



AGE - Monitorização e gestão da saúde e da idade no trabalho

Relatório de Projeto

Coordenado por:
Prof. Doutora Sara Ramos
ISCTE-IUL

Janeiro de 2017

AGE - Monitorização e gestão da saúde e da idade no trabalho

Relatório de Projeto

**Coordenado por:
Prof. Doutora Sara Ramos
ISCTE-IUL**

Janeiro de 2017

Equipa Coordenadora:



Carlos Montemor



Equipa Científica:

Sara Ramos, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Helena Carvalho, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Consultoria Técnica e Científica:

Serge Volkoff, Centre d'Études de l'Emploi et du Travail – Conservatoire National des Arts et Métiers

Céline Mardon, Centre d'Études de l'Emploi et du Travail – Conservatoire National des Arts et Métiers

Anne-Françoise Molinié, Centre d'Études de l'Emploi et du Travail – Conservatoire National des Arts et Métiers

Consultoria Científica:

Marianne Lacomblez, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação – Universidade do Porto

Agradecimentos:

Patrícia Costa, investigadora da Business Research Unit-IUL, pela colaboração na construção do instrumento AGE.

António Sousa Uva e *João Manuel Prista*, da Escola Nacional de Saúde Pública, pela colaboração na validação do instrumento AGE.

Filipa Gonçalves, *Nikita Leloup*, *Mónica Figueiredo*, *Joana Paulo*, *Cláudia Silva*, *Sofia Pereira*, *Léa Lopes*, pela colaboração na introdução de dados e *Ana Margarida Santos* pelo colaboração no pré-teste.

Aos técnicos da Autoridade para as Condições do Trabalho e aos trabalhadores que participaram no estudo.

Índice

Sumário Executivo	7
Enquadramento do projeto	9
Metodologia	11
Instrumento AGE	11
Procedimento	13
Amostra	14
Resultados	16
Exposições	16
Exigências e Recursos	26
Horários de Trabalho	36
Saúde	44
Práticas SST	58
Conclusões	62
Referências bibliográficas	65
Anexos	66

Sumário Executivo

O relatório que se segue consiste numa análise dos dados recolhidos no âmbito do projeto AGE. Trata-se de um estudo efetuado ao nível nacional com uma amostra de 3106 trabalhadores de vários setores de atividade. O estudo foi desenvolvido numa parceria entre o ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa e a ACT-Autoridade para as Condições do Trabalho.

A recolha de dados junto dos trabalhadores decorreu no final de 2015 e foi realizada pela ACT, através dos seus técnicos e inspetores do trabalho, com um instrumento construído para o efeito, pela equipa de investigadores do ISCTE-IUL – o instrumento AGE. Foram recolhidas informações sobre a perceção dos trabalhadores acerca das suas condições de trabalho (fatores de risco, exigências, recursos, horários e tempos de trabalho), estado de saúde percebido (problemas de saúde sentidos e relação com o trabalho), práticas de SST identificadas nas empresas e um conjunto de dados de caracterização socio-demográfica (sexo, idade, setor, escolaridade, salário, tipo de contrato de trabalho, dimensão da empresa, entre outros).

Os resultados mostram algumas evidências sobre as condições de trabalho em Portugal, nomeadamente, no que diz respeito à exposição a fatores de risco, destacam-se o esforço físico, os fatores associados ao ambiente de trabalho e os fatores psicossociais (obviamente com particularidades setoriais). São ainda de referir as exigências de concentração, o trabalho sob pressão e as longas horas de trabalho como fatores presentes numa boa parte da amostra. Quanto aos problemas de saúde sentidos e reportados pelos trabalhadores, salientam-se os problemas musculares, articulares ou ósseos, a ansiedade, os problemas de visão, o cansaço rápido e fadiga, os problemas de sono e a depressão, entre os mais frequentes. As análises mostram ainda que nem todos os públicos estão igualmente expostos a estas situações, revelando uma realidade particularmente penosa para certos grupos em diferentes contextos. Por exemplo, para os trabalhadores temporários no que respeita às exposições e aos horários de trabalho atípicos; para os temporários e contratados a termo no que se refere aos baixos recursos sentidos na situação de trabalho; para as mulheres nas exigências emocionais, no baixo reconhecimento e participação; para os jovens na intensidade do trabalho e nos horários rotativos; e para os trabalhadores mais velhos, cuja diversidade de situações reportadas é expressão real do seu percurso, das suas escolhas e das escolhas das organizações e do mercado no qual se encontram inseridos.

Enquadramento do projeto

O projeto AGE nasceu de um interesse partilhado em estudar as relações entre o trabalho e a saúde. Por um lado, o interesse construído e desenvolvido a partir da experiência consolidada de um grupo de investigadores dedicados ao estudo da relação entre trabalho e saúde. Por outro lado, o interesse da ACT em promover e aprofundar o conhecimento sobre a realidade das condições de trabalho em Portugal. Esta visão comum permitiu o estabelecimento de uma parceria entre o ISCTE-IUL e a ACT, possibilitando a transferência do conhecimento científico para a comunidade, e criando condições para uma intervenção fundamentada no sentido de melhorar as condições de trabalho em Portugal.

O objetivo global do projeto foi desenvolver, ao nível nacional, um estudo sobre as condições de trabalho, bem como as questões da saúde e da idade no trabalho, transversal a todos os setores de atividade. Este estudo foi realizado com recurso a um dispositivo de recolha de dados construído para este efeito, o instrumento AGE, descrito no capítulo da metodologia.

Mais especificamente, o projeto visou responder a uma necessidade sentida ao nível nacional e que se prende com a evolução demográfica e a necessidade de adaptação das condições de trabalho a uma mão-de-obra com características particulares. Na maior parte dos países europeus, temos vindo a assistir a evoluções demográficas importantes, no sentido de um envelhecimento acentuado da população. Portugal não é uma exceção, os dados dos últimos Censos (INE, 2012) indicam um aumento do número de indivíduos com idades mais avançadas (entre 1981 e 2011, a percentagem de indivíduos com mais de 65 anos passou de 11% para 19%) e, simultaneamente, uma diminuição da população jovem (que passou de 25% para 15% no mesmo período).

As previsões são também reveladoras da situação demográfica que caracterizará a sociedade portuguesa nas próximas décadas, com valores pouco acima dos 10% para a percentagem de jovens até aos 14 anos já em 2030, contrastando com uma percentagem superior a 20% de indivíduos com mais de 65 anos. Ainda mais importante para o contexto do projeto, é que esta tendência verifica-se também na população ativa, como aliás refere o 6º Inquérito Europeu para as Condições do Trabalho, cujos resultados apontam um aumento de 24% para 31% na proporção de trabalhadores acima dos 50 anos, apenas nos últimos 10 anos (Eurofound, 2016).

O aumento da idade da população potencialmente ativa e ativa, reforça a necessidade de repensar, ao nível global, as políticas de emprego e, ao nível organizacional, as práticas de gestão. É neste contexto que as questões da idade no trabalho têm assumido uma relevância social crescente nos últimos anos, que se traduz na definição de políticas públicas (como o adiamento da idade legal de passagem à reforma), em metas de empregabilidade para os trabalhadores mais velhos apontadas pela Comunidade Europeia e nas linhas de investigação privilegiadas por vários organismos internacionais, como é exemplo a mais recente campanha da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho “Locais de Trabalho saudáveis para todas as Idades”.

No entanto, as mudanças operadas ao nível global nem sempre são acompanhadas por evoluções concretas ao nível das condições de trabalho. O 5^a Inquérito Europeu para as Condições do Trabalho (Eurofound, 2012) tinha já sublinhado que o prolongamento da vida ativa dos trabalhadores requer um questionamento profundo e intervenção adequada ao nível das condições de trabalho e da exposição a determinados fatores de risco ao longo de todo o percurso profissional, bem como a adaptação do trabalho ao estado de saúde dos indivíduos.

É precisamente neste sentido que o projeto AGE pretende ser um contributo para o estudo das condições de trabalho em Portugal, através do acesso às perceções dos trabalhadores acerca da sua situação de trabalho, nomeadamente, as condições de trabalho, exposição a fatores de risco e problemas de saúde sentidos. Inquirir os trabalhadores sobre as suas próprias condições de trabalho permite revelar um ponto de vista possível sobre o trabalho, ancorado numa abordagem teórico-metodológica de respeito pela atividade dos trabalhadores, pelo concreto e real da sua situação.

Ao longo deste relatório são apresentados os principais resultados do estudo, dando especial ênfase às questões mais relacionadas com a atividade e responsabilidade da ACT, nomeadamente, as exposições a fatores de risco, as exigências e recursos identificados pelos trabalhadores na sua situação profissional, os horários de trabalho, os problemas de saúde sentidos pelos trabalhadores e a relação que estabelecem entre estes e o seu trabalho, e as práticas relativas à saúde e segurança que identificam nas suas organizações. Na descrição dos resultados será apresentada uma análise por sexo, idade, setores de atividade, dimensão da empresa e tipo de vínculo contratual. Esta desagregação permite não só uma compreensão mais detalhada dos dados, mas também uma reflexão orientada para a intervenção. Ou seja, possibilita que sejam delineadas ações concretas dirigidas a alvos ou contextos mais específicos.

Metodologia – Instrumento AGE

O instrumento AGE foi construído com base na experiência dos membros da equipa em estudos anteriores e as dimensões que o constituem foram definidas tendo como referência outros dispositivos usados em diferentes países europeus (Tabela 1).

Tabela 1. Lista de instrumentos de referência na construção do AGE

VISAT – *Vieillessement, Santé et Travail* (Ehster, Marquié & Pujol, 1995)
ESTEV – *Enquête Santé, Travail Et Vieillessement* (Derriennic, Touranchet & Volkoff, 1996)
WAI – *Work Ability Index* (Tuomi et al. 1998)
SIT – *Saúde, Idade e Trabalho* (Barros-Duarte, Ramos, Cunha, & Lacomblez, 2002)
SVP50 – *Santé et Vie Professionnelle après 50 ans* (Molinié, 2005)
SLOSH (based on the SWES – *Swedish Work Environment Surveys*) (Kinsten, Magnusson, Hanson & Hyde, 2007)
INSAT – *Inquérito Saúde e Trabalho* (Barros-Duarte, Lacomblez & Cunha, 2007)
SUMER (Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité, 2009)
EVREST – *Evolutions Relations et en Santé au Travail* (Molinié & Leroyer, 2011).
Enquête Conditions de Travail (DARES, 2012)
EWCS – *European Working Conditions Survey* (Eurofound, 2012)
JD-R – *Job Demands-Resources Questionnaire* (Bakker & Demerouti, 2014)

Com base na pesquisa bibliográfica e nos instrumentos acima referidos, foi construída uma matriz de campos a incluir no instrumento, as escalas de resposta possíveis e as respetivas fontes. Esta matriz eu origem a um dicionário de variáveis a incluir no instrumento, que foi submetida a um processo de reflexão sucessivo no seio da equipa de investigadores e consultores do projeto, bem como de outros peritos externos.

A construção do instrumento AGE foi, assim, um processo participado por académicos e especialistas nacionais e internacionais com experiência nos inquéritos acima citados, cuja versão final foi validada por peritos em medicina do trabalho da Escola Nacional de Saúde Pública e pela própria ACT. Foi também realizado um pré-teste do instrumento. O pré-teste incluiu o recurso à técnica da reflexão falada para verificação da linguagem e compreensão por parte dos sujeitos-alvo do estudo e ainda a administração do AGE numa amostra de 300 trabalhadores para verificação das escalas utilizadas. Deste pré-teste decorreram alterações na formulação de determinadas perguntas, cujas escalas de resposta revelaram necessidade de ajustamento.

Relativamente à sua constituição, o AGE (Anexo 1) contém diferentes grupos de perguntas sobre a situação atual de trabalho, nomeadamente, o tipo de contrato, horário de trabalho, exigências, recursos, fatores de risco percebidos, problemas de saúde sentidos pelo trabalhador e em que medida os relaciona com o seu trabalho, práticas de SST da empresa e dados socio-demográficos, entre outros.

Trata-se de um instrumento de auto-reporte, pelo que todas as questões são respondidas pelo próprio trabalhador, correspondendo ao seu ponto de vista individual e à sua vivência pessoal sobre o seu próprio trabalho.

Metodologia – Procedimento

Considerando os objetivos do estudo, este dirigiu-se a todos os trabalhadores maiores de idade, que exercem a sua atividade em Portugal, em qualquer setor de atividade. A recolha de dados foi realizada pelos Inspetores e Técnicos da ACT durante as visitas regulares às empresas. Os questionários foram distribuídos internamente pelos vários centros desconcentrados, em função do número de inspetores em cada centro, num total de 4 mil questionários.

De forma a proteger os trabalhadores e evitar situações adversas à administração do questionário (ex: discriminação na participação no estudo, identificação do respondente, passagem de informação ao empregador, participação não-voluntária) foi elaborado um documento com *guidelines* de aplicação (Anexo 2).

As *guidelines*, bem como o instrumento AGE e informação geral sobre o projeto, ficaram disponíveis no site do projeto (<http://projeto-age.iscte-iul.pt/>) para consulta quer dos técnicos e inspetores do trabalho quer dos trabalhadores que pretendessem conhecer melhor o projeto no qual estavam a participar.

É de realçar que a participação no estudo foi totalmente voluntária e anónima, sendo garantida pelos Inspetores e Técnicos da ACT a total confidencialidade, a qual está aliás implícita na sua atividade profissional. Aliás, em nenhuma secção do instrumento é pedida a identificação do trabalhador ou da empresa e mesmo a idade o trabalhador é pedida em anos e não sob a forma de data de nascimento.

Os dados recolhidos foram enviados pelos diversos serviços desconcentrados à ACT-Lisboa. Dos 4 mil questionários distribuídos, foram devolvidos e considerados válidos 3106. Só nesse momento os questionários foram processados estatisticamente pelo ISCTE-IUL, sem qualquer acesso ou conhecimento das empresas onde estes foram recolhidos ou dos trabalhadores que participaram. Todo o tratamento de dados foi feito com recurso a técnicas estatísticas sobre o conjunto dos dados (e nunca individual), com desagregação por sexo, grupos etários, setor de atividade, dimensão da empresa e tipo de vínculo contratual.

Metodologia – Amostra

O primeiro passo no tratamento estatístico foi testar a aderência da amostra do estudo ao universo de trabalhadores abrangidos pela atividade da ACT. Para isso, foram solicitados dados estatísticos ao Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério do Trabalho (GEP), que permitiram constatar um desvio na nossa amostra relativamente à repartição por sexo, idade e setor de atividade (Figura 1). Para ajustar a nossa amostra, no sentido de assegurar a representatividade da mesma, foram introduzidos três critérios de ponderação (sexo, idade e setor), resultando numa aproximação da amostra ponderada⁽¹⁾ aos dados fornecidos pelo GEP, tal como é possível verificar na figura 1.

A figura 2 revela os setores representados na amostra, mostrando que esta inclui praticamente todos (exceto T e U) os agrupamentos CAE (Anexo 3). No entanto, um dos maiores entraves ao tratamento estatístico, foi o facto de 40% dos questionários não possuírem identificação do CAE da empresa. Perante esta limitação, procedeu-se à comparação das duas sub-amostras (os 60% com CAE e os 40% sem CAE identificado) para avaliar a sua semelhança em termos de sexo, idade, função desempenhada, exposição a fatores de risco, entre outros. As análises revelaram que as duas sub-amostras eram idênticas, o que sugere que a ausência do CAE se deveu a razões aleatórias, e sustentam a inclusão destes indivíduos nas análises globais. Manteve-se obviamente impossível o uso destes questionários nas comparações setoriais.

A figura 3 mostra os setores mais representados na amostra, o que deve ser tido em consideração quando observarmos os resultados, pois são estes os setores que mais contribuem para os mesmos. Nas análises setoriais, as comparações incluem os setores considerados pela ACT mais prioritários em termos de análise e com número de respondentes suficiente: A, C, F, G, H, I, N, P, Q⁽²⁾.

Em termos gerais, a amostra inclui 53% de homens e 47% de mulheres; com idades entre os 18 e os 76 anos (ver distribuição etária na figura 1 da página seguinte e na figura 64 no Anexo 4); 76% são trabalhadores efetivos; 63% trabalham em PME's e 35% em grandes empresas; 96% trabalham a tempo inteiro; 6% têm uma segunda atividade profissional; 56% tem um rendimento mensal bruto entre 505€ e 1500€, 14% até 505€ e 14% superior a 1500€; 62% tem entre 6 e 12 anos de escolaridade, 31% tem ensino superior e 6% tem 4 ou menos anos de escolaridade. Dados mais detalhados sobre a caracterização da amostra encontram-se no Anexo 4.

Figura 1. Repartição da amostra, por sexo e idade, relativamente ao total da população

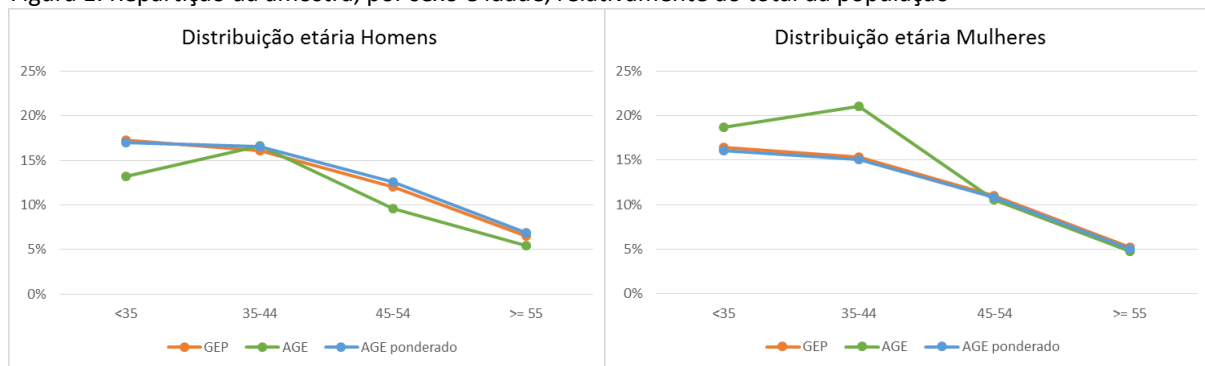


Figura 2. Distribuição AGE por setores de atividade

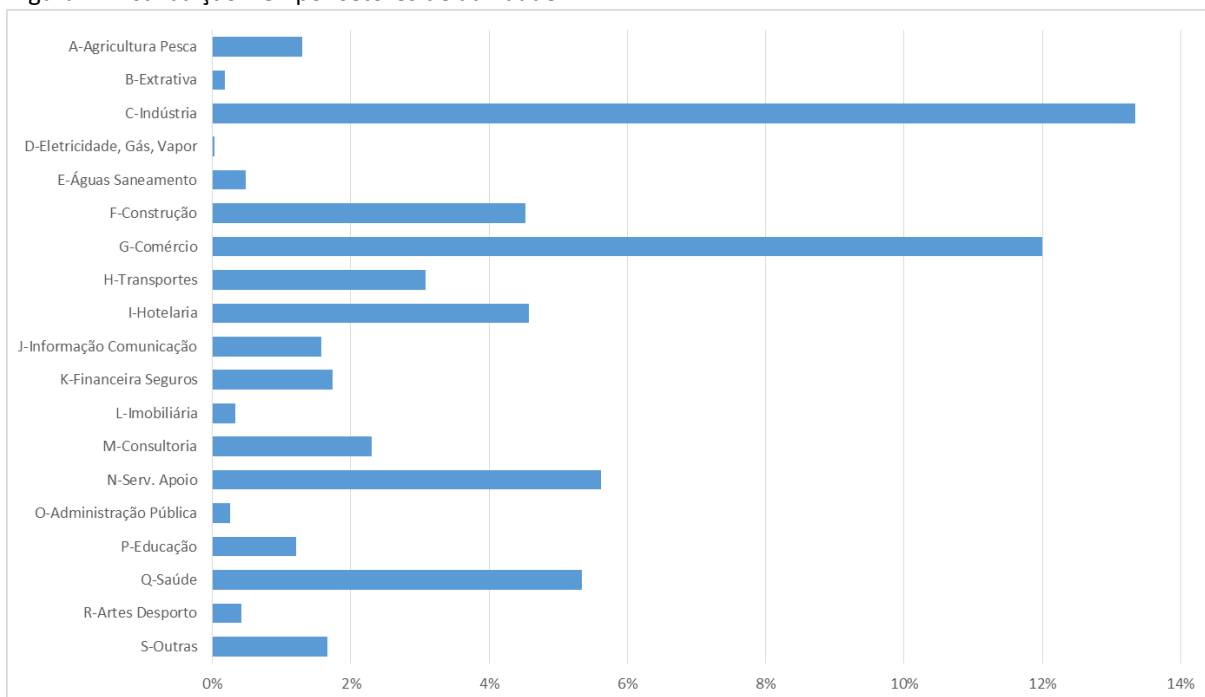
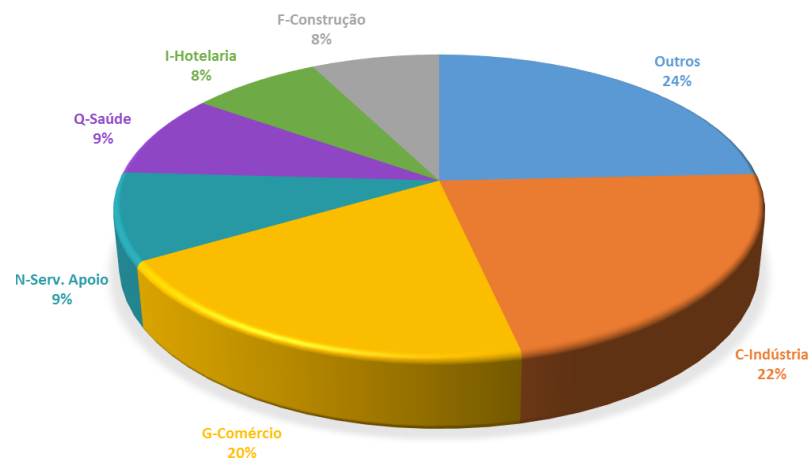


Figura 3. Setores mais representados na amostra



Notas de leitura

Em todos os gráficos do relatório deve considerar-se que 1% da amostra equivale, aproximadamente, a 30 indivíduos.

Os gráficos das figuras 2 e 3 representam apenas os 60% da amostra com CAE identificado.

Resultados – Exposições (1)

Nos Resultados é descrito um conjunto de resultados do projeto, destacando certos aspetos que merecem mais atenção. Ao longo da secção, é geralmente seguida a mesma lógica de apresentação: comparação de frequências entre homens e mulheres, grupos etários, setores de atividade, dimensão da empresa e tipos de vínculo contratual.

Na secção Exposições são apresentados os resultados relativos às exposições percebidas a fatores de risco no trabalho. Este grupo inclui 15 itens (Tabela 2), organizados em 5 grupos, cuja formulação se encontra reduzida nas páginas seguintes para facilitar a leitura das figuras.

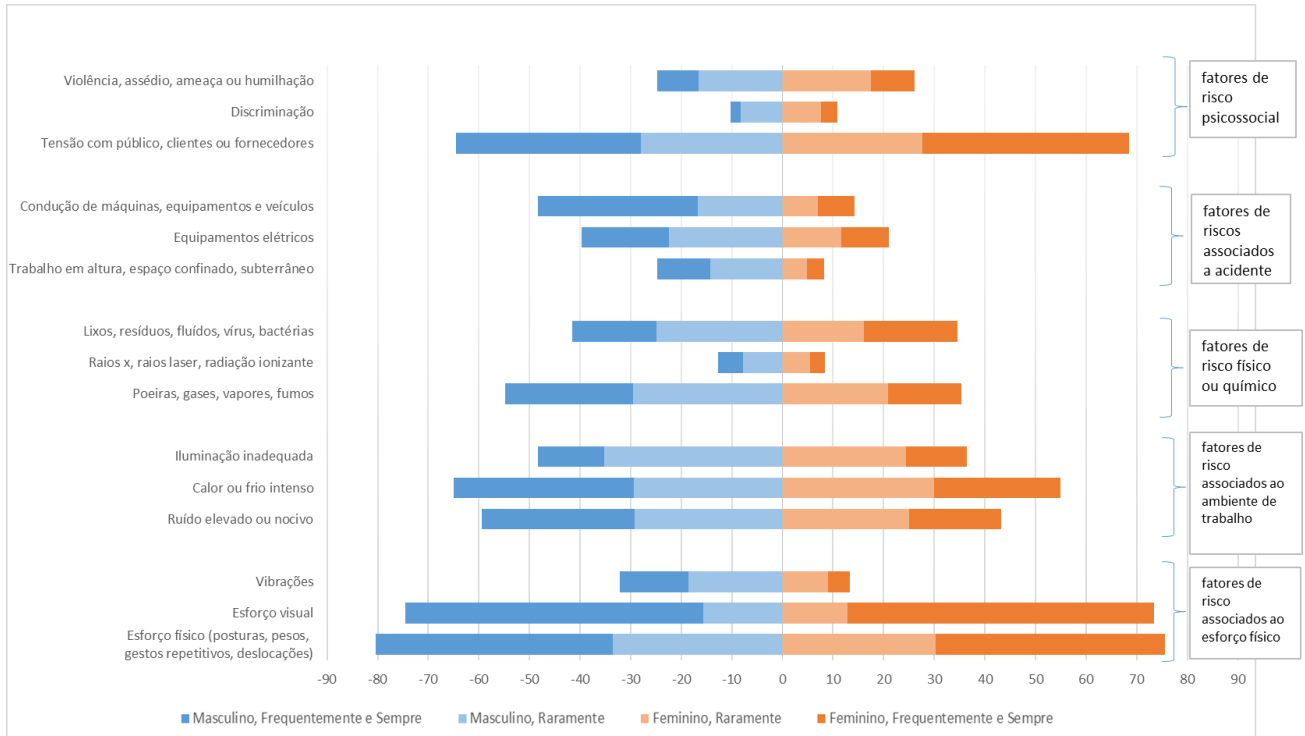
Tabela 2. Fatores de risco no trabalho (pergunta 6 do instrumento AGE)

Fatores de risco associados ao esforço físico
Posturas obrigatórias, esforço, transporte de pesos, gestos repetitivos, deslocações importantes/longas a pé, longos períodos em pé, constrangimentos posturais/articulares.
Trabalho com computador ou outros constrangimentos visuais
Qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro
Fatores de risco associados ao ambiente de trabalho
Ruído elevado ou nocivo
Calor ou frio intenso
Condições de iluminação inadequadas (a mais ou a menos)
Fatores de risco físico ou químico
Poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância química, ácidos, carburantes, compostos orgânicos, fluidos de lubrificação e refrigeração, medicamentos, oxidantes, pesticidas, solventes, etc.
Raios x, raios laser, radiação ionizante
Contacto com lixos, resíduos, fluidos orgânicos, micro organismos, vírus e bactérias
Fatores de risco associados a acidente
Trabalho em altura, em espaços confinados, em ambientes subterrâneos ou com risco de soterramento
Trabalho com equipamentos elétricos suscetíveis de causar electrocussão
Trabalho ou condução de máquinas, equipamentos e veículos
Fatores de risco psicossocial
Contacto direto com o público, clientes ou fornecedores: suportar exigências, confrontar-me com situações de tensão nas relações, risco de agressão verbal ou física
Discriminação etária, racial/étnica, por nacionalidade, sexo, religião, deficiência, orientação sexual
Violência verbal, assédio sexual, ameaças ou comportamentos humilhantes, violência física, bullying

A figura 4 permite constatar os fatores de risco mais identificados pelos trabalhadores: o esforço físico, o esforço visual, a tensão com o público, a temperatura e o ruído. É de salientar que o esforço físico engloba diferentes tipos de solicitação, o que pode contribuir para uma tão alta percentagem de exposição. Os homens reportam maior nível de exposição aos fatores de risco associados a acidente (nomeadamente o trabalho em altura e a condução de máquinas). Os fatores ambientais (ruído, temperatura e iluminação) apresentam algumas diferenças entre os sexos, ainda que menos evidentes que as anteriores, o mesmo acontecendo para os fatores psicossociais.

