



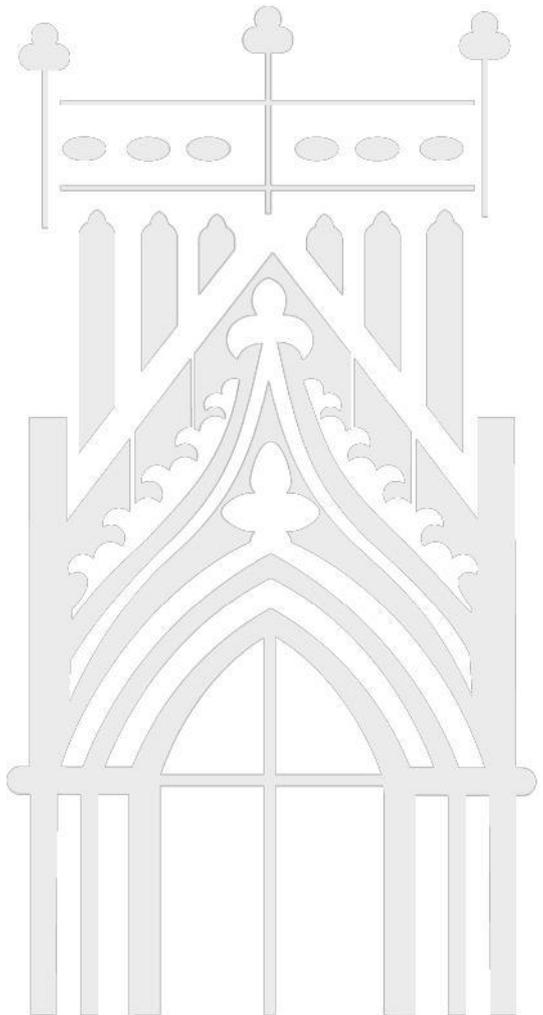
IPG Politécnico
|da|Guarda
Polytechnic
of Guarda

Mestrado em Gestão
Administração Pública

Segurança Higiene e Saúde no
Trabalho: Um Estudo de Caso

Ana Maria Ferreira Morgadinho

novembro | 2015



Escola Superior
de Tecnologia
e Gestão



Instituto Politécnico da Guarda

Escola Superior de Tecnologia e Gestão

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: Um Estudo de Caso

Projeto Aplicado para a obtenção do grau de Mestre em Gestão
Especialização em Administração Pública

Ana Maria Ferreira Morgadinho

Novembro | 2013



Instituto Politécnico da Guarda

Escola Superior de Tecnologia e Gestão

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: Um Estudo de Caso

Projeto Aplicado para a obtenção do grau de Mestre em Gestão
Especialização em Administração Pública

Orientador: Professor Doutor Amândio Pereira Baía

Ana Maria Ferreira Morgadinho | N.º1010077

Novembro | 2013



“A melhor forma de prever o futuro é criá-lo”

(Peter Drucker)

Agradecimentos

Com a conclusão deste trabalho, quero deixar aqui os meus agradecimentos a todos que de algum modo contribuíram para a sua realização, nomeadamente:

- Ao meu orientador, Professor Doutor Amândio Pereira Baía, pelo apoio pedagógico e científico, pelo seu saber e experiência, pela disponibilidade, críticas e sugestões transmitidas na orientação do trabalho.
- À Presidência do IPG pela autorização e disponibilização dos meios necessários à realização deste estudo.
- Aos Diretores das Unidades Orgânicas e Funcionais e aos seus colaboradores pela disponibilidade e participação neste estudo.
- Aos que “*só por hoje ...*” me acompanham *nesta viagem*, pelo apoio, força e amor, tornando-a mais rica, positiva e cheia de aprendizagens.

O meu Bem Hajam!

Resumo

A Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho tem ocupado desde sempre um lugar junto da evolução do homem e do trabalho. Pela relevância dos recursos humanos nas organizações, contribuindo para o desenvolvimento económico e social, é fundamental criar condições de segurança e saúde no trabalho que promovam a qualidade de vida no trabalho e garantam a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

É fundamental, que a gestão da organização desenvolva uma cultura orientada para as pessoas, para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e para a prevenção. A prevenção permite uma escolha eficiente de medidas que visam a eliminação ou redução a um nível aceitável dos riscos profissionais, ou seja, permite a melhoria das condições de trabalho, com menos acidentes de trabalho e doenças profissionais, maior produtividade e competitividade.

