

CESQUA

Cadernos de Engenharia de Segurança, Qualidade e Ambiente

Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho em Inspetores de Gás

Cristina Vigário, Hernâni Veloso Neto

ISLA – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, Vila Nova de Gaia, Portugal. E-mail de contacto: hernani.neto@islaguia.pt

Resumo: Os riscos psicossociais são, nos dias de hoje, um dos maiores desafios à Segurança e Saúde no Trabalho, decorrentes das profundas transformações no mundo laboral. A crescente precariedade, o excesso de horas de trabalho, a falta de envolvimento nas decisões das organizações, as dificuldades de conciliação, são situações que originam graves consequências na saúde mental e física dos trabalhadores. Este projeto teve como objetivo determinar quais os riscos psicossociais a que estão expostos os Inspetores de Gás, e os fatores que estão na sua origem, para isso foi utilizado um inquérito de identificação de fatores de risco psicossocial e um método simplificado de avaliação de riscos psicossociais. Verificou-se que estes profissionais estão expostos a diversos riscos psicossociais, sendo que, alguns deles, carecem de uma intervenção imediata, tais como o stress decorrente de esforço de atenção, o assédio moral, a exaustão profissional a nível de exigências físicas e cognitivas e a ausência e limitação de autonomia decisória e participativa.

Palavras-chave: Avaliação de risco, Riscos psicossociais, Inspetores de gás.

Assessment of the Work Psychosocial Risks in Gas Inspectors

Abstract: Nowadays, one of the biggest challenges to the Health and Safety at Work are the psychosocial risks, due to the profound transformations in the labour world. The rising of precariousness, the excess of work hours, the lack of organisational involvement in decisions, the work-family balance difficulties, are situations that cause severe consequences in both physical and mental health of the workers. The objective of this project was to determine the psychosocial risks to which the gas inspectors are exposed to, and the factors in their origin. To do so, it was used a psychosocial risk factor identification survey and a simplified psychosocial risk assessment method. It was verified that professionals are exposed to several psychosocial risks, and that some of them lack of immediate resolution, such as the stress due to attention effort, moral harassment, professional exhaustion in terms of both physical and cognitive demands and the absence and limitation of decision making and participative autonomy.

Keywords: Risk Assessment, Psychosocial risks, Gas inspectors

1. Introdução

Vivemos numa sociedade em constante evolução, quer a nível de tecnologias assim como de conhecimento. Talvez, por isso, cada vez mais se dê importância aos riscos que estamos expostos todos os dias, tanto a nível pessoal como a nível profissional.

Com o evoluir das novas tecnologias, surgem novos riscos ou riscos que adquirem um novo dimensionamento técnico e social que, de acordo com Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST), são designados por riscos emergentes. O risco emergente de segurança e saúde no trabalho é apresentado como qualquer risco ocupacional que é novo ou está a aumentar (AESST, 2007). Por novo, entende-se o risco que (i) era até então desconhecido; (ii) é causado por novos processos, novas tecnologias, novos tipos de local de trabalho, ou mudanças sociais ou organizacionais; (iii) é um problema de longa data, mas que, recentemente foi considerado um risco devido a uma mudança na perceção pública; ou (iv) é um assunto de longa data, mas que novos conhecimentos científicos permitem que passe a ser identificado como um risco (Idem). Por risco que está a aumentar entende-se (i) o número de perigos que conduzem ao risco está a crescer, (ii) a probabilidade de exposição ao perigo que conduz ao risco está a subir (nível de exposição e/ou o número de pessoas expostas); ou (iii) o efeito do perigo na saúde das/os trabalhadoras/es está a piorar (gravidade dos efeitos sobre a saúde e/ou o número de pessoas afetadas (Idem)

No enquadramento legal em Portugal, o regime jurídico geral de promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), definido pela Lei 102/2009, de 10 de setembro, com a alteração introduzida pela Lei 3/2014, de 28 de janeiro, menciona, nas alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 15.º, que as entidades empregadoras devem zelar que os riscos psicossociais no local de trabalho não ameacem a segurança e saúde do trabalhador, focando, ainda, a importância da redução destes tipos de riscos. Por princípio, o regime jurídico geral não tende a especificar os riscos profissionais que uma organização deve avaliar e controlar, indicando que a ação das entidades patronais deve-se orientar pela intervenção sobre os riscos que são expectáveis estarem associados às atividades desenvolvidas. Contudo, ouve a necessidade de o legislador atribuir ênfase aos riscos psicossociais do trabalho. Este aspeto acaba por estar relacionado com o facto de a AESST lhes atribuir grande relevo e pelo facto dos dados técnico-científicos reportados pela investigação das últimas décadas evidenciarem uma grande incidência nos contextos de trabalho. Mas ainda se poderá aludir uma outra razão, que se pode prender com o facto de ser um dos poucos riscos profissionais que vai estar sempre presente em todos os contextos de trabalho, variando apenas a sua incidência (Neto, 2018). Isto porque são riscos que são intrínsecos às pessoas, logo, onde existirem trabalhadores e trabalhadores poderão existir estes tipos de risco (Neto, 2018).

Tendo por base este princípio, procurou-se perceber qual o nível de incidência de riscos psicossociais do trabalho numa amostra de inspetores de gás. Neste artigo partilha-se alguns dos dados obtidos com a investigação realizada. O texto ficou dividido em três partes: a primeira enquadra a temática dos riscos psicossociais, tipos, características e estratégias de prevenção; na segunda parte é explicada a metodologia aplicada e ferramentas usadas, nomeadamente a estruturação do inquérito feito aos profissionais estudados; e, por último, foca-se a apresentação de resultados, e a proposta de medidas e a conclusão.

2. Enquadramento Teórico-Legal

2.1. Definição de Riscos Psicossociais do Trabalho

De acordo com a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, perigo é a “propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material de trabalho com

potencial de provocar dano”; já o risco é definido como “a probabilidade de concentração do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo”. Estas definições são relevantes porque ajudam a enquadrar a definição dos riscos psicossociais do trabalho. Apesar de alguma literatura sinalizar a dificuldade de se precisar essa definição ou até mesmo que são um tipo de risco à parte (Neto, 2015), a verdade é que são um risco profissional como outro qualquer e que obedece aos mesmos preceitos da definição de riscos no âmbito da SST. Ou seja, o risco será sempre uma probabilidade de o perigo, em conjugação com a exposição do trabalhador (convertendo-se em fator de risco), provocar um determinado dano no trabalhador(es). O que irá mudar será a natureza dos perigos e das exposições, logo os fatores de risco psicossociais serão distintos dos demais.

Por exemplo, a AESST defende que os principais fatores de risco podem ser agrupados em cinco áreas (EU-OSHA, 2007, citado por Silva, 2014):

- Novas formas de Contratos de trabalho e insegurança no emprego – Os contratos precários e a externalização (entrega de trabalho a empresas externas) podem afetar a segurança e saúde dos trabalhadores, sendo que os trabalhadores com contratos precários tendem a efetuar trabalhos em piores condições, trabalhos mais perigosos e tendem a receber menos formação em matéria de SST;
- A mão-de-obra em envelhecimento – Devido ao aumento da idade da reforma, a população ativa está a envelhecer e os trabalhadores idosos são mais vulneráveis aos riscos que advêm das más condições de trabalho. O facto de as possibilidades e disponibilidades de aprendizagem dos trabalhadores mais velhos serem mais complexas, também reforça as exigências mentais e emocionais que lhes são impostas no dia-a-dia;
- Intensificação do trabalho – Muitos trabalhadores estão sujeitos a uma grande pressão no local de trabalho, tendo que fazer face a maiores volumes de trabalho e lidar com quantidades de informação cada vez maiores;
- Exigências emocionais elevadas no trabalho – A intimação no local de trabalho é considerada como um fator que contribui para o aumento das exigências emocionais impostas aos trabalhadores;
- Difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada – É expectável que os problemas profissionais afetem a vida privada das pessoas. O trabalho incerto e ocasional, horários de trabalho imprevisíveis e variáveis, grandes volumes de trabalho e a impossibilidade do trabalhador se ajustar às suas necessidades pessoais e familiares, podem originar conflitos entre as exigências profissionais e a vida privada.

Outros autores ainda avançam com outros tipos de fatores de risco. Por exemplo, Neto (2015) apresenta uma grelha mais detalhada de fatores de risco, chamando a atenção para outras dimensões como a autonomia no trabalho, o grau de participação e envolvimento dos trabalhadores, as possibilidades de valorização e desenvolvimento profissional ou as condições de saúde preexistente e os estilos de vida dos trabalhadores.

Desta forma, pode-se definir riscos psicossociais do trabalho como a probabilidade de ocorrerem efeitos negativos para a saúde mental, física e social, gerados por condições de emprego, fatores organizacionais e relacionais que podem interagir com o funcionamento mental e bem-estar psicossocial dos trabalhadores (Neto, 2015; Gollac & Bodier, 2011). Já os fatores de risco psicossocial do trabalho são definidos 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 nos trabalhadores (Neto, 2015; Cox & Griffiths, 1996 e 2005).

Os tipos de riscos psicossociais do trabalho que têm evidenciado maior incidência (e mais estudos científicos) estão relacionados com o stress, a exaustão profissional (fadiga laboral e o *burnout*), o assédio no local de trabalho (seja assédio moral como sexual), a interferência do

trabalho com a vida pessoal e familiar (e vice-versa), a discriminação no trabalho e a precariedade laboral (Neto, 2018). Os fatores de risco que lhes estão associados têm demonstrado causar um impacto negativo na saúde física, mental e social dos trabalhadores, como evidenciam diversos estudos na área (e.g., EU-OSHA, 2009, 2014 e 2018a; Neto, 2014, 2015 e 2018).

2.2. As exigências laborais da atividade de inspeção de gás

2.2.1. As Empresas Inspetoras

Em Portugal, atualmente, de acordo com listagem da Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG), existem 25 Entidades Inspetoras. A fim de se perceber a origem das Empresas Inspetoras, tem que se recuar até ao ano de 1988, quando a empresa Gás de Portugal inicia os estudos para a introdução do gás Natural em Portugal. Nesse ano, a rede de distribuição de gás de Lisboa, que posteriormente seria convertida para Gás Natural, já tinha uma extensão superior a 1000Km e alimentava mais de 200.000 clientes. Era a única rede de distribuição com grande dimensão existente no País.

O Decreto-Lei n.º 262/89, de 17 de agosto, estabeleceu as normas relativas ao projeto, execução. Posteriormente, a Portaria 362/2000, 20 de junho, veio estabelecer os procedimentos aplicáveis às inspeções das instalações e das redes e ramais de gás, bem como proceder à aprovação do estatuto das entidades inspetoras das redes e ramais de distribuição e instalações de gás. Mais tarde, com a Lei n.º 15/2015, de 16 de fevereiro, estabeleceu-se os requisitos de acesso e exercício da atividade das entidades e profissionais que atuam na área dos gases combustíveis e de outros produtos petrolíferos.

As entidades inspetoras só podem exercer a respetiva atividade desde que estejam devidamente reconhecidas e inscritas em cadastro próprio da Direção-Geral de Energia (DGE), para isso as candidatas devem apresentar a seguinte documentação:

- a) Requerimento dirigido ao Diretor Geral da Energia, solicitando o seu reconhecimento e inscrição;
- b) Certidão do registo comercial, de onde constem os nomes das pessoas que obrigam a pessoa coletiva;
- c) Declaração, devidamente assinada, do compromisso de respeitar as disposições legais relativas à atividade, nomeadamente no que respeita aos requisitos impostos nos regulamentos técnicos vigentes;
- d) Cópia autenticada da apólice de seguro de responsabilidade civil;
- e) Declaração, devidamente assinada e autenticada, do compromisso de manutenção de um quadro mínimo de pessoal;
- f) Documento comprovativo da certificação no âmbito do Sistema Português de Qualidade (SPQ), de acordo com a NP EN 45004 (critérios gerais para o funcionamento de diferentes tipos de organismos de inspeção), podendo ser protestada a sua apresentação dentro do prazo máximo de um ano.