Exposições (1)

Figura 4. Frequência de exposição percebida a fatores de risco para homens e mulheres



Notas de leitura

Na leitura deste gráfico devem situar-se as respostas na escala de frequência de 4 pontos do questionário (1-nunca, 2-raramente, 3-frequentemente e 4-sempre exposto). No gráfico encontram-se apenas as respostas positivas, tendo-se agrupado as categorias frequentemente e sempre. No lado direito do gráfico apresentam-se as frequências de exposição das mulheres e no lado esquerdo dos homens. O valor total de cada barra representa o total de trabalhadores de cada sexo que referem estar expostos a determinado fator de risco, a parte mais clara da barra representa os “raramente expostos” e a parte mais escura da barra representa os “frequentemente ou sempre expostos”.

Por exemplo, 75% das mulheres dizem estar expostas a esforço físico (posturas, pesos, gestos repetitivos, deslocções), entre as quais 30% raramente e 45% frequentemente ou sempre.

Resultados – Exposições (2)

As figuras seguintes mostram as frequências de exposição percebida por diferentes grupos etários: trabalhadores com menos de 35 anos, trabalhadores entre os 35 e os 44 anos e trabalhadores com 45 anos ou mais.

Como é possível constatar pela análise das figuras, há determinados fatores de risco que parecem manter-se estáveis para todas as idades, nomeadamente, os fatores de risco associados a acidente. Apesar de apresentar frequências baixas, é de notar que estas se mantêm em todas as idades, o que merece especial reflexão se pensarmos nas diferentes probabilidades de ocorrência e diferentes tempos de recuperação associados aos acidentes com trabalhadores de diferentes idades. Estes dados podem indicar que quer os trabalhadores menos experientes quer os trabalhadores mais velhos estão igualmente expostos a estas situações.

As exposições ao ruído, à iluminação desadequada, às vibrações e às poeiras apresentam ligeiros aumentos na faixa etária mais envelhecida. Este fenómeno pode indicar que esta população está mais exposta a estes fatores, ou pode ser explicado pelo facto de os trabalhadores mais velhos estarem mais conscientes da presença destes riscos no seu trabalho e os reportarem com maior frequência.

As exposições a risco térmico, a radiações e a lixos, resíduos, fluídos, vírus ou bactérias apresentam ligeira diminuição nas faixas etárias mais velhas. Já as exposições ao esforço visual e aos riscos psicossociais sofrem diminuição mais evidente com a idade. Esta diminuição pode indicar um efeito de seletivo bem conhecido na literatura (Volkoff & Gaudart, 2006; Volkoff & Molinié, 2011), que consiste no afastamento de uma parte dos trabalhadores destas situações de trabalho (conduzindo a uma menor frequência de exposição a estes fatores). Aliás, como se pode verificar para o esforço físico e posturas, a diminuição mais acentuada tem lugar logo na faixa etária intermédia, o que pode indicar que este efeito de afastamento de certos postos de trabalho ocorre mais precocemente que nas restantes situações. Também é possível que os trabalhadores, ao longo da sua experiência (que está geralmente associada à sua idade) desenvolvam estratégias para fazer face a estes constrangimentos (por exemplo para enfrentar as situações de risco psicossocial como tensão com o público, discriminação, violência, assédio, etc.) e, por conseguinte, reportem menos estes fatores de risco.

Exposições (2)

Figura 5. Frequência de exposição percebida a fatores de risco associados ao esforço físico, por grupo etário

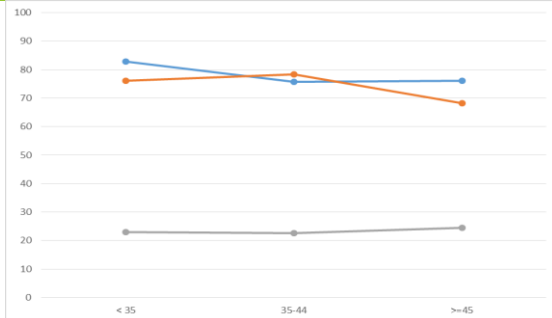
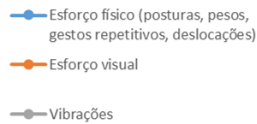


Figura 6. Frequência de exposição percebida a fatores de risco associados ao ambiente de trabalho, por grupo etário

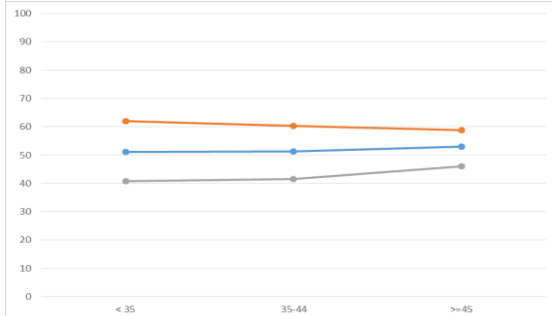
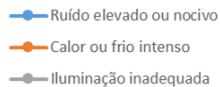


Figura 7. Frequência de exposição percebida a fatores de risco físico ou químico, por grupo etário

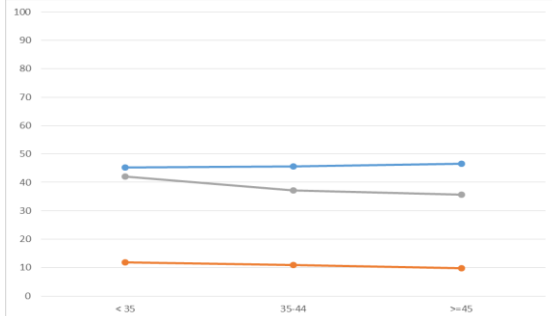
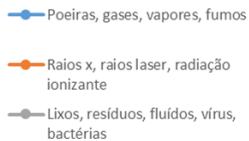


Figura 8. Frequência de exposição percebida a fatores de risco associados a acidente, por grupo etário

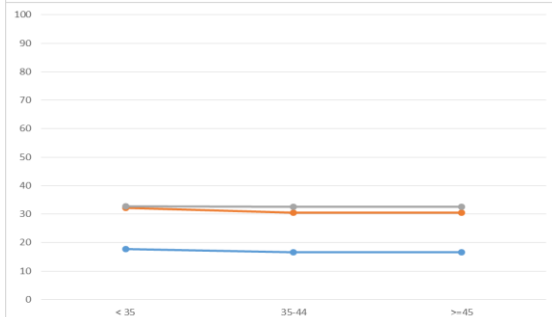
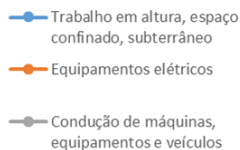
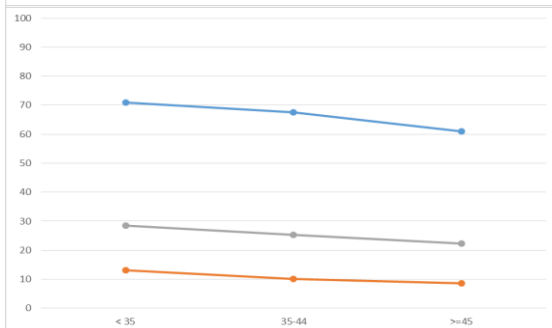
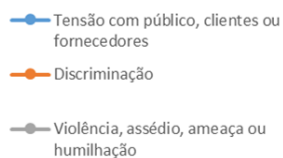


Figura 9. Frequência de exposição percebida a fatores de risco psicossocial, por grupo etário



Resultados – Exposições (3)

As figuras seguintes mostram a distribuição de frequências de exposição percebida nos diferentes setores de atividade. No geral, o aspeto semelhante dos radares permite-nos verificar que há fatores de risco mais comuns do que outros, na generalidade das situações de trabalho, como por exemplo o esforço físico (posturas, pesos, gestos repetitivos, deslocações), a tensão com o público, clientes ou fornecedores e os fatores associados ao ambiente de trabalho (ruído, temperatura e iluminação). Em todas as figuras há uma linha tracejada que representa os valores médios do total da amostra.

O agrupamento em 3 radares foi feito com base nas semelhanças setoriais. A figura 10 agrupa aos setores A-Agricultura e Pesca, C-Indústria e F-Construção, nos quais se destacam o esforço físico (posturas, pesos, gestos repetitivos, deslocações), as vibrações, as poeiras, os lixos e resíduos, todos os fatores associados ao ambiente de trabalho (ruído, temperatura e iluminação) e todos os fatores associados a acidente. A condução de máquinas, equipamentos e veículos são especialmente elevados nos setores F-Construção e A-Agricultura e Pesca, possivelmente por maior necessidade de modernização dos equipamentos de trabalho comparativamente à C-Indústria. No setor A-Agricultura e Pesca destacam-se ainda relativamente à média os fatores psicossociais (violência verbal e discriminação).

A figura 11 agrupa os setores G-Comércio, H-Transportes e N-Serviços de Apoio e mostra que a tónica recai sobre os fatores psicossociais e fatores associados ao ambiente de trabalho. Relativamente aos setores da figura 10, constata-se a menor presença dos riscos físicos, químicos e associados a acidente. O setor G-Comércio apresenta o maior desvio à média na tensão com público, clientes ou fornecedores. No setor H-Transportes é de destacar a elevada frequência do esforço visual relativamente à média. Já no setor N-Serviços de Apoio destacam-se os fatores psicossociais, em particular a discriminação e a violência, assédio, ameaça ou humilhação.

Na figura 12 encontram-se os setores I-Hotelaria, P-Educação e Q-Saúde, destacando-se no conjunto dos setores o esforço físico (posturas, pesos, gestos repetitivos, deslocações), a tensão com público, clientes ou fornecedores e os fatores associados ao ambiente de trabalho. Em particular, o setor I-Hotelaria destaca-se nos três tipos de riscos psicossociais, no esforço físico e no contacto com lixos e resíduos. O setor P-Educação destaca-se ligeiramente no ruído e na tensão com público. No setor Q-Saúde são de sublinhar os valores extremamente elevados no contacto com lixos, resíduos, fluídos, vírus, bactérias, no esforço físico e na tensão com público.

Exposições (3)

Figura 10. Frequência de exposição percebida a fatores de risco nos setores A, C e F

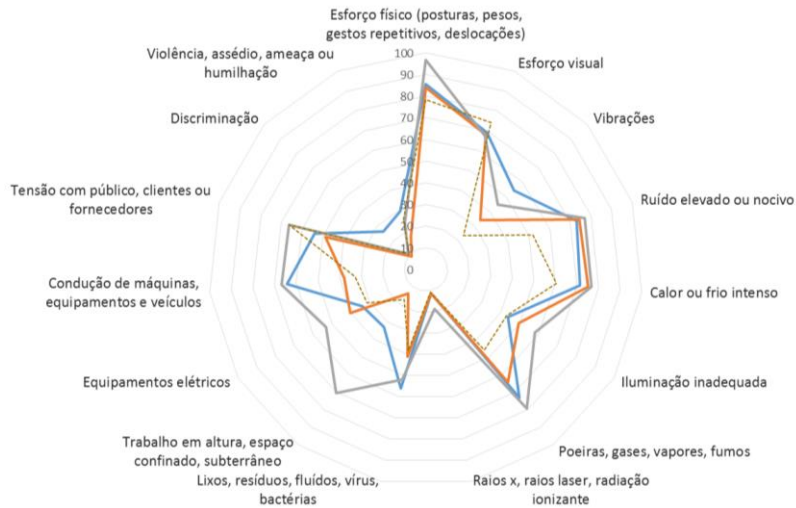


Figura 11. Frequência de exposição percebida a fatores de risco nos setores G, H e N

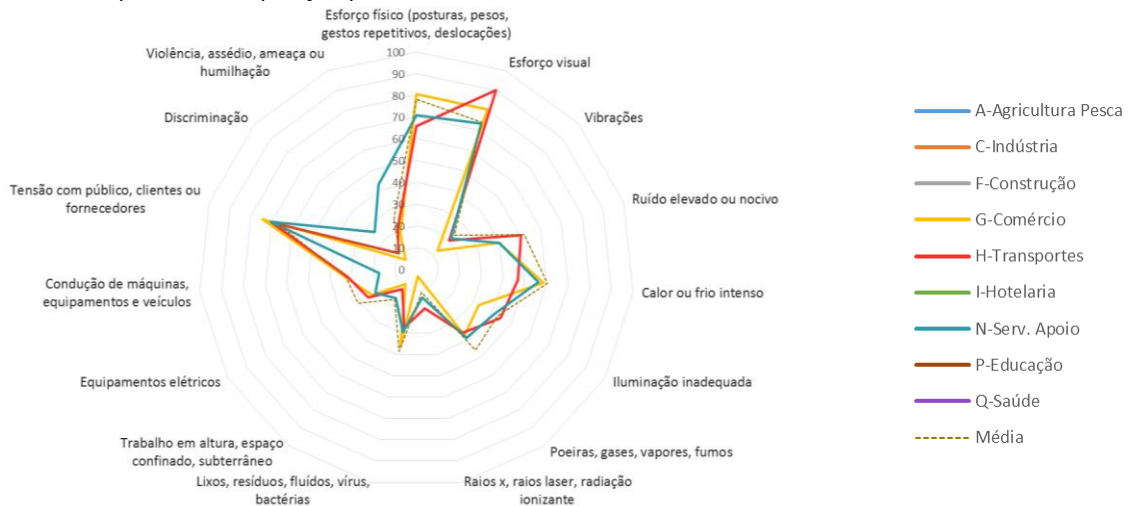
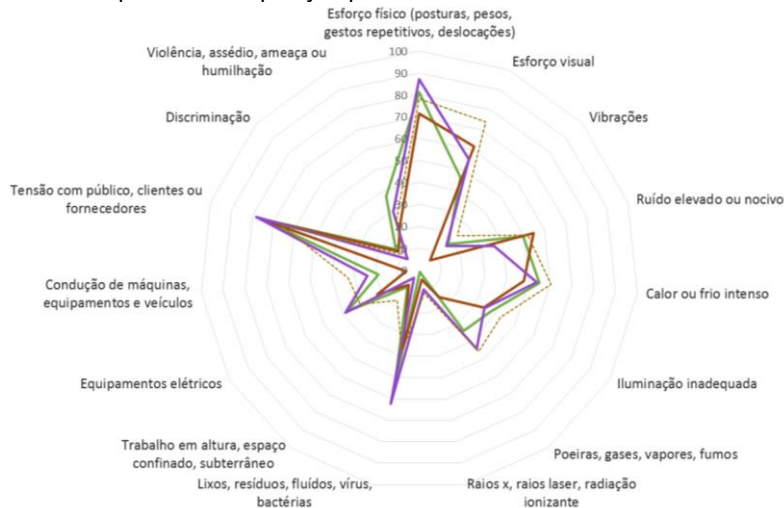


Figura 12. Frequência de exposição percebida a fatores de risco nos setores I, P e Q



Resultados – Exposições

Na figura 13 é possível comparar as frequências de exposição percebida tendo em conta a dimensão da empresa. Os dados demonstram mais semelhanças do que diferenças, sendo as empresas de média dimensão aquelas que, no geral, mais se destacam. Curiosamente, as pequenas e as grandes empresas apresentam valores mais semelhantes e mais próximos da média. As micro e médias empresas apresentam alguns valores mais distantes (acima ou abaixo) da média em determinados tipos de fatores de risco.

- As microempresas apresentam valores ligeiramente superiores à média no trabalho em altura, espaço confinado ou subterrâneo e na tensão com o público, clientes ou fornecedores; valores inferiores à média nos riscos físicos, químicos, fatores associados ao ambiente de trabalho (ruído, temperatura e iluminação) e discriminação.
- As pequenas empresas apresentam valores superiores à média no esforço físico (posturas, pesos, gestos repetitivos, deslocações), na tensão com público, clientes ou fornecedores e na violência, assédio, ameaça ou humilhação.
- As médias empresas revelam valores ligeiramente acima da média nos fatores associados ao esforço físico, ambiente de trabalho e fatores físicos e químicos; apresentam valores inferiores à média nos fatores psicossociais.
- As empresas de grande dimensão apresentam a menor exposição a esforço físico e a maior exposição a esforço visual (provavelmente derivado do tipo de negócio e do nível de tecnologia presente). Destacam-se com valores acima da média nas exposições a iluminação desadequada, radiação e discriminação.

No que respeita ao tipo de contrato (Figura 14), os trabalhadores temporários apresentam frequências de exposição mais elevadas em quase todos os tipos de fatores de risco, à exceção do esforço visual e da condução de máquinas, equipamentos e veículos (provavelmente pelo menor acesso à tecnologia e a maquinaria complexa que exija experiência ou qualificação específica) e são aparentemente os menos expostos à tensão com público, clientes ou fornecedores. Os trabalhadores com vínculo efetivo e os contratados a termo não diferem muito nas exposições reportadas.

Figura 13. Frequência de exposição percebida a fatores de risco por dimensão da empresa

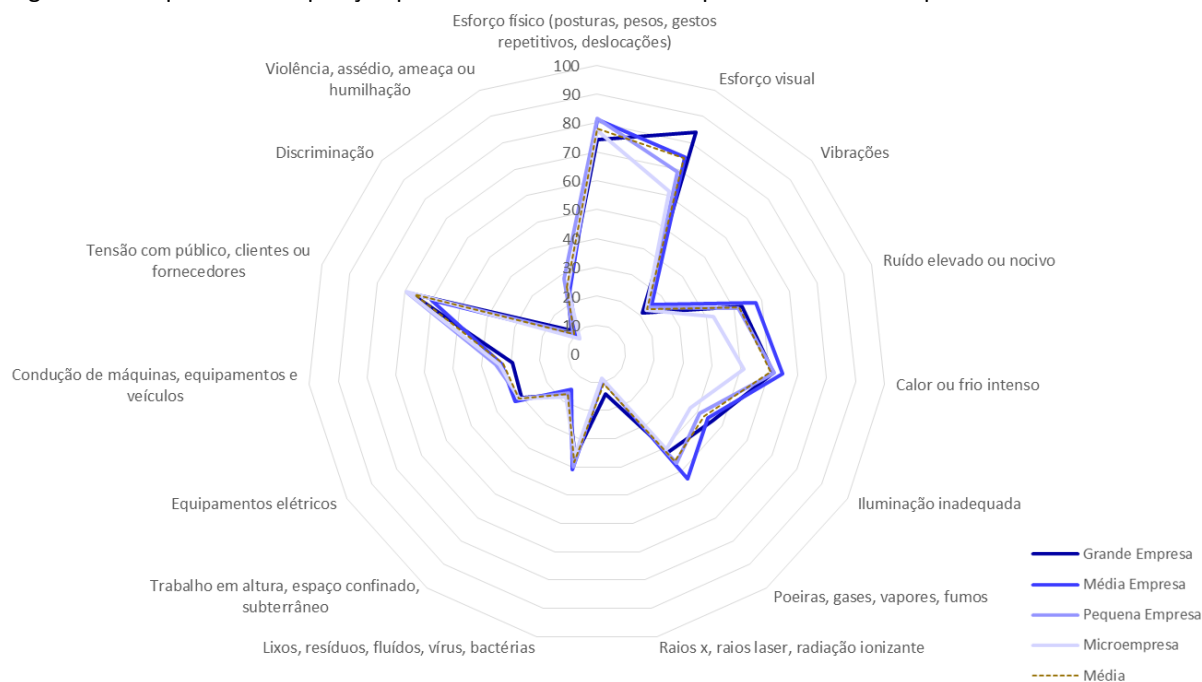
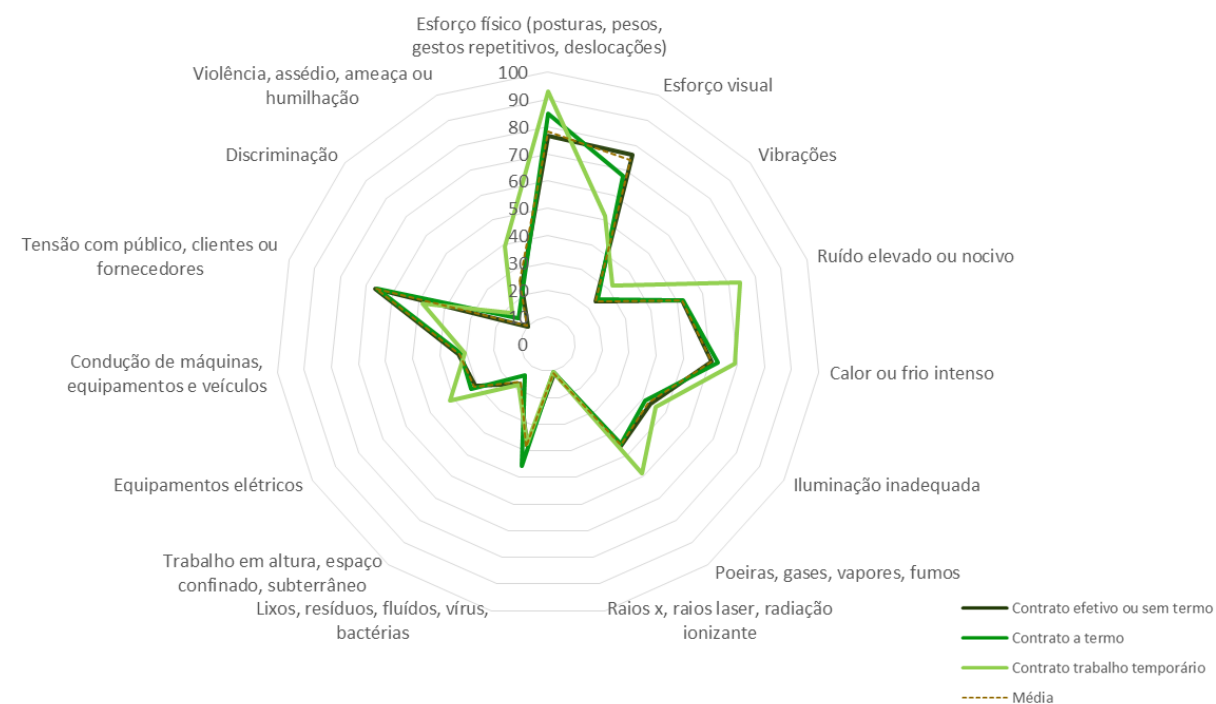


Figura 14. Frequência de exposição percebida a fatores de risco por tipo de contrato de trabalho



Resultados – Exposições (4)

Na figura 15 é apresentada uma síntese recapitulativa das exposições reportadas pelo total dos trabalhadores da amostra. No entanto, a frequência de exposição nem sempre corresponde ao impacto sentido pelo trabalhadores. Por esse motivo, o instrumento AGE, tem uma segunda parte no grupo 6 onde o trabalhador deve indicar, sempre que identifica uma exposição a um fator de risco, o respetivo grau de incómodo associado a este.

Os dados revelam que os fatores de risco mais frequentemente reportados pelos trabalhadores nem sempre são os que mais incómodo provocam. Por exemplo o esforço físico e visual são os constrangimentos mais referidos (78% e 74% respetivamente) mas com percentagens de incómodo situadas sobretudo ao nível ligeiro e, por vezes, moderado.

O ruído, temperatura, iluminação, poeiras e contacto com lixos e resíduos revelam graus de incómodo de nível ligeiro e moderado mas já com pelo menos de 10% de trabalhadores a referir incómodo profundo.

O trabalho com equipamento elétricos e a condução de máquinas, equipamentos ou veículos surge como pouco incomodativo para os trabalhadores, o que pode ser explicado pela dificuldade, por parte dos trabalhadores, em dissociar estas situações do conteúdo do seu trabalho, podendo verificar-se uma tendência para a naturalização do risco (Cru & Dejours, 1983), considerando-o como “inerente” à sua atividade profissional.

São, no entanto, de destacar os fatores psicossociais, a exposição a radiação e o trabalho em altura, espaço confinado ou subterrâneo, nos quais se demonstra claramente a importância da separação entre exposição e impacto no trabalhador. Neste caso, mesmo para os fatores com frequências mais baixas de exposição, verifica-se um grau de incómodo bastante elevado. Especial ênfase para a discriminação e para a violência, assédio, ameaça ou humilhação que, apesar de serem relativamente raras, apresentam valores extremamente elevados no incómodo sentido pelo trabalhador (neste último caso com 30% dos expostos a reportar incómodo profundo).