Neste contexto definiu-se como objetivo geral deste estudo de caso: conhecer a perceção que os colaboradores do Instituto Politécnico da Guarda têm das condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, de modo a verificar a sua satisfação neste âmbito e serem apresentadas recomendações para a sua melhoria. Foi realizado um inquérito e a respetiva análise estatística, verificando-se que os colaboradores do Instituto Politécnico da Guarda de um modo geral percecionam as condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho de modo satisfatório/ razoável à exceção da formação, avaliação e adaptação das condições, consulta e informação neste âmbito e participação em simulacros de emergência. Conclui-se que as variáveis Sexo, Categoria e Relação Jurídica de Emprego influenciam a perceção das condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ao nível dos Riscos Profissionais e as variáveis Sexo, Categoria e Trabalho Extra influenciam a perceção ao nível da Prevenção e Controlo.

Palavras-chave: *Segurança Higiene e Saúde no Trabalho, Condições de Trabalho, Riscos Profissionais; Prevenção e Controlo.*

Abstract

The Safety, Hygiene and Health at work has always occupied an important role in the evolution of man and of work. By the relevance of human resources in organizations, contributing to the economic and social development, it is essential to create conditions of safety and health at work that promote the quality of life at work and ensure the health and welfare of workers.

It is fundamental that the management of the organization develops a culture managed to people, for Safety, Hygiene and health at work and for its prevention. Prevention allows an efficient choice of measures designed to eliminate or reduce to an acceptable level of occupational risks, i.e. it allows the improvement of working conditions, with fewer occupational accidents and occupational diseases, more productivity and competitiveness.

In this context, it was defined as general objective of this case study: know the perception that collaborators of the Polytechnic Institute of Guarda have of the Safety, Hygiene and Health at work, so as to verify their satisfaction in this area and to be presented some recommendations for their improvement. An inquiry was conducted and the respective statistical analysis, noting that the collaborators of the Polytechnic Institute of Guarda, in a general way have perceived the conditions of Safety, Hygiene and Health at work satisfactory/ reasonable unless for formation, evaluation and adaptation of the conditions, appointment and information in this area and participation in emergency simulations. It is concluded that the variables Sex, Relation Legal the Employment and Category influence the perception of the conditions of Safety, Hygiene and Health at work at the level of Occupational Risks and the variables Sex, Extra Work and Category influence the perception at the level of Prevention and Control.

Keywords: Safety, Hygiene and Health at work, Working Conditions, Occupational Risks, Prevention and Control.

Glossário

a.C.	Antes de Cristo
ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
AESST	Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho
AP	Administração Pública
CEE	Comunidade Económica Europeia
CGTP	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
CRP	Constituição da República Portuguesa
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ESECD	Escola Superior de Educação, Comunicação e Desporto
ESHT	Escola Superior de Turismo e Hotelaria
ESS	Escola Superior de Saúde
ESTG	Escola Superior de Tecnologia e Gestão
GPL	Gás de Petróleo Liquefeito
IDICT	Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho
IPG	Instituto Politécnico da Guarda
LBSE	Lei de Bases do Sistema Educativo
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
SAS	Serviços de Apoio Social
SCIE	Segurança contra Incêndios em Edifícios
SGA	Sistemas de Gestão Ambiental
SIGI	Sistemas de Gestão Integrados
SGQ	Sistema de Gestão da Qualidade
SGRS	Sistema de Gestão da Responsabilidade Social
SGSST	Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho
SHST	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
SIADAP	Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública
SNS	Serviço Nacional de Saúde
TIC	Tecnologias de informação e comunicação
UE	União Europeia
PIB	Produto Interno Bruto
NP	Norma Portuguesa
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Services
ISO	International Organization for Standardization
SA	Social Accountability

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract	iii
Glossário	iv
Índice de Figuras	vii
Índice de Gráficos	viii
Índice de Tabelas	x
Introdução	1
1 Enquadramento Histórico e Socioeconómico da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ...	5
1.1 Evolução da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	6
1.1.1 Estratégia Europeia para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	9
1.1.2 Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho em Portugal	10
1.2 Contexto Socioeconómico da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	13
1.2.1 Análise Custo/ Benefício	17
2 Enquadramento Organizacional da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	21
2.1 Gestão da Prevenção	22
2.2 Riscos Profissionais	23
2.2.1 Riscos Adstritos à Segurança no Trabalho	24
2.2.2 Riscos Adstritos à Higiene no Trabalho	25
2.2.3 Riscos Adstritos à Saúde no Trabalho	26
2.2.4 Riscos Psicossociais	28
2.2.5 Riscos Ergonómicos	30
2.2.6 Riscos na Administração Pública	31
2.3 Gestão do Risco.....	32
2.3.1 Avaliação de Riscos Profissionais	33
2.3.2 Controlo de Riscos.....	34
2.4 Sistemas de Gestão	35
2.4.1 Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho	36
2.4.2 Sistemas de Gestão Integrados.....	39
3 Trabalho Empírico	42