Deste modo, as entidades inspetoras reconhecidas ficam sujeitas a auditorias a realizar no âmbito do SPQ com a periodicidade de um ano. Nessas auditorias, efetuadas por uma comissão integrando representantes da DGE e do Instituto Português da Qualidade (IPQ), são conduzidas análises da demonstração da capacidade técnica e administrativa para realização das inspeções e dos procedimentos técnicos das empresas inspetoras.

De acordo com a Lei 15/2015, de 16 de fevereiro, Capítulo III, Secção I Artigo 11.º, as Entidades Inspetoras de Gás devem exercer a sua atividade com respeito pela legislação, regulamentos e normas aplicáveis e, nomeadamente:

- Atuar com pessoal técnico nos termos do artigo 12.º da mesma Secção, isto é, ter um quadro técnico próprio, o qual deve ser constituído por profissionais devidamente credenciados pela DGEG;
- Promover a frequência de ações de formação contínua de atualização científica e técnica, com uma periodicidade mínima de cinco anos, em Entidade Formadora Certificada pela DGEG, do pessoal ao seu serviço;
- Manter seguro de responsabilidade civil, garantia financeira ou instrumento equivalente válidos, nos termos do artigo 13.º;
- Realizar as ações previstas para verificação da qualidade e segurança das instalações de gás, das redes e ramais de distribuição de gás, bem como a verificação da instalação e do correto funcionamento dos aparelhos a gás;
- Emitir relatórios e certificados de inspeção, conforme modelos aprovados por despacho do Diretor-Geral de Energia e Geologia e publicitados no sítio na Internet da DGEG e no balcão único eletrónico dos serviços, e registá-los na DGEG, enquanto entidade gestora do sistema de supervisão;
- Prestar às entidades competentes todas as informações relacionadas com a sua atividade e disponibilizar toda a documentação a ela referente, quando solicitada e nos prazos estabelecidos.

2.2.2. Técnicos de Gás

De acordo com a Lei n.º 15/2015, de 16 de fevereiro, Capítulo VI, que visa os requisitos de acesso e exercício da atividade dos profissionais que integram as Entidades Inspetoras, e com o Artigo 33.º, um Técnico de Gás é um profissional qualificado apto a programar, organizar e coordenar, com base nos procedimentos e técnicas adequados, ou de acordo com um projeto, a execução, reparação, alteração ou manutenção das instalações de gás e das redes e ramais de distribuição de gás, bem como a instalação, adaptação, reparação e manutenção dos aparelhos a gás, de acordo com as normas, os regulamentos de segurança e as regras de boa prática aplicáveis.

Com base no mesmo diploma legal, percebe-se que para o acesso e exercício da profissão de técnico de gás, é necessário: a) Possuir uma qualificação de dupla certificação, obtida por via das modalidades de educação e formação do Sistema Nacional de Qualificações, que integrem unidades de formação de curta duração na área do gás e respeitem os conteúdos definidos no Catálogo Nacional de Qualificações; ou b) Possuir, no mínimo, o 12.º ano de escolaridade, e ter concluído, com aproveitamento, as unidades de formação de curta duração na área do gás, integradas no Catálogo Nacional de Qualificações.

Os deveres do inspetor de gás podem ser consultados na Portaria 362/2000, podendo-se destacar algumas atividades de risco a concretizar:

- cumprimento do projeto da instalação de gás e, subsidiariamente, dos regulamentos e procedimentos técnicos aplicáveis;
- estanquidade das instalações, a existência, o posicionamento, a acessibilidade, o funcionamento e a estanquidade dos dispositivos de corte e dos reguladores de pressão, com ou sem segurança incluída;
- proteção anticorrosiva, no caso das tubagens à vista, e o isolamento elétrico da tubagem;
- determinação da natureza dos materiais no âmbito da sua classificação de resistência ao fogo e a localização e tipo de iluminação dos locais sensíveis devido à eventual existência de fugas de gás;
- funcionamento e lubrificação dos dispositivos de corte;
- livre escape das descargas de gás, caso exista, o valor das pressões a jusante, com ou sem consumo de gás, os reguladores de pressão e os limitadores de pressão ou de caudal;

- limpeza das redes de ventilação, na base e no topo das caleiras, e a purga da drenagem inferior das colunas montantes;
- estabilidade das chamas dos aparelhos a gás, incluindo o retorno, o descolamento, as pontas amarelas e o caudal mínimo; e
- ventilação dos locais e a exaustão dos produtos de combustão.

Dada a natureza da atividade fica relativamente explícito que um profissional nesta atividade se encontra sujeito a diversos riscos durante a sua jornada de trabalho. Alguns poderão ser mais óbvios, como a presença de risco químico, de incêndio e de explosão, fruto da exposição a gases e monóxido de carbono, bem como a utilização de gases (gás natural, gás de petróleo liquefeito) durante a inspeção. Mas outros riscos também estão bastante presentes, como o risco rodoviário ocupacional, fruto das muitas horas são passadas a conduzir durante uma jornada de trabalho, ou o risco de LMERT (Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho), fruto das posturas corporais desconfortáveis em diversas tarefas, da aplicação de forças e transmissão de movimentos e das tarefas repetitivas. Como é uma atividade de risco elevado, também se acredita que os profissionais estão expostos a diversos riscos de natureza psicossocial. Com este estudo procurou-se, precisamente, aferir essa situação, no sentido de se compreender melhor o grau de exigência psicossocial desta profissão.

3. Abordagem de Estudo

A avaliação de riscos psicossociais do trabalho considera uma análise e apreciação sistemática de todos os aspetos relacionados com o trabalho, que identifica aquilo que é suscetível de causar danos, concretizada através da identificação dos fatores de risco, estimação e valoração dos riscos e identificação das pessoas expostas aos mesmos, tendo em vista a definição de medidas preventivas e/ou de proteção, consoante for possível eliminar os perigos ou reduzir os riscos (AESST, S/d, citado por Neto, 2018). A comissão Europeia financiou o desenvolvimento do Quadro Europeu de Gestão de Risco (PRIMA-EF) para promover uma abordagem unificada que incorporasse os melhores princípios e métodos de gestão de risco existentes na União Europeia (Leka & Cox & Zwetsloot, 2008, citado por Neto, 2014, p.41), o que se veio a demonstrar de elevada importância para a construção de futuros modelos de avaliação de risco, como é o caso do Método de Avaliação de Fatores Psicossociais (FPSICO), elaborado pelo Instituto Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho de Espanha, na Norma Técnica de Prevenção nº. 702 (Nogareda & Molina, 2005), a adaptação do Método Simplificado de Avaliação de Riscos (SSARA) para os riscos psicossociais (Neto et al., 2014; Neto, 2018) ou do Método Simples para Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho proposto por Neto (2018).

Para este estudo, utilizou-se o Método Simples para Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho (Neto, 2018). Para a identificação dos fatores de risco psicossocial associados à atividade de inspeção de gás utilizou-se o Questionário de Identificação de Fatores de Risco Psicossocial (Neto, 2014 e 2018), estruturado a partir de questões do Questionário de Caracterização Socioprofissional e de Práticas de SST (Neto, 2014 e 2018) e de algumas escalas do FPSICO - Método de Avaliação de Fatores Psicossociais desenvolvido pelo Instituto Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho de Espanha (Nogareda & Molina, 2005).

A maior parte das questões deste inquérito permite a representação de um fator de risco psicossocial, que depois serão agrupados por tipo risco. Cada fator de risco foi estimado de forma independente, permitindo, posteriormente, que se apure estatisticamente os seguintes riscos psicossociais (Neto, 2018):

- 1) Interferência com a vida pessoal e familiar
- 2) Défice de Desenvolvimento Profissional
- 3) Défice de Reconhecimento Profissional
- 4) Ambiguidade de papéis
- 5) Conflito e sobrecarga de papéis
- 6) Exaustão profissional (exigências físicas e cognitivas)
- 7) Exaustão profissional (exigências emocionais)
- 8) Ausência e ou Limitação de autonomia temporal
- 9) Ausência e ou Limitação de autonomia decisória
- 10) Ausência e ou Limitação de participação
- 11) Assédio Moral
- 12) Violência Física
- 13) Assédio Sexual
- 14) Discriminação
- 15) Conflitos Interpessoais
- 16) Ausência de apoio social no trabalho
- 17) Stresse - decorrente de interrupções e quantidade de trabalho
- 18) Stresse - decorrente de ritmo e dificuldade do trabalho
- 19) Stresse - decorrente de esforço de atenção
- 20) Precariedade

Relativamente à amostra, importa frisar que existem, atualmente em Portugal, cerca de vinte e cinco Entidades Inspetoras. Foram contactadas oito empresas para participarem no estudo, todas elas estão localizadas na zona norte do país, devido à facilidade de acesso territorial por parte da equipa de investigação, sendo que apenas cinco demonstraram interesse em disponibilizar o inquérito aos seus profissionais. Após o processo de recolha de dados foram validados 39 inquéritos, sendo essa a amostra trabalhada neste estudo. Esta amostra não é representativa do universo em estudo. É uma amostra não probabilística por conveniência. O objetivo não foi avaliar a realidade portuguesa na sua totalidade, porque não se dispunha de tempo e recursos financeiros para suportar um estudo dessa natureza. O intuito foi o de obter um primeiro olhar sobre esta profissão e suas exigências psicossociais, na medida em que não existiam dados a esse respeito.

Para a concretização da avaliação de riscos foi utilizado o Método Simples para Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho (Neto, 2018). É um método semi-quantitativo, em que se procura a determinação quantitativa da exposição dos trabalhadores a um conjunto de fatores de risco e a qualificação dos níveis de risco e de intervenção (Neto, 2018).

Os objetivos passam pela identificação de fatores de risco, pela estimação do nível de exposição dos trabalhadores, valoração qualitativa da gravidade, da probabilidade e do nível de risco, determinação do nível de intervenção e de medidas para o controlo dos fatores de risco detetados e determinação da necessidade da conveniência de realizar análises de riscos mais detalhadas (Neto, 2018; Roxo, 2006). As fases de aplicação do método podem ser representadas da seguinte forma (Neto, 2018):

- Após a recolha de informação sobre o objeto de estudo (fases da caracterização dos contextos de trabalho e dos procedimentos de identificação dos perigos), sistematizar os elementos recolhidos para se decompor as atividades de trabalho, os perigos presentes, os tipos de riscos associados e os possíveis danos;
- Estimar e classificar o nível de exposição de acordo com os critérios do Quadro 1;
- Classificar o nível de frequência de acordo com os critérios do Quadro 2;
- Valorar a categoria de consequências (gravidade) de acordo com o Quadro 3;
- Valorar a categoria de probabilidade de acordo com o Quadro 4;
- Valorar os níveis de risco com base nas consequências e probabilidade considerada, de acordo com os Quadros 5 (medida qualitativa) e 6 (medida quantitativa);
- Determinar o nível de intervenção e as prioridades de ação de acordo com o Quadro 7.

Tendo identificados os fatores de risco para estudo e associado aos respetivos tipos de riscos, foram determinados os níveis de exposição e a frequência que os trabalhadores estão expostos. Os critérios de parametrização são apresentados nos dois quadros seguintes.

Quadro 1 - Nível de Exposição

Nível de exposição	Parâmetros
Baixa	80% ou mais não estão expostos
Moderada	21% a 40%
Elevada	41% a 69%
Muito Elevada	>70%

Fonte: Neto, 2018.

