo feminino e 27,1% do sexo masculino, com média de idades de 39 anos (intervalo 24-63 anos). Destaca-se como mais expressiva a faixa etária dos 40 aos 50 anos e a dos 30 aos 40 anos.

Mais de metade da amostra dos TSST externos tem uma antiguidade na atividade entre 1 a 4 anos, e a maior parte é, atualmente, trabalhador por conta de outrem (85,7%), com contrato de trabalho efetivo ou contrato sem termo (65,3%), em empresas privadas (89,8%) de média dimensão (50 a 250 trabalhadores) (36,7%).

Já os TSST internos são todos trabalhadores por conta de outrem, 71,8% com contrato de trabalho efetivo ou contrato sem termo e 24,7% com contrato a prazo ou contrato a termo, 95,3% trabalha em empresas privadas, e 47,1% trabalha em empresas de grande dimensão (mais de 250 trabalhadores).

4.2 Fatores físicos de risco da atividade de trabalho

Nos gráficos 1 e 2 são apresentados os itens com maior expressão nos fatores físicos de risco da atividade de trabalho.

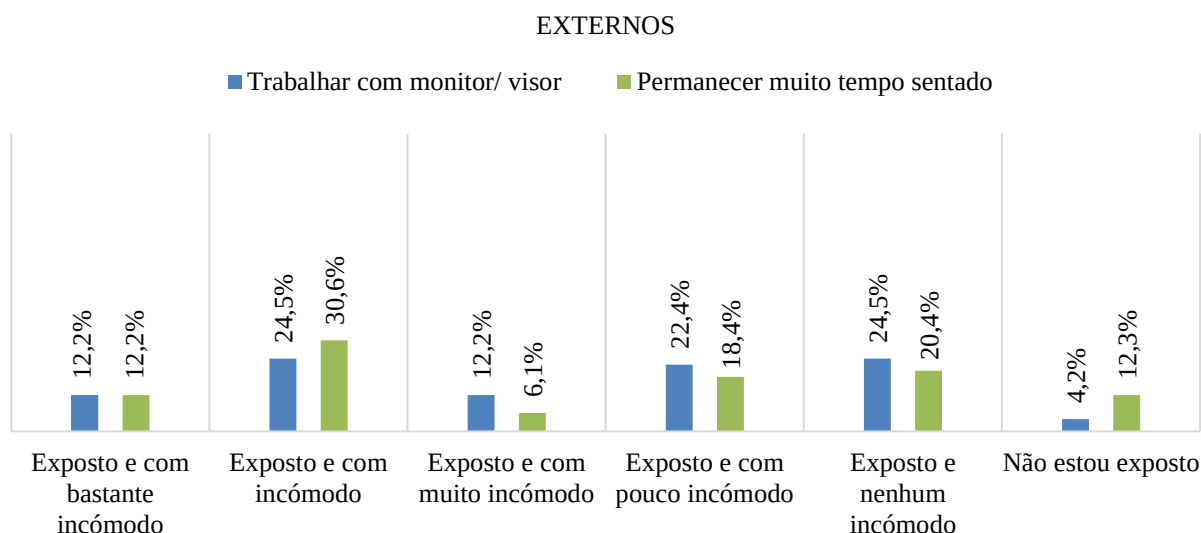


Gráfico 1 - Itens mais assinalados na dimensão fatores físicos de risco TSST externos

Cerca de 96% dos TSST externos assinalou “trabalhar com monitor/visor” (ex. computador) e 87,8% assinalou “permanecer muito tempo sentado”. Ter que “trabalhar com monitor/visor”, além de ter sido o item mais assinalado foi também aquele em que foi reportado mais incômodo (bastante e muito incômodo) com 24,4% (Gráfico 1).

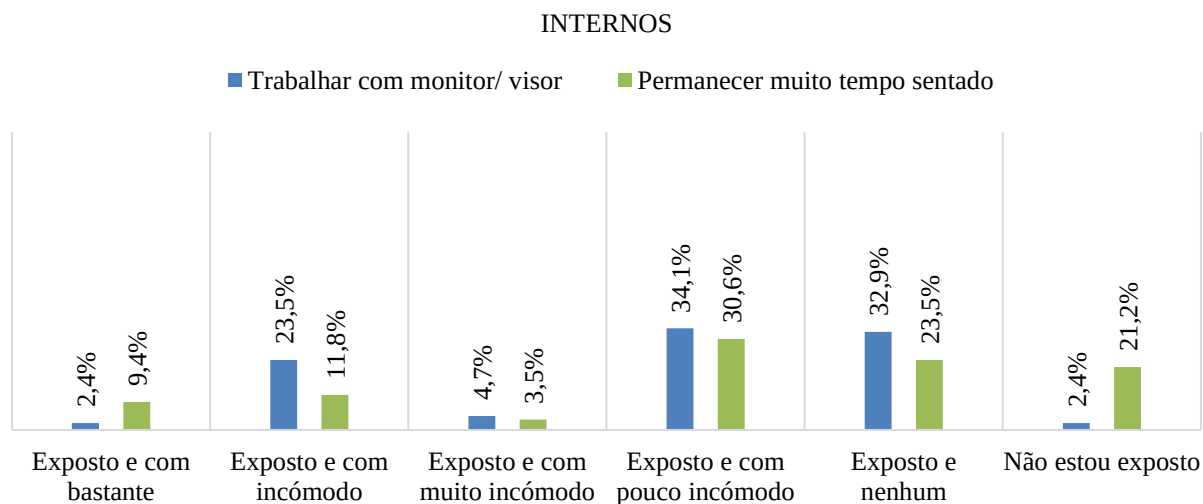


Gráfico 2 - Itens mais assinalados na dimensão fatores físicos de risco TSST internos

Em relação aos TSST internos, o “trabalhar com monitor/visor” foi também o item com exposição mais assinalada (97,6%), mas esta situação representa na generalidade nenhum ou pouco incômodo, sendo de facto o “ter que permanecer sentado” que se revelou mais incomodativo (bastante e muito incômodo) (12,9%) (Gráfico 2).

Apesar do modo de trabalho dos TSST externos ser mais “ativo”, ou seja, muito tempo passado no terreno, é uma atividade que tem contacto com os mais variados setores de atividade, desde uma pequena loja de rua até uma indústria com centenas de trabalhadores, tornando-se necessário estudar os requisitos legais e normativos aplicáveis a cada setor. Acresce ainda, como significativo, o tempo que têm de afetar a atividade administrativa, como é o caso dos relatórios das visitas efetuadas, motivo pelo qual passam algum tempo em trabalho de escritório. Por outro lado, o trabalho no terreno também implica deslocações, que se traduzem em viagens de carro mais ou menos longas, que são realizadas na posição sentada.

Contrariamente aos TSST externos, os TSST internos têm um trabalho mais burocrático, em que grande parte do tempo é passado no escritório.

Num estudo efetuado por Dine et al. (2021), com Técnicos de Saúde Ambiental - e apesar destes profissionais terem um âmbito de atuação diferente, têm funções semelhantes aos TSST, como identificar e corrigir situações de risco para a saúde e segurança das pessoas - foram encontrados resultados semelhantes, em que uma grande parte dos profissionais inquiridos afirmou que o seu trabalho envolvia longos períodos sedentários no computador. Aproximadamente metade identificou ainda o movimento repetitivo da mão, punho, braço ou ombro como um problema com risco relativamente elevado no seu trabalho (Dine et al., 2021).

Em diversos itens, os TSST que assinalaram trabalhar mais horas foram os que assinalaram maior desconforto. Meyer & Hünefeld (2018) referiram que os técnicos que passam mais horas a trabalhar no escritório têm tendência a relatar mais desconforto, a nível ergonómico e psicossocial, do que aqueles que passam menos horas (Meyer & Hünefeld, 2018).

Os riscos para a saúde decorrentes do sedentarismo são claros e caracterizam-se, por exemplo, por um aumento das lesões musculoesqueléticas, diabetes e doenças cardíacas. É fundamental implementar um conjunto de medidas que tenham como foco o local e a organização do trabalho, os fatores psicossociais e a consciencialização dos trabalhadores face aos riscos a que estão expostos (OSHA, n.d.)

Na legislação relativa às condições de SST nos escritórios (DL n.º 243/86, de 20 de agosto) é referido que devem existir assentos adequados ao trabalho a realizar, e ergonomicamente adaptados ao posto de trabalho. Neste estudo não foram avaliadas as características do posto de trabalho, no entanto, admite-se que possam existir anomalias a nível ergonómico que favoreceram o desconforto assinalado pelos TSST.

4.3 Fatores psicossociais de risco

A qualidade de vida no trabalho é resultado de diversas variáveis intrínsecas ao ambiente de trabalho, principalmente no que toca à exposição aos riscos psicossociais (De Sio et al., 2017).

Seguem-se os resultados obtidos relativos à exposição aos diferentes fatores psicossociais de risco, onde, de acordo com o INSAT, se inclui a dimensão ritmo e intensidade do trabalho, tempos de trabalho, autonomia e iniciativa, relações de trabalho, relações de emprego, exigências emocionais e conflitos éticos e de valores (Gollac & Bodier, 2011).

4.3.1 Ritmo e intensidade de trabalho

O ritmo e intensidade de trabalho estão relacionados com determinadas imposições que exigem que o trabalho seja realizado a uma determinada velocidade. Estas imposições podem ser internas, ou seja, relacionadas com a empresa (normas de produção, dependência do trabalho de colegas); ou podem ser externas, ou seja, relacionadas com o mercado/ clientes (Gollac & Bodier, 2011).

Os itens mais assinalados pelos TSST nesta dimensão estão apresentados nos gráficos 3 e 4.

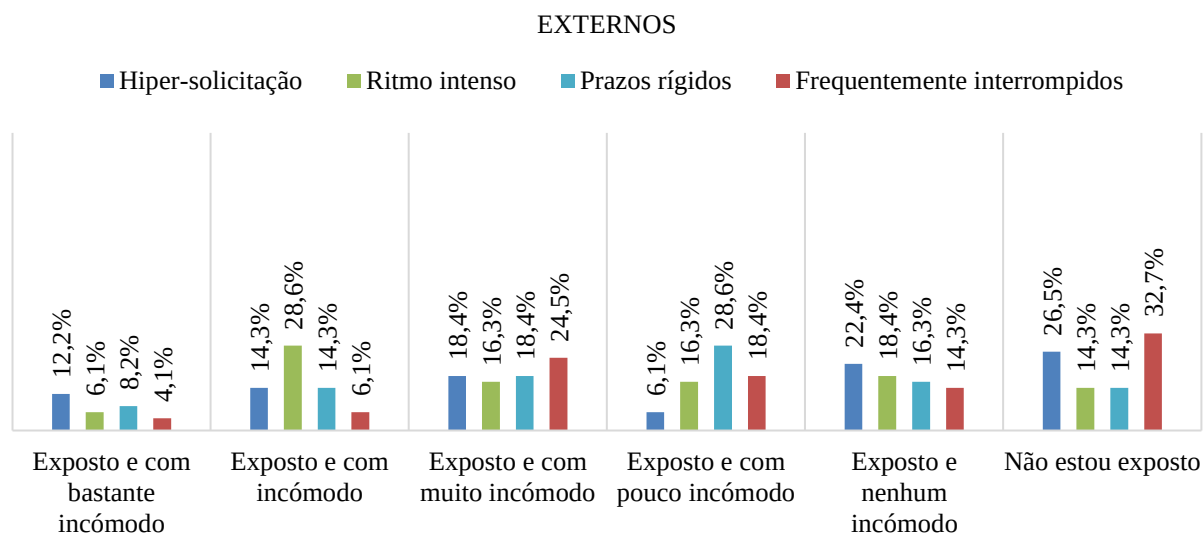


Gráfico 3 - Itens mais assinalados na dimensão ritmo e intensidade de trabalho TSST externos

85,7% dos TSST externos afirmou ter que “trabalhar a um ritmo intenso” e ter de “cumprir normas/prazos rígidos (ex. produção, qualidade, trabalhar por objetivos, ...)” e 83,7% assinalou ter que “depende dos pedidos diretos dos clientes”, no entanto, sinalizaram como mais incômodo (bastante e muito incômodo) a “hiper-solicitação (ex. exigências excessivas relacionadas com várias tarefas)” (30,6%), e serem “frequentemente interrompidos” (28,6%) (Gráfico 3).