Exposições (4)

Figura 15. Frequência de exposição percebida a fatores de risco e respetivo grau de incómodo

fatores de risco associados ao esforço físico	% exposição	incómodo*
Posturas obrigatórias, esforço, transporte de pesos, gestos repetitivos, deslocações importantes/longas a pé, longos períodos em pé, constrangimentos posturais/articulares.	78,2	**** *
Trabalho com computador ou outros constrangimentos visuais	74,1	**** *
Qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro	23,4	**** *
fatores de risco associados ao ambiente de trabalho		
Ruído elevado ou nocivo	51,9	**** *
Calor ou frio intenso	60,4	**** *
Condições de iluminação inadequadas (a mais ou a menos)	42,8	**** *
fatores de risco físico ou químico		
Poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância química, ácidos, carburantes, compostos orgânicos, fluidos de lubrificação e refrigeração, medicamentos, oxidantes, pesticidas, solventes, etc.	45,9	*** *
Raios x, raios laser, radiação ionizante	10,7	*** *
Contacto com lixos, resíduos, fluidos orgânicos, micro organismos, vírus e bactérias	38,4	**** *
fatores de riscos associados a acidente		
Trabalho em altura, em espaços confinados, em ambientes subterrâneos ou com risco de soterramento	17,1	**** *
Trabalho com equipamentos elétricos suscetíveis de causar electrocussão	31,1	*** *
Trabalho ou condução de máquinas, equipamentos e veículos	32,7	**
fatores de risco psicossocial		
Contacto direto com o público, clientes ou fornecedores: suportar exigências, confrontar-me com situações de tensão nas relações, risco de agressão verbal ou física	66,3	*** *
Discriminação etária, racial/étnica, por nacionalidade, sexo, religião, deficiência, orientação sexual	10,5	*** *
Violência verbal, assédio sexual, ameaças ou comportamentos humilhantes, violência física, bullying	25,4	** *
entre os que dizem estar expostos: incómodo ligeiro, incómodo moderado, incómodo profundo (=10%)		

Notas de leitura

Na coluna “% exposição” encontram-se os valores totais de exposição reportados pelos trabalhadores (raramente, frequentemente e sempre exposto).

Na coluna “incómodo” encontra-se informação relativa ao grau de incómodo assinalado, entre os trabalhadores que se dizem expostos ao respetivo fator de risco. No grau de incómodo devem situar-se as respostas na escala de 4 pontos do questionário (1-não me incomoda, 2-incomoda-me ligeiramente, 3-incomoda-me bastante, 4-incomoda-me profundamente), tendo-se considerado apenas os pontos 2 a 4. Cada * equivale a 10% da amostra e o código de cores verde, laranja, vermelho indicam a gravidade do incómodo.

Por exemplo, 78% dos trabalhadores dizem estar expostos a esforço físico (posturas, pesos, gestos repetitivos, deslocações) e, destes, 40% refere incómodo ligeiro, 20% refere incómodo moderado.

Resultados – Exigências e Recursos (1)

Na secção Exigências e Recursos são apresentados os resultados relativos ao grupo 5 do instrumento AGE. Esta questão inclui 20 itens (Tabela 3), 10 relativos a exigências sentidas no trabalho e 10 relativos a recursos, aspetos geralmente positivos que podem funcionar como protetores na situação de trabalho. Neste grupo, os trabalhadores responderam numa escala de frequência de 1 a 7 (1-nunca, 2-raramente, 3-poucas vezes, 4-às vezes, 5-muitas vezes, 6-quase sempre, 7-sempre), que correspondem aos pontos assinalados nos gráficos das figuras 16 e 17.

A figura 16 mostra a comparação entre as exigências identificadas por homens e mulheres, não se verificando diferenças evidentes entre ambos. Exceção nas exigências emocionais (rodeada a amarelo), onde as mulheres registam mais respostas nos pontos altos e os homens nos pontos baixos da escala. Este padrão pode indicar que as mulheres estão mais presentes em atividades serviço e prestação de cuidado a outros.

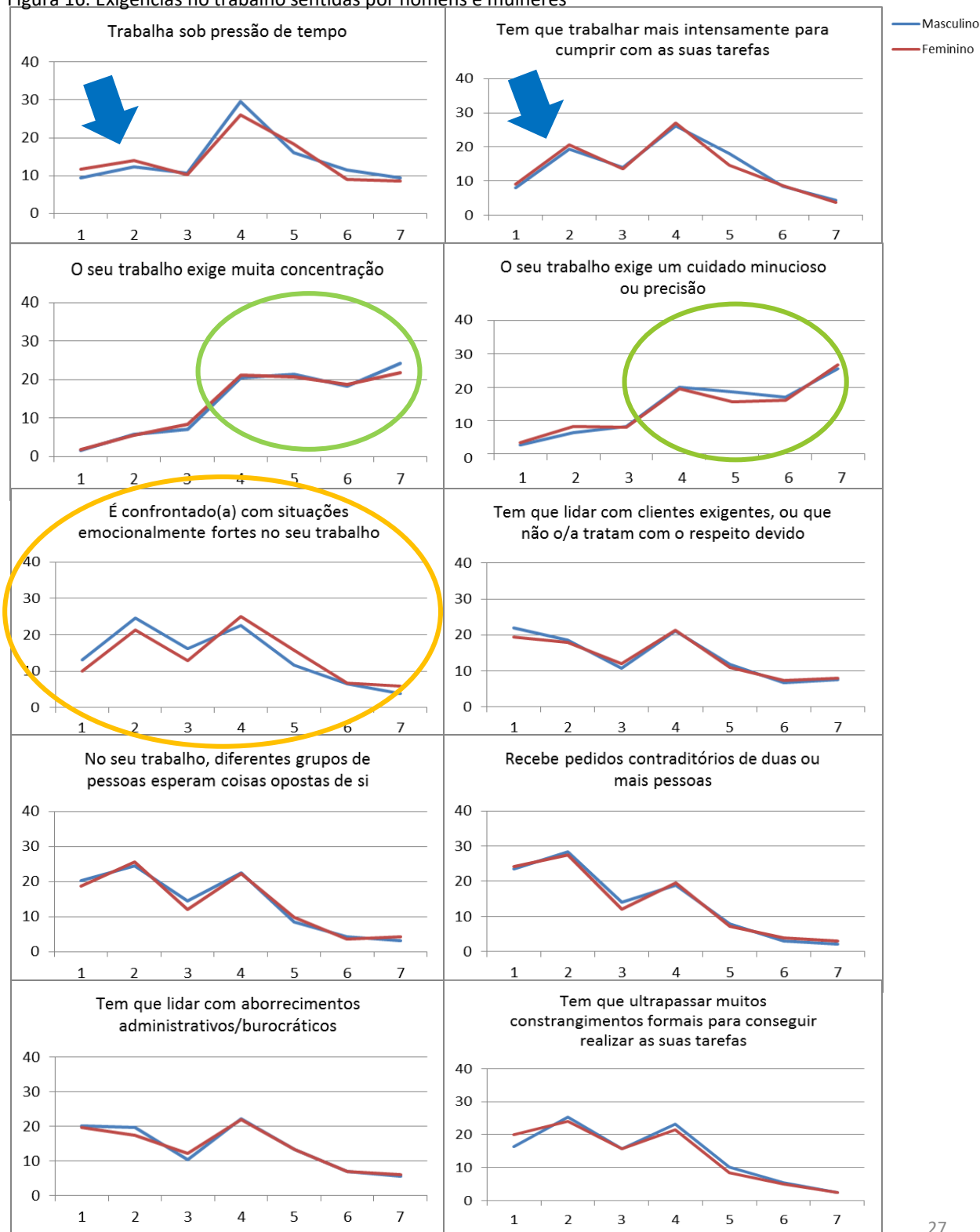
As exigências cognitivas (rodeadas a verde) são as que apresentam maior concentração nos pontos altos da escala. Contudo, a maior concentração de respostas em pontos baixos não deve ser negligenciada, por exemplo, as exigências de pressão e de intensidade (assinaladas com seta azul) podem indicar uma carga de trabalho inferior à desejada pelo trabalhador.

Tabela 3. Exigências e Recursos no trabalho (pergunta 5 do instrumento AGE)

Exigências
Trabalha sob pressão de tempo?
Qual a frequência com que tem que trabalhar mais intensamente para cumprir com as suas tarefas?
O seu trabalho exige muita concentração?
O seu trabalho exige um cuidado minucioso ou precisão?
Tem que lidar com clientes exigentes, ou que não o/a tratam com o respeito devido?
É confrontado(a) com situações emocionalmente fortes no seu trabalho?
No seu trabalho, diferentes grupos de pessoas esperam coisas opostas de si?
Recebe pedidos contraditórios de duas ou mais pessoas?
Tem que lidar com aborrecimentos administrativos/burocráticos?
Tem que ultrapassar muitos constrangimentos formais para conseguir realizar as suas tarefas?
Recursos
Tem controlo sobre a forma como realiza o seu trabalho?
Pode participar nas decisões que dizem respeito ao seu trabalho?
Pode contar com os seus colegas para o(a) apoiarem, caso surjam dificuldades no seu trabalho?
No seu trabalho, sente-se valorizado(a) pelos seus colegas?
O seu trabalho permite-lhe saber quão bem está a realizar as suas tarefas?
O seu trabalho dá-lhe a possibilidade de aprender coisas novas?
Sente-se valorizado(a) pela sua chefia direta?
A sua chefia utiliza a influência dele(a) para o(a) ajudar a resolver problemas no trabalho?
Consegue conciliar a vida de trabalho com vida fora do trabalho?
Tem facilidade em tirar uma ou duas horas do seu horário para resolver questões pessoais?

Exigências e Recursos (1)

Figura 16. Exigências no trabalho sentidas por homens e mulheres



Resultados – Exigências e Recursos (2)

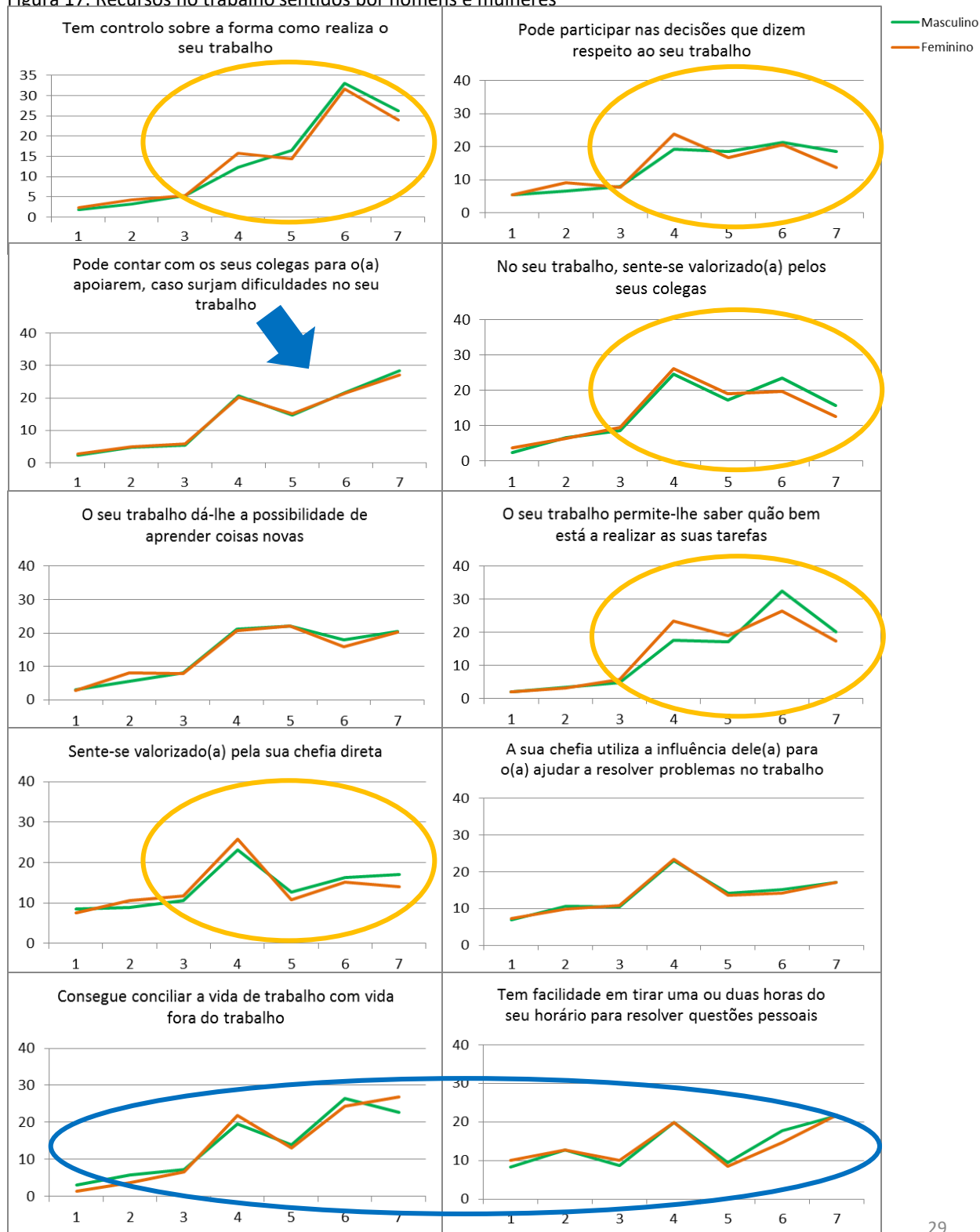
Na figura 17 constam as comparações entre homens e mulheres relativas aos recursos identificados. Tal como acontece nas exigências, verificam-se tendências de resposta idênticas para homens e mulheres na maior parte dos casos, destacando-se mais as semelhanças do que as diferenças de sexo. Especial destaque para a conciliação trabalho-vida, onde as respostas de homens e mulheres apresentam padrões muito semelhantes (rodeada a azul).

No entanto, há algumas situações (rodeadas a amarelo) que indicam a presença de diferenças de sexo, verificando-se um padrão de maior concentração de respostas nos pontos mais baixos da escala para as mulheres e nos pontos mais altos da escala para os homens. Estas situações acontecem no controlo sobre o trabalho, na participação nas decisões, na valorização por parte dos colegas, na perceção de realização e na valorização por parte das chefias. Estes resultados podem indicar que as mulheres estão mais frequentemente expostas a situações de menor margem de manobra no trabalho, menor poder de decisão e, portanto, de maior dependência.

Um aspeto positivo a sublinhar é o facto da maioria dos trabalhadores encontrar apoio nos colegas de trabalho (assinalado com seta azul), sendo o item onde se verifica uma tendência de aumento quase contínuo das respostas positivas ao longo da escala.

Exigências e Recursos (2)

Figura 17. Recursos no trabalho sentidos por homens e mulheres



Resultados – Exigências e Recursos (3)

Uma análise das exigências e recursos presentes nas situações de trabalho deve considerar a interação entre estes. Ou seja, a maior ou menor exigência das situações de trabalho depende do cruzamento entre a presença de exigências com a ausência de recursos. São exemplos dessa análise conjunta que constam nas figuras seguintes, por grupos etários e por sexo. Salientam-se, no geral, mais semelhanças do que diferenças, como se explica seguidamente.

A figura 18 mostra a presença de “intensidade no trabalho” conjuntamente com a falta de “apoio dos colegas”, onde se verificam alterações com a idade, para homens e mulheres. Nas mulheres a intensidade parece manter-se ao longo da idade, mas com maior apoio dos colegas no grupo etário ≥ 45 anos. Já nos homens, o apoio parece estar mais presente nas faixas etárias mais jovens e diminui na faixa etária mais velha, mas acompanhado de uma ligeira redução da intensidade do trabalho.

A figura 19 analisa conjuntamente o “ter que lidar com clientes exigentes” e o “trabalho que não permite aprender”, verificando-se, nos homens, uma diminuição contínua ao longo das faixas etárias, o que pode significar que estão menos sujeitos a esta combinação à medida que avançam na idade. Nas mulheres o padrão é semelhante, exceto para o trabalho que não permite aprender, que sofre um ligeiro aumento na faixa ≥ 45 anos.

Já a situação de fortes “exigências emocionais” em conjunto com um “trabalho que não permite compreender quão bem está a realizar a sua tarefa” (figura 20), mostra claramente a maior exposição das mulheres. Considerando a idade, verifica-se que o nível de exigências emocionais se mantém ao longo do tempo para ambos os sexos, mas que a dificuldade em avaliar a realização e qualidade do trabalho diminui claramente com a idade, quer para homens quer para mulheres, o que pode indicar um maior nível de consciência e de reflexão sobre o trabalho ao longo da idade (Lacomblez & Vasconcelos, 2009).

A figura 21 mostra as situações de fortes “constrangimentos formais” e de baixo “controlo sobre a forma de realizar o trabalho”. Neste caso, do grupo mais jovem para o grupo intermédio, parece haver um aumento dos constrangimentos mas acompanhado de maior controlo (mais acentuado nos homens), verificando-se uma diminuição de constrangimentos acompanhado de perda de controlo no grupo dos ≥ 45 anos.

Exigências e Recursos (3)

Figura 18. Trabalho intenso e apoio dos colegas por grupos etários e sexo

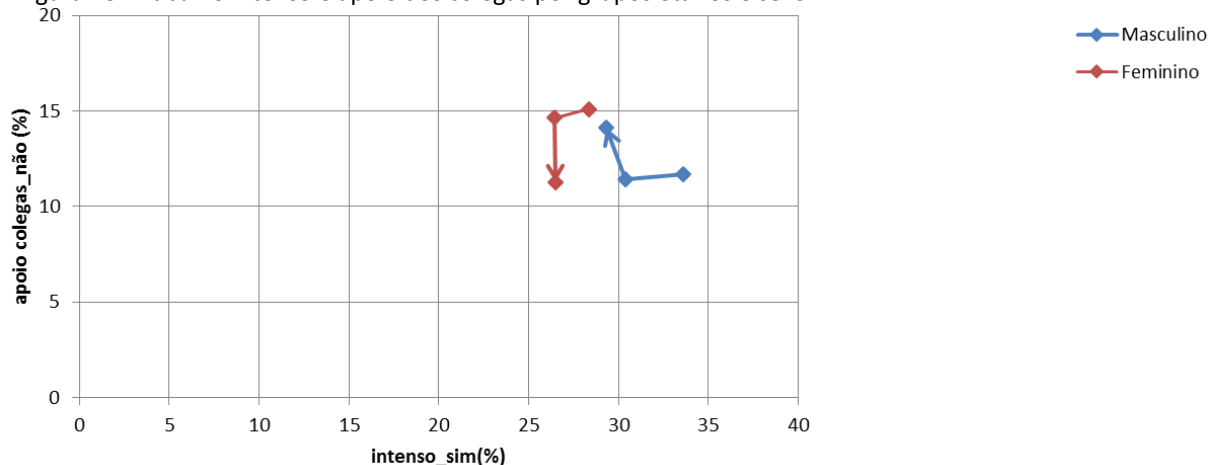
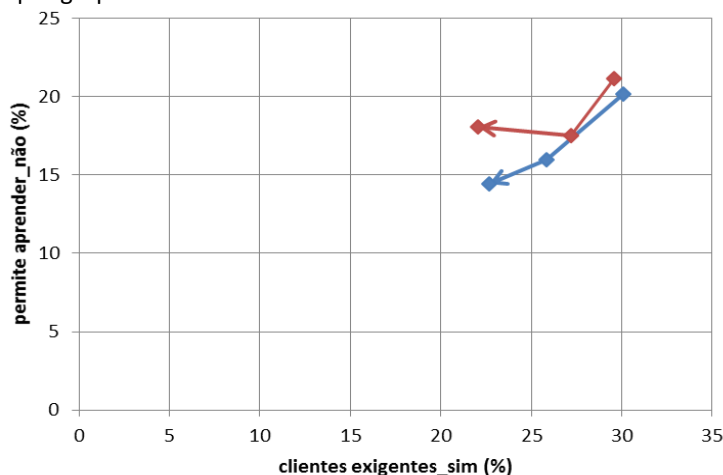


Figura 19. Clientes exigentes e trabalho que permite aprender por grupos etários e sexo



Notas de leitura

Nas figuras 18 a 21, deve considerar-se que para cada sexo, é apresentada uma linha com 3 pontos que representam os 3 grupos etários (<35 anos, 35 a 44 anos e >= 45 anos), no sentido da seta.

Por exemplo na figura 19, nos homens, a combinação entre clientes exigentes e trabalho que não permite aprender, é cada vez menos frequente à medida que avançamos na idade.

Figura 20. Situações emocionais e trabalho que permite compreender a realização por grupos etários e sexo

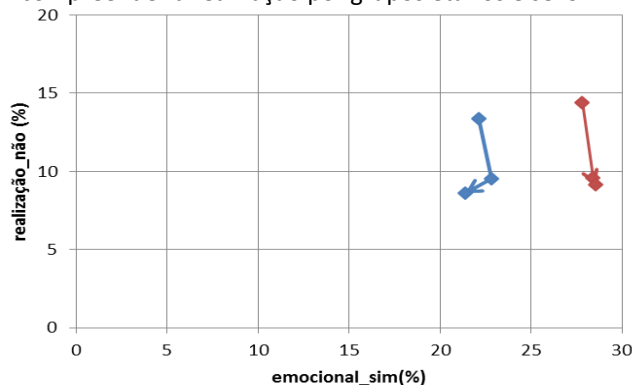
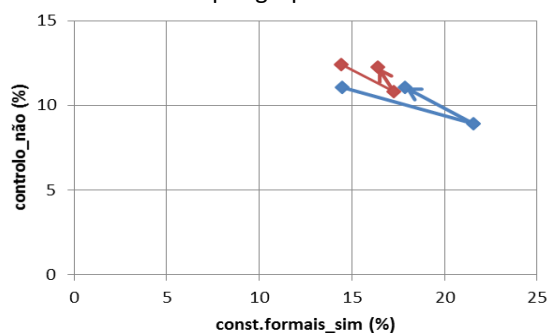


Figura 21. Constrangimentos formais e controle sobre o trabalho por grupos etários e sexo



Resultados – Exigências e Recursos (4)

Os 20 itens relativos às exigências e recursos organizam-se, segundo a literatura (Bakker & Demerouti, 2014), em sub-dimensões (exigências: pressão, cognitivas, emocionais, conflito de papéis, aborrecimentos; recursos: autonomia, suporte social, *feedback*, oportunidades de desenvolvimento, liderança e conciliação trabalho-vida), cada uma delas com 2 itens. Por razões de parcimónia, selecionou-se o item mais representativo de cada uma das dimensões. Para evidenciar as situações de fortes exigências e baixos recursos, considerou-se apenas as respostas nos 3 pontos mais extremos da escala (muitas vezes, quase sempre e sempre nas exigências; nunca, raramente e poucas vezes nos recursos). Nas figuras seguintes é apresentada uma comparação entre setores de atividade quanto aos 10 itens selecionados.

Na figura 22 destacam-se: no A-Agricultura e Pesca as expetativas opostas, o baixo controlo sobre o trabalho (provavelmente devido à natureza das atividades em relação a fatores do meio ambiente) e o trabalho que não permite aprender; no C-Indústria as exigências de concentração e a baixa valorização por parte da chefia; e no F-Construção os constrangimentos burocráticos, o baixo apoio dos colegas e a falta de conciliação trabalho-vida.

Na figura 23 destacam-se: o G-Comércio apenas com o baixo controlo acima da média; no H-Transportes as exigências de concentração, os constrangimentos burocráticos e a falta de conciliação trabalho-vida; e o N-Serviços de Apoio onde a situação é particularmente negativa, já que 7 dos 10 aspetos apresentam valores superiores à média. Neste último, são de sublinhar os valores muito elevado no baixo apoio dos colegas, trabalho que não permite aprender a baixa valorização pela chefia, o que, em associação com as fortes exigências, configura uma situação de trabalho pouco qualificante, potencialmente penosa para os trabalhadores.

Na figura 24 destacam-se: no P-Educação os constrangimentos burocráticos e as situações emocionalmente fortes; no I-Hotelaria as exigências de pressão e emocionais combinadas com baixo apoio dos colegas, trabalho que não permite aprender a baixa valorização pela chefia; o Q-Saúde apresenta valores altos em 7 dos 10 fatores, extremamente altos em todas as exigências (especialmente as emocionais, a pressão e as expetativas opostas) em combinação com baixo controlo, baixo apoio dos colegas e dificuldade de conciliação trabalho-vida. Trata-se de uma situação com características diferentes do setor N (trabalho mais qualificante no Q) mas igualmente penosa e que merece especial atenção.

