



Exposição a riscos psicossociais numa amostra de trabalhadores de um Município

Américo Soares, Hernâni Veloso Neto

ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, Vila Nova de Gaia, Portugal; E-mail: soaresamerico15@gmail.com; hernani.neto@isla.gaipt

Resumo: Os trabalhadores das autarquias locais, ao longo dos anos, têm sido um dos grupos da nossa sociedade mais afetado com deterioração das condições de trabalho. Um dos grandes objetivos deste trabalho é mostrar a importância da proximidade dos técnicos de segurança e saúde no trabalho (SST) com os trabalhadores municipais, sendo as avaliações de exposição a riscos psicossociais de uma elevada importância, pelo que devem ser realizadas regularmente de modo a perceber a alteração psicológica e social que pode estar a afetar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Dos resultados obtidos, verificou-se que, na amostra estudada, se regista um nível de risco psicossocial moderado, existindo situações graves que devem ser resolvidas de imediato. Verifica-se o desconhecimento da existência de serviços de segurança e saúde no trabalho e pouca informação sobre a avaliação de riscos. A falta de participação dos trabalhadores e inexistência de código de conduta e procedimentos internos para lidar com situações de assédio, discriminação e violência no trabalho, foram outros dos problemas sinalizados. Para fazer face aos problemas encontrados, foram propostas medidas de intervenção.

Palavras-chave: Administração Pública Local, Riscos psicossociais do trabalho, Avaliação de riscos, Condições de trabalho.

Exposure to psychosocial risks in a sample of workers from a Municipality

Abstract: Workers from local authorities over the years have been one of the groups in our society most affected by deteriorating working conditions. One of the main objectives of this work is to show the importance of the proximity of the OSH (Occupational Safety and Health) technicians with the municipal workers, being of high importance the psychosocial risks exposure evaluation and therefore must be carried out regularly in order to perceive the psychological and social change that may be affecting the physical and mental well-being of workers. From the results obtained in the sample studied, it was observed that there is a moderate level of psychosocial risk, but there are serious situations that must be resolved immediately. There is a lack of knowledge of the existence of OSH services and little information on risk assessment. The lack of participation of workers and lack of a code of conduct and internal procedures to deal with situations of harassment, discrimination and violence at work were other problems identified. To address the problems encountered, intervention measures were proposed.

Keywords: Local Public Administration, Psychosocial risks of work, Risk assessment, Working conditions.

1. Introdução

Ao se abordar os riscos profissionais tem que se de ter bem presente, de que o risco existe e este será sempre uma constante na vivência de qualquer ser humano, tanto no trabalho como em qualquer outra atividade ou forma de vida. Em relação à atividade laboral, também o risco está associado, pelo que contribui para o equilíbrio e realização das pessoas e, ao mesmo tempo, pode causar enormes danos na saúde (física e psicológica). Após análise do “regime jurídico das autarquias locais, que estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico” (Lei nº 75/2013 de 12 de setembro), apenas se confirma que apenas é atribuído competência ao representante do Município “Presidente”, ou em que este possa delegar, de “decidir todos os assuntos relacionados com a gestão e direção dos recursos humanos afetos aos serviços municipais” (ponto nº 2, a) do artigo nº 35). Este regime é omissivo nas competências relevantes em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, sendo de todo vocacionado para competências externas e visíveis aos municípios. Mas não deixa de todo esquecida pelo facto de, noutro diploma¹, mencionar que todos os titulares de cargos de direção superior devem “velar pela existência de condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, garantindo, designadamente, a avaliação e registo atualizado dos fatores de risco”. Pelo que, logo à partida, depois da análise efetuada à lei, verifica-se que, ao nível de gestão de recursos, existe uma estratégia complexa e que potencia uma burocratização da própria cultura organizacional associada aos Municípios.

Considera-se que este estudo é uma mais-valia a nível pessoal como para a organização, até para as administrações municipais em geral, uma vez que são escassos os estudos realizados com uma amostra desta dimensão a funcionários públicos (315 participantes abrangidos). O intuito principal do trabalho foi o de, por um lado, captar e avaliar a perceção dos trabalhadores de um determinado município face aos riscos psicossociais a que se encontram expostos, e, por outro lado, captar e avaliar as abordagens e atividades de segurança e saúde no trabalho (SST) existentes na organização em causa, por forma a conjugar num procedimento de avaliação de risco que permitisse identificar situações de elevado risco, e servir de apoio à apresentação de medidas de prevenção dos fatores de risco psicossocial. Foram estudadas três grandes categorias, a saber: Assistente Operacional, Assistente Técnico e Técnico Superior.

Também será benéfico evidenciar como através de um método de avaliação de riscos como o SSARA (Sistema Simplificado de Avaliação de Riscos) é possível fazer uma avaliação rigorosa de riscos psicossociais, contrariando muitas falsas ideias que não é possível abordar desta forma este tipo de risco de base mais comportamental. É importante referir que se pode considerar que uma avaliação deste tipo deve estar incutida na política de segurança dos municípios, existindo o compromisso de se efetuar uma avaliação de dois em dois anos, de modo a ter locais de trabalho devidamente caracterizados e passíveis de serem considerados como bons locais para trabalhar.

Nos pontos seguintes serão partilhados os desenvolvimentos obtidos com este estudo. Primeiramente, será efetuado um breve enquadramento teórico, precisando alguns conceitos chave. Depois será explicada a abordagem metodológica seguida e os

¹ Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, *Procede à adaptação à administração local da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, e 64/2011, de 22 de dezembro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado.*

principais instrumentos usados. Para de seguida se apresentar e discutir os resultados apurados, concluindo-se com algumas notas finais de reflexão sobre as virtudes do estudo e contributos que fornece para a realização de investigação como esta noutros contextos municipais.

2. Riscos Psicossociais do Trabalho

A prevalência dos riscos psicossociais no trabalho cada vez mais é assumida e valorizada, dada a sua interferência com as condições de trabalho e os prejuízos óbvios que causam na evolução do estado de saúde, mental, físico e social dos trabalhadores. Importa começar por se fazer uma distinção entre perigo e risco psicossocial dado que estes dois conceitos são muitas vezes tomados como semelhantes, sendo que refletem fenómenos muito distintos.

De acordo com a Lei n.º 102/2009, o perigo pode ser definido como a propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano. Já o risco será “a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo” (Lei n.º 102/2009, pág. 6168). Ou seja, o perigo e a exposição de trabalhador ao mesmo (enquanto fator de risco) são os elementos que estão na base do risco. O perigo e o fator de risco representam o potencial intrínseco de situações ou aspetos provocarem dano, já o risco simboliza a probabilidade de concretização desse dano (Neto, 2014 e 2015).

Deste modo, pode-se assumir que “os riscos psicossociais do trabalho representam a probabilidade de ocorrerem efeitos negativos para a saúde mental, física e social das/os trabalhadoras/es, gerados por condições de emprego, fatores organizacionais e relacionais que podem interagir com o funcionamento mental e bem-estar psicossocial das/os trabalhadoras/es” (Gollac & Bodier, 2011; Neto, 2015, p.7). Já os fatores de risco psicossocial podem ser entendidos como aqueles “aspetos da conceção e gestão de trabalho, e seus contextos sociais e organizacionais, que têm o potencial para causar dano psicológico ou físico” (Cox & Griffiths, 1996 e 2005; Neto, 2015, p.7).

Desta forma, percebe-se que os riscos psicossociais são um ponto de grande importância para a SST. As boas condições de trabalho e a satisfação no trabalho devem ser objetivo final, mas que é de difícil alcance por muitos trabalhadores. Os riscos psicossociais surgem da interação devida a diversos fatores de risco entre o trabalhador e as condições de vida e de trabalho. Na Figura 1 representa-se alguns dos aspetos relacionados com o trabalho que podem ser conducentes a induzir o aparecimento dos riscos psicossociais.