3.1 Enquadramento	43
3.1.1 Instituto Politécnico da Guarda.....	43
3.1.1.1 Recursos Humanos	46
3.1.2 Metodologias	47
3.1.3 Modelo de Relação entre as Variáveis.....	51
3.2 Apresentação e Discussão de Resultados.....	53
3.2.1 Caraterização Sociodemográfica e Profissional da Amostra.....	53
3.2.2 Caraterização das Condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho por Indicadores.....	60
3.2.2.1 Riscos Profissionais.....	60
3.2.2.2 Saúde no Trabalho.....	66
3.2.2.3 Danos.....	67
3.2.2.4 Prevenção e Controlo	71
3.2.3 Caraterização da Satisfação com as Condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	75
3.2.4 Análise de Outras Debilidades	79
3.3 Recomendações.....	81
Conclusão.....	85
Referências Bibliográficas	89
Anexos	99
Anexo 1 - Organigrama do IPG.....	100
Anexo 2 - Autorização.....	101
Anexo 3 - Inquérito	103
Anexo 4 - Tabelas - Análise Estatística.....	106

Índice de Figuras

Figura 1 - <i>Iceberg</i> de Heinrich	18
Figura 2 - Efeito Dominó dos Acidentes de Trabalho.....	24
Figura 3 - Gestão do Risco	33
Figura 4 - Principais Etapas do SGSST.....	37
Figura 5 - SGI e o Ciclo de Deming	40
Figura 6 - Instalações do IPG	45
Figura 7 - Modelo Previsto de Relação entre as Variáveis.....	51

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Acidentes de Trabalho	14
Gráfico 2 - Acidentes Mortais.....	14
Gráfico 3 - Acidentes de Trabalho	14
Gráfico 4 - Acidentes de Trabalho Mortais	14
Gráfico 5 - Distribuição dos Colaboradores do IPG.....	46
Gráfico 6 - Distribuição do Pessoal Não Docente por Categoria.....	47
Gráfico 7 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Grupo Etário.....	54
Gráfico 8 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Sexo.....	54
Gráfico 9 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Habilitações Literárias.....	55
Gráfico 10 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Antiguidade no IPG	55
Gráfico 11 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Antiguidade na Função	56
Gráfico 12 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Horário de Trabalho.....	56
Gráfico 13 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Trabalho Extra.....	57
Gráfico 14 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Categoria.....	58
Gráfico 15 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Função.....	58
Gráfico 16 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Relação Jurídica de Emprego	59
Gráfico 17 - Distribuição dos inquiridos pelo fator Condições Gerais de SHST	60
Gráfico 18 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Condições das Instalações	61
Gráfico 19 - Distribuição dos inquiridos pelo fator Fatores Químicos e Biológicos.....	61
Gráfico 20 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Organização do Trabalho	62
Gráfico 21 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Satisfação no Trabalho.....	63
Gráfico 22 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Assédio Moral ou Sexual no Trabalho	63
Gráfico 23 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho.....	64
Gráfico 24 - Distribuição dos Inquiridos pelos Fatores Ergonómicos	65
Gráfico 25 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Serviços de Saúde no Trabalho	66
Gráfico 26 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Frequência de Danos	67
Gráfico 27 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Acidentes de Trabalho	68
Gráfico 28 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Absentismo	69
Gráfico 29 - Distribuição dos Inquiridos pelo Número de Dias de Faltas ao Trabalho	70
Gráfico 30 - Distribuição dos Inquiridos de acordo com a Aplicabilidade de EPI	71

Gráfico 31 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Disponibilização de EPI (quando aplicável)	71
Gráfico 32 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Utilização EPI.....	72
Gráfico 33 - Distribuição dos Inquiridos por Outros Fatores de Prevenção e Controlo	73
Gráfico 34 - Comparação das Média dos Fatores	76