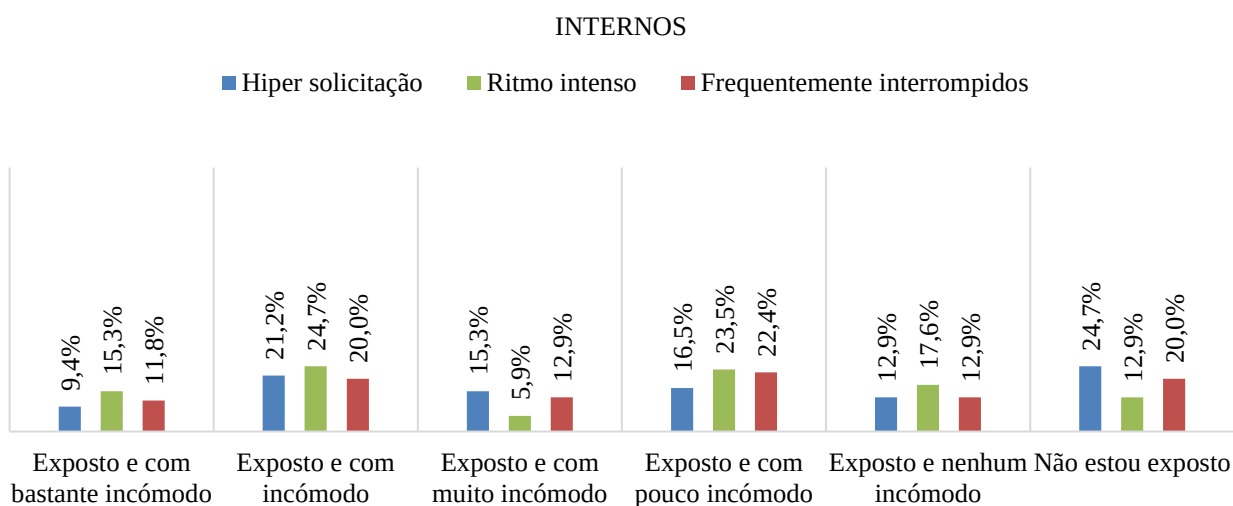


Gráfico 4 - Itens mais assinalados na dimensão ritmo e intensidade de trabalho TSST internos

A maior parte dos TSST internos assinalou igualmente estar exposto a um ritmo intenso de trabalho (87,1%), sendo também a “hiper-solicitação (ex. exigências excessivas relacionadas com várias tarefas)” e serem “frequentemente interrompidos” os maiores causadores de incômodo (Gráfico 4).

A exposição dos TSST externos a estes fatores de risco associados à intensidade de trabalho pode ser explicada pela natureza itinerante da sua profissão, em que trabalham a um ritmo acelerado e em constante mudança de cliente/ espaço (Dine et al., 2021). Por norma, nas empresas de prestação de serviços externos de SST, após a realização da visita ao cliente para realização de auditorias, avaliações de riscos, avaliações de agentes físicos, etc., os TSST externos têm que disponibilizar os respetivos relatórios num determinado período de tempo, sucede que algumas vezes surgem necessidades de dar resposta a outros assuntos mais urgentes e são sobrecarregados com mais visitas deixando para segundo plano os relatórios, que depois têm de ser elaborados num ainda mais curto espaço de tempo. Além do mais, a relação entre os TSST externos e o cliente é uma relação comercial, ou seja, o cliente compra uma determinada quantidade de horas para prestação dos serviços, e o TSST é “obrigado” a cumprir esse valor, estando numa constante luta contra o tempo. Deste modo, pode-se concluir que estes profissionais são afetados por imposições externas (dos clientes) e internas.

Os TSST internos têm a seu cargo uma diversidade de tarefas muito distintas, em que algumas não são diretamente da área da segurança (por exemplo validação de faturas, pedido de orçamentos, etc.), mas acabam por assumir também essa responsabilidade, tendo de se adaptar a restrições de tempo ou a metodologias internas mais rigorosas que devem seguir, pois para qualquer decisão há uma hierarquia mais ou menos extensa que deve ser respeitada (Dine et al., 2021). O facto de serem internos facilita que os colegas os conheçam e que vão ter com eles quando precisam de auxílio para resolver algum problema do âmbito da SST, com estas interrupções além de se tornar difícil a retoma das suas tarefas, tal tem impacto igualmente no tempo despendido à sua finalização (Ramalho & Costa, 2016). Enquanto que, nas empresas de serviços externos de STT, o trabalho segue, normalmente, uma sequência temporal de realização de visitas e elaboração dos respetivos relatórios, nas empresas com serviços internos de SST, isto já não acontece desta forma, pois as prioridades variam constantemente em função das necessidades da empresa, ou seja, se num momento é prioritário resolver determinado assunto, na hora seguinte isso já pode ter que ser deixado de lado e ter que ser resolvido outro assunto completamente distinto, existindo algumas instruções contraditórias.

Com o passar do tempo tem ocorrido um acréscimo da intensidade do trabalho. De acordo com dados da Eurofound, a construção e a indústria, estão entre os setores com níveis de intensidade de trabalho acima da média (Eurofound, 2017), setores estes onde mais trabalham os TSST internos inquiridos no presente estudo.

4.3.2 Tempo de trabalho

Nos gráficos 5 e 6, observam-se os itens com maior expressão nesta dimensão para os TSST externos e internos, respetivamente.

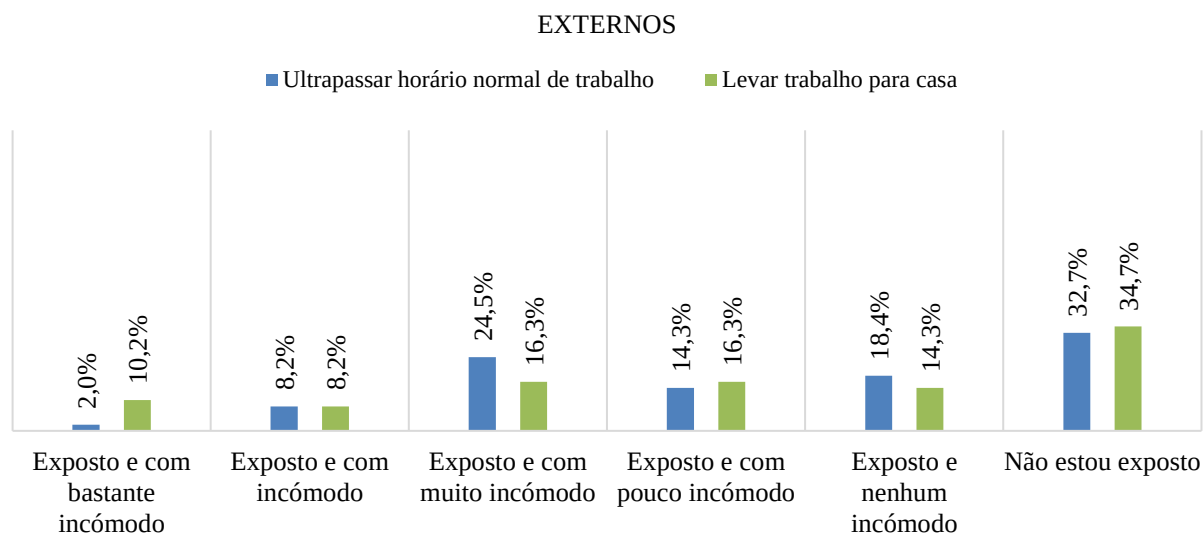


Gráfico 5 - Itens mais assinalados na dimensão tempo de trabalho TSST externos

Relativamente ao tempo de trabalho foi mais assinalado pelos TSST externos terem que “ultrapassar o horário normal de trabalho” (67,3%) e “levar trabalho para casa” (65,3%), sendo estes itens os que correspondem a um maior incômodo (bastante e muito incômodo) (Gráfico 5), dado que cerca de 33% afirma que o seu tempo de trabalho efetivo na empresa/ organização é superior a 40 horas semanais.

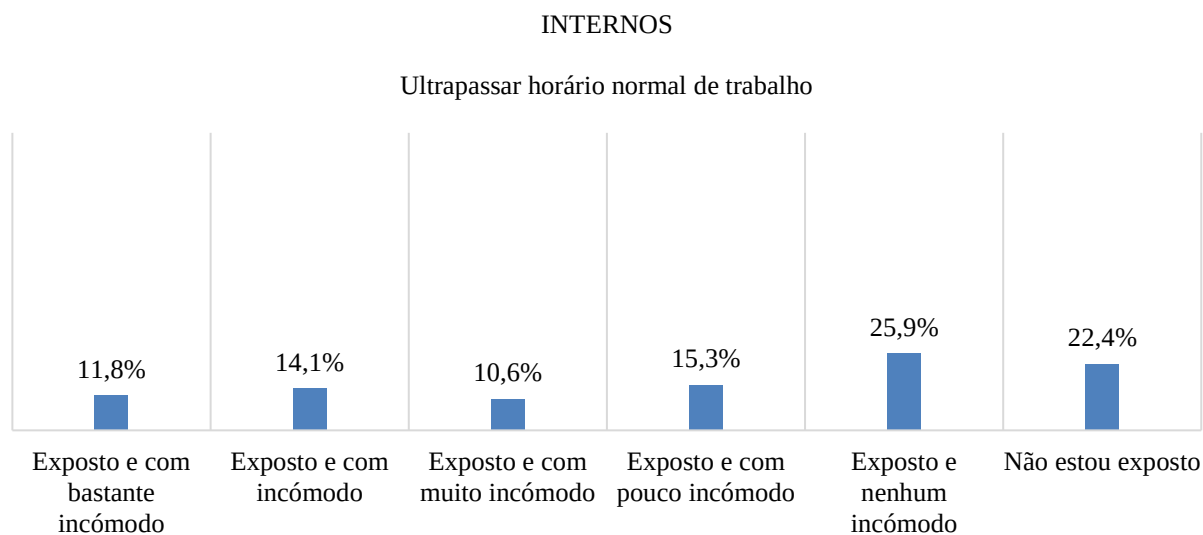


Gráfico 6 - Itens mais assinalados na dimensão tempo de trabalho TSST internos

Foi, igualmente, mais assinalado pelos TSST internos terem que “ultrapassar o horário normal de trabalho” (77,6%), situação que se mostrou como a mais incomodativa para 22,4% (Gráfico 6), uma vez que o tempo de trabalho efetivo na empresa/ organização de cerca de 50% é superior a 40 horas semanais.