Quadro 2 - Nível de Frequência

Nível de frequência	Parâmetros
Ocasional	1 vez/6 meses
Frequente	Até 3 vez/mês
Muito Frequente	1 a 5 dias/semana
NA	Não Aplicável

Fonte: Neto, 2018.

O nível de frequência é fator de ajustamento na determinação da gravidade e da probabilidade. Por exemplo, se a exposição for frequente, pode ser relevante aumentar a probabilidade do risco causar dano. Após a caracterização da exposição e da frequência avança-se para a qualificação do risco, tendo em atenção a Gravidade, a Probabilidade e o Nível de Risco, que permitirá a determinação do Nível de Intervenção, de acordo com os quadros seguintes.

Quadro 3 - Nível de Gravidade

Níveis de Gravidade	Tipo de Danos	
	Danos Pessoais	Danos Materiais/Organizacionais
Leve	Danos psicossociais residuais, como desmotivação, frustração, irritabilidade, cansaço momentâneo.	Paragem momentânea da produção/serviço
Moderada	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/medicamentoso até 1 semana.	Perda de produtividade, falhas de qualidade, reclamações pontuais de clientes, conflitos interpessoais com colegas e chefias, etc.
Grave	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/medicamentoso superior a 1 semana e inferior de 3 semanas.	Perdas contínuas de produtividade, falhas de qualidade, avaria de máquinas por erros, Interrupções recorrentes de produção/serviço, reclamações frequentes de clientes, absentismo prolongado, agressões a colegas e/ou chefias, provocação de incidentes ou acidentes de trabalho sem gravidade.
Muito Grave	Danos psicossociais que impedem a saudável participação do/a trabalhador/a no seu trabalho, vida familiar e social, que originam incapacidade laboral permanente ou prolongada por mais de 3 semanas.	Perdas significativas de produtividade, perda de clientes, 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.

Fonte: Neto, 2018.

Em relação à Probabilidade é classificada, tendo em conta a tabela seguinte e em atenção que esta classificação fica associada à exposição, como, por exemplo, uma exposição moderada representa uma probabilidade média.

Quadro 4 - Nível de Probabilidade

Nível de probabilidade	Caraterização
Baixa	Espera-se que possa ocorrer raramente
Média	Espera-se que venha a ocorrer algumas vezes
Alta	Espera-se que venha a ocorrer com relativa facilidade
Muito Alta	Espera-se que venha a ocorrer com muita facilidade

Fonte: Neto, 2018.

O Nível de Risco é calculado de forma absoluta e qualitativa, fazendo a relação entre a gravidade e a probabilidade, conforme as tabelas seguintes:

Quadro 5 - Nível de Gravidade Qualitativa

		Probabilidade			
		Baixa	Média	Alta	Muito Alta
Gravidade	Leve	Baixo	Baixo	Aceitável	Aceitável
	Moderada	Aceitável	Médio	Médio	Médio
	Grave	Médio	Elevado	Elevado	Intolerável
	Muito Grave	Elevado	Elevado	Intolerável	Intolerável

Fonte: Neto, 2018.

Quadro 6 - Nível de Gravidade Absoluto

		Probabilidade			
		Baixa	Média	Alta	Muito Alta
Gravidade	Leve	1	2	3	4
	Moderada	5	6	7	9
	Grave	8	10	11	14
	Muito Grave	12	13	15	16

Fonte: Neto, 2018.

Por último, consoante o resultado da Gravidade de cada Perigo obtemos o Nível de Intervenção (por fator de risco), que depois foi analisado e determinado o nível de intervenção mais prevalente, onde se estabeleceu o nível de intervenção por risco, e o tipo de medidas a tomar que é designado pela tabela seguinte.

Quadro 7 - Nível de Intervenção

Nível de Intervenção	Risco	Tipo de ação
I	Baixo [1-2]	Não requer medidas específicas. Acompanhar situação
II	Aceitável [3-5]	Não é necessário melhorar a ação preventiva. No entanto, devem ser consideradas melhorias que não impliquem uma carga económica importante. É necessário recorrer a verificações periódicas, de modo a assegurar que se mantém a eficácia das medidas de controlo.
III	Moderado [6-9]	Devem fazer-se esforços para reduzir o risco e devem ser tomadas medidas num período determinado. Quando o risco estiver associado a consequências extremamente danosas, será necessária uma ação posterior para estabelecer com mais precisão a probabilidade do dano, como base para determinar a necessidade de melhorias de controlo.
IV	Elevado [10-13]	O trabalho não deve ser iniciado até que se tenha reduzido o risco. Quando o risco corresponde a um trabalho que está a ser realizado devem tomar-se medidas para contornar o problema, num período de tempo inferior ao dos riscos moderados.
V	Intolerável [14-16]	Não deve iniciar ou continuar o trabalho até que se tenha reduzido o risco. Mesmo quando os recursos e tempos de execução são limitados, o trabalho deve ser interdito.

Fonte: Neto, 2018.

4. Apresentação de Resultados

4.1. Caracterização socioprofissionais dos participantes

Como já foi referido, a amostra em estudo contempla um conjunto de 39 técnicos de gás, de diferentes empresas da Região Norte de Portugal. Cerca de 90% dos respondentes são homens e 10% são mulheres, o que revela um grupo muito masculinizado, em linha com as características da profissão. Cerca de 38% dos trabalhadores têm idades compreendidas entre os 30 e 40 anos, e com idades entre os 41 e 50 estão cerca de 49%, sendo que com mais de 50 anos são apenas 13% (Figura 1). Em relação às habilitações académicas, evidencia-se que a maior percentagem possui o

ensino secundário com 51%, sendo que alguns trabalhadores têm habilitações inferiores a isso (21% tem apenas o 3º ciclo) (Figura 2).

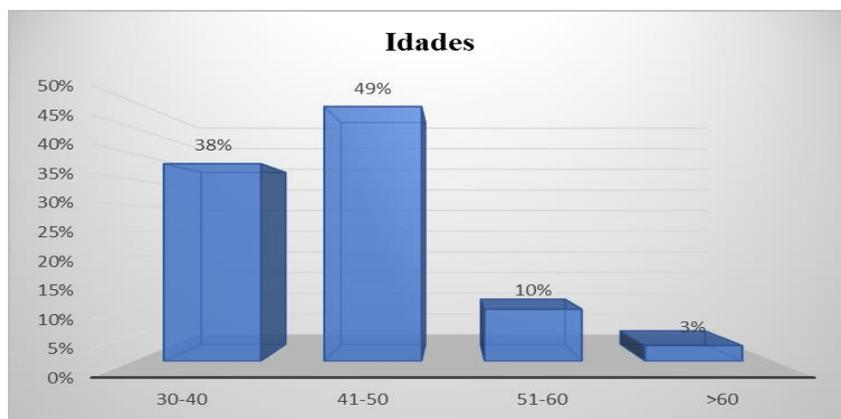


Figura 1 - Idades dos trabalhadores inquiridos

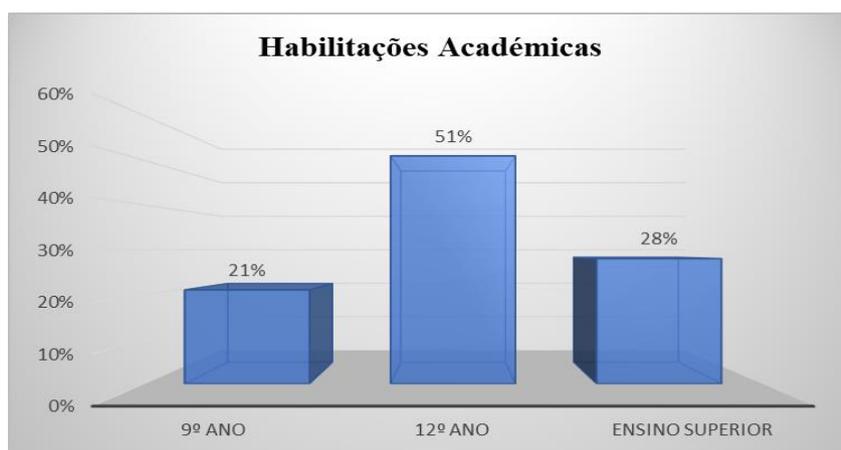


Figura 2 - Habilitações académicas dos inquiridos

Mais de metade dos trabalhadores estão com contrato sem termo, seguindo-se o contrato a prazo com cerca de 33% e o contrato de empresa de trabalho temporário com 5%, existindo ainda outras formas de relação laboral, tal como explícita a Figura 3. Em relação a lesões ou doenças crónicas, apenas um trabalhador padece de um problema relacionado com hérnia discal, sendo que os restantes 97% são saudáveis. Com problemas em dormir também se evidencia apenas 3% dos trabalhadores.



Figura 3 - Tipo de contrato de trabalho dos inquiridos

Em termos de atividades de segurança e saúde no trabalho (SST) nas empresas dos inquiridos, verificou-se que 18% não tem qualquer tipo de serviço neste domínio, 23% responderam que tem serviço interno e a grande maioria sinaliza a existência de serviços contratualizados ao exterior (56%) (Figura 4). Em relação a avaliação de riscos ao posto de trabalho, 59% diz que não houve qualquer tipo de avaliação de riscos das atividades que desenvolvem, enquanto que 41% confirma que foi feita essa avaliação.

Dos trabalhadores inquiridos, 30% tiveram acesso à ficha de riscos do seu posto de trabalho, enquanto que 70% afirma que não teve acesso a esse documento. Em relação a formação dada pela empresa sobre riscos psicossociais, 8% referem que tiveram a respetiva formação, em contrapartida 92% não tiveram qualquer tipo de formação nessa área.



Figura 4 – Serviços de SST nas empresas dos inquiridos

No inquérito também incluído o Indicador Bipolar de Fadiga Percebida (Neto, 2016), o que permitiu aferir o nível de cansaço manifestado pelos trabalhadores antes e depois da jornada de trabalho, tendo por referência os últimos três meses. Os dados obtidos estão patentes nas Figuras 5 e 6. Cerca de 56% dos trabalhadores, não apresentam grande cansaço, 33% dos trabalhadores apresentam algum cansaço, apesar de moderado, 8% começa o dia já muito cansado, e 3% dos inquiridos apresentam um cansaço extremo antes da sua jornada de trabalho. Ao fim de um dia de trabalho, cerca de 41% não apresentam sinais de grande cansaço, 12% sentem-se apresentar um cansaço moderado, com um cansaço elevado tem-se cerca de 26% e os restantes 3% manifestam estar extremamente cansados. Em suma, evidencia-se ser uma atividade exigente, na medida em que uma parte de trabalhadores manifesta estar bastante desgastado com a carga de trabalho realizada.