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Diretrizes da OIT Relativas aos SGSST	38
Tabela 2 - Distribuição dos Colaboradores do IPG pelas Habilitações Literárias.....	46
Tabela 3 - Organização do Questionário.....	50
Tabela 4 - Fatores e Indicadores do Questionário	52
Tabela 5 - Estatísticas Relativas à Idade em Função do Sexo.....	53
Tabela 6 - Resultado da Aplicação do Teste Não Paramétrico de <i>Kruskal-Wallis</i> às Variáveis...	77
Tabela 7 - Debilidades e Medidas Preventivas e Corretivas	80
Anexo 4 - Tabela 8 - Relação entre Grupo Etário e Sexo	107
Anexo 4 - Tabela 9 - Relação entre Grupo Etário e Categoria.....	107
Anexo 4 - Tabela 10 - Relação entre Habilitações Literárias e Sexo	108
Anexo 4 - Tabela 11 - Relação entre Habilitações Literárias e Grupo Etário	109
Anexo 4 - Tabela 12 - Relação entre Antiguidade no IPG e Sexo	109
Anexo 4 - Tabela 13 - Relação entre Antiguidade no IPG e Categoria	110
Anexo 4 - Tabela 14 - Relação entre Antiguidade na Função e Sexo.....	111
Anexo 4 - Tabela 15 - Relação entre Antiguidade na Função e Categoria	111
Anexo 4 - Tabela 16 - Relação entre Horário de Trabalho e Grupo Etário.....	112
Anexo 4 - Tabela 17 - Relação entre Horário de Trabalho e Categoria.....	113
Anexo 4 - Tabela 18 - Relação entre Trabalho Extra e Sexo.....	113
Anexo 4 - Tabela 19 - Relação entre Trabalho Extra e Grupo Etário.....	114
Anexo 4 - Tabela 20 - Relação entre Trabalho Extra e Categoria.....	114
Anexo 4 - Tabela 21 - Relação entre Categoria e Sexo.....	114
Anexo 4 - Tabela 22 - Relação entre Função e Sexo	115
Anexo 4 - Tabela 23 - Relação entre Função e Grupo Etário	116
Anexo 4 - Tabela 24 - Relação entre Relação Jurídica de Emprego e Sexo.....	116
Anexo 4 - Tabela 25 - Relação entre Relação Jurídica de Emprego e Grupo Etário.....	117
Anexo 4 - Tabela 26 - Relação entre Relação Jurídica de Emprego e Categoria	118
Anexo 4 - Tabela 27 - Relação entre Condições de SHST e Sexo	118
Anexo 4 - Tabela 28 - Relação entre Condições das Instalações e Sexo	119
Anexo 4 - Tabela 29 - Relação entre Condições das Instalações e Categoria	120
Anexo 4 - Tabela 30 - Relação entre Fatores Químicos e Biológicos e Sexo.....	120

Anexo 4 - Tabela 31 - Relação entre Organização do Trabalho e Categoria.....	121
Anexo 4 - Tabela 32 - Relação entre Satisfação no Trabalho e Sexo	122
Anexo 4 - Tabela 33 - Relação entre Satisfação no Trabalho e Grupo Etário	122
Anexo 4 - Tabela 34 - Relação entre Satisfação no Trabalho e Categoria.....	123
Anexo 4 - Tabela 35 - Relação entre Assédio no Trabalho e Sexo	124
Anexo 4 - Tabela 36 - Relação entre Assédio no Trabalho e Grupo Etário	125
Anexo 4 - Tabela 37 - Relação entre Assédio no Trabalho e Categoria	125
Anexo 4 - Tabela 38 - Relação entre Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho e Sexo	126
Anexo 4 - Tabela 39 - Relação entre Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho e Grupo Etário	127
Anexo 4 - Tabela 40 - Relação entre Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho e Categoria	127
Anexo 4 - Tabela 41 - Relação entre Fatores Ergonômicos e Sexo	128
Anexo 4 - Tabela 42 - Relação entre Fatores Ergonômicos e Grupo Etário	129
Anexo 4 - Tabela 43 - Relação entre Fatores Ergonômicos e Categoria	129
Anexo 4 - Tabela 44 - Relação entre Serviços de Saúde no Trabalho e Sexo.....	130
Anexo 4 - Tabela 45 - Relação entre Serviços de Saúde no Trabalho e Grupo Etário.....	131
Anexo 4 - Tabela 46 - Relação entre Serviços de Saúde no Trabalho e Categoria.....	131
Anexo 4 - Tabela 47 - Relação entre Danos e Sexo	132
Anexo 4 - Tabela 48 - Relação entre Danos e Categoria	133
Anexo 4 - Tabela 49 - Relação entre Acidentes de Trabalho Ligeiros e Sexo.....	133
Anexo 4 - Tabela 50 - Relação entre Acidentes de Trabalho Ligeiros e Grupo Etário.....	134
Anexo 4 - Tabela 51 - Relação entre Acidentes de Trabalho Ligeiros e Categoria.....	134
Anexo 4 - Tabela 52 - Relação entre Acidentes de Trabalho Graves e Sexo.....	135
Anexo 4 - Tabela 53 - Relação entre Acidentes de Trabalho Graves e Grupo Etário.....	135
Anexo 4 - Tabela 54 - Relação entre Acidentes de Trabalho Graves e Categoria	135
Anexo 4 - Tabela 55 - Relação entre Absentismo e Sexo	136
Anexo 4 - Tabela 56 - Relação entre Absentismo e Grupo Etário	136
Anexo 4 - Tabela 57 - Relação entre Absentismo e Categoria	137
Anexo 4 - Tabela 58 - Relação entre Disponibilização de EPI e Sexo	138
Anexo 4 - Tabela 59 - Relação entre Disponibilização de EPI e Categoria	138
Anexo 4 - Tabela 60 - Relação entre Utilização de EPI e Sexo	139