De acordo com a legislação portuguesa (Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) o período habitual de trabalho é definido em oito horas por dia e 40 horas por semana.

Neste ponto do tempo de trabalho, os resultados encontrados foram muito semelhantes. Foi possível constatar que, em ambas as modalidades de serviços de segurança, o volume de trabalho é elevado e os prazos apertados, tendo os Técnicos que trabalhar fora de horas para cumprir com o que se comprometeram. Observou-se, em alguns casos, que os TSST que assinalaram trabalhar mais de 40 horas semanais foram também os que assinalaram maior exposição e incómodo percebido a diversos itens. As pessoas que trabalham fora do horário de trabalho estão mais expostas aos riscos psicossociais, sendo que esta exposição aumenta à medida que as horas trabalhadas aumentam (López-González et al., 2021), com uma associada percepção de aumento do stress no trabalho (Ray et al., 2017).

No caso dos TSST internos, quase todos os que afirmaram trabalhar mais de 40 horas semanais assinalaram como muito e bastante incómodo o facto de sentirem que não há preocupação, por parte da empresa, relativamente ao seu bem-estar, de se sentirem explorados, e que não tinham ninguém em quem confiar.

Estes resultados corroboram o encontrado na análise de Wang et al. (2021), em que é referido que com o aumento das horas trabalhadas pelos TSST, o ânimo no trabalho diminui, as emoções negativas aumentam, e os profissionais tornam-se cada vez menos interessados, e tendem a demonstrar uma atitude passiva e indiferente em relação às pessoas e coisas no seu redor (Wang et al., 2021). Esta “apatia” não significa, de modo algum, que tal se ressaia na capacidade de trabalho, na verdade, é a falta de reconhecimento que aumenta o sofrimento vivido no trabalho. Com o aumento das horas trabalhadas diminuem também as horas disponíveis para os TSST dedicarem a si e à sua família.

No presente estudo verificou-se ainda que foram as mulheres Técnicas, tanto externas como internas, que mais assinalaram trabalhar mais de 40 horas por semana. No entanto não se pode aferir diretamente que estas sejam mais propensas a mais horas de trabalho, pois o resultado pode ter sido influenciado por mais de 75% da amostra ser composta por profissionais do género feminino. Este resultado contraria o encontrado por Niedhammer et al. (2020), em que foi descrito que os homens têm mais tendência serem expostos a mais horas de trabalho (Niedhammer et al., 2020).

4.3.3 Autonomia e iniciativa

Estas questões são das que mais os técnicos afirmam não estar expostos, no entanto entendeu-se pertinente para o estudo perceber as diferenças entre os itens assinalados pelos TSST externos e internos.

No gráfico 7 e no gráfico 8 apresentam-se, respetivamente, as distribuições da exposição e incómodo dos TSST externos relativamente a não poderem participar nas decisões relativas ao seu trabalho, e dos TSST internos por fazerem o trabalho tal e qual como foi definido, sem possibilidade de alteração.

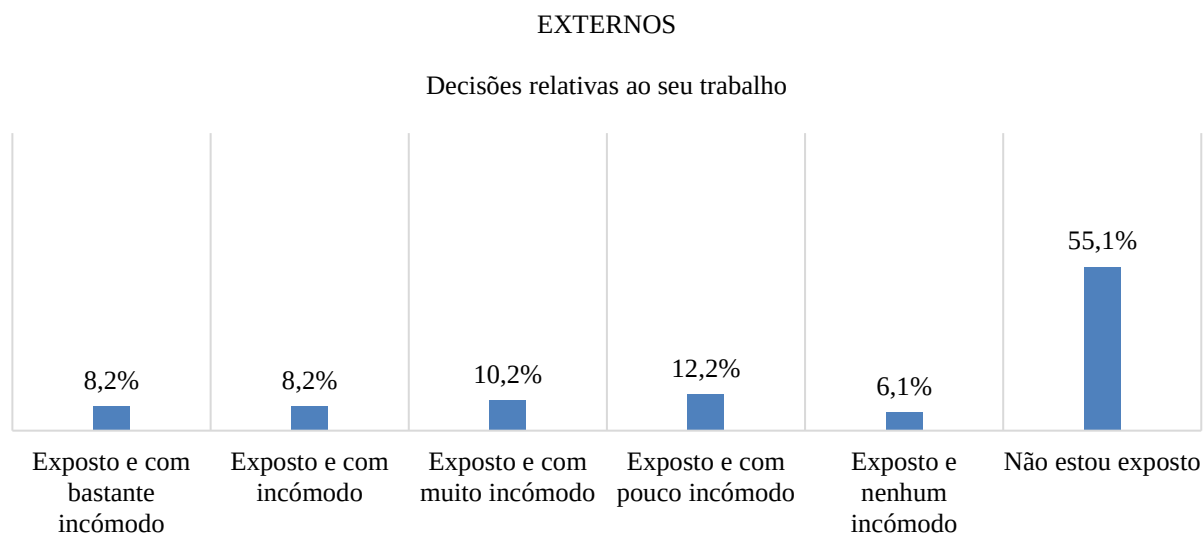


Gráfico 7 - Itens mais assinalados na dimensão autonomia e iniciativa TSST externos

O item causador de incômodo (bastante e muito incômodo) mais significativo entre os TSST externos foi não poderem participar nas decisões relativas ao seu trabalho (18,4%) (Gráfico 7). Este tipo de serviço, o externo, é baseado num contrato, portanto, logo à partida o que vai ser feito e como vai ser feito já foi anteriormente acordado entre as duas empresas, ficando não raras vezes o TSST à margem de qualquer decisão. Face ao trabalho em massa que caracteriza esta modalidade de serviço, os relatórios são de certa forma “standard” para cada tipo de atividade, em que os TSST externos apenas fazem algumas adaptações tendo em conta a realidade visitada, sentindo muitas vezes que estão a trabalhar em modo “automático/ programado”.

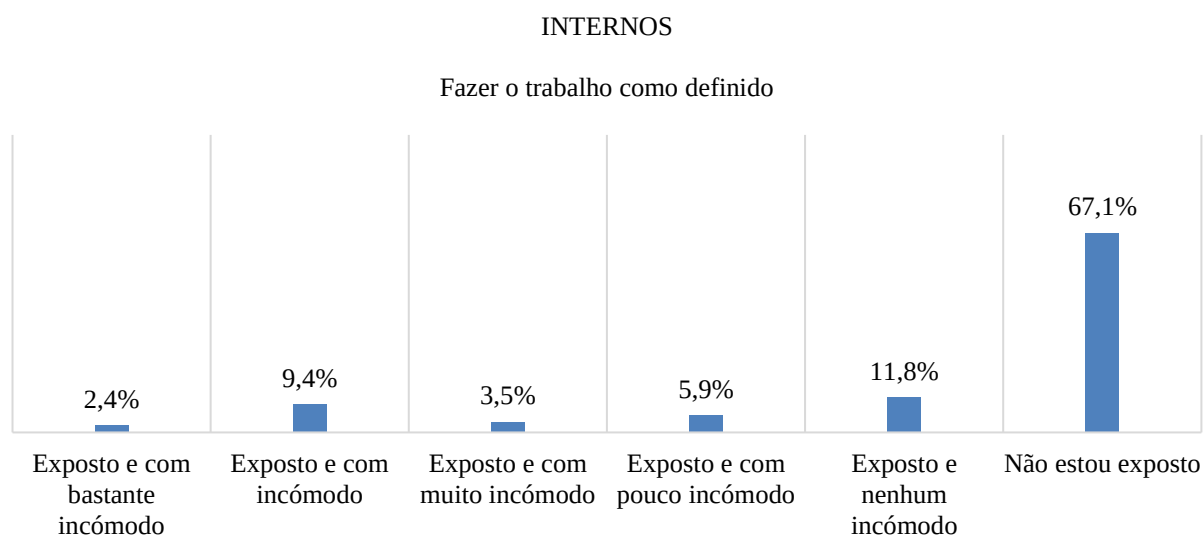


Gráfico 8 - Itens mais assinalados na dimensão autonomia e iniciativa TSST internos

Por outro lado, 32,9% dos TSST internos afirmou ser obrigado a “fazer o trabalho tal e qual como foi definido, sem possibilidade de alteração” (Gráfico 8). Dado que grande parte dos TSST internos trabalha em grandes empresas, é possível que existam procedimentos de trabalho uniformes geridos pelas chefias e que não lhes seja dada grande oportunidade para contribuírem com as suas ideias para mudanças.

4.3.4 Relações de trabalho com os colegas de trabalho e chefias

As relações de trabalho com os colegas de trabalho e chefias interferem no bem-estar no trabalho e na saúde de duas maneiras. Primeiro, a ajuda mútua e a cooperação facilitam a realização das tarefas. Segundo, os colegas e o coletivo de trabalho podem contribuir para a integração social e para a perceção de construção de um coletivo de trabalho (Gollac & Bodier, 2011).

A distribuição da exposição e incómodo assinalados pelos TSST externos e internos está apresentada nos gráficos 9 e 10, respetivamente.

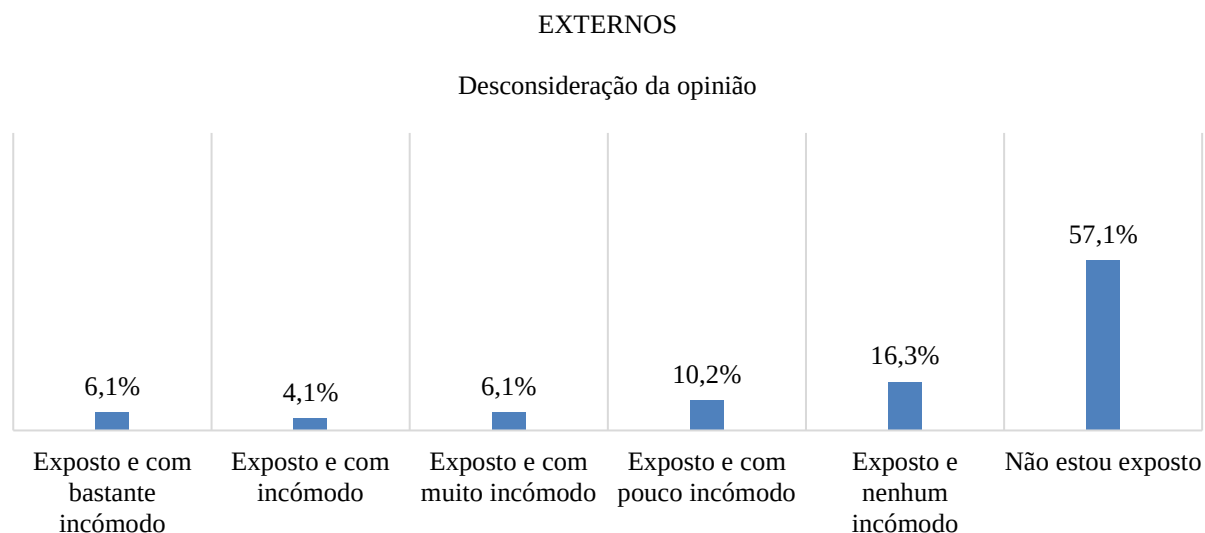


Gráfico 9 - Itens mais assinalados na dimensão relações de trabalho TSST externos

A generalidade dos TSST assinalou não estar exposto a discriminação nem assédio, no entanto foram encontrados resultados que merecem ser analisados. O que se destacou foi a desconsideração da opinião dos TSST externos para o funcionamento do departamento/ secção (42,9%) (Gráfico 9). Como já foi referido no item anterior, os TSST externos têm apenas que executar o serviço que foi vendido ao cliente, não existindo grande contacto entre eles e as chefias e colegas, visto trabalharem frequentemente fora do escritório. O não ter “voz” sobre a forma de realização do próprio trabalho é um fator adicional de sofrimento para estes profissionais.