Exigências e Recursos (4)

Figura 22. Exigências e Recursos no trabalho nos setores A, C e F

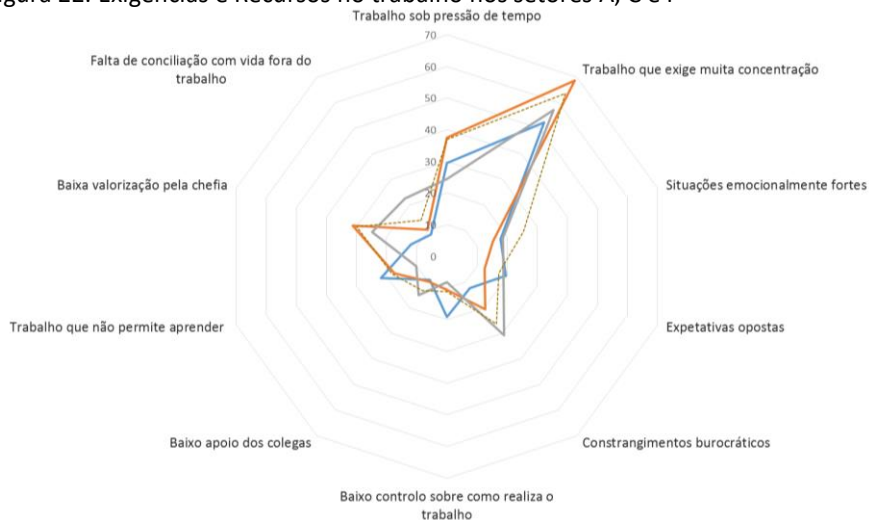


Figura 23. Exigências e Recursos no trabalho nos setores G, H e N

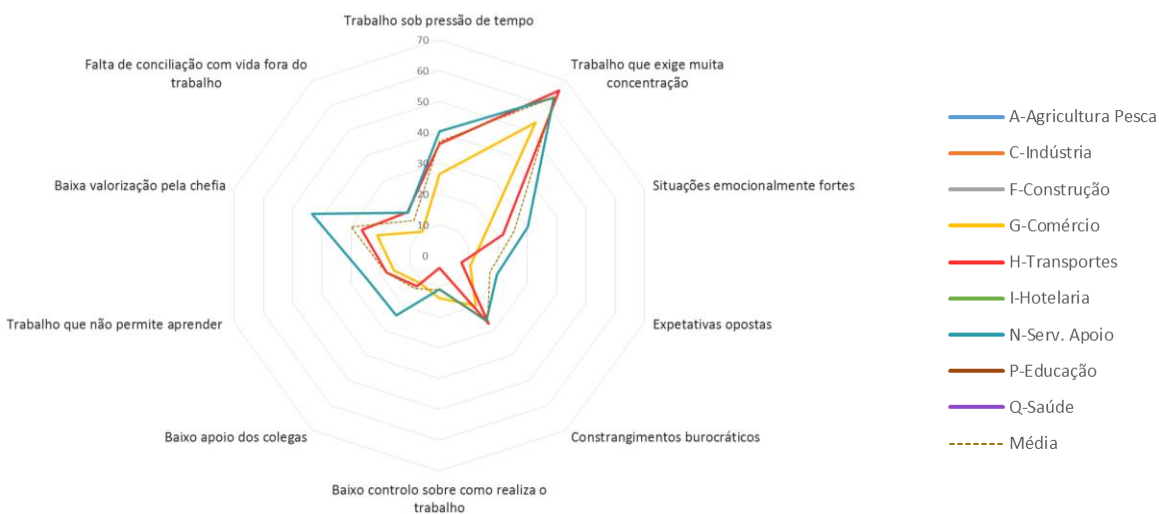
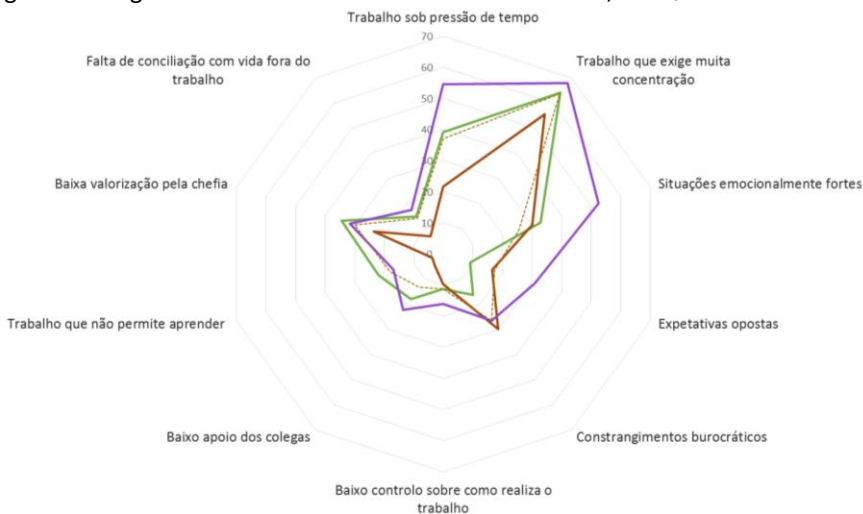


Figura 24. Exigências e Recursos no trabalho nos setores I, P e Q



Resultados – Exigências e Recursos (5)

Na figura 25 é possível comparar as altas exigências e baixos recursos tendo em conta a dimensão da empresa. Os dados demonstram duas tendências claras: quanto maiores as empresas mais frequentes são as fortes exigências; e quanto menores são as empresas mais frequentes são os baixos recursos. Verifica-se, portanto uma tendência para o predomínio das seguintes situações:

- Nas microempresas: exigências abaixo da média (especialmente a pressão) e muito baixos recursos (especialmente o baixo controlo, o baixo apoio dos colegas e as dificuldades de conciliação trabalho-vida);
- Nas pequenas empresas: algumas exigências (emocionais e de pressão) e baixos recursos (todos com valores acima da média, em particular a baixa valorização pela chefia);
- Nas médias empresas: fortes exigências (todas com valores altos, em particular a pressão e as expectativas opostas) e os baixos recursos com valores ligeiramente abaixo da média (sobressai a baixa valorização pelas chefias);
- Nas grandes empresas: fortes exigências (destaca-se a concentração e os constrangimentos burocráticos) mas com valores inferiores à média nos baixos recursos.

No que respeita ao tipo de contrato (figura 26), verificam-se valores mais elevados nas exigências de concentração e constrangimentos burocráticos entre os trabalhadores efetivos, o que pode estar relacionado com o desempenho de tarefas mais qualificadas. Destacam-se pela positiva nos recursos, com frequências abaixo da média para todos os baixos recursos analisados, constituindo a situação mais positiva.

Os trabalhadores contratados a termo apresentam valores mais elevados nas exigências emocionais, no trabalho que não permite aprender e na baixa valorização pela chefia, o que pode denunciar que desempenham tarefas menos qualificadas dentro da empresa, sentindo-se menos reconhecidos.

Os trabalhadores temporários apresentam a situação menos positiva, com valores acima da média em todos os baixos recursos (especialmente no baixo controlo e baixo apoio dos colegas). Quanto às exigências destaca-se a pressão. São no entanto e referir os valores bastante inferiores à média nas restantes exigências. Tal como já foi referido, exigências demasiado baixas pode não ser totalmente positivo, indicando possível desadequação entre as capacidades do trabalhador e a sua tarefa.

Exigências e Recursos (5)

Figura 25. Exigências e recursos no trabalho por dimensão da empresa

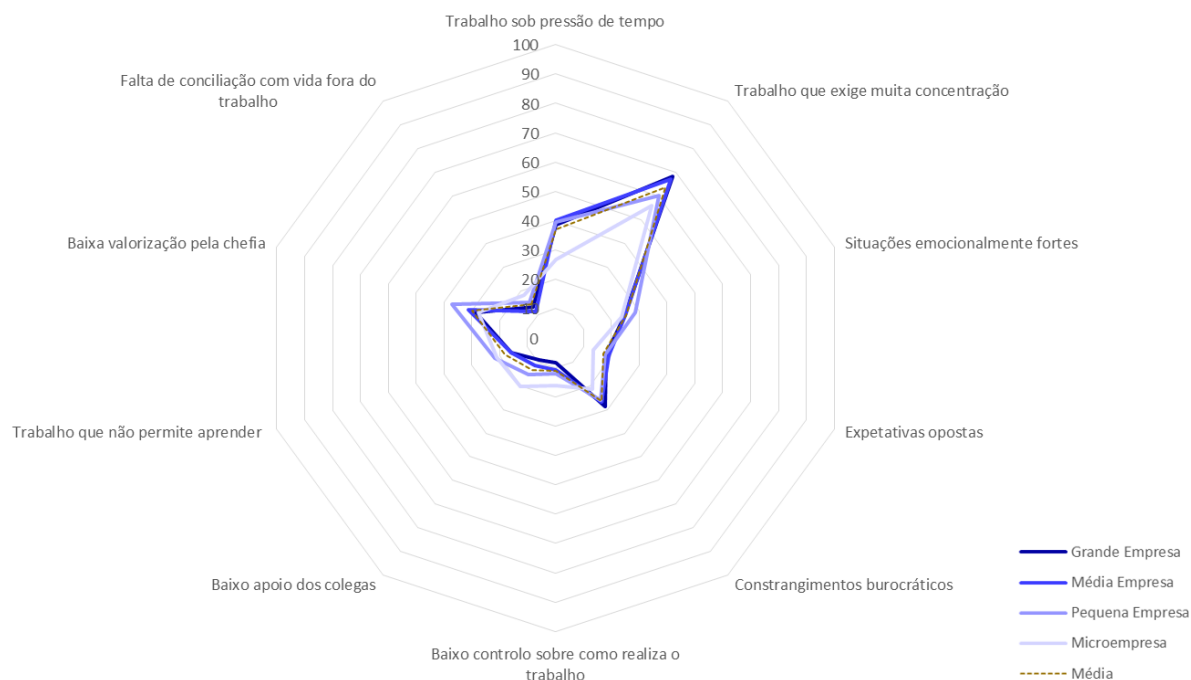
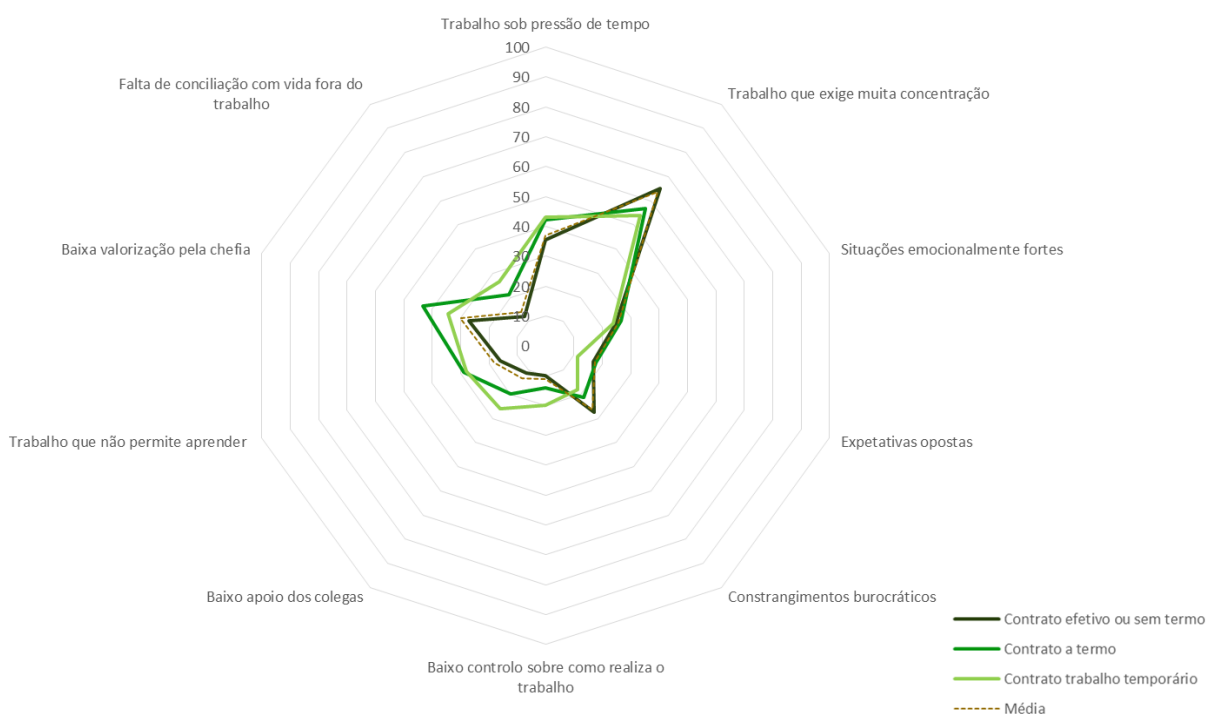


Figura 26. Exigências e recursos no trabalho por tipo de contrato de trabalho



Resultados – Horários (1)

Na secção Horários de trabalho, são apresentados alguns resultados acerca do números de horas de trabalho diário e semanal, bem como os horários habitualmente praticados pelos trabalhadores (perguntas 3 e 4 do AGE).

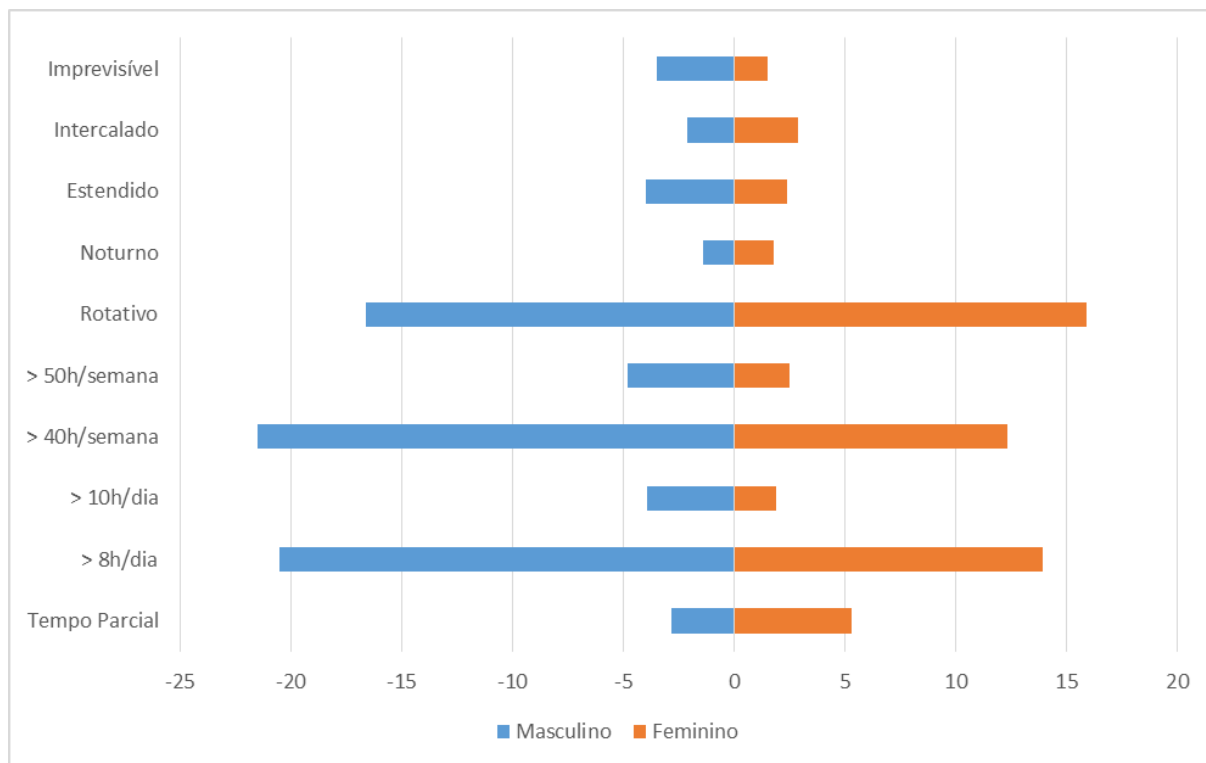
Antes de analisar as figuras que se seguem, é importante realçar que a grande maioria dos inquiridos pratica um horário completo (96%), correspondente a cerca de 8h (média=8,3 e DP=3,4) de trabalho por dia e 40h (média=40,4 e DP=7,6) de trabalho por semana. Apesar de em Portugal o tempo parcial ser de facto pouco expressivo, é possível que este esteja sub-representado na amostra, uma vez que estes trabalhadores se encontram menos tempo presentes na empresa e, portanto, com menos probabilidade de terem participado na recolha de dados. Quanto aos horários de trabalho, a maior parte (cerca de 74%) pratica habitualmente horário diurno. Evidentemente que esta baixa percentagem de horário noturno (1,6%) está provavelmente sub-representada na amostra, uma vez que estes trabalhadores estão menos presentes nas instalações das empresas durante o período normal de realização das visitas inspetivas e, por isso, menos oportunidade tiveram de participar no inquérito.

Para compreender com maior profundidade a realidade, procedeu-se a uma análise dos horários de trabalho considerados “atípicos”, nomeadamente: o tempo parcial, as longas horas de trabalho (diário e semanal), horários rotativos, horário noturno, horário estendido (entrar antes das 6h ou sair depois das 20h), intercalado (com interrupções ao longo do dia) e imprevisível (sob chamada). Nas longas horas de trabalho consideramos dois pontos de corte na duração diária e na semanal: 8h diárias e 40h semanais⁽³⁾; e 10h diárias e 50h semanais⁽⁴⁾.

A figura 27 mostra a comparação entre homens e mulheres, relativamente aos horários atípicos. É possível constatar que a frequência da maioria das situações atípicas é superior nos homens, à exceção do tempo parcial e do horário intercalado, mais frequentes entre as mulheres. São de realçar as longas horas de trabalho, com percentagens bastante elevadas, e os horários rotativos. É ainda de destacar a semelhança da distribuição dos horários rotativo e noturno entre ambos os sexos.

Horários (1)

Figura 27. Horários de trabalho atípicos para homens e mulheres



Notas de leitura

Na leitura deste gráfico deve considerar-se o valor das barras enquanto frequência de trabalhadores em cada uma das situações atípicas. No lado direito do gráfico apresentam-se as frequências de exposição das mulheres e no lado esquerdo dos homens.

Por exemplo, 21% dos homens e 14% das mulheres pratica, em média, mais do que 8h de trabalho por dia.

Resultados – Horários (2)

As figuras 28 e 29 mostram a distribuição destas situações de horários atípicos para os 3 grupos etários.

Quanto à duração do trabalho (figura 28), esta análise permite verificar que o tempo parcial ocorre sobretudo nos mais jovens (tornando-se residual nas duas restantes faixas etárias), o que pode indiciar que não se trata de um tempo parcial desejado por parte dos trabalhadores, mas antes devido a eventuais dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Trabalhar mais do 8h/dia parece ser uma realidade igualmente presente nos 3 grupos etários, sofrendo um ligeiro aumento ao longo dos mesmos. Já trabalhar mais do que 10h/dia ou mais do 40h ou 50h/semana apresenta um pico na faixa etária intermédia (35-44 anos).

Relativamente aos horários habituais (figura 29), é de destacar a diminuição evidente da percentagem de trabalhadores com horários rotativos ao longo dos grupos etários. Esta diminuição clara e contínua mostra um possível efeito seletivo na exposição destes trabalhadores a condições difíceis e penosas com consequências para a saúde, pelo que tendem a afastar-se destas (por iniciativa própria ou da empresa) ao longo do tempo. O trabalho noturno parece estar mais presente na faixa etária mais jovem (<35 anos) e os horários estendidos, intercalados ou imprevisíveis registam um ligeiro aumento na faixa intermédia (35-44 anos) e uma diminuição na faixa etária ≥ 45 anos.

Horários (2)

Figura 28. Horas de trabalho atípicas por grupos etários

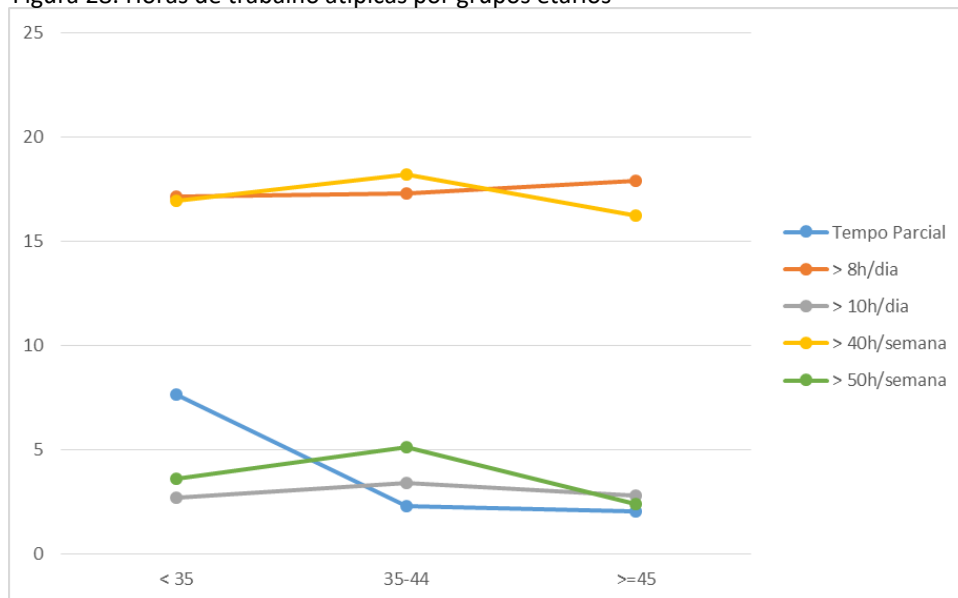
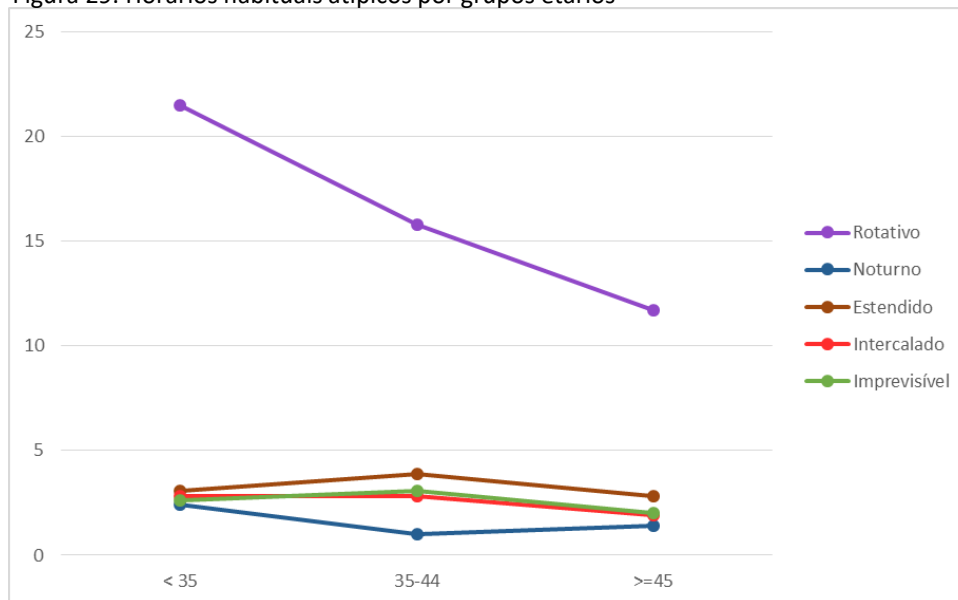


Figura 29. Horários habituais atípicos por grupos etários



Notas de leitura

Estes gráficos apresentam a percentagem de trabalhadores de cada grupo etário em cada uma das situações atípicas.

Por exemplo, 22% dos trabalhadores com menos de 35 anos, 16% dos trabalhadores entre os 35 e os 44 anos e 12% dos trabalhadores com 45 anos ou mais, praticam horários rotativos.

Resultados – Horários (3)

As figuras 30, 31 e 32 mostram a comparação setorial relativamente aos horários atípicos, com diferenças setoriais interessantes. Tratando-se de situações atípicas, sublinha-se que possuem frequências relativamente baixas face ao total da amostra, o que torna a leitura dos radares menos evidente. Por esse motivo, encontra-se abaixo uma tabela (Tabela 4) com as percentagens de trabalhadores expostos a cada situação e em cada setor.

Tabela 4. Horas de trabalho e horários atípicos por setor de atividade

SETORES	A-Agricultura	C-Indústria	F-Construção	G-Comércio	H-Transportes	I-Hotelaria	N-Serv. Apoio	P-Educação	Q-Saúde	média
Tempo Parcial	0,0	0,2	0,0	6,6	0,0	4,9	9,5	10,3	2,6	4,0
> 8h/dia	8,1	24,6	14,6	8,5	17,2	17,1	22,2	8,7	16,8	17,0
> 10h/dia	3,7	0,6	1,2	2,3	5,7	1,8	4,0	0,0	1,1	2,9
> 40h/semana	14,2	14,3	16,8	9,5	18,1	21,6	23,4	9,0	9,3	17,1
> 50h/semana	0,0	2,6	1,4	2,9	7,4	4,0	2,4	0,0	2,0	3,7
Rotativo	0,0	12,1	1,8	27,5	12,8	37,6	24,9	2,5	23,5	16,3
Noturno	0,0	2,2	0,0	1,6	0,0	0,0	2,3	0,0	7,4	1,6
Estendido	0,0	3,2	1,8	1,4	5,0	8,6	3,3	0,0	0,9	3,2
Intercalado	0,0	0,8	1,2	1,2	1,8	8,4	0,0	11,8	4,2	2,5
Imprevisível	5,4	1,0	1,2	0,9	4,0	4,6	1,9	0,0	3,9	2,5

O tempo parcial destaca-se no P-Educação⁽⁵⁾, no N-Serviços de Apoio e no G-Comércio. Trabalhar mais do que 8h/dia é mais frequente na C-Indústria e no N-Serviços de Apoio; e trabalhar mais do que 10h/dia acontece sobretudo no H-Transportes, N-Serviços de Apoio e A-Agricultura e Pesca. Trabalhar mais do 40h/semana é mais frequente no N-Serviços de Apoio e no I-Hotelaria; e trabalhar mais do 50h/semana acontece com maior incidência no H-Transportes (provavelmente devido aos arranjos horários de adaptabilidade).

Os horários rotativos destacam-se na I-Hotelaria, no G-Comércio, no N-Serviços de Apoio e no Q-Saúde, sendo que o trabalho noturno está muito mais presente no Q-Saúde. Os horários estendidos sobressaem no I-Hotelaria; os intercalados no P-Educação e no I-Hotelaria; e os Imprevisíveis no A-Agricultura e Pesca e no I-Hotelaria.

É de sublinhar que o setor F-Construção apresenta valores abaixo da média em todas as situações atípicas. Com maior presença de situações atípicas diversas, destacam-se os setores I-Hotelaria, N-Serviços de Apoio e H-Transportes.

Horários (3)

Figura 30. Horários atípicos nos setores A, C e F

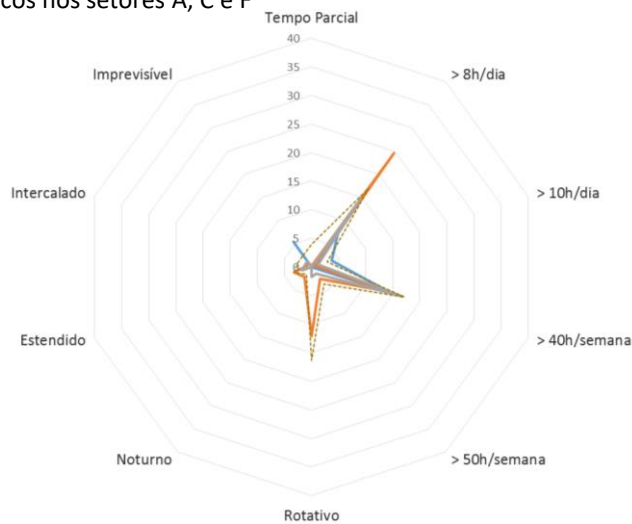


Figura 31. Horários atípicos nos setores G, H e N

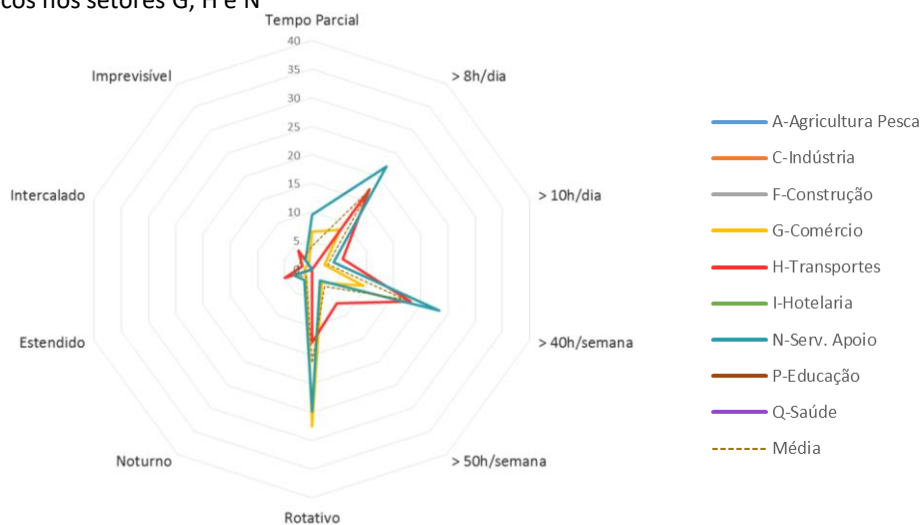
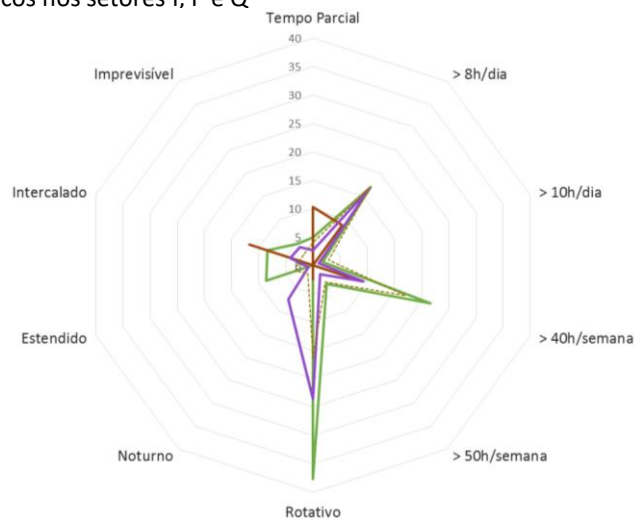


Figura 32. Horários atípicos nos setores I, P e Q



Resultados – Horários (4)

As figuras 33 e 34 mostram, respetivamente, a distribuição destas situações de horários atípicos em função da dimensão da empresa e do tipo de vínculo contratual.