Fatores de risco psicossocial como o trabalho por turnos, as relações laborais precárias, a intensificação dos ritmos de trabalho, a pouca autonomia e controlo das atividades, as elevadas exigências afetivas e envolvimento emocional, as dificuldades de conciliação entre a vida profissional e familiar, a existência de situações de assédio, a liderança agressiva, a falta de apoio no trabalho, a falta de reconhecimento e valorização profissional, a inexistência de mecanismos de consulta e participação, entre outros², podem ter efeitos adversos ao nível do/a trabalhador/a, dos equipamentos de trabalho e do funcionamento organizacional (Neto, 2014 e 2015). As consequências mais retratadas na literatura são aspetos como: absentismo, presentismo, turnover, baixas médicas

² Para uma listagem mais extensiva de fatores de risco psicossocial, consultar Neto (2015).

prolongadas, falta de envolvimento e participação dos trabalhadores, fraco desempenho profissional, greves, perda de clientes, perturbações de sono, angústia, agressividade, depressão, desvinculação afetiva, comportamentos agressivos, suicídio, aumento de consumo de substâncias psicoativas (tabaco, álcool, drogas, etc.), problemas cardiovasculares, digestivos, respiratórios e musculares, entre outros (Neto, 2015).



Figura 1. Aspectos do trabalho indutores de riscos psicossociais

Fonte: ACT, 2012

Os fatores psicossociais que podem interferir com o trabalho são de variadíssima ordem, sendo, frequentemente imprecisos, podendo “ocorrer em qualquer contexto e nem sempre é fácil de prever que danos podem provocar e a que nível” (Costa, 2013, citado por Ramalho & Costa, 2017, p.41). “Acresce que os trabalhadores não são passivos em relação ao seu ambiente de trabalho e à possibilidade de gerir estes fatores, podendo, assim, reagir e, às vezes, conseguir modificar o seu ambiente” (Costa, 2013, citado por Ramalho & Costa, 2017, p.41), quer pela positiva quer pela negativa. Daí a importância de se efetuar uma avaliação de riscos psicossociais nos contextos de trabalho, por forma a se compreender a realidade e se poder atuar mais eficazmente sobre a mesma.

3. Abordagem metodológica

3.1. Objetivos e procedimentos de recolha de dados

Os riscos psicossociais são muito complexos e, na maioria das vezes, difíceis de detetar e verificar a sua existência, no entanto, o seu efeito nos trabalhadores, sejam do sector público ou do privado, manifestam-se de diversas formas. Devido a essa complexidade, vem o grande interesse do estudo efetuado e de se captar a perceção do nível de risco a que os trabalhadores municipais se encontram expostos. São objetivos do presente estudo:

Objetivo geral: determinar o nível de risco de exposição a fatores de risco psicossociais numa amostra de funcionários públicos de um município;

Objetivos específicos: (i) Identificar fatores de riscos psicossociais a que os trabalhadores do município estudado estão expostos, através da sua percepção sobre níveis de exposição, e através de caracterização das condições de trabalho existente efetuada pelos técnicos de segurança do município; (ii) Avaliação do nível de risco psicossocial no trabalho na amostra em estudo e determinação do grau de prioridade de intervenção sobre as exposições avaliadas; (iii) Melhorar a compreensão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho e prevenir as suas consequências negativas; (iv) Propor medidas de prevenção dos riscos psicossociais.

Todavia, para além das dificuldades metodológicas tradicionais, também existem obstáculos à gestão da segurança e saúde no trabalho, em geral, e dos riscos psicossociais, em particular, no seio das Autarquias Locais, devido a sua indefinição e ausência de divulgação interna, bem como a sucessiva alteração da gestão de topo, constituída por Presidente de Município, Vereadores Municipais e Presidente de Assembleia Municipal. Também tende a existir alguns entraves na participação destas entidades em estudos desta natureza, face às limitações burocráticas, à pouca abertura à exterior e à pouca importância dada à exposição dos trabalhadores a este ou outro tipo de riscos. Mesmo assim, foi conseguida a colaboração de uma entidade da administração local a sul do território nacional para se concretizar o estudo, realizando atividades como:

- Aplicação de inquérito de identificação de fatores de risco psicossocial aos trabalhadores de diversas categorias profissionais;
- Informação aos trabalhadores e colaboração no preenchimento do inquérito;
- Caracterização das condições prévias de trabalho existente no município, bem como das atividades de SST realizadas;
- Fornecimento de esclarecimentos sobre o funcionamento do município, condições de trabalho e forma de concretização das atividades de SST na organização.

De acordo com Neto (2014), as fases tradicionais de um processo de análise, avaliação e controlo de riscos psicossociais são as seguintes:

- Descrição da instalação, posto de trabalho e/ou tarefas a avaliar;
- Identificação de fatores de risco (e perigos) nas atividades em análise;
- Estimativa da exposição aos riscos e danos associados;
- Especificação e hierarquização dos riscos (valoração dos riscos);
- Decisão sobre a aceitabilidade dos riscos (resultado da valoração dos riscos);
- Definição e implementação das medidas de eliminação ou controlo dos fatores de risco;
- Monitorizar implementação das medidas e determinar a sua eficácia.

No estudo efetuado procurou-se seguir este processo, com a concretização das diferentes fases, com exceção da parte relativa à implementação e avaliação da eficácia das medidas. Apenas se realizou a análise e avaliação dos riscos, com a apresentação de propostas de melhoria face aos resultados obtidos.

Para a caracterização das condições de SST existentes no município e para se conhecer o que a organização já efetuava nos domínios dos riscos psicossociais do trabalho, foi fornecida aos serviços de SST uma ficha de caracterização das condições prévias. Este documento foi fundamental para se começar a especificar as atividades em estudo, os perigos que os profissionais de SST já tinham sinalizado e as medidas de controlo existentes. Para reforçar essa componente, em particular a parte da identificação de fatores de risco e respetivos graus de exposição, foi aplicado um Questionário de

Identificação de Fatores de Risco Psicossocial (Neto, 2014 e 2016) a uma amostra de trabalhadores, abrangendo três categorias profissionais: Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais.

O questionário em causa é um instrumento multidimensional, que se encontra subdividido da seguinte forma:

» Bloco A - Questionário de Caracterização Socioprofissional e de Práticas de SST (Neto, 2014 e 2016);

» Bloco B - Escalas do FPSICO, que é um instrumento de identificação de fatores de riscos psicossociais desenvolvido pelo *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (INSHT) de Espanha.

Para os trabalhadores acederem e responderem ao questionário disponibilizou-se a ferramenta através de e-mail aos funcionários possuidores de computador e aos restantes em papel, pelo que foi necessário a colaboração e apoio dos serviços de segurança e saúde do respetivo município. Ao todo foram distribuídos 407 inquéritos, pelas categorias mencionadas. O instrumento ajuda na identificação da exposição a fatores de riscos relativos aos principais riscos psicossociais da atualidade. Permite avaliar riscos psicossociais como:

- Interferência com a vida pessoal e familiar
- Défice de Desenvolvimento Profissional
- Défice de Reconhecimento Profissional
- Ambiguidade de papéis
- Conflito e sobrecarga de papéis
- Exaustão profissional (decorrente de exigências físicas e cognitivas)
- Exaustão profissional (decorrente de exigências emocionais)
- Ausência e ou Limitação de autonomia
- Ausência/Limitação de participação
- Assédio Moral
- Violência Física
- Assédio Sexual
- Discriminação
- Conflitos Interpessoais
- Ausência de apoio social no trabalho
- Stresse - decorrente de interrupções e quantidade de trabalho
- Stresse - decorrente de ritmo e dificuldade do trabalho
- Stresse - decorrente de esforço de atenção
- Precariedade

3.2. Método de avaliação de riscos

A aplicação do questionário mencionado foi útil para a identificação e caracterização do grau de exposição aos fatores de risco psicossocial. Mas não permite avaliar riscos, contrariamente a alguma argumentação que se vai lendo alguns trabalhos ou ouvindo em algumas conferências. Os inquéritos não fazem avaliação de riscos. Para esse efeito, torna-se necessário recorrer a um método próprio. Existem vários disponíveis na literatura. No presente estudo utilizou-se o Método SSARA – Sistema Simplificado de Avaliação de Riscos de Acidente, criado e desenvolvido pelo Instituto Nacional de

Segurança e Higiene do Trabalho de Espanha (INSHT) e adaptado aos riscos psicossociais por Hernâni Veloso Neto (2014 e 2016).

A avaliação de riscos profissionais é um processo dinâmico dirigido a estimar a magnitude do risco para a saúde e a segurança dos trabalhadores no seu local de trabalho, decorrente das circunstâncias em que o perigo pode ocorrer, tendo em vista obter a informação necessária para adotar medidas preventivas que minimizem a ocorrência de acidentes. O Método SSARA baseia-se nessa filosofia e procura determinar o nível de risco por esta formulação:

Nível de risco/intervenção = Nível de probabilidade x Nível de consequências.