Anexo 4 - Tabela 61 - Relação entre Utilização EPI e Grupo Etário	139
Anexo 4 - Tabela 62 - Relação entre Utilização de EPI e Categoria.....	140
Anexo 4 - Tabela 63 - Relação entre Formação em SHST e Sexo	141
Anexo 4 - Tabela 64 - Relação entre Formação em SHST e Categoria	141
Anexo 4 - Tabela 65 - Relação entre Avaliação e Adaptação das Condições de Trabalho e Sexo	142
Anexo 4 - Tabela 66 - Relação entre Avaliação e Adaptação das Condições de SHST e Categoria	142
Anexo 4 - Tabela 67 - Relação entre Consulta dos Trabalhadores no âmbito da SHST e Sexo.	142
Anexo 4 - Tabela 68 - Relação entre Informação de SHST e Categoria.....	143
Anexo 4 - Tabela 69 - Relação entre Participação em Simulacros de Emergência e Sexo.....	143
Anexo 4 - Tabela 70 - Relação entre Participação em Simulacros de Emergência e Categoria	144
Anexo 4 - Tabela 71 - Riscos Profissionais e Sexo (Descritivo).....	144
Anexo 4 - Tabela 72 - Teste Comparação Múltipla de Médias das Ordens (LSD) para Variáveis Dependentes Riscos Profissionais e Categoria	144
Anexo 4 - Tabela 73 - Teste Comparação Múltipla de Médias das Ordens (LSD) para Variáveis Dependentes Riscos Profissionais e Relação Jurídica de Emprego	145
Anexo 4 - Tabela 74 - Prevenção e Controlo e Sexo (Descritivo)	145
Anexo 4 - Tabela 75 - Teste Comparação Múltipla de Médias das Ordens (LSD) para Variáveis Dependentes Prevenção e Controlo e Categoria	145
Anexo 4 - Tabela 76 - Prevenção e Controlo e Trabalho Extra (Descritivo)	146



Introdução

Introdução

As condições de prestação de trabalho constituem um assunto relevante, no âmbito da qualidade de vida, realização pessoal e profissional das pessoas e ao nível da competitividade das organizações (Freitas, 2011: 21). É fundamental à organização adotar e respeitar os princípios e prescrições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)¹ estabelecidas por leis, normas ou códigos de boas práticas, de modo a permitir a redução de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e a melhoria da produtividade e competitividade (AEP, 2004: 10). O respeito pelas condições de trabalho deve envolver todos os *stakeholders*.

A evolução da SHST resultou do processo de desenvolvimento social humano referenciado em três acontecimentos chave, nomeadamente com o surgimento e evolução da agricultura (caraterizada pela era artesanal), com a revolução industrial (caraterizada pela era mecânica) e mais tarde com a tecnologia (caracterizada pela era eletrónica) (Neto, 2011: 74).

Foi a revolução industrial que mais alterou as condições de trabalho. Também o desenvolvimento tecnológico impulsionou a globalização e modificações nos mercados, alterando as condições de trabalho pelas mudanças organizacionais e sociais que implicaram (Cardin e Counhago, 1992: 11). Pelas suas características as componentes do trabalho podem implicar perigos, que pela exposição ou interação com os trabalhadores constituem riscos profissionais.

Estas mudanças contribuíram para a eliminação ou redução de alguns riscos que existiam. Contudo, também contribuíram para o aparecimento de novos riscos e até o agravamento de outros (AEP, 2004: 27; OIT b, 2010: 1; Roxo, 2003: 15), conduzindo à decadência das condições de trabalho com o conseqüente aparecimento de doenças profissionais e ocorrência de acidentes de trabalho.

São inúmeros os danos, materiais e humanos, que se têm registado resultado da falta de condições de trabalho (Cardin e Counhago, 1992: 8-9). Uma análise quer dos dados estatísticos de acidentes de trabalho e doenças profissionais quer dos custos, para as organizações e para os trabalhadores inerentes a estes danos, permitem uma maior consciencialização para a

¹ Dado existirem diferenças na terminologia da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho adotada por cada autor optou-se, por uma questão de coerência, pelo uso da terminologia SHST ao longo deste trabalho.

necessidade de agir pró-ativamente ao invés de modo retroativo (Neves, 2002: 105). A máxima “mais vale prevenir que remediar” toma aqui todo o sentido, pelas consequências que situações de exposição aos riscos podem trazer para todos.

Neste campo surge a prevenção como ponto fulcral. Devendo ser a base de todas as políticas de SHST, por consistir na adoção de medidas adequadas que permitem a eliminação ou redução a um nível aceitável dos riscos existentes (Lopes *et al.*, 2007: 152) e consequentemente a diminuição dos acidentes de trabalho ou surgimento de doenças profissionais e melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores (AEP, 2004: 4; Bancaleiro, 2006; Sousa *et al.*, 2005: 55; Uva *et al.*, 2010). Permite ainda uma maior competitividade, produtividade, qualidade dos serviços ou bens produzidos, exteriorização de imagem positiva, diminuição do absentismo, dos custos com acidentes de trabalho, cumprimento da legislação, entre outros (AEP, 2004: 5; HSEGT, 2011; OIT b, 2010), mesmo em tempo de recessão (Oliveira e André, 2011: 116).