Quanto à duração do trabalho (figura 33), podemos verificar que o trabalho parcial acontece sobretudo nas microempresas. No que respeita às longas horas de trabalho, estas são também mais frequentes nas microempresas, exceto a situação “trabalhar mais do 8h/dia”, que apresenta valores mais elevados para as empresa de média dimensão. As situações mais extremas, de trabalho acima das 10h/dia e 50h/semana, apresentam valores mais elevados nas microempresas. Isto pode indicar uma maior atenção no cumprimento da lei relativa às horas de trabalho pelas empresas de maior dimensão. Relativamente aos horários habituais, é de destacar que apenas os horários rotativos parecem acontecer com mais frequência nas grandes empresas (explicado talvez por modelos produtivos de laboração contínua), sendo que as restantes situações (horário noturno, estendido, intercalado e imprevisível) se verificam com maior frequência nas micro e pequenas empresas.

Na comparação por tipo de contrato (figura 34), verificam-se claras diferenças entre os trabalhadores com diferentes vínculos. Os trabalhadores efetivos estão menos expostos a todas as situações atípicas, mostrando valores inferiores à média em todos os aspetos analisados. Os trabalhadores contratados a termo destacam-se com valores acima da média em 7 das 10 situações atípicas, em particular no tempo parcial, nos horários rotativos e nos horários estendidos. Os trabalhadores temporários destacam-se negativamente, com valores acima da média em todas as situações, exceto no trabalho acima das 40h/semana⁽⁶⁾. É de sublinhar que os trabalhadores temporários apresentam valores especialmente altos no tempo parcial (o que vai no sentido do já referido tempo parcial imposto e não desejado) e, simultaneamente, no trabalho acima das 8h/dia e 50h/semana, bem como nos horários noturnos e intercalados. Esta realidade mostra uma tendência para colocar estes trabalhadores numa diversidade de situações penosas em termos da saúde e menos desejadas pelos trabalhadores no geral.

42 6 Nenhum dos tipos de contrato analisados apresenta valores superiores à média no trabalho acima das 40h/semana, pois são os poucos trabalhadores na amostra independentes e com outras situações contratuais que sobem a média reportando valores muito altos de horas de trabalho semanal.

Horários (4)

Figura 33. Horários atípicos por dimensão da empresa

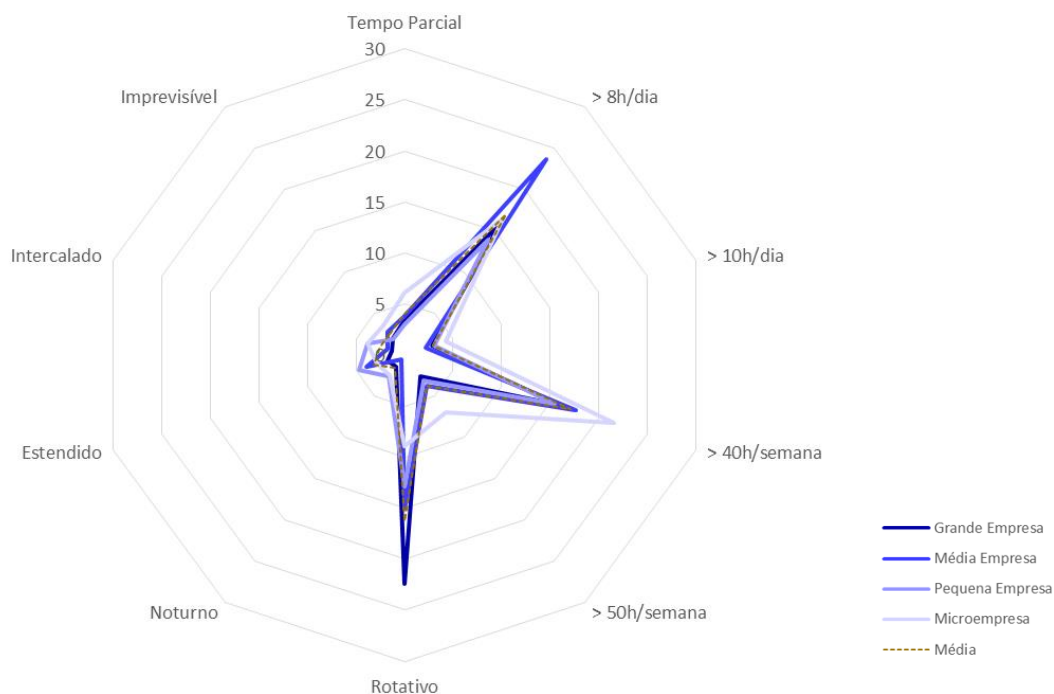
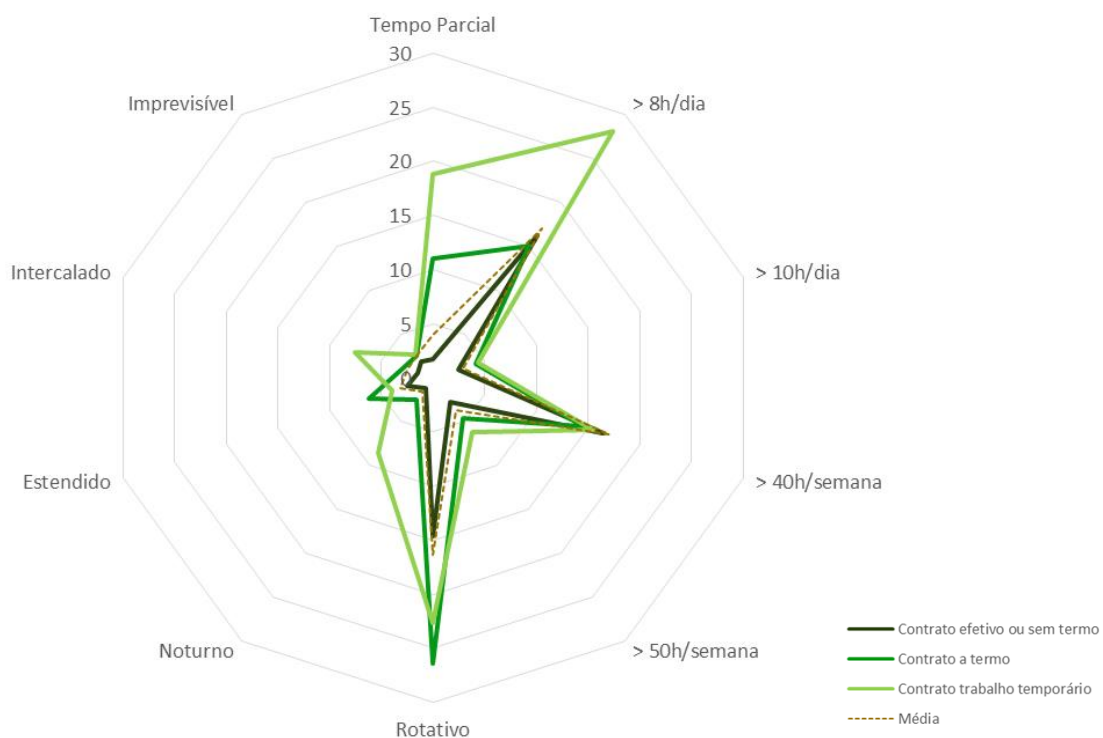


Figura 34. Horários atípicos por tipo de contrato de trabalho



Resultados – Saúde (1)

A secção Saúde aborda o grupo 7 do instrumento AGE, no qual era pedido aos trabalhadores que assinalassem, de entre 18 problemas de saúde (Tabela 5), quais os sentidos por si⁽⁷⁾.

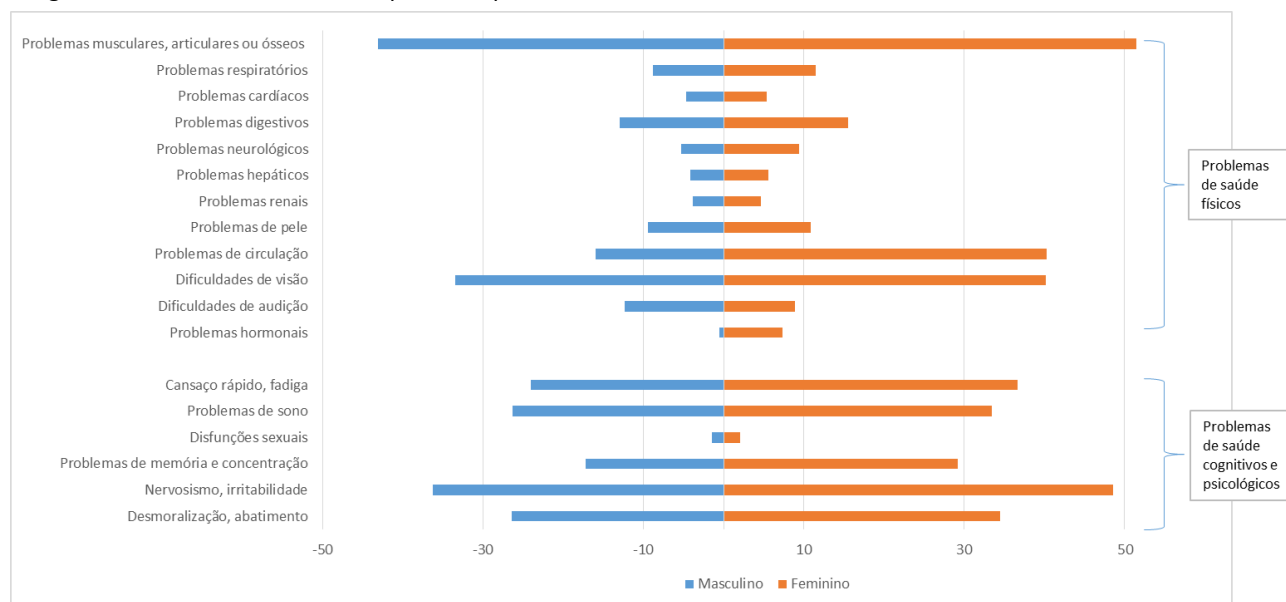
A figura 35 mostra a comparação entre homens e mulheres relativamente aos problemas de saúde sentidos. Os problemas mais reportados por ambos os sexos são os problemas musculares, articulares e ósseos, seguidos da ansiedade (nervosismo e irritabilidade), das dificuldades de visão e depressão (desmoralização e abatimento).

No geral as mulheres apresentam mais queixas de saúde do que os homens (exceto nos problemas de audição). Diferenças claras entre os sexos verificam-se nos problemas circulatórios, mais frequentes nas mulheres (e fortemente relacionados com as posturas e o esforço físico); nos problemas hormonais; e em todos os problemas de natureza psicológica.

Tabela 5. Problemas de saúde sentidos (pergunta 7 do instrumento AGE)

Problemas de saúde físicos	
Problemas musculares, articulares ou ósseos (dores, dificuldade em efetuar determinados movimentos e gestos)	
Problemas respiratórios	
Problemas cardíacos	
Problemas digestivos	
Problemas neurológicos	
Problemas hepáticos (fígado, vesícula)	
Problemas renais	
Problemas de pele	
Problemas de circulação (varizes, adormecimento dos membros, derrames)	
Dificuldades de visão	
Dificuldades de audição	
Problemas hormonais	
Problemas de saúde cognitivos e psicológicos	
Cansaço rápido, dificuldades de recuperação, fadiga recorrente	
Problemas de sono	
Disfunções sexuais	
Problemas de memória e concentração, necessidade de mais tempo para realizar tarefas	
Nervosismo, irritabilidade	
Desmoralização, abatimento	

Figura 35. Problemas de saúde reportados por homens e mulheres



Notas de leitura

Na leitura deste gráfico deve considerar-se o valor das barras enquanto frequência de trabalhadores que reportam cada um dos problemas de saúde. No lado direito do gráfico apresentam-se as frequências das mulheres e no lado esquerdo dos homens.

Por exemplo, 43% dos homens e 51% das mulheres reporta problemas musculares, articulares ou ósseos.

Resultados – Saúde (2)

Analisar a saúde dos trabalhadores só faz sentido num projeto desta natureza se a relacionarmos com as características da situação de trabalho. Por este motivo foi incluída uma segunda parte no grupo 7 do instrumento AGE , onde era pedido ao trabalhador que indicasse, para cada problema de saúde sentido, que tipo de relação estabelecia entre este e o seu trabalho: 1-sem relação com o trabalho; 2-agravado ou acelerado pelo trabalho; 3-causado pelo trabalho. As figuras da página seguinte ilustram precisamente esta relação, com uma comparação entre homens e mulheres, relativamente aos problemas de saúde que afetam mais de 15% dos trabalhadores.

No geral, é possível concluir que homens e mulheres atribuem a causa dos seus problemas ao trabalho com frequência relativamente semelhante, exceto nos caso dos problemas circulatórios (onde as mulheres referem mais frequentemente o trabalho como causa) e os problemas de visão (onde os homens identificam mais frequentemente o trabalho como causa). Se analisarmos a associação ao trabalho mas sem causalidade (agravado ou acelerado), verifica-se que as mulheres tendem a fazê-lo com maior frequência.

Também é possível perceber que os respondentes refletiram cuidadosamente nas suas respostas, pois separaram com clareza as queixas da relação com o trabalho e, dentro desta, a associação da causalidade. Veja-se por exemplo os problemas digestivos, que apesar de frequentes, apresentam uma causalidade atribuída ao trabalho relativamente baixa.

Como problemas de saúde fortemente associados, pelos trabalhadores, ao seu trabalho, podem destacar-se os problemas musculares, articulares, ósseos; as dificuldades de visão; os problemas circulatórios (no caso das mulheres) e todos os problemas do foro psicológico. É de salientar que para a ansiedade e depressão é muito baixa a percentagem de trabalhadores que não as relaciona com o trabalho, quer nos homens quer nas mulheres.

Figura 36. Problemas musculares, articulares, ósseos

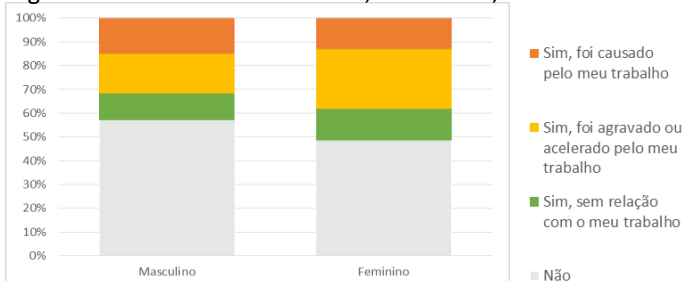


Figura 37. Problemas digestivos

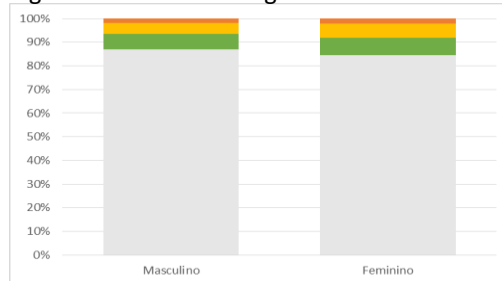


Figura 38. Problemas de circulação

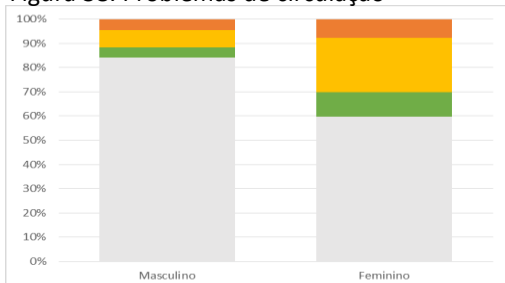


Figura 39. Dificuldades de visão

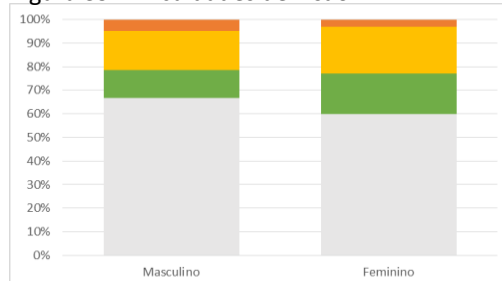


Figura 40. Problemas de sono



Figura 41. Cansaço rápido, fadiga

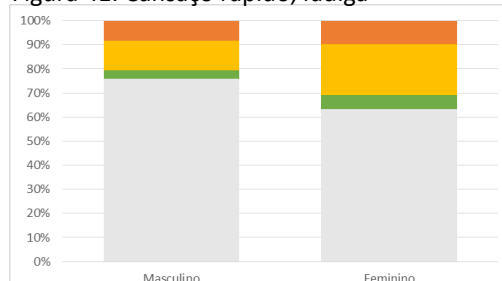


Figura 42. Problemas de memória

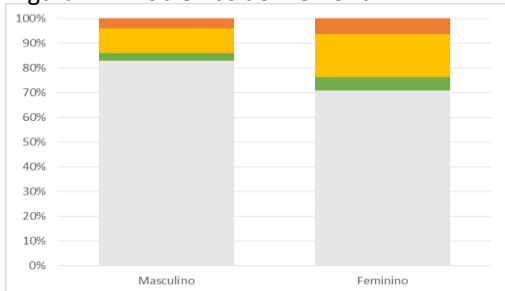


Figura 43. Nervosismo, irritabilidade

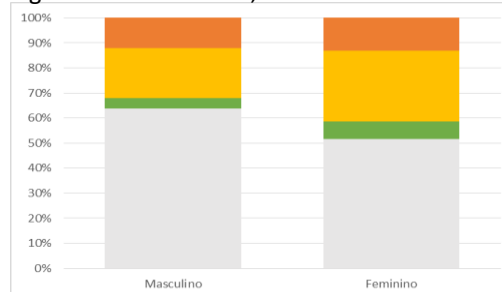
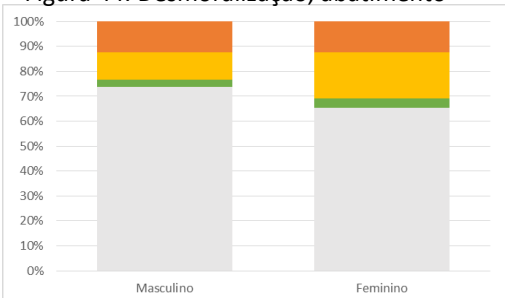


Figura 44. Desmoralização, abatimento



Notas de leitura

A área cinzenta mostra a % de trabalhadores que refere ausência do problema, a verde a % que reporta o problema mas sem relação com o trabalho, a amarelo a % que acha que o problema foi agravado ou acelerado pelo trabalho e a laranja a % que acha que o problema foi causado pelo trabalho. Por exemplo, 5% dos homens referem distúrbios de sono mas não o relacionam com o trabalho, 12% diz que estes foram agravados pelo trabalho e 9% diz que foram causados pelo trabalho.

Resultados – Saúde (3)

Na figura 45 é apresentada uma síntese recapitulativa dos problemas de saúde, identificados pelos trabalhadores, e sua relação com o trabalho. No entanto, à semelhança do que já foi verificado para as exposições/incômodos, também aqui a frequência dos problemas de saúde nem sempre corresponde a uma relação mais forte com o trabalho. Por exemplo as disfunções sexuais, apenas reportadas por 2% da amostra, aparecem como extremamente relacionadas com o trabalho (30% dos afetados refere o trabalho como causa), enquanto nos problemas hepáticos, renais e hormonais, que afetam cerca de 5% da amostra, nenhum trabalhador referiu que estes tenham sido causados pelo trabalho.

No geral, podemos destacar a forte relação com o trabalho, identificada pelos trabalhadores, em vários problemas de saúde, sobretudo nos problemas de natureza cognitiva e psicológica. Estes resultados reforçam a importância de considerar, para além dos problemas mais visíveis e passíveis de diagnóstico mais claro, um conjunto de situações, por vezes infra-patológicas, mas que acarretam sofrimento para os trabalhadores e impactos importantes na sua capacidade de trabalho e na sua qualidade de vida (Volkoff & Pueyo, 2012).

Figura 45. Frequência dos problemas de saúde e relação estabelecida com o trabalho

Problemas de saúde físicos	% Sim	relação com o trabalho*
Problemas musculares, articulares ou ósseos	47,9	→→→→→→→→→→
Problemas respiratórios	11,2	→→→→→→→→
Problemas cardíacos	5,6	→→→→→→→→
Problemas digestivos	15,2	→→→→→→→→
Problemas neurológicos	7,7	→→→→→→→→→→
Problemas hepáticos	5,2	→→→→→→→→
Problemas renais	4,4	→→→→→→→→
Problemas de pele	10,8	→→→→→→→→→
Problemas de circulação	28,5	→→→→→→→→→→
Dificuldades de visão	38,9	→→→→→→→→→→
Dificuldades de audição	12	→→→→→→→→→→
Problemas hormonais	4,3	→→→→→→→→
Problemas de saúde cognitivos e psicológicos		
Cansaço rápido, fadiga	30,9	→→→→→→→→→→
Problemas de sono	30,8	→→→→→→→→→→
Disfunções sexuais	2,2	→→→→→→→→→→
Problemas de memória e concentração	23,7	→→→→→→→→→→
Nervosismo, irritabilidade	43,2	→→→→→→→→→→
Desmoralização, abatimento	31	→→→→→→→→→→
* Entre os que dizem SIM, relação com o trabalho: <i>agravado pelo trabalho</i> ou <i>causado pelo trabalho</i> (→ = 10%)		

Notas de leitura

Na coluna “% sim” encontram-se as percentagens de trabalhadores que reportam os problemas de saúde.

Na coluna “relação com o trabalho” encontra-se informação relativa ao tipo de relação assinalada, entre os trabalhadores que responderam “sim”. Nesta coluna, devem situar-se as respostas na escala do questionário (1-sem relação com o trabalho; 2-agravado ou acelerado pelo trabalho; 3-causado pelo trabalho), tendo-se considerado apenas os pontos 2 e 3. Cada → equivale a 10% da amostra e o código de cores laranja e vermelho indicam a força da relação.

Por exemplo, 31% dos trabalhadores dizem sofrer de sintomas depressivos (desmoralização, abatimento) e, destes, 40% refere que estes foram agravados ou acelerados pelo trabalho, e 40% refere que foram mesmo causados pelo trabalho.

Resultados – Saúde (4)

As figuras 46 e 47 mostram a distribuição dos problemas de saúde (os referidos por mais de 15% dos trabalhadores), para os 3 grupos etários.

É possível verificar um aumento da frequência dos problemas musculares, circulatórios, de visão e de cansaço/fadiga com a idade, destacando-se o aumento acentuado dos problemas de visão. Estes aumentos podem indicar um efeito de interação entre as condições de vida e trabalho e os efeitos próprios do avanço da idade, o qual acarreta naturalmente alguns declínios, nomeadamente na capacidade visual, na força muscular e na resistência física (Mardon & Volkoff, 2011).

Depois das dificuldades visuais, a ansiedade (nervosismo, irritabilidade) é o segundo problema mais frequente nas 3 faixas, sofrendo um aumento do grupo <35 anos para os 35-44 anos, e uma ligeira diminuição nos ≥45 anos. Também os problemas digestivos apresentam um pico na faixa etária intermédia (35-44 anos) e um ligeiro decréscimo nos mais velhos (≥45 anos). Os problemas de sono mostram a mesma tendência de pico na faixa intermédia e de decréscimo na faixa mais velha. Estes resultados podem indicar uma relação com os horários de trabalho (Barthe, 2015), uma vez que os trabalhadores mais velhos estão também menos expostos à rotatividade, mas podem também estar relacionados com aspetos da vida fora do trabalho (maior qualidade do sono devido a menores compromissos familiares na prestação de cuidados a crianças pequenas, por exemplo).

Verifica-se ainda que os problemas de memória e concentração e de depressão (desmoralização, abatimento) apresentam valores semelhantes para os 3 grupos etários.