O Nível de Probabilidade (NP) é determinado em função do Nível de Deficiência (ND) das medidas de prevenção já existentes e do Nível de Exposição (NE) ao Risco, podendo expressar como o produto de ambos os indicadores: NP = ND x NE.

1.º Passo: Determinar o Nível de Deficiência (ND)

Designa-se de Nível de Deficiência (ND) a magnitude da relação esperada entre o conjunto de fatores de risco considerados e a sua relação causal direta com o possível acidente. No presente projeto, os critérios utilizados para definição dos ND estão sistematizados no Quadro 1 e teve por base o cumprimento de requisitos legais mínimos e essenciais para assegurar a SST numa organização.

Quadro 1 - Tabela de parâmetros do cumprimento normativo e legal no âmbito da SST/deficiências

Tabela de parâmetros do cumprimento normativo e legal no âmbito da SST/deficiências																				
Parâmetros	val.	Avaliação de riscos					Informação e Formação					Prevenção de Práticas de Assédio			Consulta aos trabalhadores no âmbito da SST					
		Avaliação de Todos os riscos		Avaliação sem Av. Riscos Psicossociais		Sem Avaliação	Formação Geral SST		Formação geral SST (sem riscos psicossociais)		Sem Informação /Formação	Código de conduta (CC) e procedimento interno (PI) para tratamentos de assédio			Consulta Realizada Conforme Obrigatoriedade Legal		Consulta não periódica e/ou não envolve requisitos legais definidos		Sem consulta	
		SIM	NÃO	SIM	NÃO	Inexistente	SIM	NÃO	SIM	NÃO	Inexistente	Existe CC e PI	Existe CC e não existe PI	Inexistente	Anual	Bianual	SIM	NÃO	Inexistente	
Aceitável/Muito bons	0	x		x			x		x			x			x	x				
Deficiência Moderada (DB)	2	x		x			x		x			x							x	
		x		x			x		x				x				x			
		x		x			x		x					x						x
Deficiência Elevada (DE)	6	x		x			x			x					x					x
		x		x			x			x					x					
			x	x				x	x									x		
Muito Deficiente (MD)	10		x	x							x									x
			x		x	x		x	x		x									

Fonte: Neto (2016).

A estes critérios foram dados uma apreciação qualitativa (Sim e Não ou Inexistente), de forma a verificar o cumprimento normativo respeitante a este critério, que consta da Lei n.º 102/2009 de 10/09, alterada pela Lei nº 3/2014, de 28/01 - Regime jurídico da promoção e prevenção da SST. Conseguindo-se, assim, efetuar uma análise dos

Exposição a riscos psicossociais numa amostra de trabalhadores de um Município

mecanismos base de prevenção existentes, bem como do empenho e conformidade legal em termos de organização das atividades em matéria de SST. Os critérios avaliados para determinar o nível de deficiência foram a avaliação de riscos, a informação e formação de SST, a prevenção de práticas de assédio e a consulta aos trabalhadores no âmbito da SST.

De forma mais detalhada, a escala dos critérios enunciados tem que ver com os seguintes pressupostos:

- **Avaliação de Riscos** – de acordo com a Lei n.º 102/2009 de 10/09, alterada pela Lei n.º 3/2014 de 28/01, no Art. 15, alínea c), cabe aos Serviços de SST da empresa tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais (incluindo os psicossociais) e promover a segurança e saúde dos trabalhadores, nomeadamente (Art. 98):
 - Planear a prevenção, integrando a todos os níveis e, para o conjunto das atividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção;
 - Proceder à avaliação dos riscos, elaborando os respetivos relatórios;
 - Elaborar o programa de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica;
 - Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;

Os serviços internos ou externos de segurança e saúde do trabalho, representantes das entidades empregadoras devem, para além efetuar o cumprimento da legislação, manter atualizados, para efeitos de consulta, os elementos indicados.

- **Informação e Formação** – de acordo com os mesmos diplomas, no âmbito das atividades principais do serviço de SST da empresa (Art. 98), deve “Conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da segurança e saúde no trabalho”. A informação aos trabalhadores consta no art.º 19, sendo considerada, também, uma das principais atividades dos serviços pelo que, devem proceder em conformidade. No ponto 2 do artigo, encontra-se mencionado que os trabalhadores devem dispor de informação atualizada e disponibilizada nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas”.

Nas obrigações gerais do empregador (Artigo 15º), conforme consta do ponto 4: “Sempre que confiadas tarefas a um/a trabalhador/a, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo à entidade empregadora fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde”.

- **Prevenção de Práticas de Assédio** - este critério foi mobilizado de forma a verificar o cumprimento do disposto da Lei n.º 73/2007, referente ao reforço/atualização da legislação laboral relativamente para a prevenção da prática de assédio em contexto de trabalho, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro. Fica expresso a obrigação do empregador “Adotar códigos

de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores”.

- **Consulta aos trabalhadores em matéria de SST** – o regime jurídico da promoção e prevenção da SST já enunciado refere, no art. 18º, que constitui uma das obrigações gerais do empregador a consulta aos trabalhadores no âmbito da SST. Com vista à obtenção de parecer, deve consultar, por escrito, e pelo menos uma vez por ano as/os representantes das/os trabalhadoras/es para a segurança e saúde ou, na sua falta, as/os próprias/os trabalhadoras/es sobre aspetos como, por exemplo: organização de atividades de SST, regras e procedimentos de segurança, avaliação de riscos, equipamentos de proteção a usar, indicadores de sinistralidade, relatórios de acidentes de trabalho, programas de informação e formação.

No Quadro 2 explica-se, sumariamente, o significado de cada nível de deficiência.

Quadro 2 - Critérios de caracterização para os níveis de deficiência

Nível de deficiência	ND	VA ³	Significado	Resultado
Muito Deficiente (MD)	10	10	Detetaram-se fatores de risco que causam dano que determinam falhas elevadas na sua produção, bem-estar, comportamentos e atitudes. O conjunto de medidas preventivas é inexistente ou completamente inadequadas. O dano à sua exposição causa danos significativos e graves ao trabalhador.	Todos os parâmetros avaliados/ verificados são inexistentes ou não foram ainda executados ou realizados.
Deficiência Elevada (DE)	6 - 9	6	Detetou-se fatores de risco significativos ou muito significativos e que podem colocar o bem-estar e a aptidão psicossocial do trabalhador, pelo que devem ser corrigidos a curto prazo. A eficácia do conjunto de medidas preventivas existentes não produz efeitos, pelo que é necessário realizar e implementar medidas adicionais preventivas e corretivas, de modo a reduzir o risco existe até se considerar aceitável.	Praticamente a avaliação é inexistente bem como os restantes parâmetros de deficiência, podem, no entanto, avaliar alguns riscos e informar e formar sobre riscos gerais, mas nada específico sobre riscos psicossociais.
Deficiência Moderada (DM)	2 - 5	2	Detetaram-se fatores de risco de menor/muito reduzida importância, e que não colocam em risco o trabalhador, nem as tarefas que este desempenha. O conjunto de medidas preventivas deve ser implementado de forma a ser eficaz, e assegurar a eficácia das medidas realizadas, com necessidade de acompanhamento e verificação.	A avaliação aos riscos e formação em todas as vertentes é uma realidade, mas não existe uma preocupação em comunicar e consultar, e muito menos uma menor preocupação na implementação de situações críticas importantes que a lei obriga como o assédio. Não exerce boas práticas no que diz respeito a riscos psicossociais.
Aceitável (A)	0 - 1	0	Não se detetaram anomalias significativas ou que tenham destaque. O risco está controlado.	Todos os parâmetros avaliados e obrigatórios são realizados pelo empregador, e o risco não é de todo detetável.

Fonte: Neto (2016).

³ VA - Valor a atribuir na avaliação para o nível de deficiência

2.º Passo: Determinar o nível de exposição (NE)

O Nível de Exposição (NE) é uma medida de frequência com que se dá a exposição ao risco. Para um risco concreto, é possível estimar o nível de exposição em função dos tempos de permanência na área de trabalho ou na tarefa que realiza.

Quadro 3 - Nível de exposição

NÍVEL DE EXPOSIÇÃO	NE	%	SIGNIFICADO
Baixa	1	80% de pessoas não expostas	Sem exposição ou exposição reduzida a qualquer perigo psicossocial
Média	2	21% a 40% de pessoas expostas	Exposição a menos de metade dos perigos avaliados em cada risco
Elevada	3	41% a 69% de pessoas expostas	Exposição a mais de metade dos perigos avaliados em cada risco
Muito elevada	4	> 70% de pessoas expostas	Exposição a mais de metade dos perigos avaliados

Fonte: Neto (2016).