A prevenção tem custos podendo dificultar a intervenção a este nível (Cardin e Counhago, 1992: 15). Contudo, deve ser encarada como um investimento quer ao nível da organização quer ao nível dos próprios trabalhadores como parte integrante das mesmas e por estes constituírem o principal capital das organizações (Bancaleiro, 2006; CLBSP, 2001: 26; Neves, 2006: 21; Roxo, 2003: 43) pelas vantagens que apresenta.

No sentido de fomentar uma política de prevenção no âmbito da SHST, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou diretrizes que são um apoio à criação de legislação e políticas de proteção contra riscos profissionais (ILO, 2012; Miguel, 2005: 73). Os Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST), ainda que sejam de implementação voluntária permitem um melhor cumprimento da legislação e eficiência das políticas de SHST com a satisfação dos *stakeholders* (Lopes *et al.*, 2007: 297; Menaia, 2011).

Atualmente vive-se num clima de crise, onde se evidenciam as alterações dos vínculos de trabalho, aumento do clima de instabilidade dos mercados, pressão social e agravamento de condições de vida e do trabalho, resultando também numa diminuição do investimento em SHST e incumprimento das normas legais em vigor. Na Administração Pública (AP), não é exceção, apesar da legislação aplicável aos serviços públicos, poucos são os que cumprem as prescrições legais SHST (Neves, 2002: 105-108).

Os recursos humanos do sector público para além de poderem estar expostos a riscos inerentes à sua atividade laboral, têm também estado expostos a riscos resultantes das reformas deste sector nos últimos anos aliados à necessidade de contenção de gastos e de redução de custos. O tipo de trabalho nos serviços públicos da AP Central implica ainda o contato com o público, utilização de novas tecnologias de comunicação e informação (TIC), fraca autonomia, excesso de burocracia, elevada carga mental e desvalorização do trabalho realizado por se tratar de um serviço que é público.

Assim, no Instituto Politécnico da Guarda (IPG) como instituição pública, também os seus colaboradores estão expostos a estes riscos. Para além do dever de cumprir as prescrições legais aplicáveis e em vigor, atendendo à sua missão, lugar e relevância que ocupa na sociedade e na região em que se insere, a opção de adotar por uma política de SHST é uma mais-valia no seu futuro perante a crescente globalização e competitividade, por contribuir para a sua sustentabilidade através da satisfação dos *stakeholders* ao nível da qualidade, ambiente e responsabilidade social. E ainda contribui para o aumento da competitividade, exteriorização de imagem positiva, melhoria das condições de trabalho dos colaboradores e qualidade de vida e bem-estar de todos os utilizadores (alunos e demais utentes que fazem uso dos serviços e das suas instalações).

Enquadramento

Este trabalho enquadra-se nas exigências curriculares da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda, para a obtenção do grau de Mestre em Gestão na especialização de Administração Pública.

Foi definido como objetivo principal saber qual a perceção que os colaboradores do IPG têm das condições de SHST.

Justificação do tema

A preferência para a escolha do tema revela-se pelos seguintes motivos:

- Gosto em pesquisar uma temática fundamental mas pouco aplicada no sector da AP Central, ainda que a legislação não seja recente;

- Conhecer e dar a conhecer a importância desta temática, por constituir um determinante para a melhoria da qualidade e das condições de vida e do trabalho;
- De algum modo tentar despertar maior sensibilização de todos para esta questão.

Estrutura do trabalho

O presente trabalho, para além da introdução, conta com três capítulos: o **capítulo 1** consiste em apresentar numa perspetiva teórica, o contexto histórico da SHST no mundo, na Europa e em Portugal e o contexto socioeconómico onde está incluído a análise custo/ benefício. O **capítulo 2** debruça-se sobre o enquadramento organizacional da SHST, no qual são incluídos a gestão da prevenção, os riscos profissionais, a gestão do risco e os sistemas de gestão. O **capítulo 3** aborda o estudo empírico, com a caracterização da instituição, a fundamentação metodológica, a apresentação e discussão dos resultados e por fim a apresentação de algumas recomendações. Por último é apresentada a conclusão seguida da bibliografia e anexos.