Figura 46. Problemas de saúde físicos por grupos etários

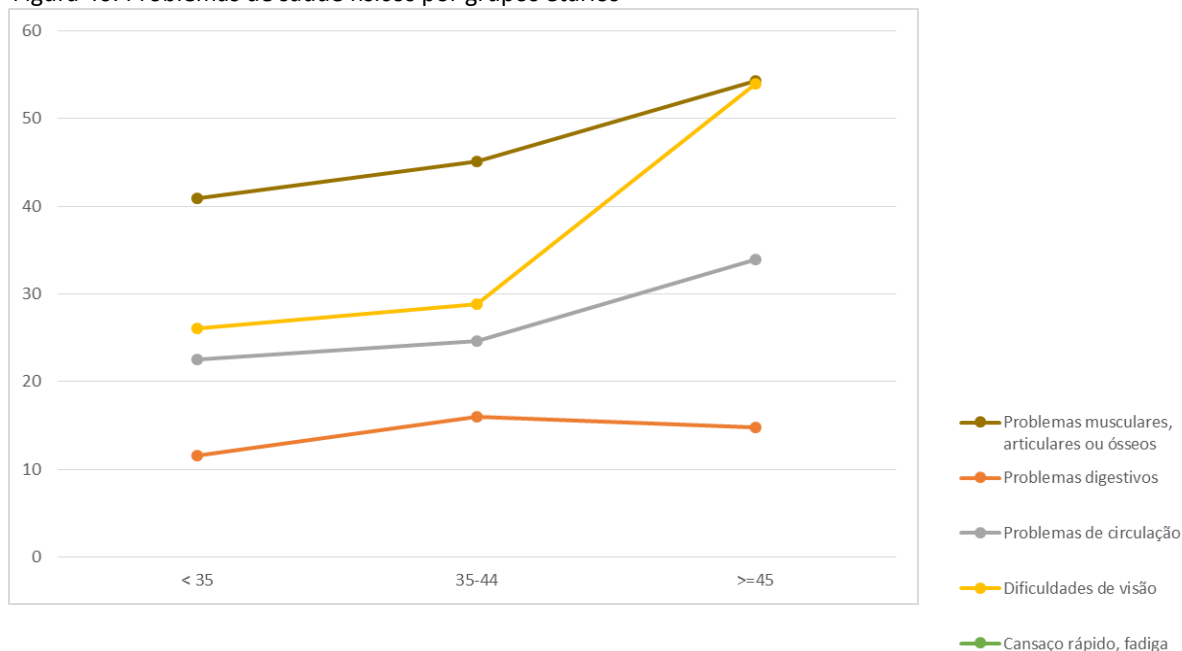
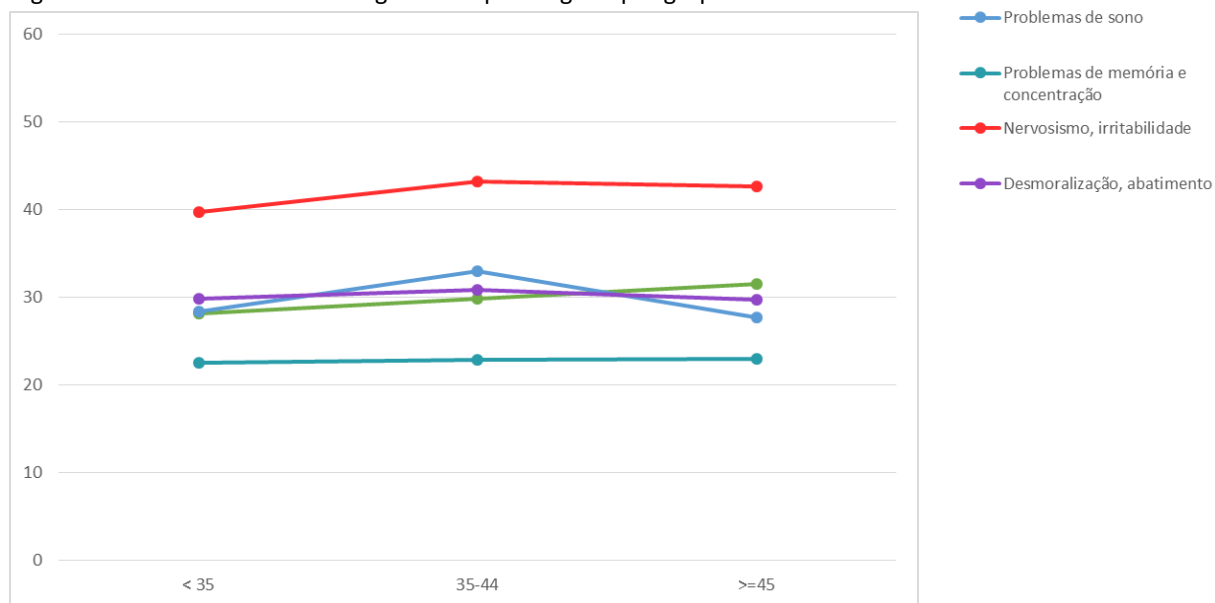


Figura 47. Problemas de saúde cognitivos e psicológicos por grupos etários



Notas de leitura

Os gráficos apresentam a porcentagem de trabalhadores que reportam problemas de saúde em cada grupo etário.

Por exemplo, 26% dos trabalhadores com menos de 35 anos, 29% dos trabalhadores entre os 35 e os 44 anos e 54% dos trabalhadores com 45 anos ou mais, reportam dificuldades de visão.

Resultados – Saúde (5)

As figuras 48, 49 e 50 procuram demonstrar a interação de diferentes condições de trabalho e a forma com esta pode potenciar os efeitos sobre a saúde dos trabalhadores. Na realidade, as condições de trabalho não se apresentam de forma isolada nem exercem o seu impacto nos trabalhadores uma de cada vez. Pelo contrário, os trabalhadores vivenciam no seu trabalho uma influência combinada (quer no momento, quer diacronicamente ao longo do tempo) dos diferentes fatores ou condições.

Os exemplos que se seguem referem-se a problemas de saúde frequentes e geralmente relacionados com as condições de trabalho (Volkoff, Buisset & Mardon, 2010). A figura 48 analisa a frequência dos problemas musculares, articulares ou ósseos, considerando o cruzamento da exposição ao esforço físico (posturas, pesos, gestos repetitivos, deslocações) e ao trabalho sob pressão. É possível constatar que os trabalhadores mais frequentemente expostos a ambas as condições (619 trabalhadores da amostra, situados no quadrante superior direito, assinalado a amarelo), reportam mais problemas musculares e identificam maior relação entre este problema de saúde e o trabalho (33% sente que foi agravado ou acelerado e 28% refere mesmo que foi causado pelo trabalho).

A figura 49 analisa os problemas de sono, tendo em conta o cruzamento entre as exigências de concentração e o trabalho que não permite aprender, verificando-se maior prevalência dos problemas de sono entre os que se encontram expostos a ambas as condições (o que acontece para 260 trabalhadores da amostra), bem como maior tendência para relacionarem este problema com o trabalho (18% diz ter sido agravado ou acelerado e 18% diz ter sido causado pelo trabalho).

A figura 50 mostra a frequência do cansaço e fadiga, considerando a combinação entre as exigências de concentração e o esforço físico (posturas, pesos, gestos repetitivos, deslocações). Esta combinação afeta 823 trabalhadores da amostra e as análises revelam, mais uma vez, que este problema de saúde é bastante mais frequente entre os trabalhadores expostos a ambas as condições. Também aqui são estes os trabalhadores que mais referem a relação do problema de saúde com o trabalho (25% diz ter sido agravado ou acelerado e 15% diz ter sido causado pelo trabalho).

Figura 48. Relação entre problemas musculares, articulares, ósseos e exposição a trabalho sob pressão e esforço físico

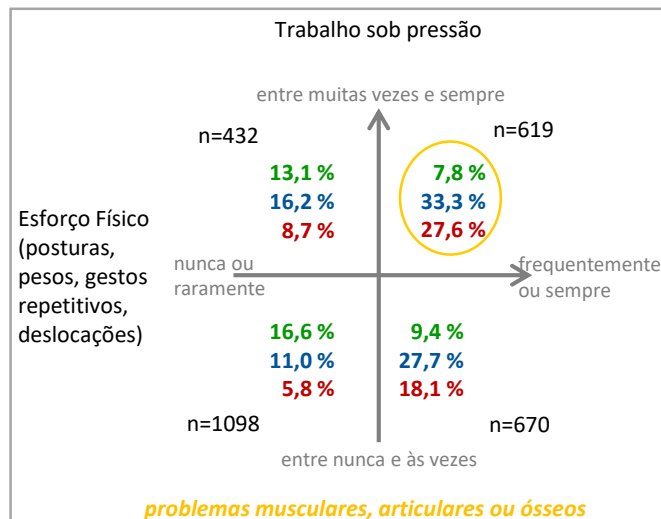


Figura 49. Relação entre problemas de sono e exposição a exigências de concentração e trabalho que não permite aprender

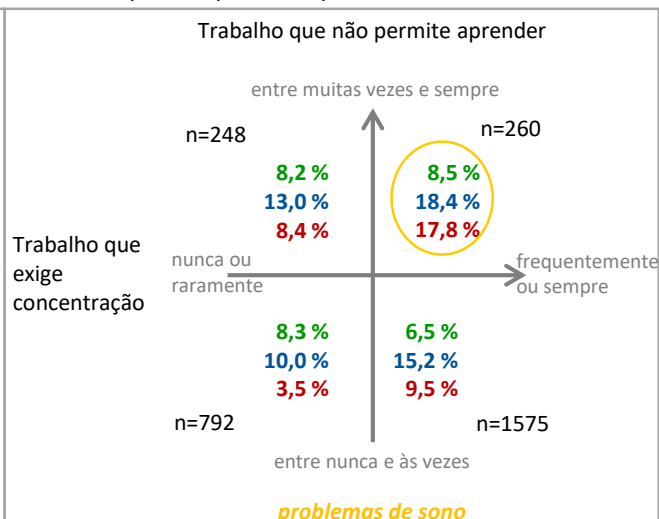
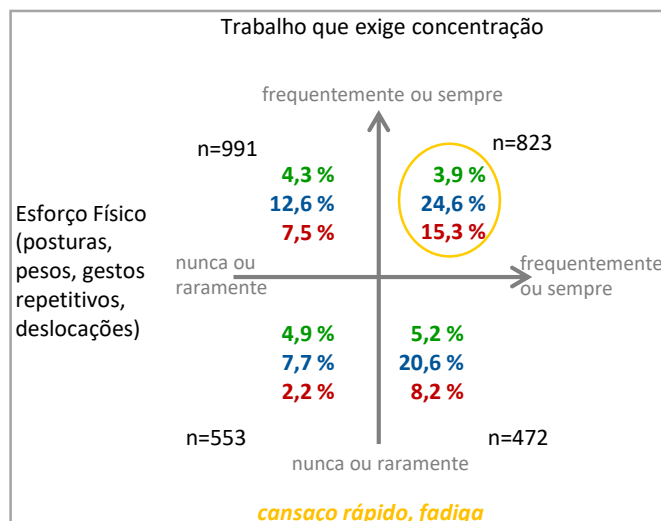


Figura 50. Relação entre cansaço rápido, fadiga e exposição a exigências de concentração e esforço físico



Notas de leitura

Os gráficos apresentam a percentagem de trabalhadores que refere um determinado problema de saúde, considerando a interação entre duas condições de trabalho (representadas uma em cada eixo).

O cruzamento desses fatores resulta em 4 quadrantes que indicam níveis de exposição a ambas as condições.

Em cada quadrante, encontram-se 3 valores, o verde corresponde à % de trabalhadores que reporta o problema mas *sem relação com o trabalho*; a azul a % de trabalhadores que reporta o problema e diz que este *foi agravado ou acelerado pelo trabalho*, e a vermelho a % de trabalhadores que reporta o problema e diz que *foi causado pelo trabalho*.

Por exemplo, na figura 50 constata-se que 823 trabalhadores da amostra estão simultaneamente expostos a exigências de concentração (entre muitas vezes e sempre) e a esforço físico (frequentemente ou sempre). Destes, 3,9% referem cansaço rápido ou fadiga mas não o relacionam com o trabalho, 24,6% referem cansaço rápido ou fadiga agravado ou acelerado pelo trabalho e 15,3% referem cansaço rápido ou fadiga causado pelo trabalho

Resultados – Saúde (6)

As figuras 51, 52 e 53 mostram a comparação da frequência dos problemas de saúde reportados nos diferentes setores de atividade, bem como a relação identificada com o trabalho (agravado ou acelerado e causado).

Uma das primeiras evidências que se retira da análise dos radares, é que a generalidade dos problemas de saúde são mais frequentemente reportados pelos trabalhadores dos setores H-Transportes, N-Serviços de Apoio, P-Educação e Q-Saúde.

Mais concretamente, nos setores A-Agricultura e Pesca, C-Indústria e F-Construção predominam os problemas musculares, visão e ansiedade; o setor G-Comércio apresenta valores próximos ou inferiores à média em todos os problemas analisados; no H-Transportes destacam-se os problemas musculares, digestivos, visão, sono, memória/concentração; o N-Serviços de Apoio apresenta valores superiores à média em praticamente todos os problemas de saúde; no I-Hotelaria predominam os problemas circulatórios, cansaço/fadiga e ansiedade; o P-Educação apresenta valores superiores à média em todos os problemas exceto ansiedade e depressão; e o Q-Saúde afigura-se o mais problemático, com valores não só superiores à média mas os mais elevados de todos os setores em todos os problemas de saúde.

Quanto à relação entre os problemas de saúde e o trabalho, esta parece acompanhar um pouco a tendência das frequências, embora com diferenças mais ténues entre setores. Ou seja, os trabalhadores tendem a relacionar os problemas sentidos com o seu trabalho de uma forma algo constante nos diferentes setores de atividade, destacando-se os setores I-Hotelaria, N-Serviços de Apoio e Q-Saúde, como sendo os que apresentam valores mais altos.

Saúde (6)

Figura 51. Frequência e relação com o trabalho dos problemas de saúde nos setores A, C e F

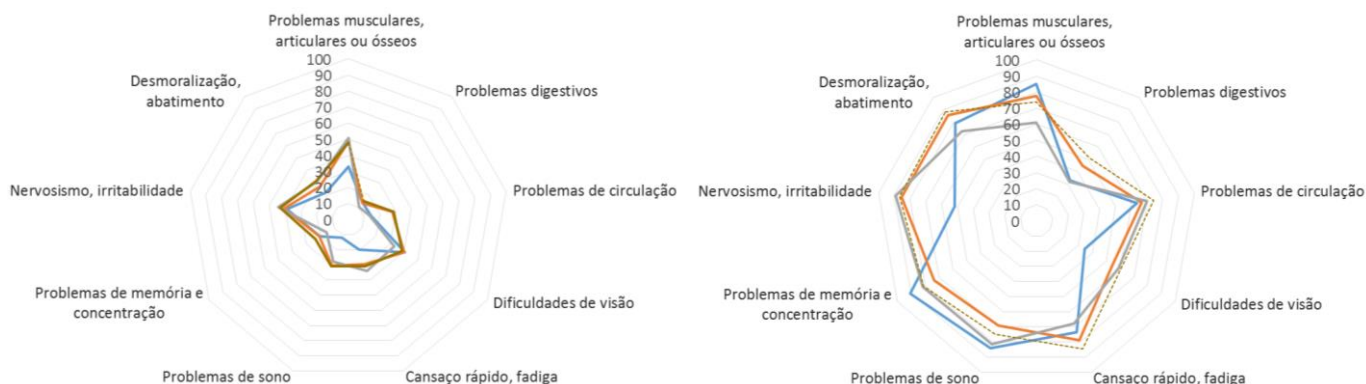


Figura 52. Frequência e relação com o trabalho dos problemas de saúde nos setores G, H e N

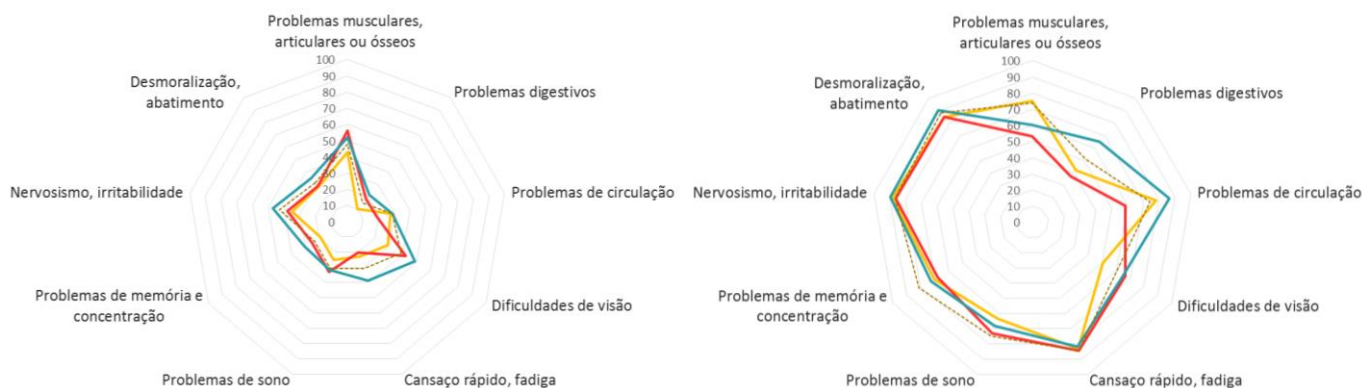
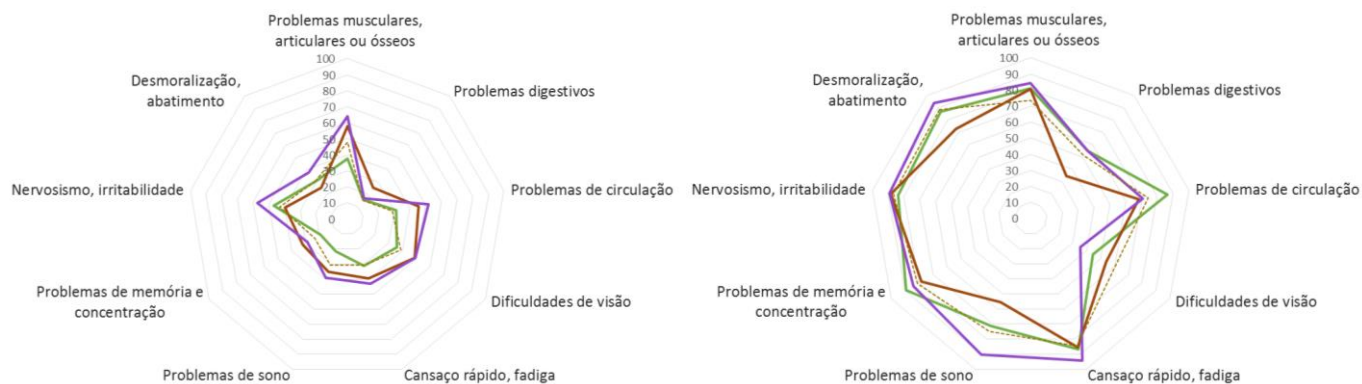


Figura 53. Frequência e relação com o trabalho dos problemas de saúde nos setores I, P e Q



A-Agricultura Pesca C-Indústria F-Construção G-Comércio H-Transportes
 I-Hotelaria N-Serv. Apoio P-Educação Q-Saúde --- média

Resultados – Saúde (7)

As figuras 54 e 55 mostram, respetivamente, a distribuição dos problemas de saúde sentidos e relação estabelecida com o trabalho, em função da dimensão da empresa e do tipo de vínculo contratual.

Se analisarmos a figura 54, destacam-se mais as semelhanças do que as diferenças, embora com uma ligeira tendência para a maior prevalência de queixas relativas à saúde nas empresas de média e grande dimensão. O mesmo parece acontecer na relação estabelecida entre as queixas e o trabalho, cujo radar é semelhante para todos os tipos de empresa, denotando-se também aqui uma tendência para relacionar mais a saúde com o trabalho nas grandes empresas. Este resultado pode mostrar uma maior consciencialização dos impactos do trabalho na saúde nos trabalhadores destas empresas, talvez devido à existência de práticas de sensibilização.

Quanto ao tipo de contrato (figura 55), há um resultado interessante a destacar: se até aqui os trabalhadores temporários sempre apareceram como os mais expostos a fatores de risco, altas exigências, baixos recursos e arranjos horários atípicos, estes surgem agora como o grupo de trabalhadores que menos reporta problemas de saúde. Este efeito pode estar associado à tendência para serem trabalhadores mais jovens (o que se verifica também na amostra AGE, com 63% dos trabalhadores temporários na faixa <35 anos; 14% entre os 35 e os 44 anos; e 22% >=45 anos). No entanto, os trabalhadores temporários não só reportam menos queixas de saúde como também as relacionam menos com o trabalho. Este efeito algo paradoxal (se considerarmos os níveis de exposição a situações potencialmente penosas nas secções anteriores) já parece mais difícil de explicar apenas pela idade, denotando uma clara dificuldade em associar o seu estado de saúde às características do trabalho. Um aspeto que pode ajudar a explicar esta realidade, é o facto destes trabalhadores mudarem frequentemente de posto de trabalho, de atividade e mesmo de setor, tornando o estabelecimento de relações causais entre problemas de saúde e condições de trabalho bem mais complicado do que nos trabalhadores que se mantêm no mesmo posto durante longos períodos de tempo. Esta questão é pertinente do ponto de vista da medicina do trabalho, onde esta dificuldade de atribuição se revela igualmente problemática, e deve ser considerada no desenvolvimento de práticas de SST nas empresas.

Figura 54. Frequência e relação com o trabalho dos problemas de saúde por dimensão da empresa

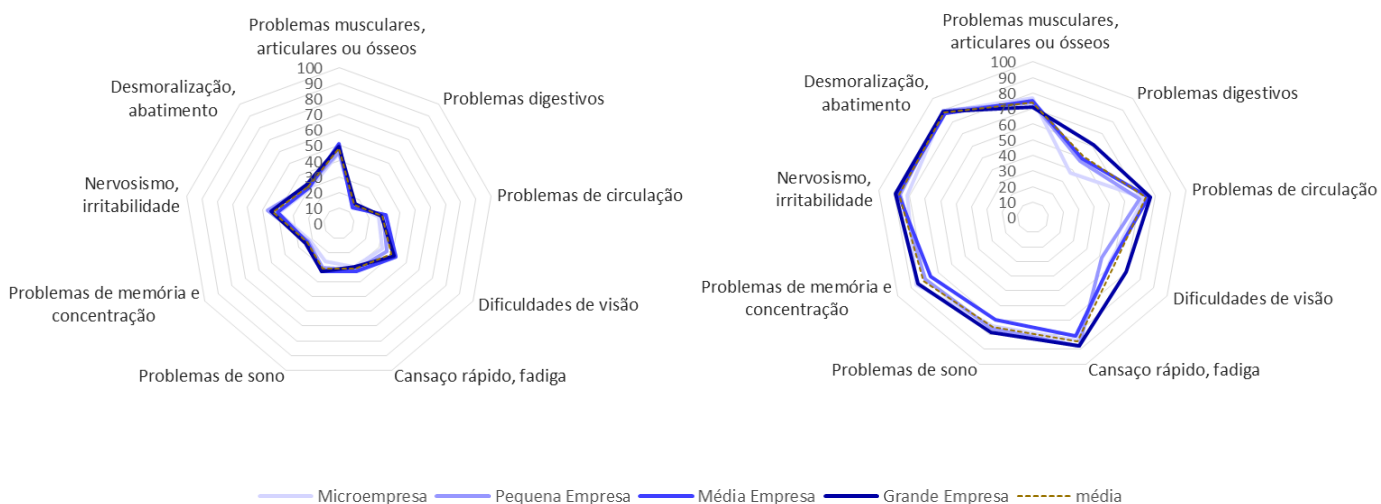
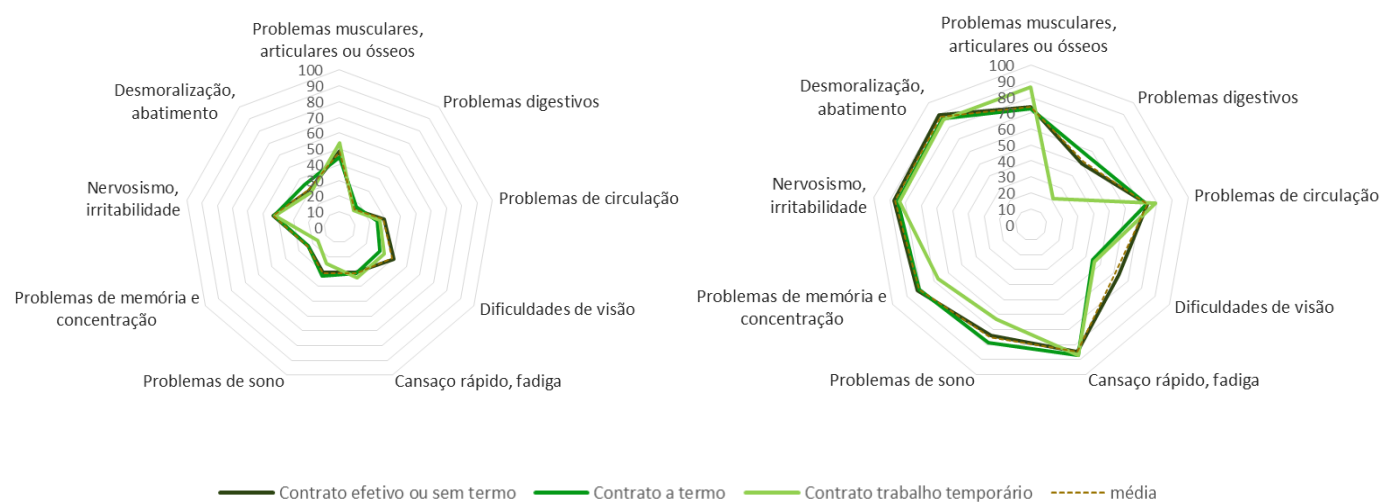


Figura 55. Frequência e relação com o trabalho dos problemas de saúde por tipo de contrato de trabalho



Resultados – Práticas SST (1)

As figuras seguintes mostram a comparação setorial relativamente à percepção dos trabalhadores sobre algumas práticas das empresas. Estas referem-se quer às incapacidades quer à proteção dos trabalhadores em matéria de SST (Tabela 6).

As figuras 56, 57 e 58 revelam algumas particularidades setoriais, nomeadamente quando comparamos os radares do lado esquerdo da página (relativos às incapacidades). O reconhecimento formal de incapacidades destaca-se no setor Q-Saúde; a reforma antecipada nos setores A-Agricultura e Pesca, Q-Saúde, P-Educação e C-Indústria; as medidas individuais no A-Agricultura e Pesca; e a recolocação de posto no A-Agricultura e Pesca, C-Indústria e Q-Saúde. Estes resultados são reveladores da penosidade física associada a estas atividades, e vêm claramente no sentido dos resultados anteriormente descritos neste relatório.

Quanto às práticas relativas a SST, a realidade parece ser mais positiva, com a grande maioria dos trabalhadores a revelar respostas muito favoráveis face ao nível de informação sobre os riscos, à disponibilidade dos meios de proteção, à preocupação das empresas e à formação. Ao observar os radares do lado direito da página, apenas o setor N-Serviços de Apoio parece revelar respostas um pouco menos favoráveis, com valores ligeiramente e inferiores à média em todos os itens. Relativamente à formação, são de destacar os valores de A-Agricultura e Pesca, com 45% dos trabalhadores a reportar ausência de formação relacionada com as suas funções no último ano, e 53% dos trabalhadores do N-Serviços de Apoio a referir ausência de formação em SST no último ano.