3.º Passo: Determinar o nível de probabilidade (NP)

Em função do nível de deficiência e do nível de exposição, determina-se o nível de probabilidade (NP), o qual se pode expressar como o produto de ambos os indicadores: $NP = ND \times NE$. Desta forma os valores atribuídos de modo a classificar o NP determina-se efetuando a análise final do quadro 4.

Quadro 4 - Nível de probabilidade

NÍVEL DE PROBABILIDADE			Nível de Exposição			
			Mto.Elevada	Elevada	Média	Baixa
			4	3	2	1
Nível de Deficiência	MD	10	40	30	20	10
	DE	6	24	18	12	6
	DM	2	8	6	4	2

Fonte: Neto (2016).

O nível de probabilidade é determinado em função do nível de deficiência das medidas de prevenção e do nível de exposição. Os resultados obtidos no quadro 4, variam entre 2 e 40, pelo que no quadro seguinte foi atribuída uma classificação e o seu respetivo significado, por cada intervalo obtido no nível de probabilidade.

Quadro 5 - Significado do nível de probabilidade

NÍVEL DE PROBABILIDADE	NP	SIGNIFICADO
Baixa	Entre 2 e 4	Situação aceitável com exposição baixa. Não é expectável a ocorrência do risco e que este caso exista venha causar dano, mas sem controlo pode ocorrer e a longo prazo causar danos.
Média	Entre 6 - 8	Situação deficiente moderada com uma exposição média, é necessário implementar medidas preventivas de modo a baixar a exposição a determinados fatores de risco psicossocial.
Elevada	Entre 10 e 20	Situação crítica, com algumas deficiências elevadas com exposição média e elevada. A exposição a diversos fatores de risco ocorre, pelo que sem intervenção técnica o risco pode causar danos ao trabalhador.
Muito elevada	Entre 20 e 40	Situação muito deficiente com frequência muito elevada. É inaceitável a situação, o risco encontra-se presente constantemente, pelo que é necessário agir de imediato de forma a objetivar o risco e introduzir medidas imediatas.

Fonte: Neto (2016).

4.º Passo: Determinar o nível de Consequência

O classificar e valorizar o Nível de Consequência (NC) estabeleceu-se 4 níveis, conforme representado no quadro 6, classificando em danos pessoais e danos materiais e organizacionais. O termo dano tem um significado importante para as pessoas, pois além de causar problemas pessoais e familiares, pode significar danos materiais ou perdas financeiras para a organização, o que causa grande transtorno consoante o tempo de paragem. Quando as lesões não forem importantes, a consideração dos danos materiais/patrimoniais deve ajudar a estabelecer prioridades com um mesmo nível de consequências estabelecido para as pessoas (caso dos incidentes de trabalho) (Silveira, 2014). Desta forma encontra-se definido no quadro seguinte os critérios definidos e adotados para a determinação deste 4.º passo.

Quadro 6 - Nível de consequência

NÍVEL DE CONSEQUÊNCIA	NC	SIGNIFICADO	
		Danos Pessoais	Danos materiais
Leve	10	Danos psicossociais residuais, como desmotivação, frustração, irritabilidade, cansaço momentâneo.	Sem paragem na execução do serviço ou atividade exercida
Moderada	25	Danos psicossociais que afetam o estilo de vida e a saúde do/a trabalhador/a, com incapacidade ou limitações laborais que requerem ausência e/ou tratamento médico/medicamentos até 1 semana.	Perda de produtividade/execução do serviço, falhas de qualidade, reclamações pontuais de munícipes, conflitos interpessoais com colegas e chefias, etc.
Grave	60	Danos psicossociais significativos afetam o estilo de vida e a saúde do/a trabalhador/a, com incapacidade ou limitações laborais que requerem ausência e/ou tratamento médico (psicólogo)/medicamentos superior a 1 semana e inferior de 1 mês. Influência o seu modo de vida quer a	Perdas contínuas de produtividade, falhas de qualidade, avaria de equipamentos ou máquinas por erros, Interrupções recorrentes de produção/serviço, reclamações frequentes de munícipes, absentismo prolongado, agressões verbais ou físicas a colegas, chefias e/ou munícipes, provocação de incidentes ou acidentes de trabalho sem gravidade e/ou

		nível pessoal como profissional causando danos e perturbações nas relações mais próximas.	com alguma gravidade, medidas adicionais como processos de inquérito e/ou disciplinar.
Muito grave/Intolerável	100	Lesões graves que podem ser irreparáveis. Risco de vida ou incapacidade total permanente. Danos psicossociais que impedem a saudável participação do/a trabalhador/a no seu trabalho, pode afetar gravemente a vida familiar e social, o que origina incapacidade laboral permanente ou prolongada superior a 1 mês.	Perdas significativas de produtividade, procura menor dos munícipes nos serviços, elevado número de reclamações, violação de leis e normas, denigrir imagem pública da organização, provocação acidentes de trabalho graves, perturbação da ordem social e pública, coimas de entidades reguladoras, despedimentos. Não cumprimento dos deveres requer abertura de processo disciplinar que pode causar exoneração e/ou reforma compulsiva.

Fonte: Neto (2016).

5.º Passo: Determinar o nível de Risco e o nível de Intervenção

O Nível de Risco (NR) é a conjugação das estimativas relativas ao nível de probabilidade e ao nível de consequência, e que permite obter os níveis de risco através do seu produto: $NR = NP \times NC$. No quadro 7 apresenta-se a matriz que permite determinar os níveis de risco, estabelecendo-se, também, blocos de prioridades das intervenções em quatro níveis.

Quadro 7 - Nível de risco

NÍVEL DE RISCO			Nível de Probabilidade (NP)			
			Baixa	Média	Elevada	M. Elevada
			2 - 4	6 - 8	10 - 20	24 - 40
Nível de Consequência NC	Leve	10	(V) 20 (V) 40	(V) 60 - 80	(III) 100 (II) 200	(II) 240 - 400
	Moderada	25	(V) 50 (IV) 100	(II) 150 - 200	(II) 250 - 500	(I) 600 - 1000
	Grave	60	(III) 120 (II) 240	(II) 360 - 480	(I) 600 - 1200	(I) 1440 - 2400
	Mto. Grave	100	(II) 200-400	(I) 600 - 800	(I) 1200 - 2000	(I) 2400 - 4000

Fonte: Neto (2016).

Depois de determinado o NR, no quadro seguinte chegamos à conclusão do significado referente ao nível de risco calculado, adaptando este para cinco níveis de intervenção conforme quadro seguinte.

Quadro 8 - Nível de intervenção

Classificação do Risco	Nível de Intervenção (NI)	Significado
Baixo	V 20 - 80	Intervir apenas se uma análise mais precisa o justificar. Não requer medidas específicas. Acompanhar situação.
Aceitável	IV 100 a 200	Acompanhar situações de perto e adotar medidas a médio-prazo.
Moderado	III 200 a 500	Situação suscita algumas preocupações, ver necessidade de intervir no modo de funcionamento das atividades. Rever medidas de proteção e corrigir problemas num curto espaço de tempo para bem do trabalhador. Intervir a curto - prazo.
Grave	II 600 - 1200	Situação crítica, parar atividades imediatamente. Rever processos e medidas de prevenção e proteção. Reiniciar após verificação e garantia completa do sistema de trabalho. Intervenção quase imediata.
Muito Grave	I 1200 a 4000	Situação Intolerável, parar imediatamente e suspender por tempo indeterminado, até serem revistos os processos, organizações das atividades desenvolvidas e sistema de segurança. Intervenção imediata.

Fonte: Neto (2016).

4. Resultados e discussão

4.1. Caracterização do Município

A entidade estudada situa-se a sul do território nacional e pode-se dizer que se trata de um médio/grande município, pelo facto de ter mais de 1000 trabalhadores. O município tem os serviços de SST organizados, através da modalidade de serviços internos, sendo constituído por 6 elementos a tempo inteiro e um a tempo parcial, conforme se pode verificar na figura seguinte.