1

Enquadramento Histórico e Socioeconómico da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

1.1 Evolução da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

A evolução da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) tem acompanhado a evolução do próprio homem. A segurança esteve presente desde os tempos pré-históricos (com a criação de ferramentas para proteção, caça, recolha e cultivo de alimentos) e mais tarde nas diferentes civilizações egípcia, romana e grega. No século XVIII (a.C.), foram elaboradas as primeiras medidas penais (aplicáveis aos responsáveis por danos ocorridos em acidentes (Carvalho, 2005 citado por Neto, 2011: 77). Estudos realizados por Hipócrates (século IV a.C.) e Plínio (século I) reconheceram a ligação entre determinadas doenças e o trabalho (Freitas, 2011: 21-22). O desenvolvimento do comércio na idade média, alterou a organização do trabalho e as oficinas de artesanato deram lugar a núcleos de manufatura, sem preocupações com os efeitos na saúde (Freitas, 2011: 23).

A Revolução Industrial em meados do século XVIII foi o principal acontecimento que marcou a organização e as condições de trabalho (Neto, 2011: 72), baseado no sistema fabril com a inclusão de máquinas complexas, aumento e concentração da mão-de-obra, mecanismos de hierarquia e controlo, imposição de horários de trabalho e especialização dos trabalhadores e sujeição às leis da oferta e procura (Freitas, 2011: 25-27). Com a introdução da máquina na agropecuária verificou-se ainda o êxodo rural (Sá, 2011).

Em pleno século XIX, era evidente a ausência total dos direitos do trabalho e dos homens, a falta de condições de trabalho e degradação da saúde e moral, ausência do movimento sindical bem como da responsabilização dos patrões (Dalle e Bounine, 1976: 17, 26; Neto, 2011: 79).

Esta situação conduziu à consciencialização da influência nefasta sobre a SHST (através dos acidentes e doenças laborais) (Neto, 2011: 79). A pressão social e económica sobre os governos e o desenrolar da Revolução Francesa no sentido da intervenção da proteção social contribuíram para a emergência das primeiras leis de proteção, SHST e inspeção das condições de trabalho (Lei da Saúde e Moral dos Aprendizes e a Lei das Fábricas) (Freitas, 2011: 8-30).

Os modelos de gestão do trabalho também evoluíram. Taylor (1911) com a teoria da organização científica do trabalho e mais tarde Ford (1913) defendiam a divisão do trabalho em tarefas tornando o processo produtivo mais eficaz e a produção de bens em massa, e a

ocupação e produtividade dos trabalhadores através do planeamento exaustivo e da tecnologia, respetivamente. Contudo, o trabalho era monótono e repetitivo com fraca especialização, sem controlo, com uma exposição prolongada ao desajuste entre a máquina e o homem, traduzindo-se num aumento dos riscos (CLBSP, 2001: 17; Cunha *et al.*, 2007: 674; Freitas, 2011: 32-33).

Os modelos pós-fordistas davam maior relevância às relações humanas, à satisfação, à diversidade de saberes, às necessidades dos consumidores, à maior responsabilização e autonomia (Cunha *et al.*, 2007: 674). Fayol (1916) através da Teoria Clássica da Administração, e mais tarde Mayo (1930) com o movimento “Escola de Relações Humanas”, viam a estrutura da organização bem como o próprio individuo como um todo e não apenas como complemento da máquina, permitindo a integração da prevenção de riscos a partir da gestão com uma intervenção mais metódica sobre o trabalho (Araújo b, 2004: 7; Freitas, 2011: 32).

Após a Primeira Guerra Mundial, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) pela Organização das Nações Unidas (ONU) (ILO, 2012). Surgiu da necessidade de criação e harmonização da legislação de trabalho com a melhoria das condições de trabalho e mais emprego. Baseando a sua ação na criação de normas e de convenções obrigatórias, de recomendações facultativas, no apoio técnico e formação, na publicação de documentação baseada em estudos pioneiros, nos dados estatísticos e na evolução tecnológica (Martins, 2006).

A filosofia da OIT permitiu encarar os acidentes como consequência resultante de riscos de cada atividade, evitáveis através de medidas preventivas (IBJC, 2007), corroborando neste campo Heinrich (1931) com o “*Industrial Accident Prevention*”, que marcou o início das políticas de gestão da prevenção (Cardim e Counhago, 1992: 9).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) foi criada pela ONU em 1948, com o objetivo de desenvolver e melhorar a saúde e qualidade de vida bem como melhorar as condições ambientais no local de trabalho (Graça, 2004). A saúde passa a ser “considerada como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou de enfermidade” (OMS, n.d.).

A 2ª metade do século XX marca um ponto de viragem na importância dada às condições de trabalho (Neto, 2011: 82). A substituição do homem pela máquina foi impulsionada pelo

computador, o que permitiu por um lado diminuir os danos provocados pelo excesso de esforço físico, mas por outro aumentou os danos psicológicos e físicos resultantes da falta de pausas, de esforços repetitivos e do elevado ritmo e intensidade de trabalho, dos riscos elétricos e das radiações ionizantes.