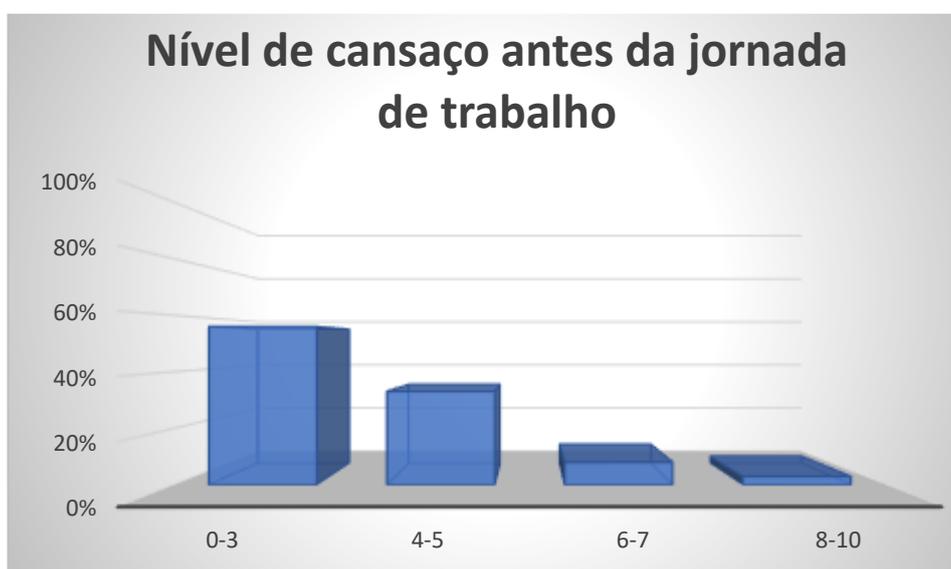


Figura 5 - Nível de cansaço antes da jornada de trabalho

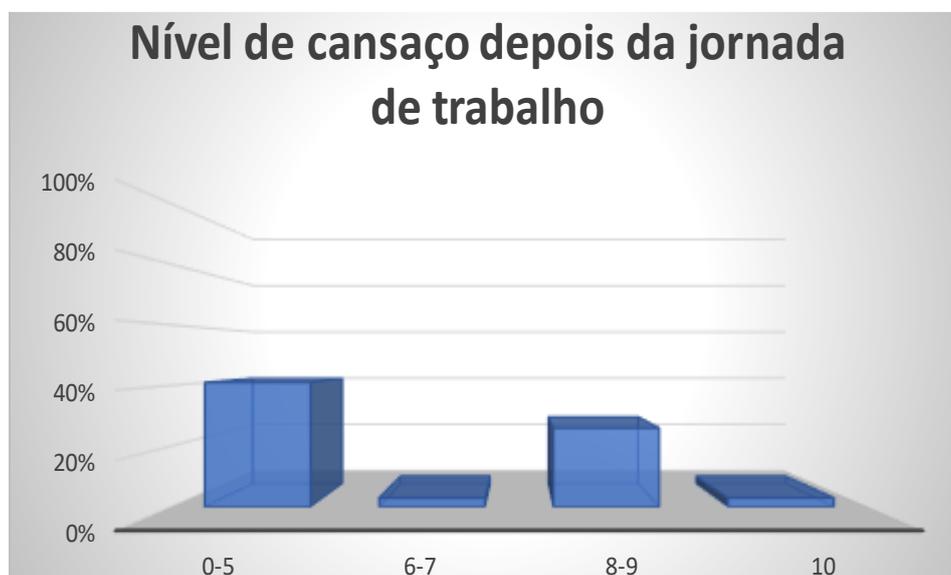


Figura 6 - Nível de cansaço depois da jornada de trabalho

4.2. Caracterização do nível de exposição aos diferentes fatores de risco

Neste subponto será efetuada a apresentação dos resultados da classificação do nível de exposição dos trabalhadores inquiridos aos diferentes fatores de risco em análise. Esta apresentação será por grupo de risco psicossocial.

Em termos do risco de interferência do trabalho com a vida pessoal e familiar, pode-se verificar na Figura 7 que a totalidade dos trabalhadores não fazem turnos, assim como o trabalho aos domingos também é praticamente inexistente. Cerca de 80% dos trabalhadores usufruem de 48h de descanso consecutivas, e cerca de 60% diz ter tempo para a família e amigos. Em contrapartida, verifica-se que, caso precisem de resolver alguma situação pessoal, 44% não tem essa oportunidade. O mais problemático, prende-se com o facto de aproximadamente 60% dos trabalhadores, além das 8h de jornada de trabalho, fazem horas extras ou têm de continuar o trabalho administrativo em casa.

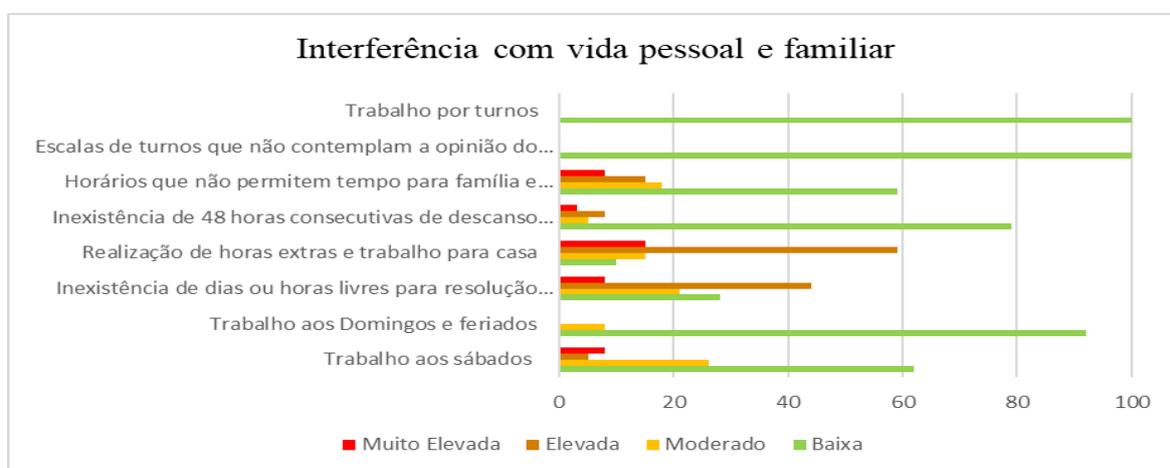


Figura 7 - Interferência com vida pessoal e familiar

Em relação ao risco de défice de desenvolvimento profissional, os dados estão patentes na Figura 8. Evidencia-se que 64% dos trabalhadores consideram que a sua tarefa tem muito sentido, o que faz com que 72 % considerem as mesmas como tendo um grande contributo para a organização. Apesar dessa contribuição para a organização, apenas 50% considera que a formação ministrada pela organização é adequada às funções, sendo, ainda, o desenvolvimento profissional é uma das grandes carências para estes trabalhadores, refletindo-se no nível de intervenção moderado.

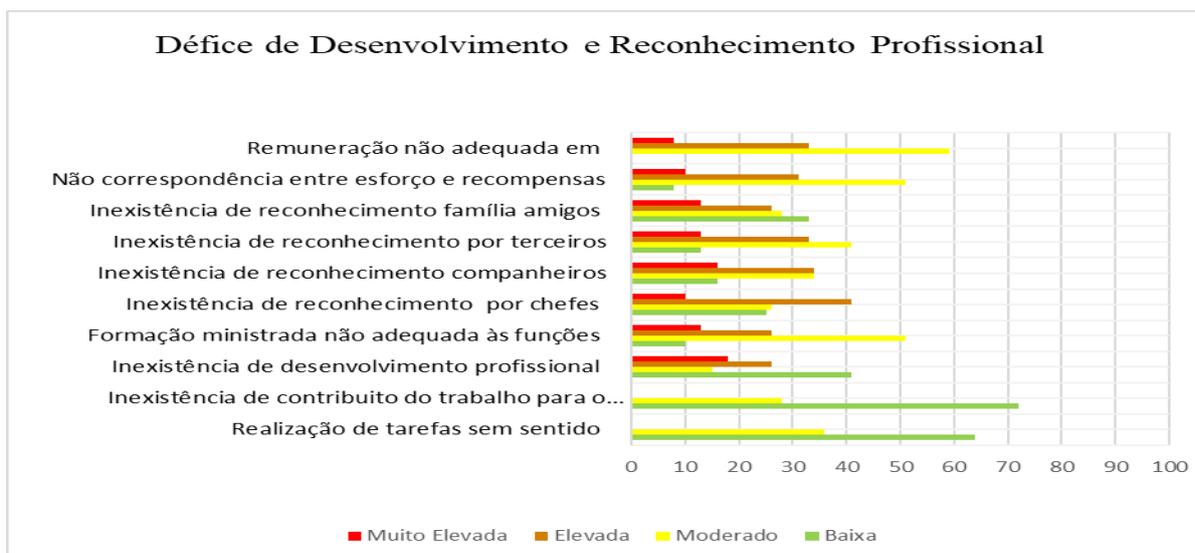


Figura 8 - Déficit de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional

Analisando, agora, a Figura 9, relativa à ambiguidade, conflito e sobrecarga de papéis, denota-se um nível de moderado de exposição em quase todos os fatores de risco. Mas também se regista uma clara falta de informação sobre o trabalho, já que 54% dos trabalhadores afirmam existir falta de informação sobre as suas reais competências e 60% diz ter grandes dúvidas em como fazer o seu trabalho. Apesar disso, 69% afirma que para exercer a sua função não podem ignorar métodos previamente estabelecidos.

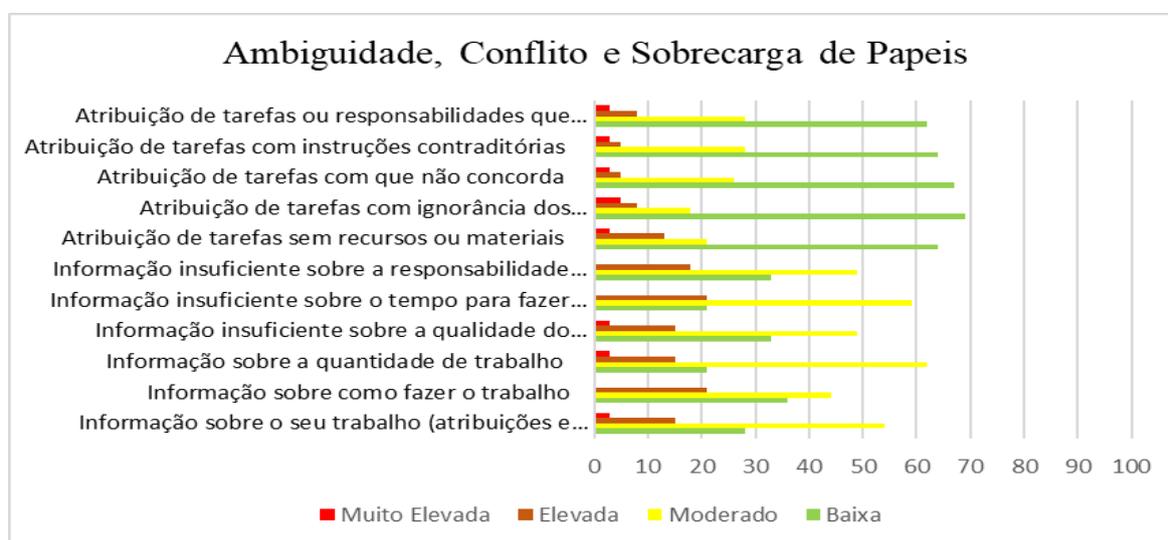


Figura 9 - Ambiguidade, Conflito e Sobrecarga de Papeis

Cerca de 62% dos trabalhadores afirma que a quantidade de trabalho é excessiva, e, por isso, aproximadamente 60% reportam falta de tempo para realizar o mesmo, assim como a qualidade do trabalho prestado pode ser afetado, na opinião de 49%. Apesar de 64% dizer que tem aos seu dispor recursos e ou materiais para desempenhar as suas funções, existe uma falta de

informação grave sobre quais são as suas atribuições e competências, fazendo sobressair uma considerável ambiguidade de papeis.

No que concerne com o risco de exaustão profissional, os motivos que levam a considerar-se esta atividade como de grau elevado de desgaste, são as exigências relativas a memória, criatividade e de tomar novas iniciativas, assim como de tratamento com terceiros (Figura 10). Dos trabalhadores inquiridos, mais de 50% afirmam que estão sujeitos a grandes exigências a nível cognitivo. Já a nível emocional, há um fator de risco que sobressai a todos os outros, que são as exigências elevadas de tratamento a terceiros e a ocultação de emoções a terceiros.