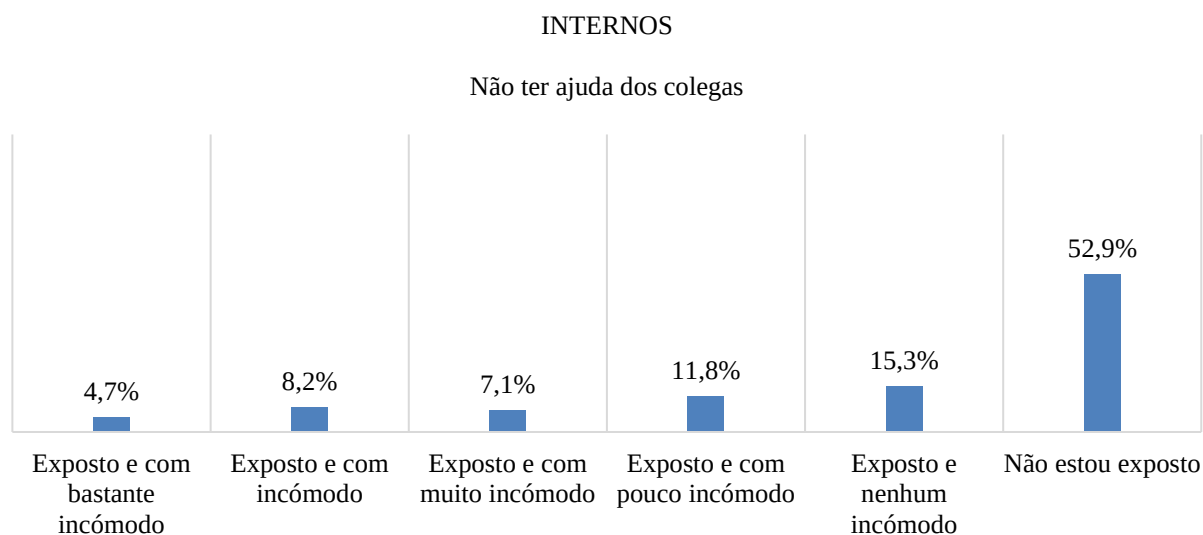


Gráfico 10 - Itens mais assinalados na dimensão relações de trabalho TSST internos

Contrariamente ao que seria expectável, neste item das relações de trabalho, os TSST internos assinalaram mais o facto de precisarem de ajuda dos colegas e não a terem (47,1%) (Gráfico 10). Os serviços internos permitem um contacto diário e mais próximo entre trabalhadores e departamentos, o que talvez fomente a ocorrência de conflitos devido a pontos de vista e prioridades diferentes. Um exemplo disto pode ser assim reportado: o TSST está preocupado com a utilização de determinado equipamento de proteção, por outro lado, o responsável de produção está preocupado em produzir o mais rápido possível e esse equipamento só lhe dificulta esse objetivo, reforçando o conflito produção vs segurança, a que os Técnicos se veem frequentemente confrontados.

4.3.5 Relações de emprego com a empresa

Nos gráficos 11 e 12, apresentam-se os itens mais assinalados nesta dimensão pelos TSST externos e internos, respetivamente.

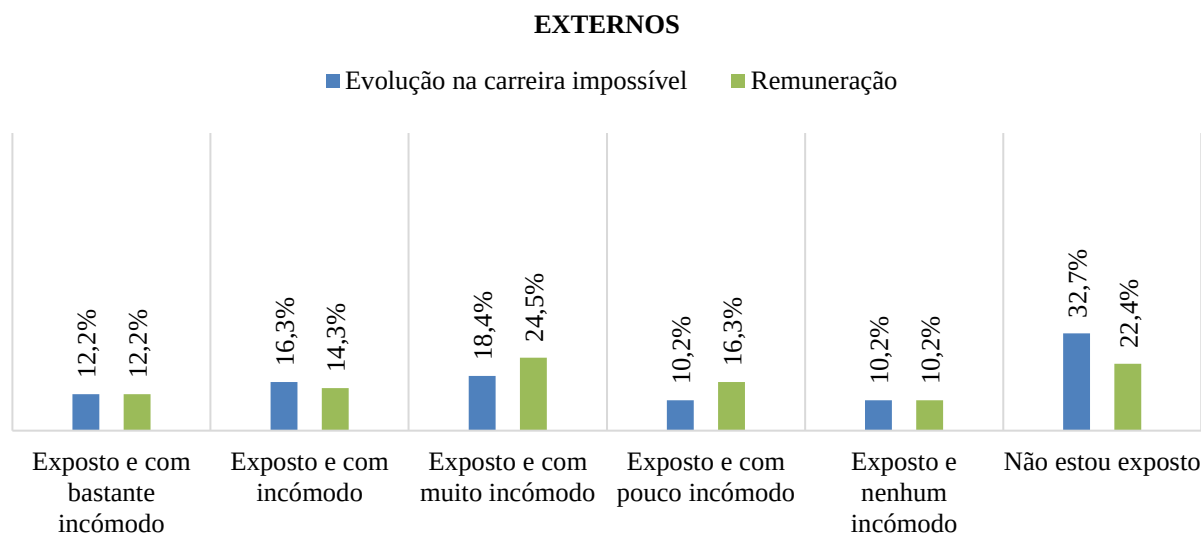


Gráfico 11 - Itens mais assinalados na dimensão relações de emprego TSST externos

Grande parte dos TSST externos destacou como incomodativo, nas relações de emprego com a empresa, que a remuneração não lhes permite ter um nível de vida satisfatório (77,6%) e que a evolução na carreira é quase impossível (67,3%), sendo os itens que também causam maior incômodo (Gráfico 11).

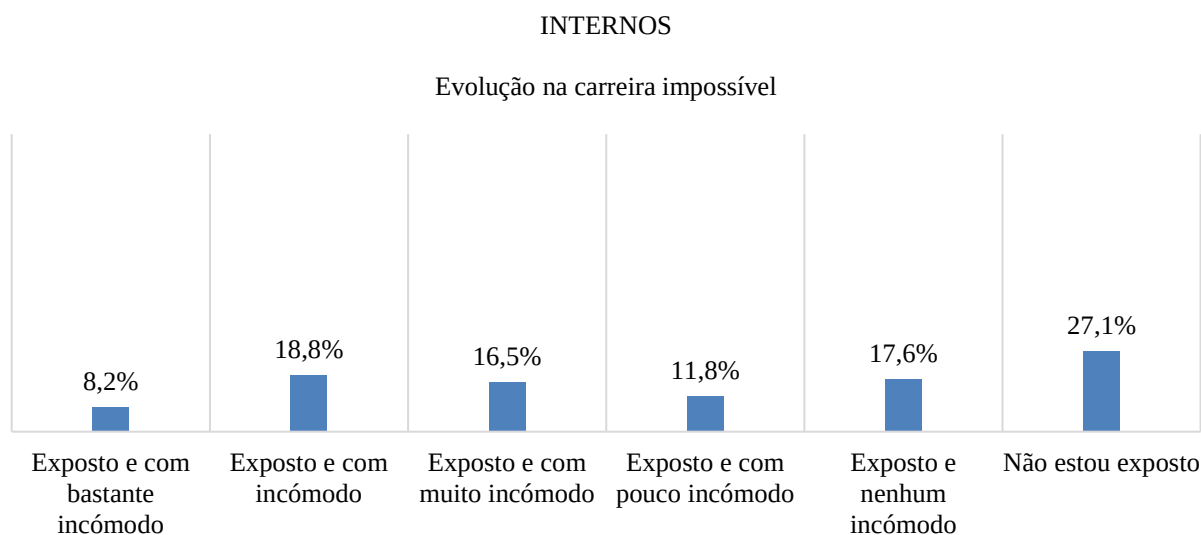


Gráfico 12 - Itens mais assinalados na dimensão relações de emprego TSST internos

Também os TSST internos destacaram, com maior exposição e incômodo (bastante e muito incômodo), que a evolução na carreira é quase impossível (Gráfico 12).

A remuneração e a evolução na carreira são consideradas globalmente como prova do reconhecimento do trabalho das pessoas, correspondendo a fatores de bem-estar percebido no trabalho (Gollac & Bodier, 2011).

Os resultados foram idênticos neste item, isto pode ser explicado pelo facto de que na área da SST cada vez existem mais profissionais devidamente habilitados para a realização desta função, portanto se a oferta é muito grande, as condições salariais e de progressão tendem a não evoluir da mesma forma.

4.3.6 Exigências emocionais

Num estudo realizado pela Eurofound, em 2017, é evidenciado que as exigências emocionais são mais frequentes nas profissões que envolvem contactar com o público (Eurofound, 2017), tal como é o caso dos TSST.

O contacto dos TSST com o público é apresentado no gráfico seguinte (Gráfico 13).

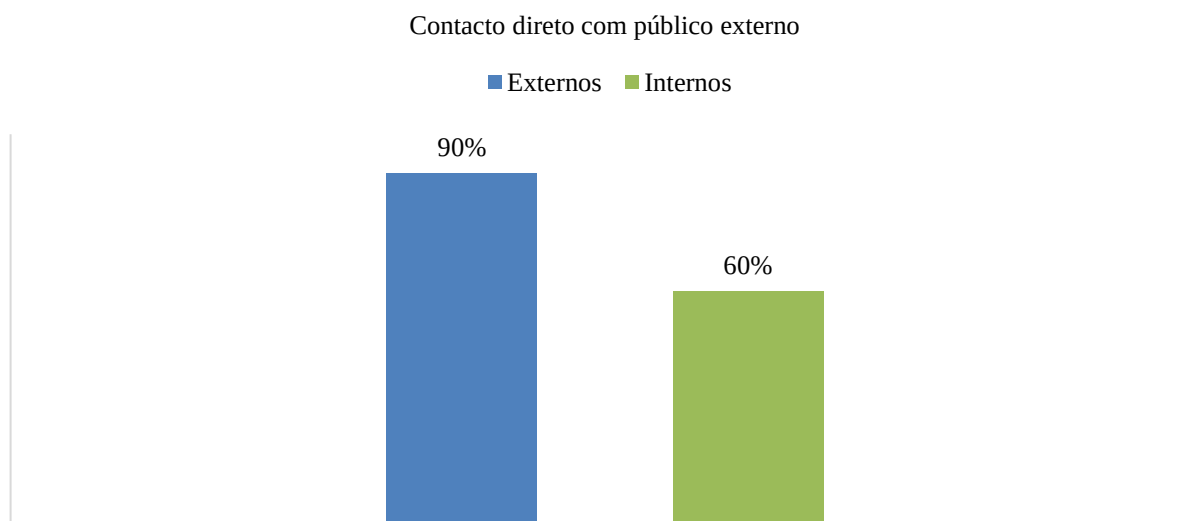


Gráfico 13 - Contacto direto dos TSST com o público externo

No que diz respeito às exigências emocionais, cerca de 90% dos TSST externos e 60% dos TSST internos afirmou estar em “contacto direto com o público externo (ex: clientes, fornecedores, ...)”, confrontando-se com exigências, queixas ou reclamações e situações de tensão com o público, que os afetam bastante (Gráfico 13).