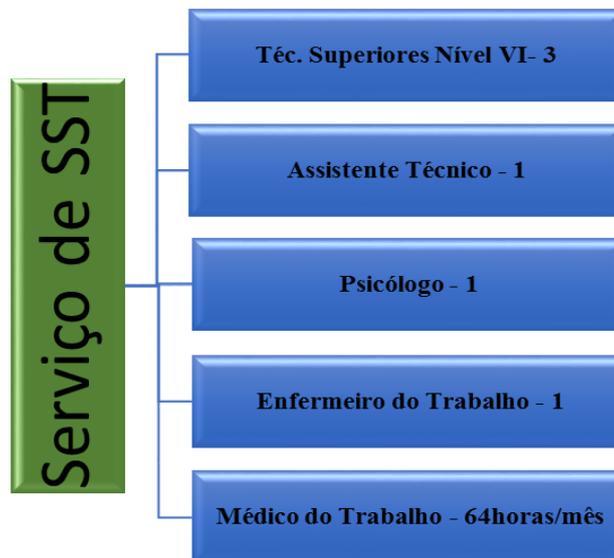


Figura 2 - Composição dos serviços de SST

Conforme o disposto no art.º 78 da Lei 102/2009, de 10 de setembro, o município cumpre com o estabelecido na alínea a) do número 3 do artigo referido anteriormente, que menciona que os serviços internos são obrigatórios quando o estabelecimento tenha 400

Exposição a riscos psicossociais numa amostra de trabalhadores de um Município

ou mais trabalhadores. Também se verifica que, em termos de estrutura, os serviços possuem pessoal bastante qualificado e com uma boa organização interna. Mas os meios de comunicação internos não são os mais eficazes, porque tal como se verá mais à frente, essa informação não é do conhecimento de todos os trabalhadores.

Verifica-se, igualmente, que se encontra em fase de implementação um programa de riscos profissionais e em preparação um programa com a inclusão de avaliação de riscos psicossociais. Na parte da medicina do trabalho, é uma entidade que cumpre com os requisitos legais, disponibilizando, ainda, para além das consultas e exames periódicos, um programa de apoio ao alcoolismo.

A representação dos trabalhadores em matéria de SST é um facto de relevo pela sua existência, e que se encontra conforme estipulado na lei para a sua dimensão. A comissão de representantes da SST conta com seis elementos, com mais seis suplentes. Contudo, denota-se a pouca operacionalização / utilização deste mecanismo. Pouco diálogo e análise de assuntos relacionados com esta matéria, dando a entender que a representação foi mais ato eleitoral, com pouca continuidade.

4.2. População, amostra e dados socioprofissionais

O estudo efetuado não incidiu sobre a totalidade dos trabalhadores do município, apenas foi possível trabalhar com uma amostra recolhida entre três categorias profissionais. As categorias profissionais são as seguintes:

Assistente Operacional⁴ - Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;

Assistente Técnico - Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços;

Técnico Superior - Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Foram obtidos 407 inquéritos, mas não foram validados 92 questionários, por omissões e problemas no preenchimento, ficando a amostra em estudo constituída por 315 participantes, com a distribuição expressa no Quadro 9. Destaque-se o maior peso de assistentes operacionais na amostra, bem como de profissionais do sexo feminino. A média de idade nas diferentes categorias situa-se entre os 42 e os 47 anos. Na categoria dos Assistentes Operacionais (AO) verifica-se que a grande maioria tem escolaridade até ao 3.º ciclo, existindo poucos elementos com licenciatura. É um grupo em que alguns

⁴ Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas

fazem turnos (semanal, quinzenal ou mensal), mas que não são bem aceites por estes profissionais. Na categoria dos Assistentes Técnicos (AT) verifica-se que 90% são possuidores do ensino secundário e os Técnicos superiores (TS) são detentores de Licenciatura, nível VI.

No que se refere à formação no âmbito de riscos profissionais, em todas as categorias conseguiu-se apurar que mais de 80% da amostra nunca teve formação nesta área, nem sensibilização para este tipo de riscos. O desconhecimento de existência de serviços internos existe e é muito visível na carreira operacional, assim como na parte administrativa, chegando a uma taxa de respostas que o serviço não existe de 25% em cada carreira. Nos TS, a percentagem é menor, apesar de este grupo estar mais perto dos serviços e órgãos internos, mas, mesmo assim, constatou-se que 8% dos inquiridos não sabiam se existiam serviços de SST e qual a modalidade.

Quadro 9 – Caracterização da amostra

Trabalhadores	Técnico Superiores		Assistente Técnicos		Assistente Operacional	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Sexo	7	26	9	45	83	145
Média de Idade	44	42	46	44	47	47

4.3. Avaliação da exposição a riscos psicossociais

A recolha e cruzamento de dados obtidos no município (ex: inquérito, ficha de condições prévias, documentos dos serviços de SST) permitiram caracterizar a exposição a um conjunto diversificado de fatores de riscos psicossociais, bem como avaliar o nível de risco subjacente. A caracterização da exposição é um dos passos iniciais fundamentais para se poder conduzir uma avaliação de riscos. Dada a dimensão dos mapas detalhados, não foi possível apresentar os mesmos neste artigo. Assim, nos quadros seguintes sistematiza-se as percentagens globais de nível de risco por categoria profissional. Foram classificados 115 fatores de risco, associados a 20 diferentes tipos de riscos psicossociais, tal como expresso anteriormente.

A exposição ao risco, nas diversas categorias, foi realizada com base nas respostas às perguntas realizadas no inquérito, que, depois de cruzados com os dados obtidos das outras fontes de informação, deu origem a uma serie de dados que foram transportados e contabilizadas de acordo com os critérios definidos para o Método SSARA. A sistematização dos dados deu origem às seguintes tabelas de dados que sistematizam o nível de risco e nível de intervenção para controlo desse mesmo risco. Na categoria de Assistente Operacional, evidencia-se que 45% dos fatores de risco se se situam num nível de risco moderado, que remetem para um nível de intervenção III, 21 % de risco grave, correspondentes a um nível de intervenção II, e 3% de risco muito grave, com um nível de intervenção I.

Quadro 10 – Distribuição dos fatores por nível de risco nos Assistentes Operacionais

Total de fatores de risco avaliados	115	%
% Fatores de risco com nível de risco Baixo	3	3%
% Fatores de risco com nível de risco Aceitável	33	29%
% Fatores de risco com nível de risco Moderado	52	45%
% Fatores de risco com nível de risco Grave	24	21%
% Fatores de risco com nível de risco Muito Grave	3	3%
Total	115	100%

Dos resultados obtidos na categoria de assistente técnico, verifica-se que mais de 50% centra-se no nível de risco moderado (NI – III), 22 % de risco Grave (NI – II) e 3% de risco muito grave (NI – I). Já nos técnicos superiores, 57% centra-se no nível de risco moderado (NI – III), 19 % de risco Grave (NI – II) e apenas 1% de risco muito grave (NI – I). Conjugando os resultados das três categorias profissionais, denota-se alguma similitude nas exposições e níveis de risco. Os Técnicos Superiores são os que evidenciam menor percentagem de fatores com risco grave ou muito grave, e os Assistentes Operacionais são os que possuem maior percentagem de fatores com risco baixo ou aceitável.

Quadro 11 - Distribuição dos fatores por nível de risco nos Assistentes Técnicos

Total de fatores de risco avaliados	115	%
% Fatores de risco com nível de risco Baixo	3	3%
% Fatores de risco com nível de risco Aceitável	24	21%
% Fatores de risco com nível de risco Moderado	59	51%
% Fatores de risco com nível de risco Grave	25	22%
% Fatores de risco com nível de risco Muito Grave	4	3%
Total	115	100%

Quadro 12 - Distribuição dos fatores por nível de risco nos Técnicos Superiores

Total de fatores de risco avaliados	115	%
% Fatores de risco com nível de risco Baixo	1	1%
% Fatores de risco com nível de risco Aceitável	26	23%
% Fatores de risco com nível de risco Moderado	65	57%
% Fatores de risco com nível de risco Grave	22	19%
% Fatores de risco com nível de risco Muito Grave	1	1%
Total	115	100%

A utilização do Método SSARA permitiu valorar, hierarquizar e definir quais as prioridades em termos de procedimentos de controlo de riscos que se devem realizar. Os resultados globais das três categorias foram muito aproximados, mas evidenciam-se mais diferenças se a análise for efetuada por tipo de risco psicossocial. No Quadro 13 efetua-se essa sistematização.