Sendo uma atividade maioritariamente realizada em casa dos clientes, ou seja, a necessidade de lidar cara a cara com os mesmos está implícita, daí que 54% dos trabalhadores considere que, muitas vezes, seja complicado esconder preocupações que o possam estar a afetar. Em relação a ocultação de emoções a chefias ou até mesmo a companheiros ou colegas, os valores situam-se entre os 20% e os 30%, o que se deprende a falta de interesse das organizações sobre o bom relacionamento com os trabalhadores.

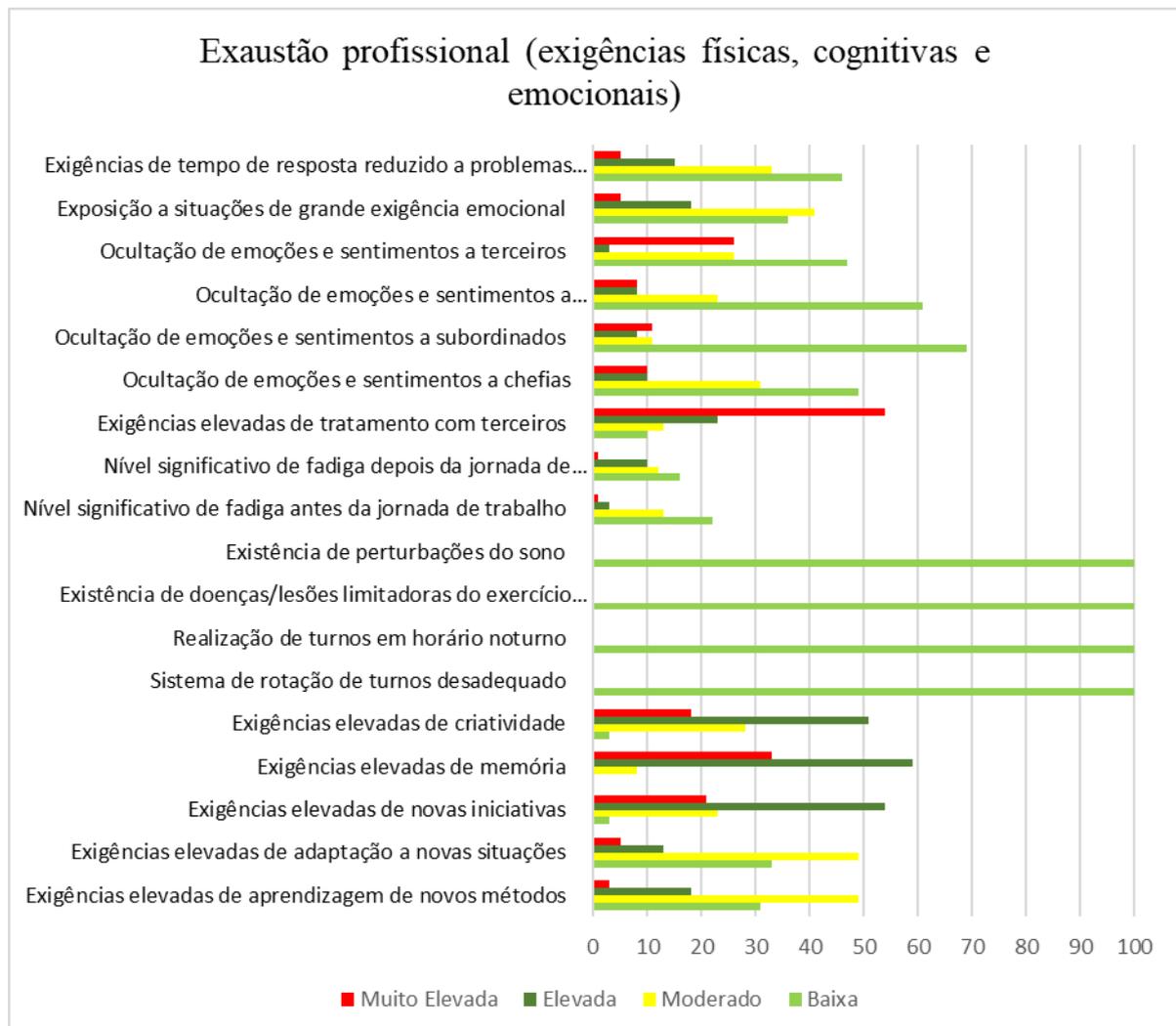


Figura 10 - Exaustão Profissional

Consultando as duas figuras que se apresentam a seguir (Figura 11 e 12), relativamente ao grau de autonomia no trabalho, verifica-se que os trabalhadores inquiridos têm pouca ou nenhuma autonomia no que toca a decisões dentro da organização. Cerca de 26% dos trabalhadores refere não ter qualquer autoridade para tomar decisões relativas à distribuição de tarefas, o que, muitas vezes, se torna um erro, pois tendo mais liberdade de atuação, poderiam rentabilizar mais o tempo e o trabalho.

No que toca a poderem parar o trabalho e fazer uma pausa quando necessário, para 33% dos trabalhadores isso é quase impossível, tudo isto devido a uma má organização das tarefas, e à não intervenção do inspetor na marcação das respetivas inspeções. De um modo geral verifica-se que o trabalhador, apenas tem de fazer o seu trabalho, já anteriormente programado pelo escritório, sem qualquer tipo de intervenção no mesmo, apenas no que toca à decisão de pausa para refeições, 62% afirma que possuem essa autonomia. Contudo, essa situação é totalmente efetiva, já que têm essa tem autonomia, mas apenas só quando acabarem o trabalho, ou seja, tanto podem almoçar cedo como terem de ir almoçar muito tarde. O serviço a prestar no cliente é que determina. Logo, está-se perante situações de autonomia limitada, quer a nível temporal quer a nível decisório.

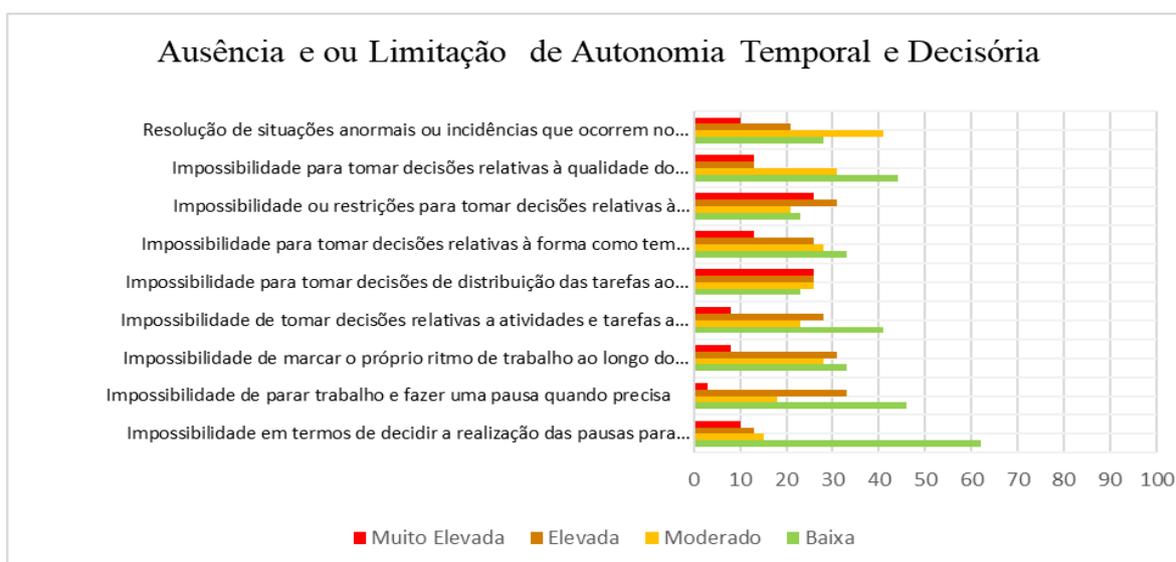


Figura 11 - Ausência e ou Limitação de Autonomia Temporal e Decisória

Ainda relativamente à Figura 12, conclui-se que os trabalhadores inquiridos não dispõem de possibilidades de participação na organização, em parte porque a própria a informação a que têm acesso é escassa. Em relação à participação na elaboração de normas, contratação de novos trabalhadores e mudança na direção ou nas chefias, mais de 50% diz não ter nenhuma participação.

Cerca de 59% refere não ter qualquer conhecimento da situação económico-financeira da organização, o que pode levar ao sentimento de insegurança e incerteza perante o futuro. No que se refere às possibilidades de formação, 74% dos inquiridos afirma que não há informação sobre a mesma, enquanto que nas possibilidades de promoção, mais de 50% dos trabalhadores afirmam não ter qualquer influência sobre o mesmo.

Quanto a restrições na introdução de melhorias nos serviços, 21% não tem qualquer tipo de influência, 36% apenas se limita a receber informações, e 38% afirma que é consultado. Quanto aos requisitos para ocupar lugares de promoção, 49% não tem qualquer informação, e apenas 23% acha que a informação é adequada.

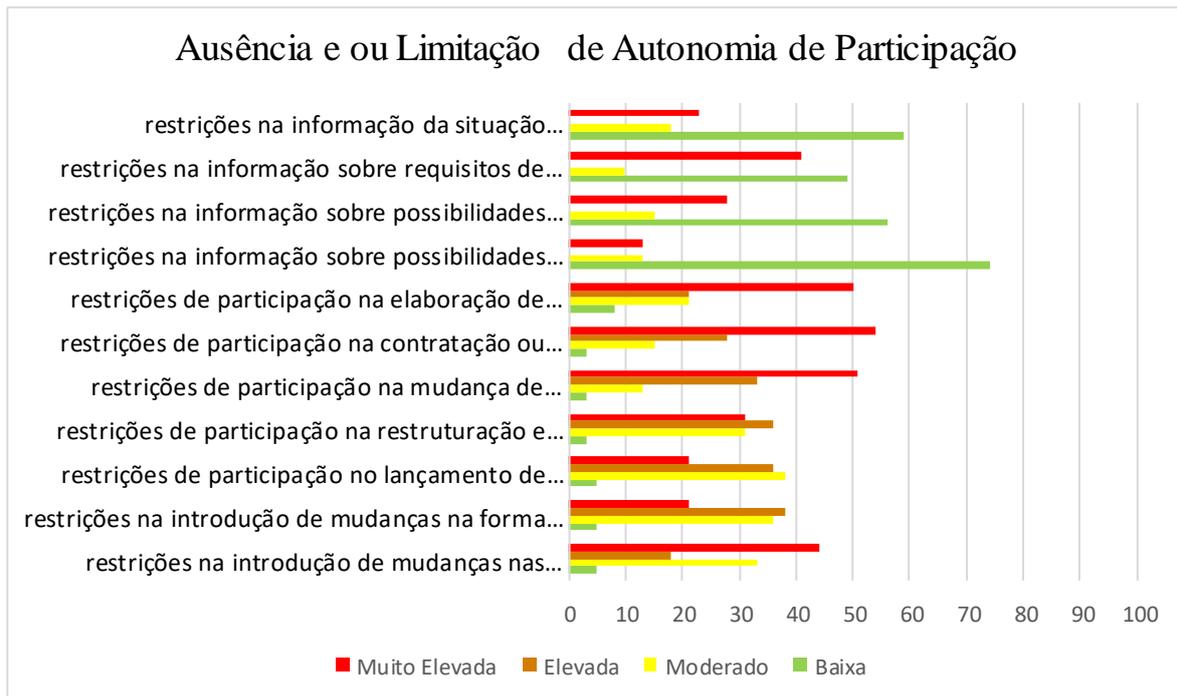


Figura 1 - Ausência e Limitação de Participação

Centrando agora atenção nas questões relacionados com a violência no trabalho (física, psicológica e sexual) (Figura 13), verifica-se que as situações de discriminação no local de trabalho não têm grande expressão, com cerca 94% dos trabalhadores a reportarem não estarem expostos, contudo, 3% afirmam se sentem discriminados quase sempre e 3% afirmam que esta situação ocorre algumas vezes. Uma situação que deverá ser analisada, a fim de detetar quais os fatores que contribuem para isso acontecer.