Tabela 6. Práticas das empresas (perguntas 8 e 12 do instrumento AGE)

Práticas relativas a incapacidades	
Beneficia de algum reconhecimento formal de incapacidade?	
Terá reforma antecipada por motivo de saúde/exposição?	
Foram-lhe propostas medidas individuais justificadas pela idade?	
A ocupação de posto foi alterada por condições de saúde?	
Foi recolocado noutro posto de trabalho?	
Práticas relativas a SST	
Considero ter informação sobre os riscos do meu trabalho	
Tenho à disposição proteção individual e coletiva	
Acho que na minha empresa há preocupação em minimizar os riscos profissionais	
No último ano, recebi formação adequada às minhas funções	
No último ano, tive formação sobre Saúde e Segurança no trabalho	

Práticas SST (1)

Figura 56. Práticas de SST nos setores A, C e F

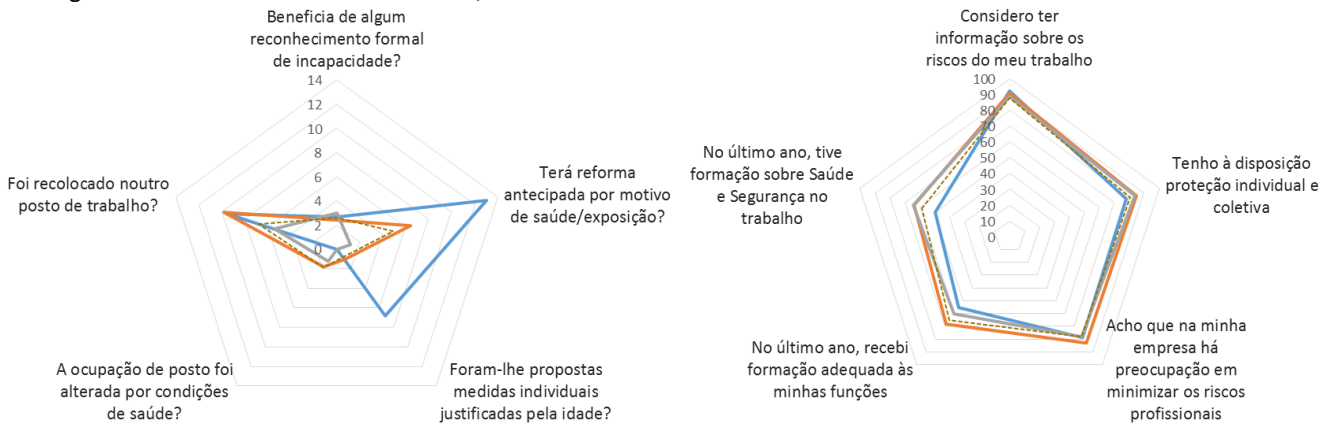


Figura 57. Práticas de SST nos setores G, H e N

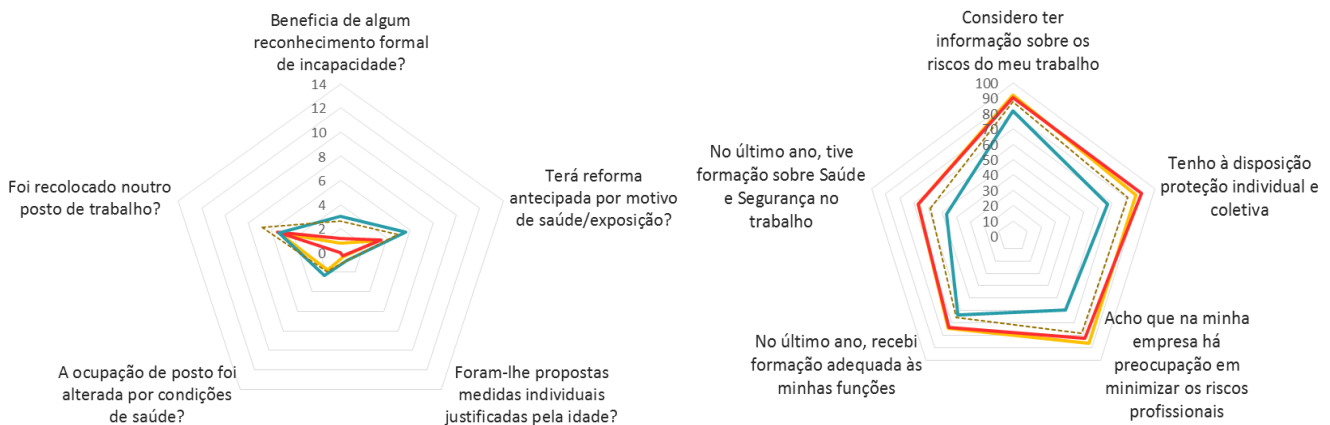
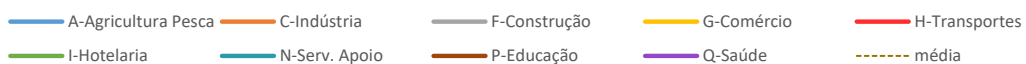
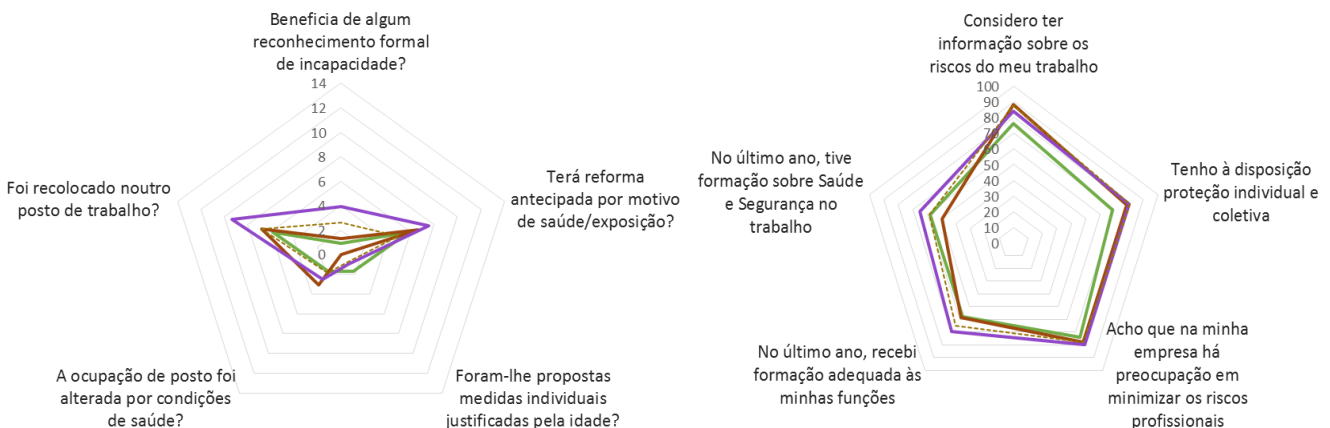


Figura 58. Práticas de SST nos setores I, P e Q



Resultados – Práticas SST (2)

As figuras 59 e 60 reportam-se à percepção dos trabalhadores quanto às práticas das empresas, em função da dimensão da empresa e do tipo de vínculo contratual.

Quanto às práticas relativas à incapacidade (radar esquerdo da figura 59), é possível concluir que o reconhecimento formal destas acontece com mais frequência nas grandes empresas, bem como a alteração de ocupação de posto por condições de saúde. Também a recolocação noutro posto de trabalho apresenta valores muito superiores nas médias e grandes empresas. Isto pode indicar que estas empresas desenvolvem mais mecanismos de rotatividade e de recolocação, devido à maior diversidade de postos de trabalho que possuem. Já as medidas individuais justificadas pela idade são mais frequentes nas microempresas, o que pode estar associado a uma gestão de maior proximidade neste tipo de empresas e à menor facilidade de recolocação ou reafecção de postos de trabalho (menos postos e menos trabalhadores disponíveis). A reforma antecipada por motivos de saúde é reportada por mais trabalhadores das pequenas e médias empresas.

Quanto às práticas SST (radar direito da figura 59) verifica-se uma tendência positiva comum a todas as empresas, com um aumento ligeiro e contínuo das respostas favoráveis no sentido micro, pequenas, médias e grandes empresas. No geral, os trabalhadores dizem conhecer os riscos do seu trabalho, ter à sua disposição os meios de proteção adequados e reconhecer a preocupação das empresas neste âmbito. No que respeita à formação, apesar do panorama globalmente positivo, é de realçar que entre 45% a 50% dos trabalhadores das micro e pequenas empresas e cerca de 40% das médias e grandes empresas ainda afirma não ter recebido formação SST no último ano.

Quanto ao tipo de contrato (figura 60) fica claro que são os trabalhadores efetivos que mais vêm reconhecidas as suas incapacidades e mais referem que terão reforma antecipada por razões de saúde. Já a reafecção de posto de trabalho e a recolocação parecem ser mais frequentes nos trabalhadores temporários, o que pode ser revelador da penosidade das situações a que estão sujeitos. Quanto às práticas SST, apesar do panorama globalmente positivo, o radar direito deixa claro que são os trabalhadores efetivos que mais se sentem protegidos face aos riscos. Destaca-se novamente a formação em SST, com 40% dos efetivos e 50% dos contratados e temporários a referirem não estar presente no último ano.

Práticas SST (2)

Figura 59. Práticas de SST por dimensão da empresa

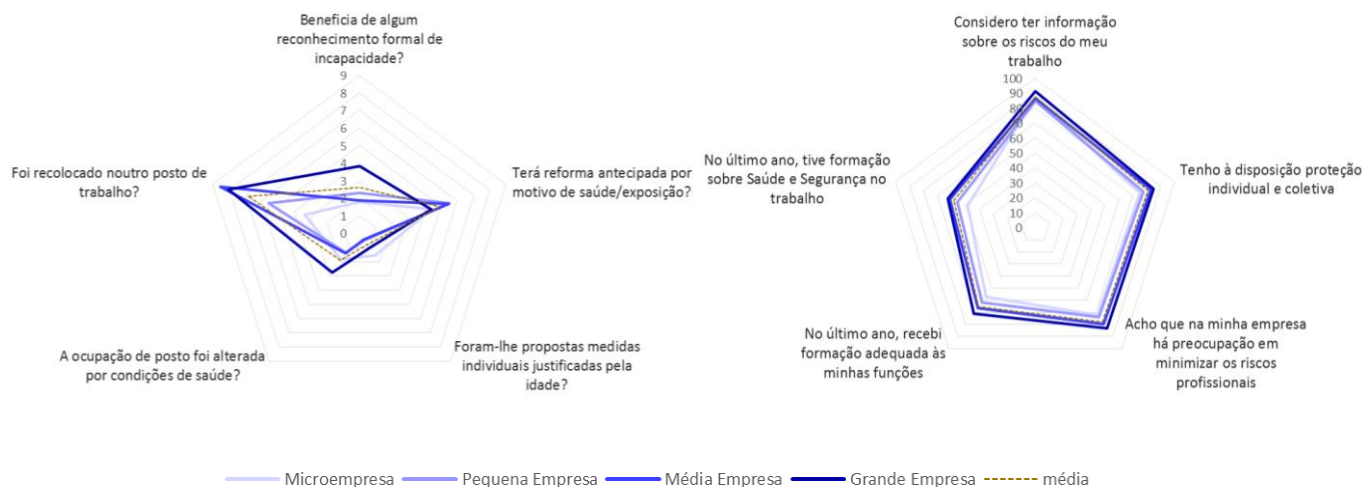
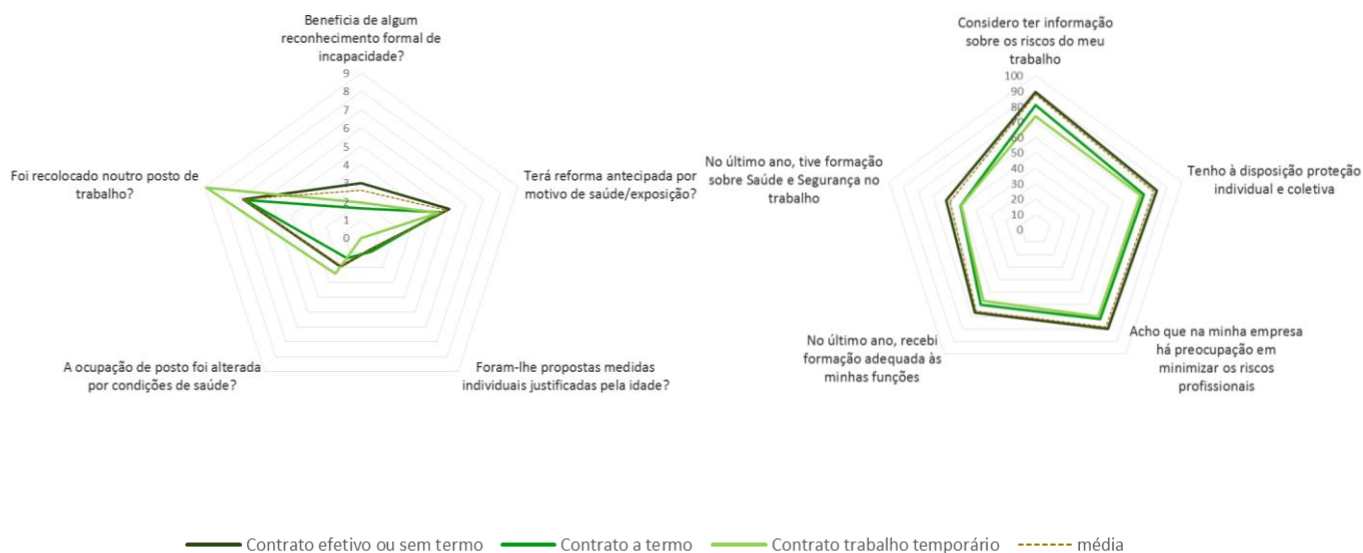


Figura 60. Práticas de SST por tipo de contrato de trabalho



Conclusões

Este relatório apresenta um conjunto de resultados do projeto AGE, os quais não esgotam as possibilidades de análise das informações recolhidas, já que outros tratamentos seriam possíveis de traçar a partir dos dados conseguidos (comparações regionais, por níveis de qualificação ou por função desempenhada, por exemplo). Há no entanto, algumas conclusões a reter, por exemplo, que a pertença setorial e o tipo de vínculo contratual retratam dinâmicas interessantes sobre a realidade das condições de trabalho em Portugal, que enquadram melhor as diferenças provenientes de outras comparações, por exemplo entre homens e mulheres. É também de sublinhar que os aspetos menos “imediatamente visíveis” da situação de trabalho parecem ter um papel importante nas diferenças entre setores, muitas vezes mais diferenciador que as tradicionais “exposições”. Isto sugere que a ação interventiva e preventiva no âmbito da saúde e segurança exige uma abordagem atenta aos fatores de risco de observação mais complexa (formas de organização do trabalho, exigências do trabalho, baixos recursos) e, ao mesmo tempo, sensível à interação entre diferentes fatores de risco, já que esta contribui para o agravamento do impacto nos trabalhadores. Estes aspetos menos “imediatamente visíveis” parecem realçar mais as diferenças setoriais do que certas exposições, o que vem enfatizar a necessidade de uma abordagem que ultrapasse a correção do que é “imediatamente visível” nas situações de trabalho, e que atue ao nível da prevenção e da promoção da saúde.

Globalmente, o projeto permitiu sistematizar informação já conhecida, com base empírica, sobre a realidade das condições de trabalho em Portugal, mas que até agora não se encontrava medida, formalizada, comprovada. A sublinhar por exemplo que os constrangimentos físicos e a exposição aos fatores de risco ditos “tradicionais” não deixou de existir e que, à semelhança do que acontece noutros países europeus, o trabalho penoso continua a ser uma realidade para uma boa parte dos trabalhadores (Volkoff & Gaudart, 2008). Por outro lado, permitiu aceder a informação nova, importante para aprofundar o conhecimento existente sobre a realidade. Tem por isso este contributo de constituir um saber proveniente do terreno, por parte dos técnicos e inspetores do trabalho, e que há muito merecia ser formalizado sob a forma de um inquérito nacional sobre condições de trabalho. Esta sistematização de informação é particularmente importante para fundamentar a atuação da ACT e alicerçar pistas de ação dirigidas a setores de atividade

específicos, temáticas ou conteúdos prioritários, ou grupos de trabalhadores (trabalhadores temporários, mulheres, trabalhadores jovens ou seniores...) particularmente vulneráveis.

Há, no entanto, um aspeto fundamental a refletir, a necessidade de continuar a desenvolver um estudo aprofundado sobre esta matéria, a fim de responder ao que não é possível com uma abordagem “fotográfica”, sincrónica da realidade. Quer isto dizer que um inquérito às condições de trabalho e à saúde, que tem por objetivo compreender as relações entre determinadas características do trabalho e a saúde dos trabalhadores, requer um acompanhamento continuado ao longo do tempo. O estudo das relações entre saúde e trabalho não pode deixar de considerar as questões da idade, já que esta representa mais do que uma característica sócio-demográfica dos trabalhadores, ela é antes um marcador essencial da relação entre trabalho e saúde, pois transporta consigo as evoluções naturais do avanço do tempo, os efeitos das exposições vividas ao longo da vida (no trabalho e fora dele) e os processos de construção, reconstrução e desenvolvimento da experiência dos trabalhadores (Ramos & Lacomblez, 2008; Ramos, 2010).

Ao longo deste relatório, foram apresentadas algumas análises que evidenciam diferenças entre trabalhadores de diferentes idades, mas cujos dados necessitam de maior clarificação. Quando comparamos trabalhadores mais jovens com trabalhadores mais velhos estamos ao mesmo tempo a comparar diferentes *cohortes* de trabalhadores, com características provavelmente diferentes e que transportam em si as mudanças organizacionais que vivenciaram ao longo do seu percurso e as evoluções de um mercado de trabalho também ele em transformação. Este fenómeno impede-nos, ao nível metodológico, de analisar os efeitos da idade ao longo do tempo, o que só é possível com recurso a medidas repetidas, ou seja, com comparações de sucessivas recolhas de dados em intervalos de tempo regulares. Desta forma, poderemos analisar se as diferenças constatadas correspondem a evoluções nas próprias condições de trabalho (por exemplo efetiva redução de certos riscos), a efeitos seletivos na afetação dos trabalhadores a certas atividades ou situações de trabalho (afastamento de certos grupos etários de determinadas condições), ou a diferenças que efetivamente são devidas à evolução da idade (Mardon & Volkoff, 2011). Aliás, monitorizar as condições de trabalho em Portugal, estudar o impacto de determinadas medidas preventivas ou promotoras, e avaliar, de forma séria e no longo-prazo, o seu impacto na saúde dos trabalhadores, só será possível com a continuidade do projeto AGE, nos moldes em que este foi previsto pela equipa. Ou seja, enquanto instrumento de monitorização, com recolhas repetidas no tempo, permitindo articular estratégias de análise

adequadas às questões da idade e mais capazes de responder aos desafios demográficos atuais em matéria de saúde e envelhecimento no trabalho.

Um outro aspeto metodológico que caracteriza o projeto, é o facto de se tratar de uma abordagem assente no ponto de vista dos trabalhadores sobre as suas próprias condições de trabalho. A questão do auto-reporte é controversa na literatura, sendo vista por muitos investigadores como uma limitação. Para outras tradições científicas, ela é “um ponto de vista sobre o trabalho”, tão legítimo quanto os outros, dos técnicos e peritos que avaliam, medem ou diagnosticam. A consideração desta “subjetividade” do trabalhador (Volkoff, 2002) é simultaneamente parcial (como o são todos os outros pontos de vista) e realista, pois é reflexo dos processos de questionamento individual e coletivo do trabalhador ao longo do seu percurso. Os trabalhadores não são passivamente expostos a condições de trabalho, estes são atores na sua própria situação, agindo (ou tentando agir) sobre esta. É por isso importante complementar uma abordagem mais quantitativa com dados do terreno, vindos da observação direta da realidade, e que permitam atribuir sentido aos resultados (Volkoff, 2010; Volkoff & Molinié, 2010).

O projeto AGE representa um momento marcante para o estudo das condições de trabalho em Portugal, sendo o primeiro estudo nacional sobre condições de trabalho e saúde, e apresentando especificidades que merecem ser sublinhadas. Trata-se de um projeto firmado numa articulação real entre académicos e práticos, num processo original de transferência de conhecimento e de partilha entre comunidade científica e sociedade. O ISCTE-IUL, enquanto instituição pública de ensino e investigação científica e a ACT, enquanto poder público na área das condições do trabalho, uniram e partilharam recursos para conduzir este projeto, do qual se espera um importante impacto social e respetiva divulgação pelos diferentes parceiros sociais (Associações Sindicais e Patronais) e outros organismos representativos nesta temática (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, European Trade Union Institute, Academia e Ministério do Trabalho).

Referências bibliográficas

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources theory. In C. Cooper & P. Chen (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 37-64). Chichester, UK: Wiley-Blackwell
- Barthe, B. (2015). *La déstabilisation des horaires de travail*. In Thébaud-Mony, A., Davezies, P., Vogel, L. & Volkoff, S. (Eds.) *Les risques du travail*. (pp. 223-232). Paris: Editions la Découverte.
- Cru, D. & Dejours, C. (1983). Les savoirs-faire de prudence dans les métiers du bâtiment. *Les Cahiers Médico-Sociaux*, 3, 239-247.
- Eurofound (2012). *5th European Working Conditions Survey: Sustainable work and the ageing workforce*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016). *6th European Working Conditions Survey: Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Instituto Nacional de Estatística (2012). *Censos 2011 Resultados Definitivos – Portugal*. Lisboa: INE.
- Lacomblez, M. & Vasconcelos, R. (2009). Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal*, 5, (1), 53-60.
- Mardon, C. & Volkoff, S. (2011). Emploi des «seniors» et conditions de travail: une étude statistique comparative entre pays d'Europe. *PISTES*, 13, 1.
- Ramos, S. & Lacomblez, M. (2008). L'âge : évolutions des approches d'un marqueur dans l'étude des histoires de travail. *Revue Les Politiques Sociales*, 3 & 4, 14-26
- Ramos, S. (2010). *Envelhecimento, trabalho e cognição: do laboratório para o terreno na construção de uma alternativa metodológica*. Fundação Calouste Gulbenkian.
- Volkoff, S. (2002). *Des comptes à rendre: usages des analyses quantitatives en santé au travail pour l'ergonomie*. Mémoire d'habilitation à diriger des recherches en ergonomie. Université Marne-la-Vallée.
- Volkoff, S. (2010). Statistiques « ouvertes » et ergonomie « myope »: combiner les niveaux d'analyse en santé au travail. *Sciences Sociales et Santé*, 28, 2, 12-30.
- Volkoff, S., Buisset, C. & Mardon, C. (2010). Does intense time pressure at work make older employees more vulnerable? A statistical analysis based on a French survey "SVP50". *Applied Ergonomics*, 41, 6, 754–762.
- Volkoff, S. & Gaudart, C. (2006). Vieillesse et travail. La place de la santé au travail dans la santé publique. *Actualité et Dossier en Santé Publique*, 57, 52-70.
- Volkoff, S. & Gaudart, C. (2008). Le vieillissement dans l'emploi: une question de travail. *Les Politiques Sociales*, 3 & 4, 41-53.
- Volkoff, S. & Molinié, A-F. (2010). *Quantifier sans broyer? Les statistiques en santé au travail à la rencontre des analyses cliniques*. In Clot, Y., Lhuillier, D. (Coord.) *Travail et Santé*. (pp. 175-188). Paris: Éditions Érès.
- Volkoff, S. & Molinié, A-F. (2011). *L'écheveau des liens santé travail, et le fil de l'âge*. In Degenne A., Marry C., Moulin S., Grelet Y. (coord.). *Les catégories sociales et leurs frontières*. Laval (Québec): Presses de l'Université Laval.
- Volkoff, S. & Pueyo, V. (2012). *Pénibilité*. In Bevort, A., Jobert, A., Lallement, M., Mias, A. (Coord.). *Dictionnaire du Travail*. Paris: Presses Universitaires de France.

Anexos

AGE 2015

O questionário seguinte tem como objectivo aceder a um determinado conjunto de informações sobre condições físicas e psicológicas de trabalho, saúde e envelhecimento. O seu preenchimento deverá demorar cerca de 15 minutos.

A sua participação é voluntária e os seus dados e respostas individuais serão tratados de forma confidencial e anónima.

Não existem respostas certas ou erradas, pelo que responda da forma mais sincera possível.

1. Indique, assinalando com uma cruz, o tipo de contrato da sua atividade principal:

- 1.1 Contrato de trabalho efetivo ou sem termo ☐ 1.2 Contrato de trabalho a termo ☐ 1.3 Contrato de trabalho temporário ☐
- 1.4 Trabalhador independente ("recibos verdes") ☐ 1.5 Formação, Estágio ou Bolsa ☐ 1.6 Outra situação ☐
- Qual?