Os TSST externos estão sujeitos a uma ampla gama de riscos devido à diversidade de meios que cuja inspeção têm a seu cargo, e aos ambientes e situações multifacetadas em que operam. Eles passam grande parte do tempo em contacto com os clientes, e não sabem o que lhes espera em cada sítio que visitam (Dine et al., 2021). Por outro lado, os TSST internos trabalham em ambientes mais fechados e que podem ser mais propensos a desacordos (Dine et al., 2021), a imposição de regras de segurança pode traduzir-se em mais conflitos com os outros.

4.3.7 Conflitos éticos e de valores

O trabalho desempenhado pode entrar em conflito com valores do próprio trabalhador (Gollac & Bodier, 2011).

Nos gráficos 14 e 15 mostram-se os itens mais assinalados pelos TSST na dimensão dos conflitos éticos e de valores.

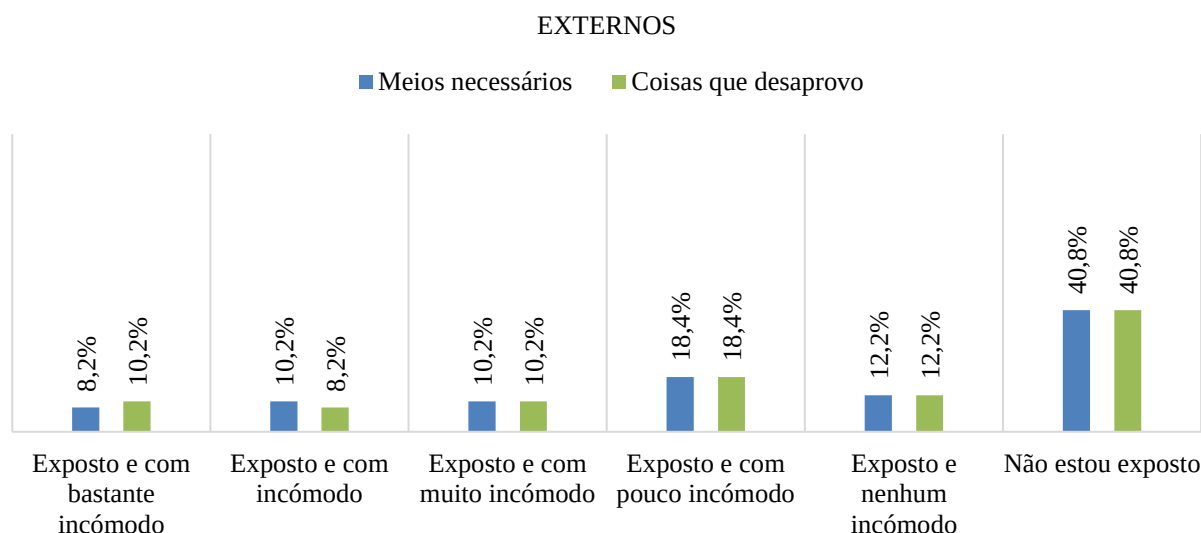


Gráfico 14 - Itens mais assinalados na dimensão conflitos éticos e de valores TSST externos

Em relação aos conflitos éticos e de valores, os TSST externos assinalaram ter que fazer coisas que desaprovam e que lhes faltam os meios necessários para fazer um trabalho que consideram bem feito (Gráfico 14). A ISO 45003:2021 aponta a falta de recursos como potenciadora de riscos psicossociais. Grande parte dos TSST externos trabalha em pequenas e médias empresas, em que algumas têm recursos insuficientes (materiais e humanos), face ao necessário, e os Técnicos veem-se obrigados a fazer o melhor trabalho, a zelar por condições de trabalho dignas do ponto de vista da segurança, com os meios disponíveis, frequentemente aquém do necessário.

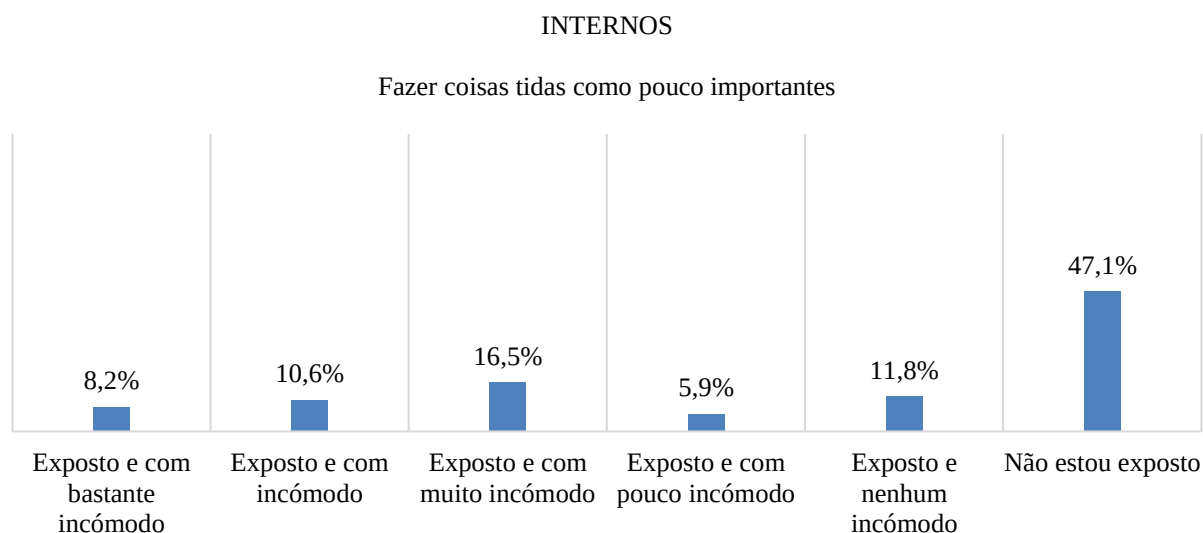


Gráfico 15 - Itens mais assinalados na dimensão conflitos éticos e de valores TSST internos

O item mais assinalado pelos TSST internos como incomodativo foi relativo ao facto de as coisas que fazem serem tidas como pouco importantes (Gráfico 15). De uma forma geral, a sociedade não está sensibilizada para a importância dos TSST (Wang et al., 2021), e só quando acontece um acidente é que se lembram do TSST, e que é a sua obrigação zelar pela segurança. Em algumas situações, estes profissionais só conseguem ver as suas ações implementadas após ocorrer qualquer desastre, situação que se torna frustrante pelo facto do TSST estar a cumprir o seu dever de corrigir situações e ser barrado pelas chefias, devido a outras prioridades na empresa, ao discurso de que é necessário reduzir custos, entre outros fatores.

4.4 Relação entre fatores psicossociais de risco e variáveis sociodemográficas, e variáveis associadas às características do local de trabalho

4.4.1 Relação entre o género e os serviços externos e internos

Os Técnicos do género masculino assinalaram, de um modo geral, maior exposição aos fatores psicossociais de risco no local de trabalho do que o género feminino, no entanto foram encontradas poucas variáveis com diferenças estatisticamente significativas.

No caso dos TSST externos, foi observada uma correlação significativa entre o sexo masculino e “ter que dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho” ($p = 0,015$), esta situação pode estar relacionada com o volume de trabalho.

Nos TSST internos observou-se uma correlação significativa entre o sexo feminino e “tenho medo da ocorrência de agressão física do público” ($p = 0,034$). Apesar do seu vínculo interno, grande parte das empresas onde trabalham são do setor da construção civil e da indústria, onde é frequente o contacto com fornecedores e clientes, num ambiente fortemente “masculinizado”. Niedhammer

et al. (2020) demonstrou que as mulheres são mais propensas a serem expostas a um baixo poder de decisão e a agressões (Niedhammer et al., 2020). Outros estudos mostraram que a exposição às agressões verbais são a forma mais comum de violência (Dine et al., 2021).

Encontrou-se também nos TSST internos uma associação entre o sexo masculino e “faltam os meios necessários para realizar o meu trabalho” ($p = 0,014$) e “faltam-me os meios necessários para fazer um trabalho que considero bem feito” ($p = 0,038$). Resultados que vão de encontro ao referido por Dine et al. (2021), em que 36% dos Técnicos inquiridos no seu estudo discordou que no seu local de trabalho dispusessem dos meios necessários para a realização do trabalho.

Existem evidências de que as exigências do trabalho e os recursos disponíveis afetam o bem-estar dos trabalhadores (Dine et al., 2021). Com o passar dos anos, o trabalho dos TSST tornou-se mais exigente, tendo este facto já sido associado como causador de stress no local de trabalho. Como já foi anteriormente referido, algumas empresas têm recursos insuficientes (materiais e humanos) face ao necessário, tendo os profissionais que gerir o trabalho em função do meios existentes.

4.4.2 Relação entre o tipo de empresa e os serviços externos e internos

Existem várias diferenças no que concerne à tipologia de empresa (pública ou privada) (Yeh et al., 2018).

Foi encontrada uma relação estatisticamente significativa entre os TSST externos do setor privado e “há condições que abalam a minha dignidade” ($p = 0,010$).

O setor privado é direcionado para o lucro e enfrenta um ambiente altamente competitivo e em mudança, os TSST externos têm que se sujeitar a trabalhar em contextos que podem ir contra os seus ideais. É necessária grande flexibilidade para responder às exigências do mercado e dos clientes (Yeh et al., 2018). Foram encontradas horas de trabalho significativamente superiores e maior insegurança no trabalho nos funcionários do setor privado. O emprego no setor privado foi associado a situações de trabalho desfavorecidas e aumento dos níveis de indicadores de stress no trabalho (Yeh et al., 2018).

No caso dos TSST internos, a relação encontrada foi entre o setor público e “é desconsiderada a minha opinião para o funcionamento do departamento/secção” ($p = 0,036$).

O setor público é direcionado para o atendimento da sociedade e dos cidadãos, sendo mais vulnerável a conflitos com o público; os seus modos de operação são mais padronizados e, portanto, trabalha-se de forma mais “standard” (Yeh et al., 2018). Neste setor, o sistema organizacional é, à partida, mais estável do que o setor privado (Yeh et al., 2018).

4.4.3 Relação entre o número de trabalhadores da empresa e os serviços externos e internos

As empresas podem agrupar-se em: micro (< 10 trabalhadores), pequenas (10 - 49 trabalhadores), médias (50 - 249 trabalhadores) e grandes empresas (> 250 trabalhadores) (Encrenaz et al., 2019).

Os dados disponíveis mais atuais (2020) mostram que, em Portugal as microempresas representam 96% do total de empresas, as pequenas 3,3%, as médias 0,5%, e as grandes 0,2% ¹.