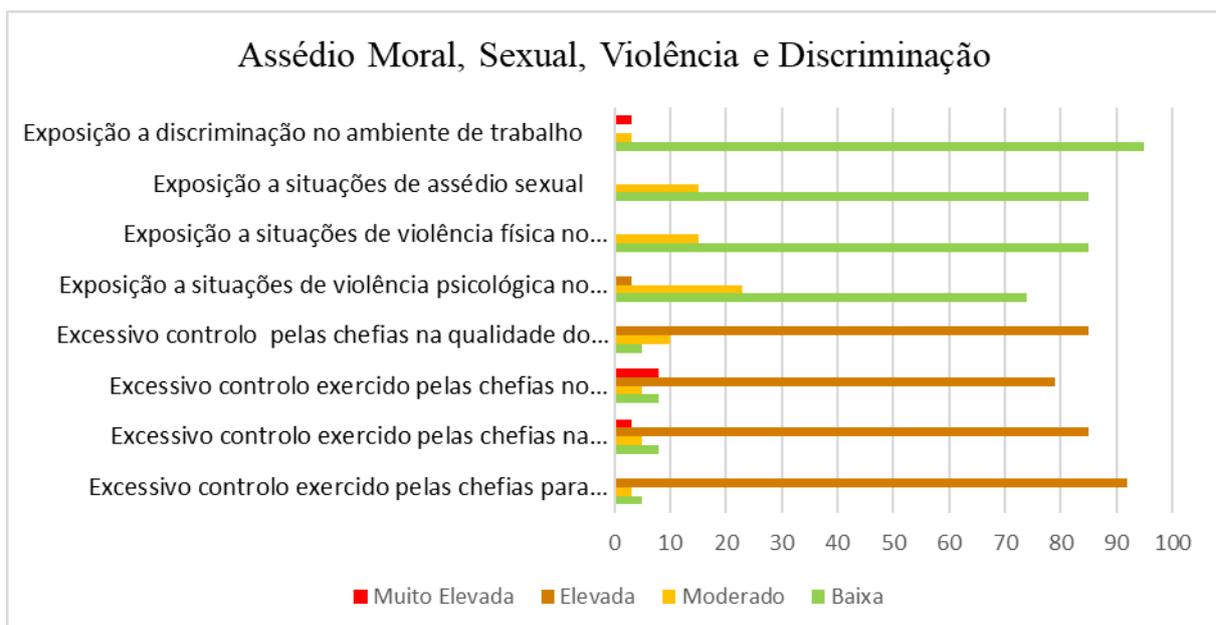


Figura 13 - Assédio Moral, Sexual, Violência e Discriminação

Em relação a assédio sexual e a violência física, 85% dos trabalhadores indicaram que não existiam esse tipo de práticas, mas 15 % manifestou que já estiveram expostos a estas situações. Quanto a situações de violência psicológica, cerca de 3% vivenciam essa situação constantemente, com 23% a afirmar que raramente acontece e o resto dos trabalhadores a afirmarem que não existe nos seus locais de trabalho. No que diz respeito ao controlo excessivo por parte da entidade patronal, quer no ritmo de trabalho quer na maneira de o executar, na planificação e na qualidade do mesmo, denota-se grande incidência destes fatores de risco, com cerca de 80% dos trabalhadores a manifestarem um controlo excessivo por parte das chefias no desempenho quotidiano das suas funções.

Em termos de conflitos interpessoais no trabalho, a Figura 14 deixa patente que quase 80% dos trabalhadores têm uma boa relação com os colegas de trabalho, no entanto, cerca de 20 % afirmam já ter tido conflitos com os mesmos. Também se denota que as organizações a que estes técnicos de gás pertencem não tem um procedimento de resolução de conflitos entre os trabalhadores, com cerca de 10% dos inquiridos afirmam que são as chefias a resolver a situação, enquanto que 33 % não fazem ideia de como se resolve, e os restantes 56% afirmam que são as pessoas implicadas a resolver diretamente o problema.

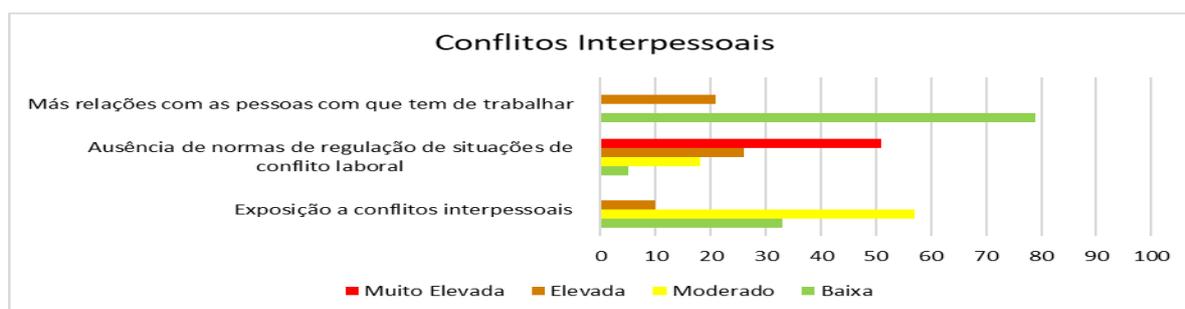


Figura 14 - Conflitos Interpessoais

Em relação ao risco de Ausência de Apoio Social no Trabalho, conclui-se que 36% dos inquiridos afirmam que podem contar com outras pessoas que trabalham na empresa, enquanto que 30% relatam que não têm esse apoio. Em relação ao apoio por parte dos subordinados, 36% dizem nunca ou não existir essas pessoas.

No que diz respeito ao apoio por parte dos colegas de trabalho, a situação é mais favorável, verificando-se que cerca de 50% sentem apoio por parte dos mesmos, enquanto que 23% podem contar com os colegas com bastante frequência. Relativamente ao apoio das chefias, verifica-se que cerca de 60% tem o apoio dos mesmos, 10% referem que isso acontece com frequência e 18% manifesta que apenas dispõe de esse apoio às vezes.

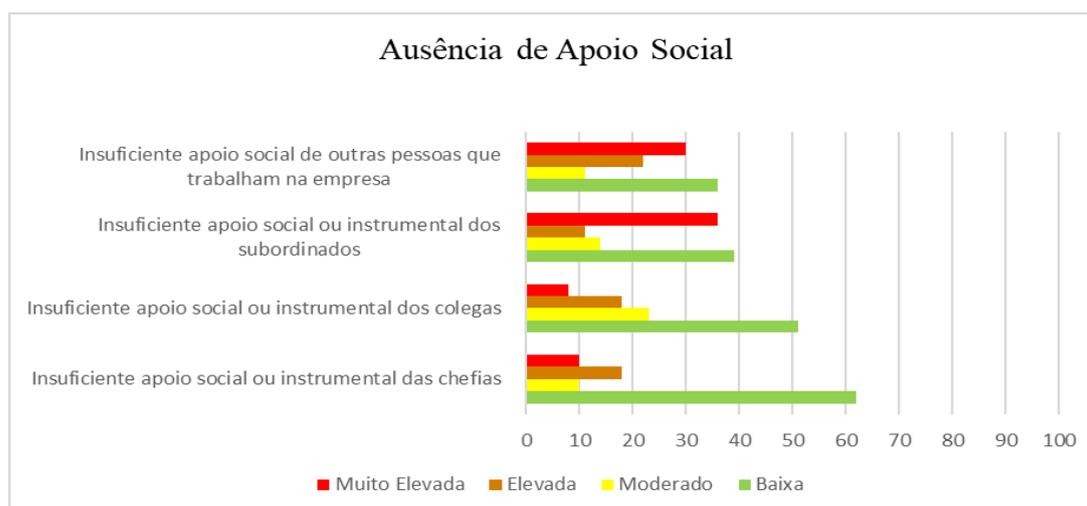


Figura 15 - Ausência de Apoio Social

Ao focar-se as questões relacionadas com o stresse no trabalho na Figura 16, conclui-se que é uma atividade que exige muita concentração e muito esforço. Cerca de 77% dos técnicos inquiridos afirmam que, ao longo do dia, mantêm uma exclusiva atenção no trabalho, enquanto que 15% dizem manter essa atenção muitas vezes. Aproximadamente 40% dos inquiridos relata que tem de executar várias tarefas ao mesmo tempo, 31% afirma que isso acontece com muita frequência e 26% relata que nunca estão nessa situação.

Sendo uma atividade onde se lida com matérias perigosas, cerca de 79% afirma que a atenção dada à mesma tem de se manter durante o tempo todo da inspeção, e com 15% a afirmar que tem de acontecer muitas vezes. Relativamente à quantidade de trabalho, 44% dizem ser moderado, enquanto que para 33% é uma quantidade elevada, talvez por isso, cerca de 41% dos trabalhadores afirmam ter de trabalhar com rapidez.

Também como é uma atividade em constante evolução em termos de legislação, é de referir que cerca de 21% afirma necessitar de ajuda ou conselhos muitas vezes, enquanto que 67% apenas o pedem ocasionalmente. Cerca de 36% dos inquiridos considera a profissão como um trabalho difícil e complicado. Ou seja, em jeito de súmula, retém-se que é um trabalho muito exigente, quer a nível psicológico como físico, que requer uma atenção constante, muitas das vezes sem o tempo suficiente para o executar da maneira adequada e impossibilitando, muitas vezes, que os profissionais possam fazer as pausas previstas por lei.