Os tipos de riscos com uma incidência aceitável são muito similares nas três categorias, com especial para estes: Déficit de Desenvolvimento Profissional, Déficit de Reconhecimento Profissional e Ausência e/ou Limitação de autonomia temporal, que têm

a mesma distribuição percentual. Essa situação também se verifica noutros riscos, como a Violência Física, o Assédio Sexual e a Discriminação, mas a incidência já não é aceitável. O risco de violência física é o mais grave nas categorias que se encontram em contacto com o público, como é caso dos assistentes operacionais e assistentes técnicos, tendo sido considerado um nível do risco Muito Grave. Nos restantes, verifica-se que a situação é Grave. Em qualquer dos casos, são situações que carecem de intervenção imediata. São situações de elevada gravidade, por isso são projetadas, no âmbito da avaliação de riscos, consequências elevadas. É importante que as organizações procedam ao seu combate, elaborando procedimento internos bem definidos, de modo a que todos tenham conhecimento das penalizações que podem sofrer, caso cheguem a ter ou a fazer tais atos impróprios no contexto laboral.

Quadro 13 - Resumo avaliação de riscos por tipo de risco psicossocial

Risco	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Técnico Superior
Interferência com a vida pessoal e familiar	38%	38%	38%
Défice de Desenvolvimento Profissional	100%	100%	100%
Défice de Reconhecimento Profissional	100%	100%	100%
Ambiguidade de papéis	86%	50%	50%
Conflito e sobrecarga de papéis	86%	86%	86%
Exaustão profissional (exigências físicas e cognitivas)	55%	55%	64%
Exaustão profissional (exigências emocionais)	86%	100%	100%
Ausência e ou Limitação de autonomia temporal	100%	100%	100%
Ausência/Limitação de autonomia decisória	57%	100%	100%
Ausência/Limitação de participação	64%	45%	55%
Assédio Moral	60%	40%	80%
Violência Física	100%	100%	100%
Assédio Sexual	100%	100%	100%
Discriminação	100%	100%	100%
Conflitos Interpessoais	50%	50%	50%
Ausência de apoio social no trabalho	50%	100%	100%
Stresse - decorrente de interrupções e quantidade de trabalho, decorrente de ritmo e dificuldade do trabalho e decorrente de esforço de atenção	50%	61%	67%
Precariedade	63%	63%	50%

Legenda:

	% Perigos com nível de risco Aceitável		% Perigos com nível de risco Moderado
	% Perigos com nível de risco Muito Grave		% Perigos com nível de risco Grave

Exposição a riscos psicossociais numa amostra de trabalhadores de um Município

De seguida evidencia-se algumas especificidades por tipo de risco psicossocial:

Precaridade

Verifica-se a existência de fatores com um nível de risco grave, com proximidade percentual em duas categorias (AO e AT – 63%). Alguns dos pontos negativos refletidos são aspetos como: Postos de trabalho sem avaliação de risco; Desconhecimento da ficha de risco do posto de trabalho; Não existe formação em riscos psicossociais.

Conflitos Interpessoais

As situações de conflito podem ocorrer de diversas formas, e podem assumir as seguintes características: Conflito interpessoal ou conflito entre pessoas e Conflito intergrupar ou conflito entre grupos. Nas organizações é comum existirem estes tipos de conflitos, mas os mesmos podem trazer consequências negativas para o ambiente de trabalho e saúde dos trabalhadores. Cabe às entidades identificar a existência deste tipo de risco para que sejam eliminados.

Verificou-se uma incidência de risco grave, com fatores a pontuarem para esse cenário, como a existência de trabalhadores expostos a conflitos interpessoais e a ausência de normas de regulação de situações de conflito laboral. Em alguns casos, os mesmos até podem existir, mas depois verificam-se falhas na comunicação e aplicação das mesmas.

Exaustão profissional (exigências físicas, cognitivas e emocionais)

O *burnout* considera a sensação de prostração, de perda de resistência emocional na relação com o trabalho e nas interações laborais, cujas principais fontes apontadas para tal são: a excessiva carga de trabalho e os conflitos interpessoais no local de trabalho (Maslach & Leiter, 1997). Fatores que refletem, na íntegra, os sintomas de *burnout* são os estados de exaustão física, emocional e/ou cognitiva provocados por um longo envolvimento em situações que são emocionalmente exigentes. É importante salientar que esta síndrome é originada a partir de um processo crónico de exposição ao *stress*, não sendo consequência de um único episódio de mal-estar e pressão, devendo assim, ser percebido como um processo que se desenvolve ao longo do tempo (Miranda, 2011, citado por Neto, 2016).

No geral, estes riscos apresentam um nível de risco moderado. A categoria mais afetada neste risco são os assistentes operacionais, nomeadamente no risco com exigência físicas que apresentam um nível de risco grave e que integram os seguintes fatores que devem ser intervencionados de imediato: Exigências elevadas de aprendizagem de novos métodos; Exigências elevadas de novas iniciativas; Existência de doenças/lesões limitadoras do exercício profissional; Existência de perturbações do sono; Nível significativo de fadiga antes da jornada de trabalho; Nível significativo de fadiga depois da jornada de trabalho.

Ausência/Limitação de participação e Ausência/Limitação de autonomia decisória

Estes dois riscos refletem bem a situação atribuída ao trabalhador no que respeita à participação e decisão de fatores decorrentes do seu trabalho dentro da organização. Denotou-se que o nível de risco encontra-se, de modo geral, num nível moderado, verificando que a carreira que menos autonomia tem é a de assistente técnico, não tendo acesso nem interferência na maior parte das vezes em momentos decisórios no organismo. Evidencia-se limitações ao nível da introdução de mudanças, no acesso a

informações de promoções ou até mesmo de formações que possam contribuir para um melhoramento pessoal das suas aptidões pessoais e profissionais.

Ambiguidade de papéis e Conflito e sobrecarga de papéis

Riscos bastantes interessantes na sua análise, apesar de se encontrarem todas as categorias estudadas num nível de risco moderado. É nas categorias de menor qualificação que se nota a maior dificuldade e onde se encontra a menor obtenção ou compreensão de informação para execução do trabalho. Nestas duas carreiras, nota-se que não existe uma certa clareza por parte das chefias ou coordenação de serviços tanto ao nível da responsabilidade, do tempo, dos procedimentos internos a ter, e na quantidade e qualidade do trabalho. São fatores que ao trabalhador parecem ser relevantes e são ignorados por quem coordena ou chefia.

Ausência de apoio social no trabalho

É um risco que se centra nas relações e apoio social dos trabalhadores e na dinâmica interna existente para realização das tarefas ou também na solidariedade entres as partes. Considera-se ser preocupante que este risco seja unânime nas três categorias estudadas, se encontre num nível de risco moderado. Verifica-se que existe um fraco relacionamento generalizado com as chefias e os colegas e falta de apoio social.

Interferência com a vida pessoal e familiar

Apesar de se evidenciar um nível de risco moderado, mas acaba por ser o mais dividido nos vários fatores de risco apresentados. Existem fatores que representam um nível de risco baixo e outros com um nível de risco elevado. Conclui-se pela necessidade de se atribuir mais valor e preocupação a trabalhadores que fazem turnos e escalas, no sentido de eles participarem ativamente na organização e planeamento dessas situações, de modo a se sentirem mais realizados profissionalmente. Também é importante existir um ambiente *family friend*, que permitam aos trabalhadores conciliarem o trabalho com as perspetivas e realidades familiares, equilibrando as duas realidades, sem nunca prejudicar o trabalho e obtendo um certo controlo do tempo restante para a família.

Assédio no trabalho

Risco muito falado na atualidade, dando mesmo origem a uma alteração à lei portuguesa. Em 2017, efetuaram-se alterações ao Código do Trabalho para se reforçar que é proibida a prática de assédio em contexto de trabalho. Neste sentido, importa frisar que o assédio é um “comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (art.º 29, ponto 2 da Lei 73/2017 reforça alteração ao CT).

Verifica-se na avaliação efetuada que o nível de risco de assédio moral é moderado nos AO e TS, mas é elevado nos assistentes técnicos. Denote-se que o assédio moral no local de trabalho significa assediar, ofender, excluir socialmente um indivíduo ou afetar negativamente o seu desempenho no trabalho. Também se pode dizer que é um conflito em escalada, no decorrer do qual o alvo dos referidos comportamentos tem, ou adquire,

uma posição de inferioridade e sente dificuldade em defender-se com sucesso (Verdasca, 2014).

Também se concluiu que a entidade estudada não cumpre com a Lei n.º 73/2017, não possuindo qualquer código de conduta e procedimentos internos para lidar com esta problemática, devido a esta situação de gravidade elevada, como foi demonstrado no quadro do Nível de Deficiência.