Foram encontradas relações estatisticamente significativas nos TSST externos, entre trabalho em grandes empresas e “não tenho ninguém em quem possa confiar” ($p = 0,016$). Devido ao trabalho externo, estes profissionais têm pouco contacto com outros colegas, o que torna difícil estabelecer relações estáveis, ainda para mais em empresas com muitos trabalhadores.

Nos TSST internos foi encontrada uma diferença estatisticamente significativa entre trabalho grandes empresas e “levar trabalho para casa, para além do meu horário” ($p=0,042$), como foi dito na dimensão ritmo e intensidade do trabalho, as prioridades dentro das empresas mudam com muita rapidez e necessitam de respostas urgentes, motivo pelo qual os TSST têm que dar resposta além do seu horário.

O local de trabalho assim como a dimensão da empresa são importantes no que toca, por exemplo, à qualidade e quantidade das interações e contactos sociais, bem como à organização do trabalho (Eurofound, 2017).

Vários estudos confirmaram que o tamanho da empresa e as condições psicossociais de trabalho estão relacionadas. Os trabalhadores de grandes empresas são ligeiramente mais propensos a relatarem efeitos negativos do trabalho na saúde do que os trabalhadores de pequenas empresas (Encrenaz et al., 2019).

De acordo com a literatura existente, o ambiente de trabalho distinto entre as pequenas e médias empresas (PMEs) e as grandes empresas pode ser explicado por (Yeh et al., 2018):

- Papel do empregador - nas PMEs o empregador tem mais influência sobre o ambiente de trabalho;
- Relacionamento social - nas PMEs há uma relação mais próxima entre o empregador e os trabalhadores, havendo mais espaço para comunicação direta;
- Exigências das tarefas - as PMEs têm uma estrutura organizacional mais simples, menos procedimentos de trabalho padrão e mais momentos de contacto pessoa a pessoa.

4.4.4 Relação entre a Situação laboral e os serviços externos e internos

A situação laboral tem sido relacionada com os riscos psicossociais, pelo que comparações entre os diferentes tipos de contrato têm sido realizadas (Ghezzi et al., 2020).

Observaram-se diferenças estaticamente significativas, nos TSST externos, entre contrato a prazo/ a termo e “sinto-me explorado” ($p = 0,022$); e nos TSST internos “não há preocupação, por parte da empresa, relativamente ao meu bem-estar” ($p = 0,002$).

Uma situação laboral não efetiva é potenciadora de maior vulnerabilidade a fatores psicossociais, os trabalhadores nesta situação relatam pior estado de saúde física e psicológica. Os trabalhadores

¹ Informação consultada no site PORDATA (Acedido em abril de 2022)
<https://www.pordata.pt/Portugal/Pequenas+e+médias+empresas+em+percentagem+do+total+de+empresas+total+e+por+dimensão-2859>

não efetivos vivem uma insegurança no trabalho intensificada pela incerteza da renovação do contrato (De Sio et al., 2018; Ghezzi et al., 2020).

Num estudo realizado por Ray et al. (, 2017) foi encontrado que os trabalhadores com contrato efetivo eram menos sobrecarregados do que os restantes. Também tinham liberdade para opinar sobre o seu trabalho e como o faziam.

4.5 Perceção da saúde relacionada com o trabalho

A exposição ao longo do tempo a riscos psicossociais tem sido relacionada com diversos problemas de saúde e bem-estar, incluindo ansiedade, depressão, distúrbios do sono, dores nas costas, fadiga, problemas digestivos, doenças autoimunes, alterações da imunidade, doenças cardiovasculares e hipertensão (De Sio et al., 2018; Ray et al., 2017).

No gráfico 16 e 17 apresenta-se, respetivamente, a perceção da saúde relacionada com o trabalho dos inquiridos e se o trabalho afeta a sua saúde.

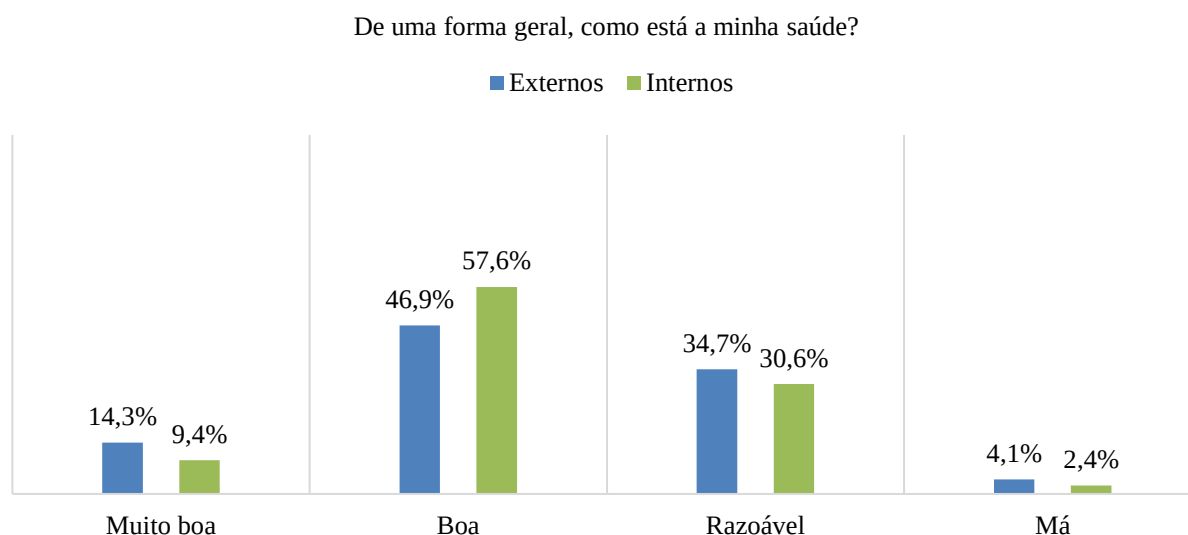


Gráfico 16 - Perceção da saúde relacionada com o trabalho

Neste estudo, cerca de 61% dos TSST externos consideram que a sua saúde está boa ou muito boa (Gráfico 16). Os restantes 39%, que consideram que a sua saúde está razoável ou má, são quase todos do género feminino (79%). 47% considera que o trabalho não afeta a saúde, por outro lado a mesma percentagem considera que o trabalho afeta a sua saúde sobretudo de forma negativa (Gráfico 17).

Na amostra de TSST internos, 67% considera que a sua saúde está boa ou muito boa (Gráfico 16). Dos restantes 33%, que assinalaram a sua saúde como razoável ou má, a maior parte é do género feminino (79%). 54% considera que o trabalho afeta a sua saúde, sobretudo de forma negativa, sendo que mais de metade destes assinalou trabalhar mais de 40 horas semanais (Gráfico 17).

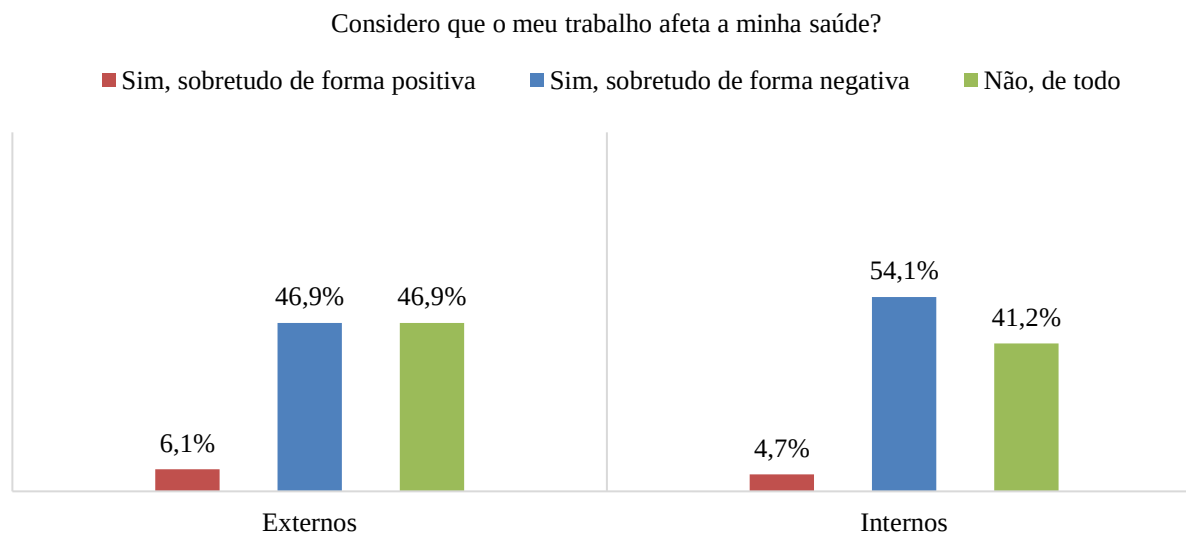


Gráfico 17 - Trabalho afeta a saúde

Os problemas de saúde assinalados na dimensão “A minha saúde e o meu trabalho” estão representados nos gráficos 18 e 19.

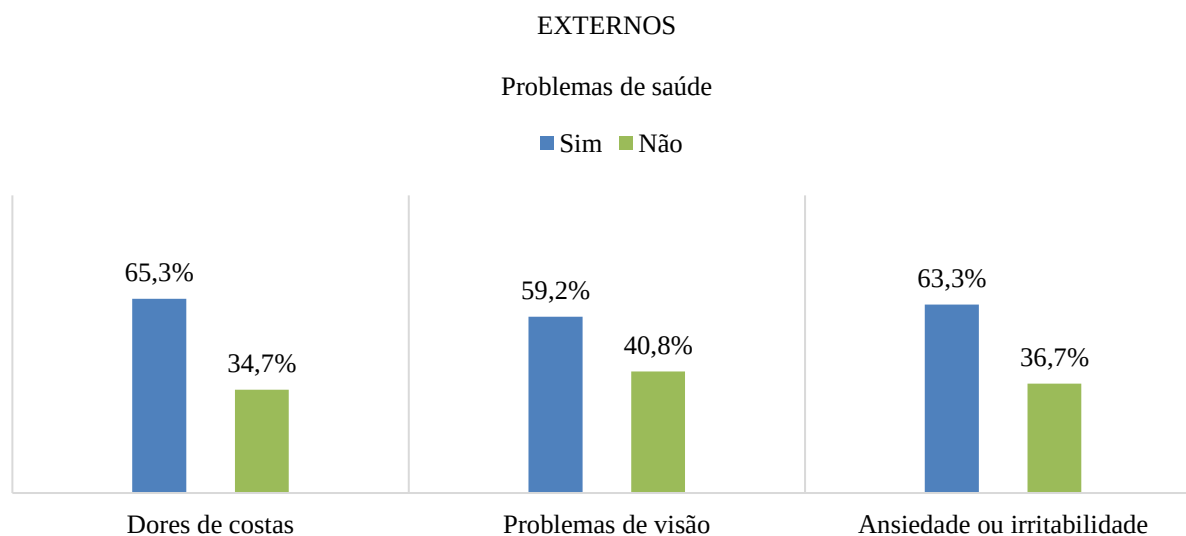


Gráfico 18 - Problemas de saúde assinalados pelos TSST externos

Foi maioritariamente assinalado pelos TSST externos, nos problemas de saúde, as dores de costas, os problemas de visão e a ansiedade ou irritabilidade (Gráfico 18), julgam que estes problemas foram causados, agravados ou acelerados pelo trabalho que desempenham.