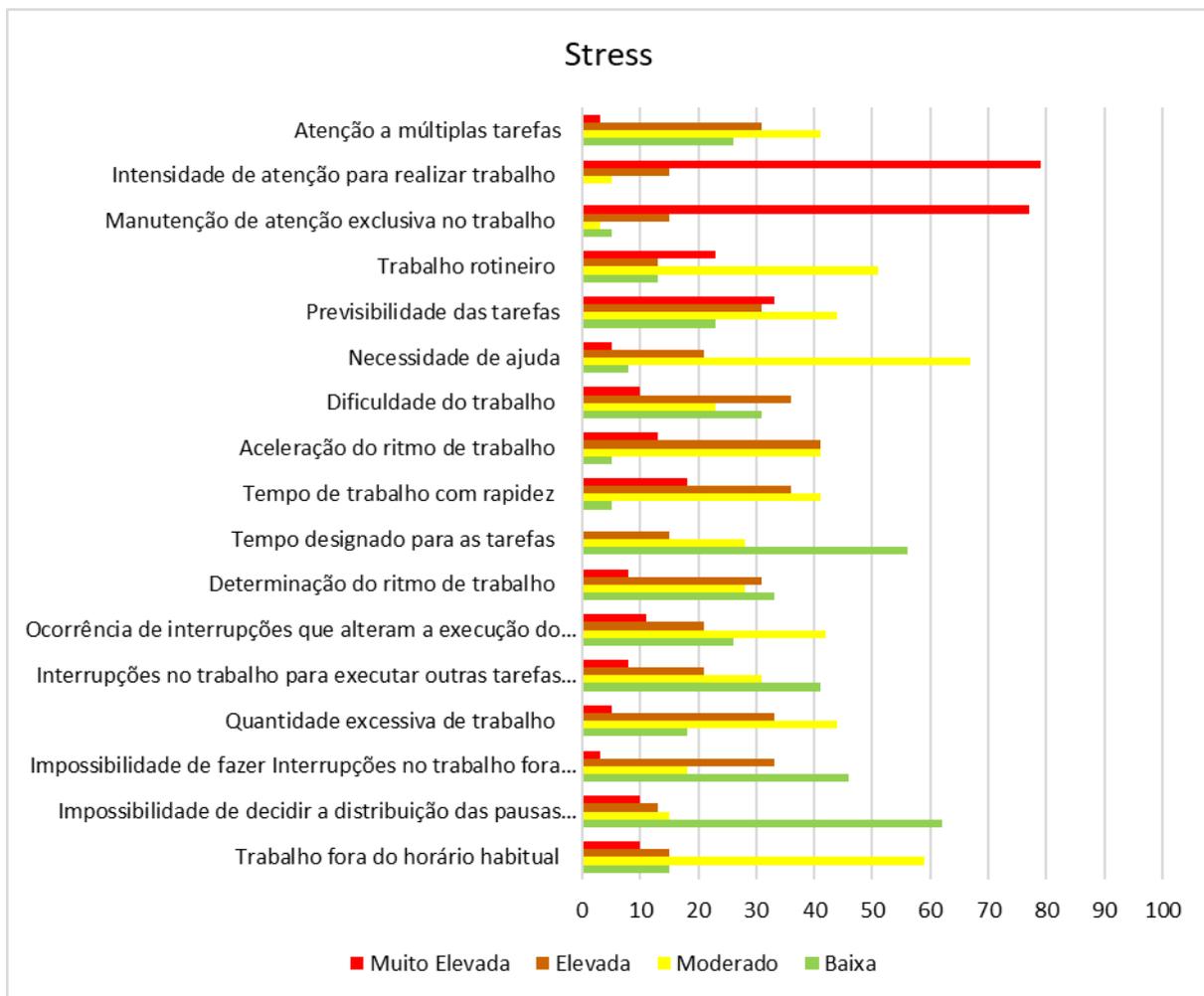


Figura 2 - Stress

Por último, na Figura 17 retratam-se aspetos referentes ao grau de precariedade laboral evidenciada na amostra de técnicos estudada. Conclui-se que existem cerca de 20% dos trabalhadores estão muito satisfeitos com as condições de trabalho, enquanto que 72% apenas se encontra satisfeito, ficando os restantes 8% insatisfeitos com as mesmas condições. Ou seja, em termos globais prevalece uma visão positiva sobre as condições de exercício da sua profissão, apesar de alguns problemas já sinalizados. Todavia, importa não descuidar que uma parte relevante de trabalhadores tem contratos precários de trabalho e não teve avaliação e comunicação de riscos associados às suas funções. Cerca de 47% dos inquiridos também nunca tiveram formação sobre riscos psicossociais e que, mais de 40% dos trabalhadores, nunca tiveram uma avaliação de riscos do seu posto de trabalho, o que por si só já é incompreensível, dado que é uma atividade de risco elevado, mas também porque é uma exigência legal e porque estas entidades são alvo de vários tipos de fiscalizações, tal como enunciado no enquadramento teórico-legal.

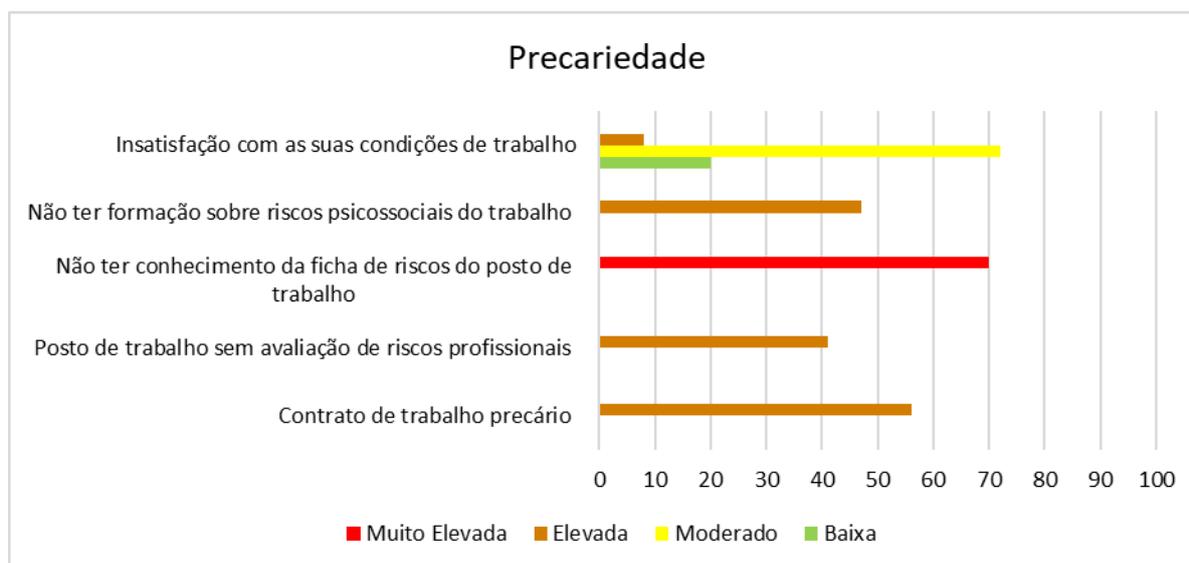


Figura 3 – Precariedade laboral

5. Discussão de resultados

Os resultados obtidos favorecem algumas conclusões relevantes. Desde logo, percebe uma relativa ausência de atividades de SST em diversas empresas, o que é preocupante, já que se está a abordar um sector de atividade de risco elevado. Fica patente a não concretização da avaliação de risco em diversos postos de trabalho e uma total ausência de avaliação de riscos psicossociais no trabalho. Estas avaliações são fulcrais para uma realização de inspeções em condições de segurança e saúde, devendo ser complementadas com a definição de procedimentos claros e precisos e com o fornecimento de informação e formação específica de SST. Situação que parece também não ser devidamente concretizada nessas organizações, nomeadamente no que diz respeito às formações.

Fica evidente a existência de práticas débeis de SST, em linha com o que se vai sucedendo no país, com a prevalência de uma fraca cultura de segurança no trabalho na sociedade portuguesa (Neto, 2013). Os dados apurados revelam e contribuem para a elevada taxa de incumprimento de regras básicas de SST previstas nas legislações laborais nacionais e europeias e, em particular, do regime jurídico geral de SST em vigor em Portugal (Lei n.º 102/2009, com a alteração dada pela Lei n.º 3/2014) e do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009).

Além destas conclusões, os dados também favorecem que se efetue uma análise e avaliação da exposição deste conjunto de profissionais a riscos psicossociais. Nos parágrafos seguintes apresenta-se essa sistematização de resultados, primeiramente apresentar-se-á um mapa de síntese do nível de risco e de intervenção encontrado por tipologia de risco, por forma a se concluir sobre o nível global de risco e as exigências de intervenção. Depois, sugerem-se algumas medidas que poderiam ser concretizadas nestas organizações, com o intuito de minimizar a exposição destes trabalhadores aos diferentes fatores de risco psicossocial, em particular aos que podem suscitar consequências mais gravosas.

Importa começar por mencionar que a avaliação de riscos realizada foi efetuada a partir do exterior, ou seja, não foi possível compilar mais elementos a respeito do funcionamento das organizações inspetoras a que estes trabalhadores pertencem. Por isso mesmo, também se utilizou um método simplificado de avaliação de riscos, muito centrado na natureza e exigências da

atividade profissional, e não contemplando tanto as características específicas das diferentes organizações. De qualquer modo, no processo de avaliação teve-se em conta o conhecimento de terreno existente na equipa de estudo, bem como os elementos de contextualização socioprofissional fornecida pelos técnicos inquiridos.

No Quadro 8 apresenta-se o mapa de síntese do nível de risco e de intervenção apurado por tipologia de risco. Evidencia-se que os aspetos mais preocupantes estão relacionados com o Défice de Desenvolvimento Profissional, Exaustão profissional (exigências físicas e cognitivas), Ausência/Limitação de autonomia decisória e de participação, assédio moral, stresse - decorrente de esforço de atenção e precariedade.

Quadro 8 – Mapa de síntese do nível de risco e de intervenção por tipologia de risco

Risco	Distribuição dos fatores de risco (exposição)					Nível de risco predominante	Nível de Intervenção predominante
	B	A	M	E	I		
1. Interferência com a vida pessoal e familiar		50%	50%			Moderado	III
2. Défice de Desenvolvimento Profissional				100%		Elevado	IV
3. Défice de Reconhecimento Profissional			100%			Moderado	III
4. Ambiguidade de papéis			100%			Moderado	III
5. Conflito e sobrecarga de papéis			100%			Moderado	III
6. Exaustão profissional (exigências físicas e cognitivas)			36%	64%		Elevado	IV
7. Exaustão profissional (exigências emocionais)			100%			Moderado	III
8. Ausência e ou Limitação de autonomia temporal			100%			Moderado	III
9. Ausência/Limitação de autonomia decisória			12%	88%		Elevado	IV
10. Ausência/Limitação de participação				80%	20%	Elevado	IV
11. Assédio Moral				100%		Elevado	IV
12. Violência Física	100%					Baixo	I
13. Assédio Sexual	100%					Baixo	I
14. Discriminação	100%					Baixo	I
15. Conflitos Interpessoais	67%	33%				Baixo	I
16. Ausência de apoio social no trabalho			100%			Moderado	III
17. Stresse - decorrente de interrupções e quantidade de trabalho			100%			Moderado	III
18. Stresse - decorrente de ritmo e dificuldade do trabalho			100%			Moderado	III
19. Stresse - decorrente de esforço de atenção				33%	67%	Intolerável	V
20. Precariedade			20%	60%	20%	Elevado	IV

Legenda: B – Baixo; A – Aceitável; M – Moderado; E – Elevado; I – Intolerável.

Mas em termos globais, conclui-se que existe uma exposição moderada-elevada a riscos psicossociais do trabalho na atividade de técnico de gás, tendo por base a amostra estudada. O Quadro 9 sistematiza o número total de fatores de risco avaliados e as respetivas percentagens mediante o nível de risco. Mais de 50% dos fatores de risco apresenta-se com uma incidência de risco moderado, seguindo-se 34% com risco elevado, e 5% com risco intolerável. Isto significa que aproximadamente 40% dos fatores de risco apresentam incidências preocupantes, devendo ser intervencionados num curto espaço de tempo. Em suma, confirma-se que esta profissão é bastante

exigente do ponto de vista psicossociais, na medida em que apenas 10% dos fatores de risco apresenta níveis residuais ou aceitáveis.

Quadro 9 – Nível de risco global, em função do universo de fatores de risco avaliados

Fatores de risco avaliados	N.º	%
Fatores de risco com nível de risco Baixo	5	5
Fatores de risco com nível de risco Aceitável	5	5
Fatores de risco com nível de risco Moderado	55	51
Fatores de risco com nível de risco Elevado	36	34
Fatores de risco com nível de risco Intolerável	5	5
Total	106	100%

Perante estes dados e atendendo aos tipos de riscos e fatores associados mais problemáticos, importa agir. Os riscos de stress decorrentes de esforço de atenção são de nível de intervenção intolerável, pelo que deverão ser tratados de imediato, mesmo quando os recursos e tempos de execução são limitados, o trabalho deve ser interdito, não podendo a atividade laboral continuar sem essa correção. Quanto aos riscos de exaustão profissional (exigências físicas e cognitivas), ausência /limitação de autonomia decisória e de participação, a precariedade e assédio moral são de nível de intervenção elevado, o trabalho não deve ser iniciado até a organização implemente medidas para minimizar o risco, mas quando o risco corresponde a um trabalho que está a ser realizado devem tomar-se medidas para contornar o problema, num período de tempo inferior ao dos riscos moderados.