Stresse

“O stress ocupacional é um estado emocional, provocado por uma disparidade entre o grau de exigência do trabalho e os recursos disponíveis do sujeito para lidar com as exigências do trabalho, sendo que nem todas as pessoas ficam stressadas com os mesmos stressores, ou seja, o que determina a ocorrência de stress é a interação entre as características do ambiente e as características do sujeito” (Miranda, 2011, citado por Neto, 2016). Este risco pode ter associados stressores decorrentes de várias fontes, nomeadamente: de interrupções e quantidade de trabalho, de ritmo e dificuldade do trabalho e de esforço de atenção. Verifica-se que o risco, na sua globalidade, apresenta uma média de 67% encontrando-se nas três categorias estudadas com nível de risco moderado. No entanto, no risco de stresse decorrente do esforço de atenção, alguns fatores apresentam um nível superior, merecendo uma intervenção imediata. Vendo ser analisado aspetos como: “Manutenção de atenção exclusiva no trabalho” e “Intensidade de atenção para realizar trabalho”, que demonstra estar num Nível de Exposição de muito elevado, tanto nos AO como AT. Os Técnicos Superiores apresentam um elevado nível de exposição centrado mais no stresse decorrente do ritmo e dificuldade no trabalho e com incidência no fator de risco “Executar tarefas com maior brevidade e com qualidade”. No geral, o risco de stresse apresenta-se num nível de risco moderado. Na figura seguinte apresenta-se um esquema de síntese.

Exposição a riscos psicossociais numa amostra de trabalhadores de um Município

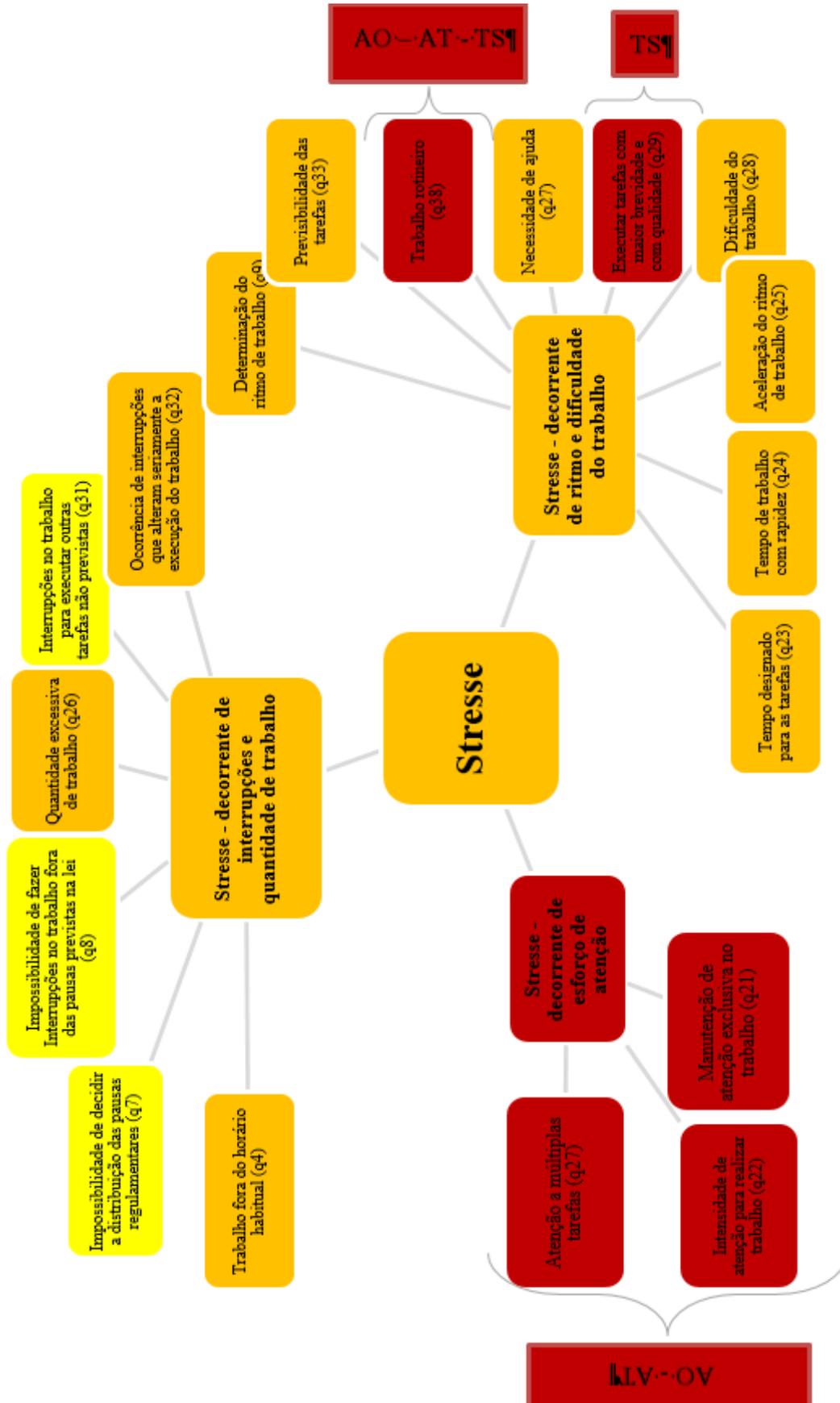


Figura 2 – Incidência do risco de stresse

4.4. Medidas de Prevenção

Para prevenir os efeitos da exposição aos fatores de risco psicossociais na saúde dos trabalhadores cabe aos membros do executivo municipal implementar as medidas de prevenção adequadas, das quais apresentamos algumas, tendo em conta os dados obtidos no caso de estudo. São recomendações que se alinham com as orientações da Agência Europeia para a SST e da literatura disponível na área.

Ao nível da gestão executiva (poder político) e cargos dirigentes do município deve existir políticas orientadas para o combate aos riscos gerais e psicossociais, de modo a criar um ambiente de bem-estar e saudável para os trabalhadores nas Administrações Locais, nomeadamente:

- Políticas de criação de um clima saudável, de equipa, com envolvimento dos trabalhadores e das chefias a todos os níveis;
- Política de combate ao stresse;
- Política de combate ao assédio moral e sexual, elaboração de códigos de condutas e procedimentos internos conforme estipulado na Lei 73/2017.

Deve existir planos de comunicação e consulta de forma a orientar e dar a conhecer a todos os trabalhadores, de modo simples e claro, as estratégias para a área da SST. Em particular, deve-se potenciar o envolvimento dos trabalhadores aos vários níveis e a consulta dos representantes dos trabalhadores na SST (ex: mudança de postos de trabalho, planos de formação, resultados da avaliação de riscos, etc.);

Deve ser desenvolvido um plano para a realização de uma avaliação geral de riscos psicossociais em todos os estabelecimentos em que o município é responsável, pelo que deve ser efetuado de imediato e atuar brevemente envolvendo tanto o executivo como os representantes dos trabalhadores em SST. Ao nível da organização interna dos seus serviços públicos, o município deve:

- Reduzir as exigências psicológicas do trabalho; atribuir formação (no mínimo a estabelecida da lei, ou seja, 35 horas/ano a cada trabalhador), planificar e distribuir o trabalho, para que as tarefas sejam realizadas com tempo e com autonomia e no horário normal de trabalho;
- Instituir o cumprimento do horário de trabalho como uma questão fundamental de respeito pelos trabalhadores, de forma a permitir que estes conciliem a sua vida profissional com a sua vida privada;
- Aumentar as oportunidades de desenvolvimento de competências e conhecimentos, evitando o trabalho monótono e repetitivo, alternado com tarefas com maior relevância e responsabilidade;
- Adaptar a carga de trabalho (física e mental) às capacidades do trabalhador;
- Atribuição de funções adequadas às competências e categoria profissional do trabalhador;
- Instituir a prática de pequenas pausas que permitam momentos de descontração e relacionamento social;
- Melhorar a participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas com os conteúdos das tarefas, métodos, turnos, horários de trabalho e com as condições de trabalho;
- Fomentar a clareza e a transparência organizativa, definindo postos de trabalho, as tarefas definidas e as margens de autonomia;
- Ministar formação a toda a cadeia hierárquica, sobre liderança com perspetiva de análise e valorização dos seus trabalhadores, adquirir conhecimentos sobre satisfação e

motivação, mas também muito orientada para a participação dos trabalhadores e, conseqüente, prevenção dos riscos psicossociais;

- Contribuir para a criação de um ambiente de trabalho amistoso e de entreajuda, e em períodos de atividade mais intensa assegurar recursos adicionais. Ter em especial atenção os trabalhadores de mais idade;
- Criar programas de ginástica laboral focalizada, de modo a efetuar um relaxamento entre a jornada de trabalho, educação postural e diminuição dos níveis de stresse no final do dia de trabalho;
- Identificar e eliminar as práticas de concorrência desleal ou desmedida entre trabalhadores e/ou departamentos e/ou serviços;
- Eliminar o trabalho isolado.