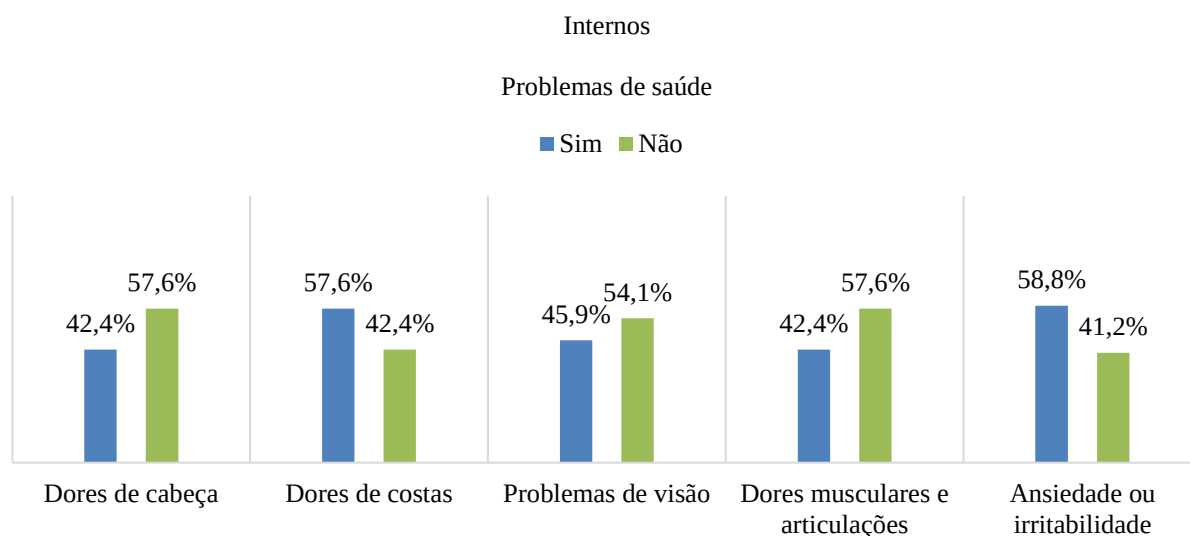


Gráfico 19 - Problemas de saúde assinalados pelos TSST internos

Grande parte dos TSST internos assinalou como problemas de saúde mais expressivos a ansiedade ou irritabilidade, as dores de costas, os problemas de visão, as dores de cabeça e dores musculares e de articulações (Gráfico 19).

Nos gráficos 20 e 21 apresentam-se problemas assinalados na dimensão “A minha saúde o o meu bem-estar”, de acordo com o Perfil de Saúde Nottingham.

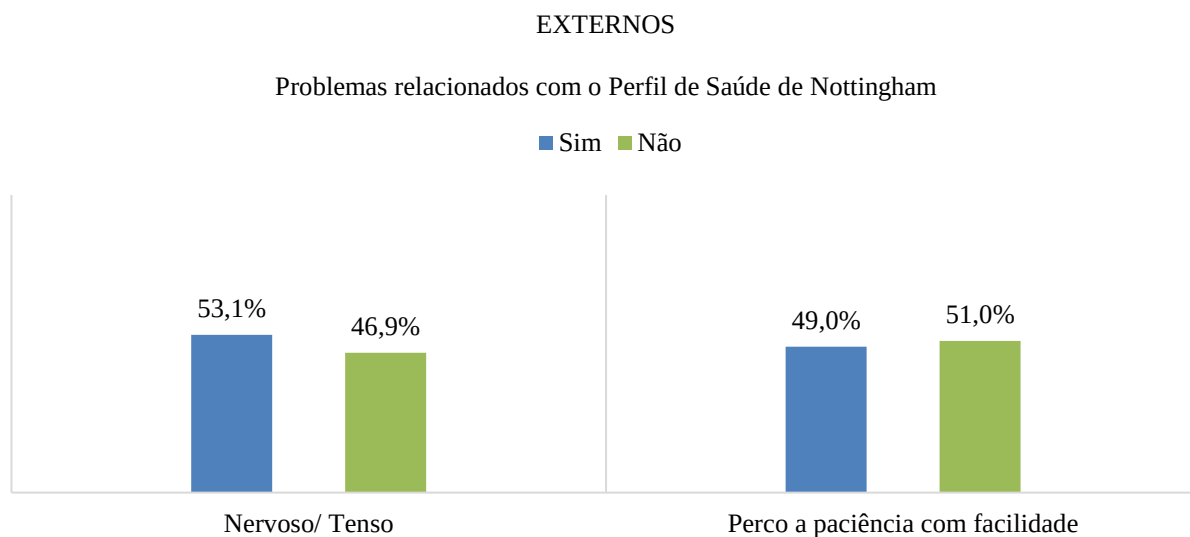


Gráfico 20 - Problemas relacionados com o Perfil de Saúde de Nottingham TSST externos

Quase metade dos TSST externos afirmaram sentirem-se sempre cansados, nervosos, tensos e sem paciência (Gráfico 20).

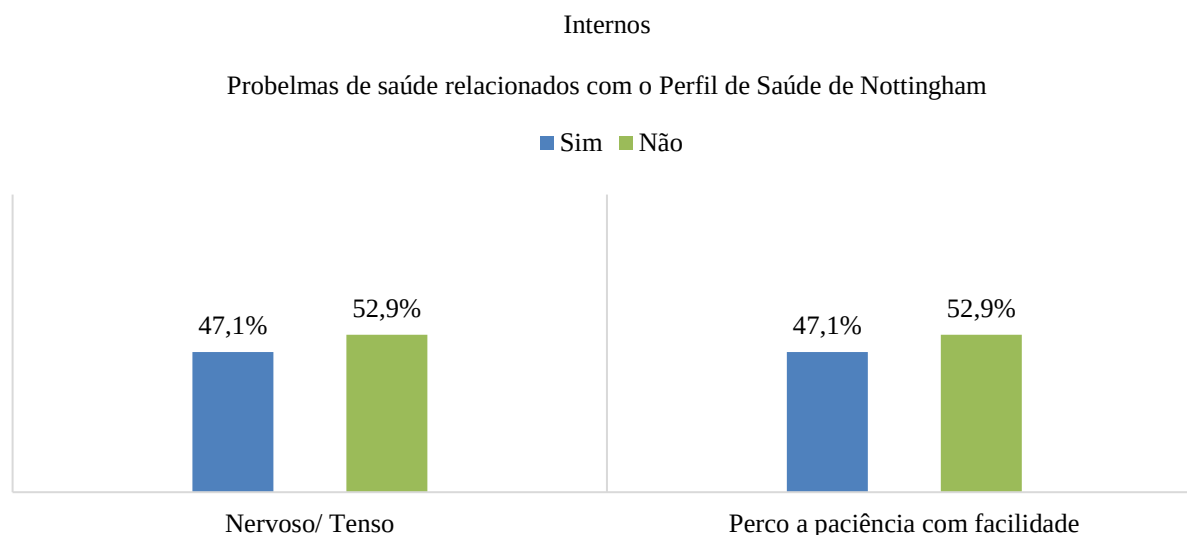


Gráfico 21 - Probelmas relacionados com o Perfil de Saúde de Nottingham TSST internos

Cerca de 47% dos TSST internos afirmou sentir-se nervoso, tenso e sem paciência (Gráfico 21).

Num estudo levado a cabo por Ronchetti et al. (2021), foi demonstrado que 40% dos inquiridos sofria de pelo menos uma queixa de saúde. A queixa mais relatada foi dores nas costas (50%). Também foi evidenciado que as mulheres têm pior saúde do que os homens e que as percepções de saúde pioram com a idade (Ronchetti et al., 2021).

A aplicação deste tipo de inquéritos relativos às condições de trabalho, constituem ferramentas bastante vantajosas para monitorizar a percepção face aos riscos do ponto de vista dos trabalhadores (Ronchetti et al., 2021).

4.6 Prevenção e intervenção

Tendo em conta os efeitos dos riscos psicossociais na saúde, é fundamental investir na gestão e prevenção destes riscos (OPP, 2014).

Para prevenção dos riscos psicossociais no trabalho é necessário um comprometimento tanto da Organização, como dos próprios trabalhadores (ACT, n.d.-b).

Após analisar os resultados obtidos com o INSAT, foi possível propor prioridades de intervenção. Estas prioridades foram estabelecidas tendo por base os itens assinalados com maior exposição e maior incómodo percebido. Contudo, teria sido importante o “feedback” dos TSST quanto aos itens que consideravam prioritários na intervenção.

Na tabela 3 encontram-se as prioridades das dimensões analisadas, de acordo com os fatores psicossociais de risco estudados.

Tabela 3 - Prioridades de intervenção

Fatores psicossociais de risco	Prioridade
Ritmo e intensidade do trabalho	
Foi onde os TSST assinalaram exposição e incómodo a mais itens	Curto prazo
Tempos de trabalho	Médio prazo
Autonomia e iniciativa	
Foram os itens que mais os técnicos afirmam não estar expostos	Longo prazo
Relações de trabalho com os colegas de trabalho e chefias	
Os TSST sentem alguma falta importância pelas chefias e de apoio dos colegas	Longo prazo
Relações de emprego com a empresa	Médio prazo
Exigências emocionais	
Sentem algum desconforto nas relações com o público	Médio prazo
Conflitos éticos e de valores	Médio

As ações preventivas têm por fim enfraquecer o desenvolvimento de determinada situação, existindo três categorias de prevenção: a primária, a secundária e a terciária (Agostinho, 2015).

A prevenção primária, é mais direcionada ao coletivo, contempla ações a nível organizacional, como modificar a organização do trabalho, otimizar a comunicação, a participação e a autonomia, que ajudam a incrementar um ambiente de trabalho melhor (OPP, 2014).

A prevenção secundária, mais direcionada a nível individual, auxilia os trabalhadores a gerir melhor a exigências a que são expostos (OPP, 2014).

A prevenção terciária, é relativa aos danos já causados, sendo fundamental recuperar das consequências negativas dos riscos psicossociais (OPP, 2014).

Na tabela 4 são apresentadas algumas ações de intervenção por nível de prevenção.

Tabela 4 - Ações de intervenção propostas
Fonte: ACT (n.d.-b); OPP (2014)

Prevenção primária	
	Alterações nos horários e regimes de trabalho, dando ao TSST a oportunidade de flexibilização
	Descentralização, dando controlo ao TSST sobre o seu trabalho
	Gestão participativa, envolvendo o TSST aquando da tomada de decisões que lhe dizem respeito
	Planeamento interno da carreira dos TSST
	Clarificação do papel do TSST, reorganizando e definindo claramente as suas responsabilidades
	Promoção do suporte organizacional, entre chefias e colegas
	Incentivo às pausas para descanso
Prevenção secundária	
	Sessões de formação abordando os tipos de conflito no trabalho e as formas de o combater, assim como estratégias de gestão de emoções em situações de conflito e uso de comunicação eficaz, através de role playing, dinâmicas de grupo e discussões construtivas
	Formação em gestão do stress
Prevenção terciária	
	Acompanhamento psicológico

Assim, a intervenção pode ser dirigida às organizações, modificando as condições de trabalho, e em segunda instância ao trabalhador, fortalecendo determinadas capacidades deste e capacidades tendo em conta os requisitos do trabalho, sendo fundamental envolver o trabalhador no planeamento do seu trabalho (Agostinho, 2015).