O risco de interferência com a vida pessoal e familiar, défice de reconhecimento profissional, ambiguidade conflito e sobrecarga de papeis, exaustão profissional (exigências emocionais, ausência e ou limitação de autonomia temporal, ausência de apoio social no trabalho e stress decorrente de interrupções, quantidades, ritmo e dificuldade do trabalho são do nível de intervenção moderado, pelo qual deve-se fazer esforços para reduzir o risco e devem ser tomadas medidas logo que seja possível. Quando o risco estiver associado a consequências extremamente danosas, será necessária uma ação posterior para estabelecer com mais precisão a probabilidade do dano, como base para determinar a necessidade de melhorias de controlo. Os riscos de violência física, assédio sexual e discriminação são do nível de intervenção baixo, não requerem medidas específicas, mas deverá haver um acompanhamento da situação.

Face ao cenário retratado, propõe-se um conjunto de medidas que poderão contribuir para mitigar ou eliminar os problemas sinalizados. Para os riscos de stresses num nível de intervenção Intolerável, tem-se como sugestão a introdução de mudanças na organização do trabalho, assim como mudanças no ritmo do trabalho e quantidades de trabalho. Para eliminar este risco sugere-se uma melhor comunicação entre o escritório e o técnico a fim de otimizarem o tempo excessivo perdido nas viagens, tal como a contratação de mais trabalhadores permitirá reduzir o excesso de trabalho imputado aos trabalhadores e, por fim, o tempo necessário para cada inspeção deverá ser alargado, já que, por vezes, as situações complicam-se, o que faz perder imenso tempo na sua resolução, perdendo o técnico períodos de pausa regulamentares.

Para os riscos de ausência ou limitação de autonomia decisória e temporal e de participação sugere-se reuniões para que cada trabalhador exponha as suas opiniões, dúvidas e ideias. Quanto às

funções podem ser pensadas e desenhadas de forma a aumentar o seu potencial de motivação e envolvimento. A autonomia e controle na tomada de decisões e na utilização das próprias competências e criatividade, desperta o sentimento de que o indivíduo está a contribuir para a organização

Quanto aos riscos de exaustão profissional (exigências físicas, cognitivas e emocionais) recomendam-se mudanças no ritmo do trabalho, retiros e programa de ginástica laboral, antes, durante e após a jornada de trabalho. Também se aconselha o cumprimento do horário de trabalho, como uma questão fundamental de respeito pelos trabalhadores, de forma a permitir-lhes conciliar a sua vida profissional com a sua vida privada; adequar os períodos de descanso à tarefa; e aplicar a prática de pequenas pausas que permitam momentos de descontração e relacionamento social.

Para os riscos de ambiguidade de papéis e conflito, que se trata de exigências contraditórias, e do risco de sobrecarga de papéis, sugere-se reorganização das tarefas, a clarificação do papel do técnico, ou seja, descrições claras da função, definição clara dos papéis e das responsabilidades e dar controlo aos trabalhadores sobre o seu trabalho (descentralização e autonomia). Para o risco de assédio moral recomenda-se, como medida preventiva, a formação e informação e consulta dos trabalhadores a respeito do assédio moral, bem como garantir que os gestores tenham formação e capacidade necessária para administrar conflitos. Também instituir um código de conduta e um procedimento interno para a prevenção e combate ao assédio, conflitos e violência no trabalho, em linha com o exigido pela Lei n.º 73/2017, referente ao reforço/atualização da legislação laboral relativamente para a prevenção da prática de assédio em contexto de trabalho.

Quanto ao défice de desenvolvimento e reconhecimento profissional recomenda-se implementar um Plano de Formação para, assim, aumentar as oportunidades de desenvolvimento de competências e conhecimentos, evitando o trabalho monótono e repetitivo. Quanto aos riscos de precariedade recomendamos como medida preventiva a formação e informação dos trabalhadores a respeito dos riscos psicossociais, a avaliações de riscos de todos os postos de trabalho e a posterior informação e divulgação das mesmas junto dos trabalhadores.

6. Notas Finais

No presente estudo pretendeu-se abordar um tema que se considera ser impertinente, a avaliação dos riscos psicossociais a que os trabalhadores estão expostos. O principal objetivo deste estudo passou por perceber se os inspetores de gás estão ou não expostos a riscos psicossociais, qual a sua magnitude. Verificou-se que esta atividade está num nível moderado-elevado de preocupação a nível psicossocial, pois uma parte dos riscos abordados estão num nível de intervenção intolerável e elevado, cerca de 39%, pelo que deverão ser tratados de imediato, não podendo a atividade laboral nas empresas continuar até que se minimize o risco. Apesar dos resultados, é gratificante saber que em relação a assédio sexual, violência física e discriminação, estão num nível baixo de intervenção, porque, infelizmente, no nosso país ainda se vão verificando situações dessas em algumas atividades.

Com esse estudo, conclui-se que é de extrema importância a avaliação dos riscos psicossociais do trabalho, assim como a prevenção dos efeitos da exposição aos mesmos na saúde dos trabalhadores, mas caberá à gestão de cada empresa cumprir a legislação. Desde sempre, tentou-se fazer trabalhos académicos nesta atividade laboral, pois considera-se que é uma maneira de tentar perceber como se encontra o setor das inspeções de gás.

Ao chegar ao fim desta etapa, pode-se dizer que os objetivos foram alcançados. Todavia, no decorrer da realização do projeto foram sentidas bastantes dificuldades, quer pela falta de tempo

decorrente da conjugação do trabalho, exigências familiares e estudo, mas, principalmente, em relação à obtenção de participantes para o estudo. Apesar da confidencialidade e anonimato das respostas, infelizmente muitos outros profissionais não participaram porque tiveram receio em responder, com medo de represálias por parte da entidade empregadora. Essa situação foi relativamente contornada ao se assegurar que nenhuma entidade iria ter acesso às respostas. Os dados iriam ser tratados apenas estatisticamente e serviriam apenas para fins académicos. Apesar dos constrangimentos, também é de mencionar que foi com satisfação que se conseguiu que diversas entidades inspetoras aceitassem participar neste projeto, e pelo feedback que se tem obtido, acredita-se que algumas delas irão colocar em prática algumas das medidas propostas para melhorar as condições dos trabalhadores.

Bibliografia

- ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho (2013). “Guia Informativo para a Prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação.” Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/guia_informativo_combate_assedio.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/guia_informativo_combate_assedio.pdf)
- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2002a). “Stresse relacionado com o Trabalho”, Factsheet 22, Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/22/view>
- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2002b). “Como enfrentar os riscos Psicossociais e reduzir o Stress no Trabalho”, Factsheet 32, Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/32/view>
- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2007) “Expert forecast on Emerging psychosocial risks related to occupational safety and health”. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>
- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2009). ESENER “Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes. Disponível em: https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view
- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2014). “Cálculo do custo do stresse e dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho Observatório Europeu dos Riscos”. Disponível em: https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks
- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2018a). “A gestão dos riscos psicossociais nos locais de trabalho europeus: dados do Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER-2)” Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/resumo-executivo-gestao-dos-riscos-psicossociais-nos-locais-de/view>
- Agência Europeia para a segurança e a saúde no trabalho (2018b). “Como são geridos os riscos psicossociais nos locais de trabalho na Europa” Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/highlights/how-are-psychosocial-risks-managed-europes-workplaces>
- Conselho Europeu, e do Parlamento Europeu (1989). Diretiva 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, relativa a aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde no trabalho” Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
- Costa, L. S. & Santos, M. (2013). “Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos”, *Internacional Journal on Working Conditions*. N.º 5, 39-58. Disponível em http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_LSCosta.MSantos_39.58.pdf

- 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
- Matos, S. (2015). “Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita”. Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, Instituto Politécnico de Setúbal. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/8202>
- Neto, H.V. (2013). “Construção social do risco em contexto organizacional”, Porto: Civeri publishing.
- Neto, H.V. (2015). “Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho”, *Internacional Journal on Working Conditions*. N.º 9, 1-21. Disponível em http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf
- Neto, H.V. (2016). “Fadiga Laboral”. Retirado de Material de Apoio à Unidade Curricular de Anatomofisiologia Dinâmica. V.N. Gaia: ISLA – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia.
- Neto, H.V. (2018). “Riscos Psicossociais do trabalho”. Retirado de Material de Apoio à Unidade Curricular de Psicossociologia do Trabalho. V.N. Gaia: ISLA – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia.
- Neto, H.V., Areosa, J. & Arezes, P. (2014). “Manual Sobre Riscos Psicossociais no Trabalho”, Porto: Civeri publishing.
- Neto, H.V. et al. (2014). Avaliação de riscos psicossociais com o método SSARA. In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.), *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*, Porto: Civeri Publishing, pp. 370-390.
- Nogareda, C. & Molina, A. A. (2005). NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Retirado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
- República de Portugal (1997). Decreto-Lei n.º 125/97 de 23 de Maio, “Estabelece as disposições relativas ao projeto, à construção e à exploração das redes e ramais de distribuições alimentadas com gases combustíveis da 3.ª família”. *Diário da República*, Série I-A N.º 119, 2557-2561,
- República Portuguesa (2000). Portaria 362/2000 de 20 de Junho, “Aprova os Procedimentos Relativos às Inspeções e à Manutenção das Redes e Ramais de Distribuição e Instalações de Gás e o Estatuto das Entidades Inspetoras das Redes e Ramais de Distribuição e Instalações de Gás”. *Diário da República*, Série I-B N.º 141, 2670-2677.
- República de Portugal (2009). Decreto-Lei n.º 521/99, de 10 de Dezembro, “Estabelece as normas a que ficam sujeitos os projetos de instalações de gás a incluir nos projetos de construção, ampliação ou reconstrução de edifícios, bem como o regime aplicável à execução da inspeção das instalações”. *Diário da República*, Série I-A N.º 286, 8700-8704.
- República de Portugal (2009). Lei 102/2009, 10 de setembro, “Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho”. *Diário da República*, Série I, N.º 176, 6167-6192, Disponível em <https://dre.pt/application/file/a/489947>
- República de Portugal (2015). Decreto-Lei n.º 262/89, de 17 de Agosto, “Estabelece as normas relativas ao projeto, execução, abastecimento e manutenção das instalações de gás combustível em imóveis, designadas abreviadamente por instalações de gás. *Diário da República*, Série I N.º. 188/1989”.
- República de Portugal (2015). Lei 15/2015, 16 de fevereiro, “Estabelece os requisitos de acesso e exercício da atividade das entidades e profissionais que atuam na área dos gases combustíveis, dos combustíveis e de outros produtos petrolíferos, conformando-o com a disciplina da Lei n.º 9/2009, de 4 de março, e do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho, que transpuseram as Diretivas 2005/36/CE, de 7 de setembro, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais, e 2006/123/CE, de 12 de dezembro, relativa

aos serviços no mercado interno, e procede à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 267/2002, de 26 de novembro”. *Diário da República*, Série I N.º 32, 885-903.

República de Portugal (2017), Lei n.º 73/2017 de 16 agosto, Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, *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>.

Roxo, M. (2006). *Segurança e Saúde do Trabalho: Avaliação e Controlo de Riscos*, Coimbra: Almedina.

Silva, C. F. et. al. (2014). Versão Portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II. In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.), *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*, Porto: Civeri Publishing, pp.347-369.