2. Indique se realiza outra atividade profissional (além daquela que corresponde à sua principal fonte de rendimento mensal):

Não ☐ Sim ☐ ⇒ Se sim qual?:

3. Em relação à sua atividade, por favor indique:

- 3.1 O regime de horário praticado na sua atividade principal: Completo ☐ Parcial ☐
- 3.2 No total das atividades, qual o número médio de horas de trabalho: Por dia: Por semana:

4. Indique com uma cruz o horário que cumpre habitualmente:

- 4.1 Horário tradicional (cerca de 8 horas diurnas) ☐
- 4.2 Turnos rotativos ☐
- 4.3 Horário noturno ☐
- 4.4 Horários estendidos (entrar antes das 6h ou sair depois das 20h) ☐
- 4.5 Horário intercalado (com interrupções ao longo do dia) ☐
- 4.6 Horário imprevisível (pode ser chamado durante o período de descanso) ☐

5. Pense na sua situação de trabalho atual. Para cada questão, por favor escolha uma das sete alternativas que expressam a frequência com que ocorre cada situação. Por favor, utilize a seguinte escala de resposta:

Nunca – 1 Raramente – 2 Poucas Vezes – 3 Às vezes – 4 Muitas Vezes – 5 Quase Sempre – 6 Sempre – 7

- 5.1 Trabalha sob pressão de tempo? (por exemplo, ter que fazer rapidamente uma tarefa que necessitaria de mais tempo, ter controlo ou vigilância permanentes, ter um ritmo de trabalho dependente da cadência de uma máquina, etc.)
- 5.2 Qual a frequência com que tem que trabalhar mais intensamente para cumprir com as suas tarefas? (por exemplo, ultrapassar os horários definidos, saltar uma refeição ou pausa, trabalhar no tempo livre, etc.)
- 5.3 O seu trabalho exige muita concentração? (por exemplo, muitas coisas a reter simultaneamente, esforço mental intenso; fazer várias coisas ao mesmo tempo, etc.)
- 5.4 O seu trabalho exige um cuidado minucioso ou precisão?
- 5.5 Tem que lidar com clientes exigentes, ou que não o/a tratam com o respeito devido?
- 5.6 É confrontado(a) com situações emocionalmente fortes no seu trabalho?
- 5.7 No seu trabalho, diferentes grupos de pessoas esperam coisas opostas de si?
- 5.8 Recebe pedidos contraditórios de duas ou mais pessoas?
- 5.9 Tem que lidar com aborrecimentos administrativos/burocráticos?
- 5.10 Tem que ultrapassar muitos constrangimentos formais para conseguir realizar as suas tarefas?
- 5.11 Tem controlo sobre a forma como realiza o seu trabalho?
- 5.12 Pode participar nas decisões que dizem respeito ao seu trabalho?
- 5.13 Pode contar com os seus colegas para o(a) apoiarem, caso surjam dificuldades no seu trabalho?
- 5.14 No seu trabalho, sente-se valorizado(a) pelos seus colegas?
- 5.15 O seu trabalho permite-lhe saber quão bem está a realizar as suas tarefas?
- 5.16 O seu trabalho dá-lhe a possibilidade de aprender coisas novas?
- 5.17 Sente-se valorizado(a) pela sua chefia direta?
- 5.18 A sua chefia utiliza a influência dele(a) para o(a) ajudar a resolver problemas no trabalho?
- 5.19 Consegue conciliar a vida de trabalho com vida fora do trabalho?
- 5.20 Tem facilidade em tirar uma ou duas horas do seu horário para resolver questões pessoais?

6. Indique por favor se pensa que no seu trabalho está exposto(a) a alguma das seguintes situações. Para cada situação a que estiver exposto(a), por favor assinale com uma cruz a frequência da exposição, e ainda, indique com o respetivo número o nível de incómodo/desconforto que tal situação lhe causa, utilizando a seguinte escala:

8. Indique, por favor, se alguma das seguintes situações se lhe aplica:

	Não	Sim
8.1 Beneficia de algum reconhecimento formal de incapacidade?	☐	☐
8.2 Terá reforma antecipada por motivo de saúde/exposição?	☐	☐
8.3 Foram-lhe propostas medidas individuais justificadas pela idade?	☐	☐
8.4 A ocupação de posto foi alterada por condições de saúde?	☐	☐
8.5 Foi recolocado noutro posto de trabalho?	☐	☐

9. Indique, por favor, com que frequência tem os seguintes comportamentos:

	Nunca	Raramente	Frequentemente	Sempre
9.1 Consumo de álcool	☐	☐	☐	☐
9.2 Consumo de tabaco	☐	☐	☐	☐
9.3 Consumo de medicamentos antidepressivos, calmantes, ansiolíticos ou para dormir	☐	☐	☐	☐
9.4 Consumo de outros medicamentos	☐	☐	☐	☐
9.4.1 Qual? _____	☐	☐	☐	☐
9.5 Prática de exercício físico	☐	☐	☐	☐
9.6 Consumo de substâncias ilegais (i.e. marijuana, haxixe, anfetaminas, cocaína, etc.)	☐	☐	☐	☐

10. Como classifica o seu estado de saúde actual?

Mau ☐	Razoável ☐	Bom ☐	Muito Bom ☐
------------------------------	-----------------------------------	------------------------------	------------------------------------

11. Quando pensa na sua reforma, até que ponto concorda com as seguintes afirmações? Utilize por favor a seguinte escala:

Discordo totalmente - 1	Discordo - 2	Concordo - 3	Concordo totalmente - 4
11.1 A reforma leva a problemas como morte prematura, problemas mentais, doença ou envelhecimento acelerado			☐
11.2 Preocupa-me que a minha família não me dê apoio depois da reforma			☐
11.3 A reforma não me irá perturbar, tenho a certeza que consigo fazer novos amigos independentemente de onde estiver			☐
11.4 Receio sentir-me só depois de me reformar			☐
11.5 A reforma vai-me permitir fazer coisas que não podia fazer enquanto trabalhava			☐
11.6 Um reformado não tem de facto muito para fazer			☐
11.7 Não consigo imaginar-me sem trabalhar			☐
11.8 A reforma é uma adaptação difícil			☐
11.9 Até quando pensa continuar a trabalhar? (selecione apenas uma opção)			
Quero e sinto-me capaz de trabalhar até à idade legal de reforma.			☐
Quero mas não me sinto capaz de trabalhar até à idade legal de reforma			☐
Não quero mas sinto-me capaz de trabalhar até à idade legal de reforma.			☐
Não quero nem me sinto capaz de trabalhar até à idade legal de reforma mas terei de o fazer por razões económicas ou legais.			☐
Não quero nem me sinto capaz de trabalhar até à idade legal de reforma pelo que irei pedir reforma antecipada, independentemente das penalizações			☐
Gostava de continuar a trabalhar para além da idade legal de reforma			☐

12. Indique por favor o seu grau de concordância com as seguintes frases, utilizando a seguinte escala:

Discordo totalmente - 1	Discordo - 2	Concordo - 3	Concordo totalmente - 4
12.1 Considero ter informação sobre os riscos do meu trabalho			☐
12.2 Tenho à disposição proteção individual e coletiva			☐
12.3 Acho que na minha empresa há preocupação em minimizar os riscos profissionais			☐
12.4 No último ano, recebi formação adequada às minhas funções			☐
12.5 No último ano, tive formação sobre Saúde e Segurança no trabalho			☐

$$\underline{\hspace{1cm}} \underline{\hspace{1cm}} \underline{\hspace{1cm}} \underline{\hspace{1cm}} / \underline{\hspace{1cm}} 4$$

13.1 Idade: anos

13.2 Sexo Masculino ☐ Feminino ☐

13.3 Nacionalidade Cidadão Nacional ☐ Estrangeiro da União Europeia ☐ Outro ☐

13.4 Habilitações Literárias

Inferior 4ª Classe	☐	4ª Classe Completa	☐	6º Ano Completo	☐
9º Ano Completo	☐	12º Ano Completo	☐	Ensino Superior	☐

13.5 Indique o seu rendimento bruto mensal

até 505 euros	☐	de 505 a 1000 euros	☐	de 1000 a 1500 euros	☐
de 1500 a 2500 euros		de 2500 a 5000 euros	☐	superior a 5000 euros	☐

13.6 Agregado

Número de pessoas do agregado familiar:

Número de descendente ou ascendentes a cargo:

14. Informações da empresa:

14.1 Em que distrito se situa o local onde trabalha? _____

14.2 Qual a dimensão da empresa onde trabalha?

Microempresa (menos de 10 pessoas) ☐ Pequena Empresa (entre 10 e 50 pessoas) ☐

Média empresa (entre 50 e 250 pessoas) ☐ Grande Empresa (mais de 250 pessoas) ☐

14.3 Indique por favor qual a sua função na empresa:

Produção, Fabrico, Estaleiros, Agricultura	☐
Instalação, Manutenção, Reparação	☐
Limpeza, Trabalho doméstico, Cuidar de crianças ou idosos	☐
Entregas, Compras, Transporte	☐
Recepção, Secretaria, Portaria	☐
Gestão, Contabilidade, Trabalho administrativo	☐
Comércio, Vendas, Assistência a clientes	☐
Investigação, Consultoria, Informática	☐
Ensino, Saúde	☐
Outra. Qual? _____	☐

14.4 Desempenha uma função de chefia? Não ☐ Sim ☐

14.5 Há quanto tempo trabalha nesta empresa? Anos Meses

14.6 Há quanto tempo trabalha nesta função? Anos Meses

15. Código de Atividade Económica): (a preencher pelo Inspector do Trabalho)

Anexos

Guidelines de aplicação AGE

Quem aplica o questionário?

O questionário destina-se a ser implementado pelos inspetores do trabalho e técnicos superiores afetos à área da prevenção durante as visitas inspetivas ou de prevenção realizadas às entidades empregadoras.

A quem aplicar o questionário?

O objetivo do projeto é a recolha de informação independentemente da categoria profissional do trabalhador, vínculo contratual, nível hierárquico ou setor de atividade económica. O preenchimento do questionário é efetuado pelo trabalhador de forma voluntária. Em caso de necessidade, o inspetor do trabalho ou o técnico de prevenção poderão auxiliar o trabalhador a efetuar o seu preenchimento.

Como aplicar o questionário?

No âmbito das visitas inspetivas e de promoção da segurança os inspetores e/ou os técnicos superiores de prevenção devem proceder à informação da entidade empregadora e do trabalhador sobre a finalidade do projeto AGE, à distribuição do questionário, bem como fornecer as instruções necessárias sobre a forma de preenchimento do mesmo.

Quando aplicar o questionário?

A recolha de informação deverá ser realizada em visitas eminentemente preventivas e pedagógicas e/ou em sessões de informação com trabalhadores, nomeadamente as realizadas no âmbito das campanhas em curso.

Como aceder à informação do projeto e ao questionário?

O acesso ao questionário poderá ser feito [aqui](#).

Quais os critérios de aplicação?

Procura-se recolher informação a nível nacional, em todos os setores de atividade, e em todas as empresas, independentemente da sua dimensão. Deve ser procurada a maior diversidade possível em termos de idade, género e categoria profissional.

Quantos questionários aplicar?

Microempresa - poderão ser distribuídos questionários a todos os trabalhadores;
Pequena empresa – até 15 questionários;
Média empresa – até 25 questionários;
Grande empresa – até 50 questionários.

O que fazer com o questionário?

Após o preenchimento o questionário deverá ser recolhido e remetido, via dirigente, ao senhor Inspetor Geral da ACT a fim de serem posteriormente analisados pela equipa de projeto.

Anexos

Setores de Atividade Económica (Secções CAE) conforme artigo 2º do Diário da República, 1.ª série — N.º 219 — 14 de Novembro de 2007

A-Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca

B-Indústrias extrativas

C-Indústrias transformadoras

D-Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio

E- Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição

F-Construção

G- Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos

H- Transportes e armazenagem

I- Alojamento, restauração e similares

J- Atividades de informação e de comunicação

K- Atividades financeiras e de seguros

L- Atividades imobiliárias

M- Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

N- Atividades administrativas e dos serviços de apoio

O- Administração pública e defesa, segurança social obrigatória

P-Educação

Q- Atividades de saúde humana e apoio social

R- Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas

S- Outras atividades de serviços

T- Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio

U - Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais

Anexos

Caraterização socio-demográfica dos trabalhadores participantes no projeto AGE

Figura 61. Distribuição da amostra AGE por distritos

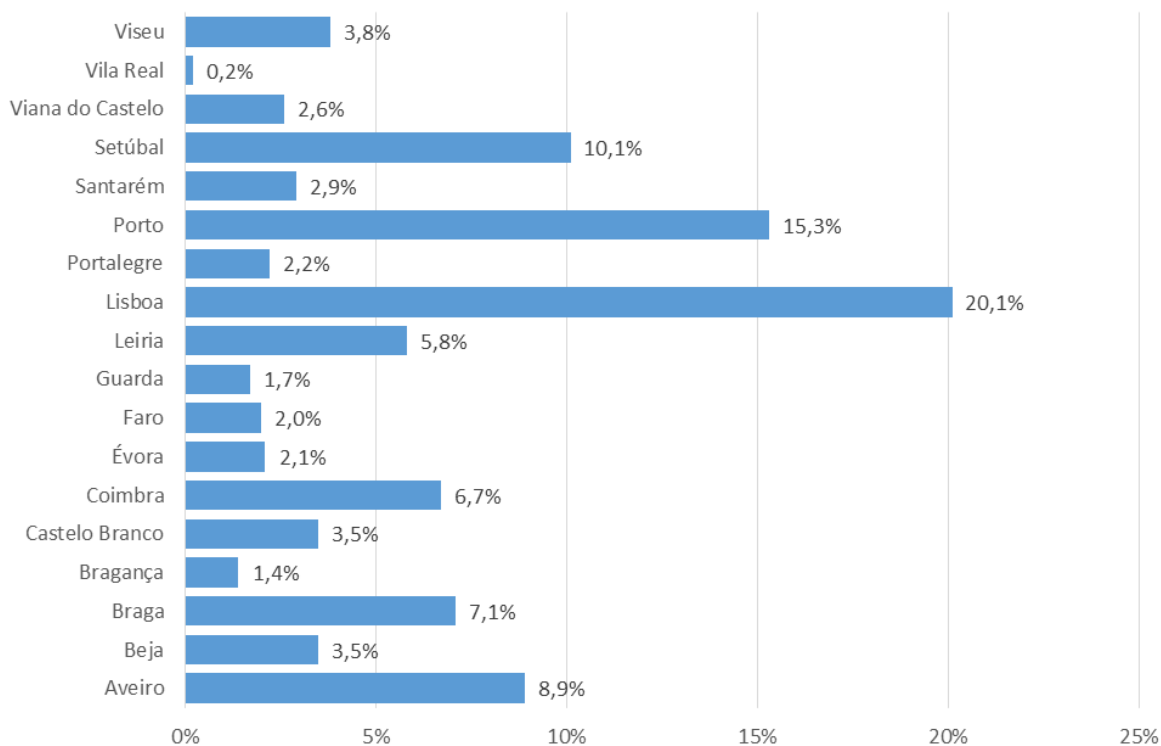


Figura 62. Dimensão da empresa

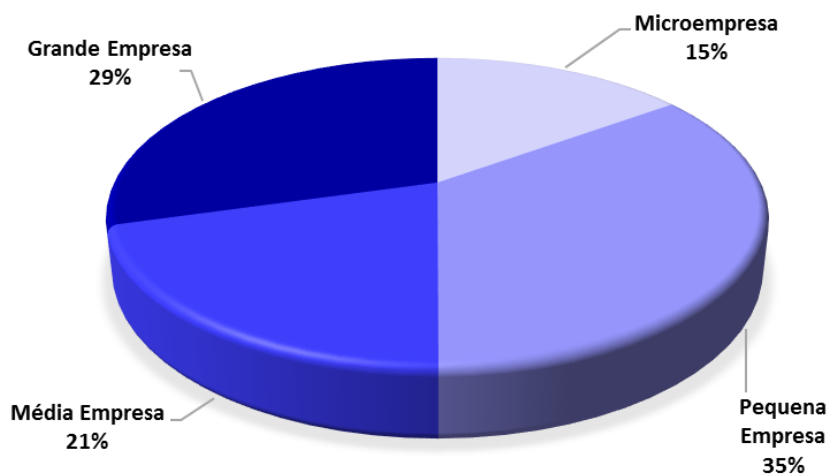


Figura 63. Escolaridade dos participantes

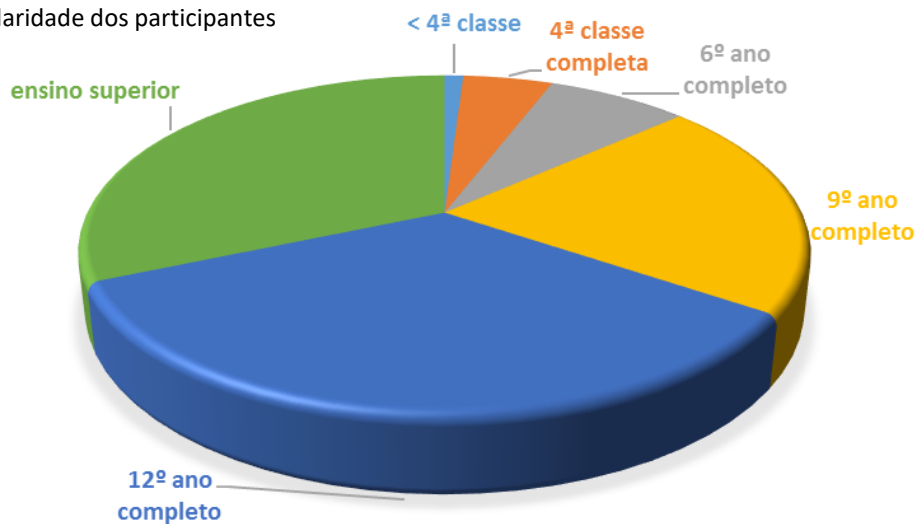


Figura 64. Distribuição etária da amostra

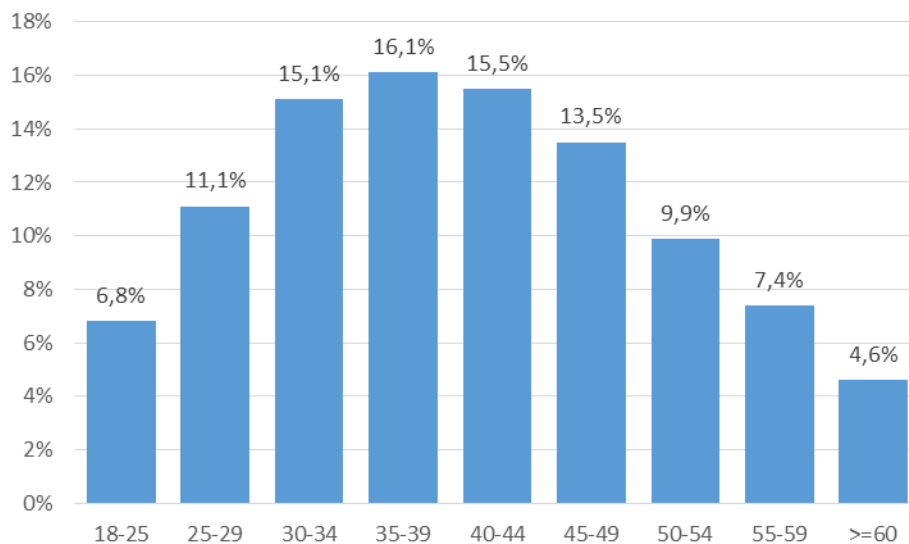


Figura 65. Rendimento bruto mensal dos participantes

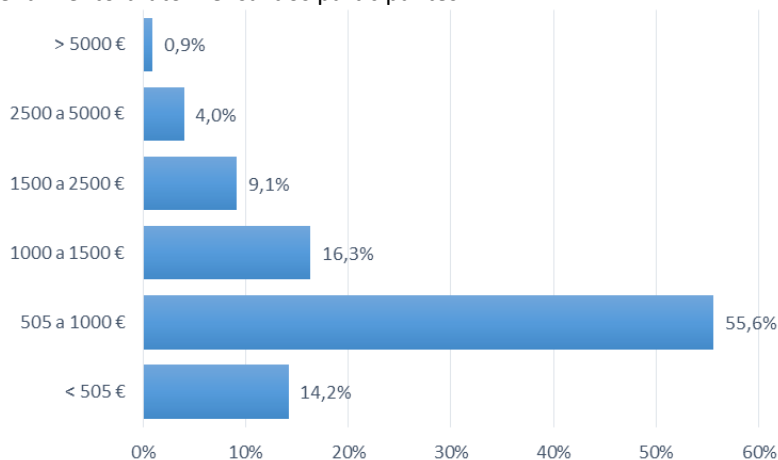


Figura 66. Antiguidade dos participantes na empresa atual

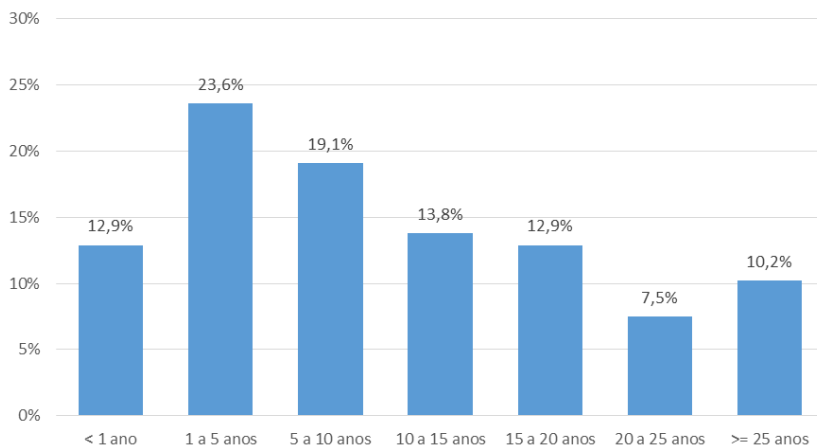


Figura 67. Antiguidade dos participantes na função atual

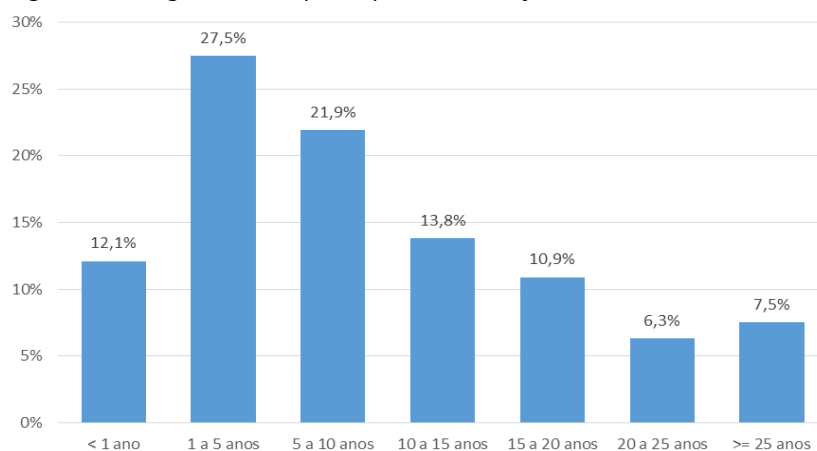


Figura 68. Tipo de contrato de trabalho na amostra global e por setor de atividade

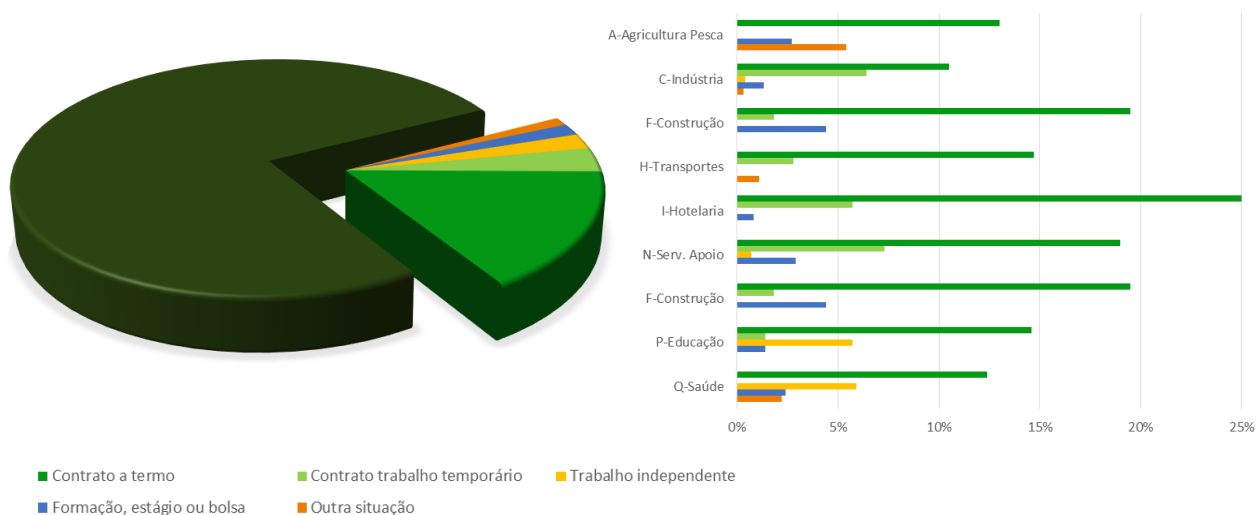


Figura 69. Desempenho de segunda atividade profissional nas amostra AGE

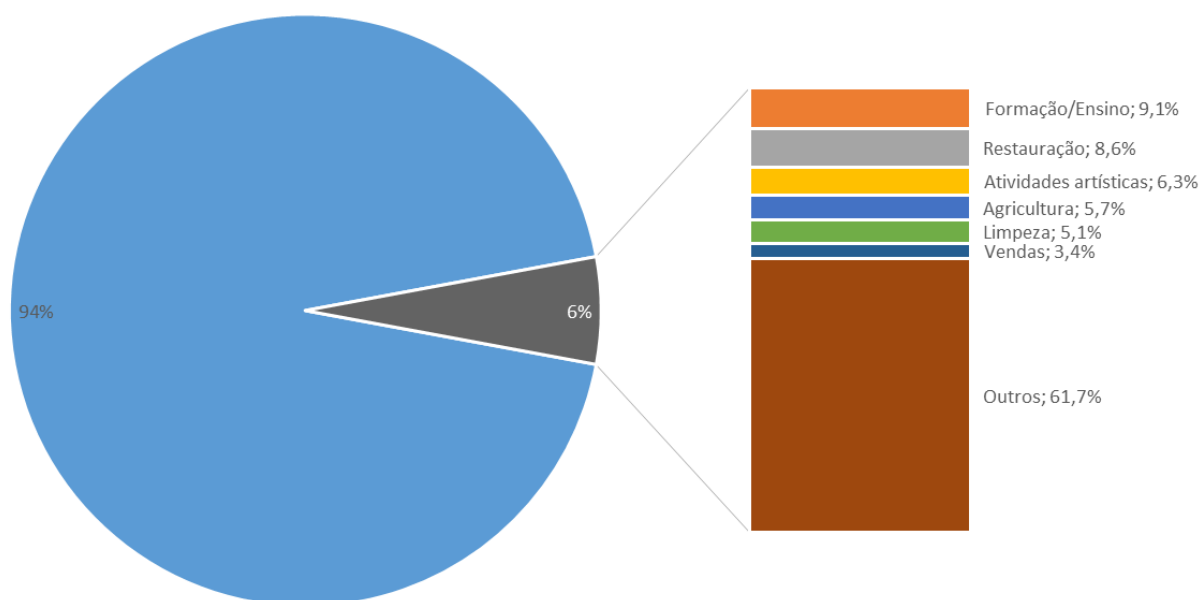


Figura 70. Desempenho de segunda atividade profissional por setor de atividade