Ao favorecer a saúde e satisfação trabalhadores, não só trará proveito para os próprios mas também para a Organização, como o aumento da motivação, satisfação e produtividade, assim como uma redução do absentismo (OPP, 2014).

4.7 Limitações

Este estudo apresenta várias limitações.

Primeira, foi utilizado um estudo transversal que não permite estabelecer relações causais.

Segunda, o número de inquiridos não foi suficientemente grande e a sua distribuição não era suficientemente ampla e uniforme; assim, pode não representar a diversidade de condições dos TSST.

Terceira, as características de trabalho e exposição dos TSST a riscos psicossociais podem variar de acordo com o setor de atuação, pelo que seriam relevantes mais estudos determinando os fatores psicossociais relevantes específicos para cada setor de atividade.

Quarta, a exposição aos riscos psicossociais foi autorrelatada, e avaliações mais objetivas são, em paralelo, também necessárias em estudos futuros.

Quinta, não foi realizada nenhuma entrevista aos inquiridos, esta seria uma mais valia para complementar os motivos pela qual os TSST assinalaram exposição e incómodo aos fatores psicossociais de risco mencionados.

5 CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS

5.1 Conclusões

Analizando os resultados obtidos, e para dar resposta ao objetivo principal deste trabalho, verificou-se que os TSST estão sujeitos a diferentes categorias de fatores psicossociais de risco.

Tendo em conta a sua posição e responsabilidade em efetivar as tarefas de segurança e saúde no trabalho nas organizações, os fatores psicossociais de risco têm impacto sobre eles e podem refletir-se no seu desempenho.

Independentemente da tipologia do serviço prestado, os TSST estão constantemente expostos a múltiplas exigências laborais, tais como cargas de trabalho excessivas, falta de autonomia nas decisões do próprio trabalho, falta de apoio de colegas ou chefias, entre outras.

Verificou-se que a modalidade de serviço em que trabalham pode traduzir-se em diferentes perceções sobre os riscos psicossociais. O ritmo, intensidade e tempo de trabalho constituem uma prioridade, pois os Técnicos percebem que não têm controlo sob o tempo de trabalho, nem sobre a quantidade de tarefas. A perceção de maior ritmo de trabalho está associada a sintomas como o stress no trabalho, burnout e insónias.

Notou-se, também que, esta atividade tem muita burocracia que retira tempo à atividade no terreno.

Os TSST externos assinalaram estar expostos a um maior número de itens das dimensões avaliadas e também assinalaram maior incómodo.

É muito importante relacionar diferentes variáveis - por exemplo, género, idade, tipo de empresa, número de trabalhadores da empresa, entre outras - com os itens assinalados no inquérito, pois podem explicar mais facilmente as perceções subjetivas aos riscos psicossociais.

Criar ambientes de trabalho mais flexíveis e com liberdade para tomarem decisões sobre o seu trabalho pode favorecer o bem-estar dos TSST.

Teria sido uma mais valia realizar entrevistas aos inquiridos para encontrar explicação para determinados itens, sendo deste modo complementado o inquérito aplicado.

A todos estes fatores, acresce a pandemia COVID-19, que não foi objeto de estudo neste contexto, mas tem sido um desafio crescente para este grupo profissional, pois devem continuar a prestar os seus serviços de forma bem sucedida, muitas vezes em ambientes potencialmente de alto risco, sendo fundamental manterem as responsabilidades profissionais.

Em suma, é fundamental analisar em detalhe as condições de trabalho destes profissionais pois podem ter grande impacto no desempenho das suas tarefas. Se eles zelam pelos trabalhadores, quem zela por eles?

5.2 Perspetivas Futuras

Mais estudos devem ser realizados para aumentar o conhecimento nesta matéria e para que a situação real de trabalho possa ser refletida de forma mais aproximada possível. Seriam relevantes, por exemplo, estudos determinando os fatores psicossociais de risco específicos para cada setor de atividade dos TSST.

6 BIBLIOGRAFIA

- ACT. (n.d.-a). *Gerir os riscos psicossociais nos locais de trabalho*. Retrieved February 6, 2022, from www.act.gov.pt/docs/publicacoesact/AF_psicossociais_web.pdf
- ACT. (n.d.-b). *Prevenir os riscos psicossociais*. Retrieved June 6, 2022, from https://www.actionlive.pt/docs/publicacoesact/AF_psicossociais_web.pdf
- ACT. (n.d.-c). *Regulação Serviços SST*. Retrieved November 21, 2021, from [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/PromocaoSST/RegulacaoServicosSST/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/PromocaoSST/RegulacaoServicosSST/Paginas/default.aspx)
- ACT. (2012). *Riscos psicossociais no trabalho*. [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha_Avaliação de riscos psicossociais.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha_Avaliacao_de_riscos_psicossociais.pdf)
- Agostinho, A. R. dos S. (2015). *Diagnóstico de Riscos Psicossociais e Proposta de Intervenção na Fiscalização Comercial de uma Empresa de Transportes Públicos*. [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/10107/1/2015_ECSH_DPSO_Dissertação_Ana Rita dos Santos Agostinho.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/10107/1/2015_ECSH_DPSO_Dissertação_Ana_Rita_dos_Santos_Agostinho.pdf)
- Barros-Duarte, C., & Cunha, L. (2014). Avaliação dos fatores psicossociais de risco: contributos do inquérito INSAT. In Civeri Publishing (Ed.), *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho* (pp. 333–346). <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/92948>
- 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. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.phpid=37t45nSU547112311:499682571>
- Barros, C., Cunha, L., Baylina, P., Oliveira, A., & Rocha, Á. (2017). Development and Validation of a Health and Work Survey Based on the Rasch Model among Portuguese Workers. *Journal of Medical Systems*, 41(5), 1–9. <https://doi.org/10.1007/S10916-017-0727-2/FIGURES/3>
- Chagas, D. (2015). Riscos Psicossociais no trabalho: causas e consequências. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1). <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/24/83>
- De Sio, S., Cedrone, F., Sanità, D., Ricci, P., Corbosiero, P., Di Traglia, M., Greco, E., & Stansfeld, S. (2017). Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being. *BioMed Research International*, 2017, 1–6. <https://doi.org/10.1155/2017/7340781>
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., Greco, E., & Mucci, N. (2018). The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. *BioMed Research International*, 2018. <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>
- DGS. (2021). *GUIA TÉCNICO Nº 3 Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*. https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso_guia3sintese-pdf.aspx
- Dine, G., Reed, S., & Oosthuizen, J. (2021). Occupational health and safety issues faced by environmental health officers: A perspective from Western Australian. *Journal of Environmental Health*, 83(8), 20–29.
- Encrenaz, G., Laberon, S., Lagabriele, C., Debruyne, G., Pouyaud, J., & Rascle, N. (2019). Psychosocial risks in small enterprises: the mediating role of perceived working conditions in the relationship between enterprise size and workers' anxious or depressive episodes.

International Journal of Occupational Safety and Ergonomics : JOSE, 25(3), 485–494.
<https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1452457>

- Eurofound. (2017). *6th European Working Conditions Survey*. <https://doi.org/10.2806/784968>
- Gamperiene, M., Nygård, J. F., Sandanger, I., Wærsted, M., & Bruusgaard, D. (2006). The impact of psychosocial and organizational working conditions on the mental health of female cleaning personnel in Norway. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-1-24/TABLES/5>
- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. *Rapport Du Collège d'expertise Sur Le Suivi Des Risques Psychosociaux Au Travail, Faisant Suite à La Demande Du Ministre Du Travail, de l'emploi et de La Santé*, 1–223.
- Hansson, S. O. (2005). Seven Myths of Risk. *Risk Management*, 7(2), 7–17. https://www.jstor.org/stable/3867684?seq=1#metadata_info_tab_contents
- ISO 45003. (2021). *Gestão de saúde e segurança ocupacional - Saúde psicológica e segurança no trabalho — Diretrizes para o gerenciamento de riscos psicossociais*. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>
- Leitão, S., Mc Carthy, V. J. C., & Greiner, B. A. (2018). Health and safety practitioners' health and wellbeing — The link with safety climate and job demand-control-support. *Accident Analysis and Prevention*, 119(July), 131–137. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.06.017>
- López-González, M. J., González-Menéndez, E., González, S., & Torrano, F. (2021). Study of the interrelationships between musculoskeletal disorders and psychosocial risk factors in occupational health and safety technicians. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1902137>
- Matrix. (2012). *Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives*. http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/matrix_2012-economic-analysis-of-wmhp-programmes.pdf
- Meyer, S. C., & Hünefeld, L. (2018). Challenging Cognitive Demands at Work, Related Working Conditions, and Employee Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2018, Vol. 15, Page 2911, 15(12), 2911. <https://doi.org/10.3390/IJERPH15122911>
- Niedhammer, I., Coindre, K., Memmi, S., Bertrais, S., & Chastang, J. F. (2020). Working conditions and depression in the French national working population: Results from the SUMER study. *Journal of Psychiatric Research*, 123, 178–186. <https://doi.org/10.1016/J.JPSYCHIRES.2020.01.003>
- OIT. (2010). *Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/
- OIT. (2016). *Work place stress: World Day for Safety and Health at Work 2016 - Workplace Stress: a collective challenge*. https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_535003/lang--en/index.htm
- OPP. (2014). *Intervenção em riscos Psicossociais e Gestão do Stress em Contexto Laboral e de Saúde*. https://recursos.ordemdopsicologos.pt/files/artigos/interv_riscos_psicossoc.pdf
- OSHA. (n.d.). *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*. Retrieved November 26, 2021, from <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Ramalho, J. F. F., & Costa, L. S. (2016). *Riscos psicossociais em técnicos superiores de segurança*

- no trabalho*. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/14496>
- Ray, T. K., Kenigsberg, T. A., & Pana-Cryan, R. (2017). Employment arrangement, job stress, and health-related quality of life. *Safety Science*, 100(A), 46–56. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2017.05.003>
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Risk Factors and Psychosocial Risks at Work: Definition and Implications. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, 1–9. <https://doi.org/10.1590/0102.3772E36NSPE19>
- Ronchetti, M., Russo, S., Di Tecco, C., & Iavicoli, S. (2021). How Much Does My Work Affect My Health? The Relationships between Working Conditions and Health in an Italian Survey. *Safety and Health at Work*, 12(3), 370–376. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2021.04.002>
- Salek Ruiz, V., & Lima De Araujo, A. L. (2012). Health and safety, and subjectivity at work: the psychosocial risks. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(125), 170–180. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100020>
- Wang, B., & Wang, Y. (2021). Job burnout among safety professionals: A chinese survey. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 18, Issue 16). <https://doi.org/10.3390/ijerph18168343>
- Wang, B., Wang, Y., & Job, Y. (2021). Job Burnout among Safety Professionals: A Chinese Survey. *Public Health*, 18, 8343. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168343>
- WHO. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yeh, W. Y., Yeh, C. Y., & Chen, C. J. (2018). Exploring the public-private and company size differences in employees' workcharacteristics and burnout: data analysis of a nationwide survey inTaiwan. *Industrial Health*, 56(5), 463. <https://doi.org/10.2486/INDHEALTH.2017-0182>