A prevenção é a estratégia fundamental para qualquer organização, de modo a diminuir ou reduzir a exposição a estes riscos. Só assim se pode estar à frente dos acontecimentos, prevendo tais situações e minimizando os danos que possam causar. Este deve ser o lema de todos, trabalhar na prevenção, atribuindo aos trabalhadores melhores condições psicossociais de trabalho, sem exposição a riscos, envolvendo toda a organização nessa luta para a criação de um futuro melhor.

5. Conclusão

Ficou demonstrado com este estudo que é possível realizar de forma objetiva a avaliação de riscos psicossociais. A integração de uma metodologia específica, como é o método SSARA, ajuda a robustecer a valoração dos riscos psicossociais.

Verificou-se ser possível com algumas ferramentas (ex: inquérito aos trabalhadores, ficha de condições prévias, documentos técnicos) e pesquisa bibliográfica ter a percepção da pouca informação do trabalho até ao momento desenvolvido neste município, no que diz respeito da avaliação dos riscos e do seu conhecimento referente aos postos de trabalho. A abordagem utilizada demonstrou ter uma aplicação prática e simples, que pode ser utilizada em qualquer setor de atividade, capaz de incidir nos riscos psicossociais específicos e obter resultados para comparação futura.

Pode-se afirmar que se trata de uma integração vantajosa para as entidades de Administração Local, de modo a incluir na avaliação de riscos tradicional, quando a tenham, a dimensão dos riscos psicossociais. Noutros estudos efetuados ou consultados evidenciam que em diversas autarquias locais não existem avaliações de risco por posto de trabalho ou atividade, nomeadamente em termos de riscos psicossociais do trabalho, existindo falta de comunicação entre o poder político, os serviços de SST e os trabalhadores ou seus representantes. No caso concreto do município estudado, essa situação começou a ser ultrapassada com o trabalho efetuado. Será uma base para uma avaliação mais abrangente, que possa englobar também os restantes trabalhadores.

Em termos de resultados da avaliação efetuada, constatou-se que os trabalhadores do município sofrem de stresse quando as exigências inerentes à função excedem a sua capacidade de lhes dar resposta, mas também estão expostos à possibilidade de vivenciarem situações de assédio, em parte devido à falta de regulamentação interna para lidar com o fenómeno. Ainda ficou expresso que a falta de condições de trabalho, informação e formação são os principais fatores de desenvolvimento de riscos psicossociais, tais como:

- Trabalho excessivamente exigente e/ou tempo insuficiente para a conclusão das tarefas;
- Exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções;
- Desadequação entre as exigências do trabalho e as competências do trabalhador;
- Falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controlo sobre a forma como executa o trabalho;
- Ritmos elevados de trabalho;
- Má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral;
- Comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas;
- Distribuição injusta do trabalho ou das recompensas, promoções ou oportunidades de carreira;
- Dificuldades em conjugar os compromissos no trabalho e em casa;
- Assédio moral ou sexual, violência e discriminação.

Deste modo, evidencia-se alguns incumprimentos legais de SST neste município. As atitudes dos dirigentes políticos, em cargos públicos nas autarquias locais, são de grande desconhecimento das suas obrigações enquanto responsáveis máximos pelas atividades de SST e que têm obrigações a cumprir como empregador. Devem cumprir com o disposto do art.º 15 da Lei n.º 102/2009, alterada pela Lei 3/2014, de 28 de janeiro, que menciona que cada “empregador deve zelar pelas condições de trabalho e ter em conta os seguintes princípios gerais de prevenção: Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço”. A falta de resposta nestes domínios, deixa uma pergunta no ar, quantos presidentes, vereadores e outros cargos políticos como até os membros da assembleia, sabem ou têm conhecimento dos perigos e riscos a que estão afetos?

Estes estudos, apesar de benéficos para as entidades, não resolvem todos os problemas, nem vão abrir horizontes no imediato. Neste caso concreto, acredita-se que o trabalho realizado foi útil para o município, mas o caminho que vão ter de percorrer ainda é longo, devido à burocracia e falta de conhecimento com que se vão deparar ao longo do percurso. Todavia, o certo é que os riscos profissionais existem e estão presentes no dia-a-dia do trabalhador, em particular os riscos psicossociais. É obrigatório participar e avaliar todos os postos de trabalho independentemente da sua categoria, de modo a eliminar ou minimizar os danos causados por eles na saúde dos trabalhadores. Este município está consciente disso e quer trilhar esse caminho, sendo um dos aspetos mais positivos que decorre do presente estudo.

Bibliografia

- ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, (2012). *Campanha Europeia de Avaliação de Riscos Psicossociais – 201*. Disponível em <http://www.act.gov.pt/>. Visitado no dia 12 de maio de 2018;
- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2007) Previsão dos Peritos sobre os Riscos Psicossociais Emergentes Relacionados com a Segurança e Saúde no Trabalho, E-facts 74, Bilbao. Retirado de <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/74>;
- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2002). Prevenção de riscos psicossociais no local de trabalho – Contra o Stress no trabalho, trabalhe contra o stress. Retirado de <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/reports/104/view>;

- Cox, T. & Griffiths, A. (1996). Assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley and Sons, pp.127-143.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice, In J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work*, London: CRS Press, pp. 553-572
- 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. Retirado de http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
- INE (2016). Entidades do Setor Institucional das Administrações Públicas, 2016, Bibliografia\Legislação\Entidades que integram o Setor Institucional das Administrações Públicas - 2016.pdf;
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Neto, H.V., Areosa, J. & Arezes, P. (Eds.) (2014). Manual sobre Riscos Psicossociais no trabalho. Porto: Civeri Publishing.
- Neto, H.V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho, *International Journal on Working Conditions*, No. 9, pp. 1-21.
- Neto, H.V. (2016). Sebenta da UC de Psicossociologia do Trabalho. Gaia, ISLA;
- Pereira, C., (2017). Riscos Psicossociais nas Autarquias Locais, Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, Porto, FEP.
- Ramalho, J. & Costa, L. S. (2017). Os Fatores Psicossociais de Risco na Atividade de Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho. *Laboreal*, 13(2), 39-49. Retirado de <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0217jr>;
- Silveira, A., (2014). Métodos de avaliação de riscos- Sebenta da UC de Avaliação de Riscos. Gaia, ISLA.
- Verdasca, A. (2014). Assédio moral no trabalho: uma realidade contemporânea. In Neto, H.V., Areosa, J. & Arezes, P. (Eds.) (2014). *Manual sobre Riscos Psicossociais no trabalho* (pp.258-282). Porto: Civeri Publishing.

Legislação

- Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, Diário da República n.º 176/2009, Série I de 2009-09-10, "Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho". Retirado de <http://data.dre.pt/eli/lei/102/2009/09/10/p/dre/pt/html>;
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, Aprova a revisão do Código do Trabalho. Retirado de <http://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>;
- Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, Diário da República n.º 167/2012, Série I de 2012-08-29, Proceda à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, e 64/2011, de 22 de dezembro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado. Retirado de <http://data.dre.pt/eli/lei/49/2012/08/29/p/dre/pt/html>;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, Diário da República n.º 176/2013, Série I de 2013-09-12, Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico. Retirado de <http://data.dre.pt/eli/lei/75/2013/09/12/p/dre/pt/html>;

Lei n.º 3/2014 de 28 janeiro, Diário da República n.º 19/2014, Série I de 2014-01-28, “Procede à segunda alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 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”. Retirado de <http://data.dre.pt/eli/lei/3/2014/01/28/p/dre/pt/html>;

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Retirado de <http://data.dre.pt/eli/lei/35/2014/06/20/p/dre/pt/html>;

Lei n.º 73/2017 de 16 agosto, Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, Diário da República n.º 157/2017, Série I de 2017-08-16. Retirado de <http://data.dre.pt/eli/lei/73/2017/08/16/p/dre/pt/html>.