Os círculos da qualidade (baseados nas teorias de Maslow, Drucker e outros), nos anos 60 trouxeram ao nível da organização do trabalho mais autonomia, participação nas decisões, controlo, responsabilização e melhoria da qualidade de vida no trabalho para os trabalhadores, bem como um aumento da produtividade e o desenvolvimento da cultura de prevenção (Freitas, 2011: 41-42).

Dando primazia à prevenção, a OIT e a OMS, em 1981 criaram a Convenção 155 sobre a “Segurança, Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho” (Freitas, 2011: 44), aplicável a todos os sectores e a todos os trabalhadores incluindo a Administração Pública (AP). Inclui normas a nível nacional e organizacional, medidas legislativas, regulamentares e de formação, funcionamento do sistema de inspeção, prevê o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI), o controlo das condições de trabalho e o direito à representação dos trabalhadores (Martins, 2006).

Os avanços tecnológicos impulsionaram a globalização dos mercados, evolução da sociedade, modificações da economia global, da organização produtiva, e da organização do trabalho permitindo um aumento da produtividade (Sousa *et al.*, 2005: 60) e melhoria do ambiente de trabalho (Freitas, 2011: 37) bem como a consciencialização do impacto dos riscos na segurança (Neto, 2011: 83).

Contudo, de acordo com Estanque (2005: 113-115), a “globalização é contraditória e polimórfica”, estas mudanças influenciaram negativamente as condições de SHST com o aparecimento de maiores desigualdades sociais decorrentes da flexibilização dos sistemas produtivos, precariedade e instabilidade do trabalho, novas formas de exclusão e exploração, desregulamentação dos direitos laborais, desemprego e pobreza.

1.1.1 Estratégia Europeia para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Fatores como o progresso tecnológico, a globalização e o envelhecimento da população têm alterado a sociedade europeia. A União Europeia (UE) tem procurado adotar políticas sociais, de emprego e igualdade de oportunidades, informação e consulta dos trabalhadores, luta contra a pobreza e exclusão social com vista à promoção de melhores condições a longo prazo e maior união com o envolvimento de todos os estados membros (Europa a, n.d.).

Um dos pontos fulcrais destas políticas é a SHST. Para além da criação de legislação, atua ainda em conjunto com a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (AESST) (responsável pela difusão de informação neste âmbito) e com a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (investiga os efeitos das novas formas de organização do trabalho na SHST (Freitas, 2011: 52-53)) na promoção de iniciativas de informação, aperfeiçoamento e orientação para melhorar a qualidade do trabalho e a produtividade.

Em 1989, surgiu o principal diploma a **Diretiva Quadro 89/391/CEE** do Conselho Europeu transposto para a legislação de cada Estado-membro, aplicável a todos os trabalhadores, de todos os sectores de atividade independentemente do vínculo, visando a aplicação de medidas para promover a melhoria das condições de SHST (CLBSP, 2001: 24). Tendo contribuído para a evolução da prevenção bem como para o controlo e eliminação do risco na sua origem através da hierarquização de prioridades.

Foram criadas várias diretivas como a Máquinas (determina que os fabricantes têm que se basear no nível máximo de proteção ao nível da segurança, saúde, *stakeholders* e ambiente) e Equipamento de Trabalho (visa a proteção da SHST de acordo com o desenvolvimento científico e o respeito pelas regras de utilização por parte dos trabalhadores) que conjuntamente com as regras de colocação num mercado único europeu (definidas no Livro Branco dos Serviços de Prevenção) contribuem para melhor proteção da segurança e saúde (Freitas, 2011: 65-67).

Em 1992, a sinalização do Ano Europeu para a Segurança e Saúde no Trabalho permitiu uma maior divulgação, conhecimento e consciencialização da SHST (ACT, 2008; CLBSP, 2001: 24-27).

A integração da segurança no trabalho na política de recursos humanos nas organizações, bem como a informação, formação e consulta dos trabalhadores, e as prescrições mínimas para a aplicação da SHST foram integradas na Declaração do Luxemburgo sobre a Promoção da Saúde no local de Trabalho na UE e no Tratado de Amsterdão (1997) (Graça, 2004).

Na Carta dos Direitos Fundamentais da UE (2001) foi reiterado o direito do trabalhador a condições de trabalho que respeitem a sua saúde, segurança e dignidade (artigo 31º) (Europa b, n.d.) e o Tratado de Funcionamento da UE (2007) reforçou as políticas sociais e acrescentou a proteção contra acidentes de trabalho (Jornal Oficial da UE, 2008).

1.1.2 Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho em Portugal

Em Portugal a legislação de SHST ficou associada ao processo de regulação social (por parte do Estado), às reivindicações dos trabalhadores pela melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como a fatores externos (criação da OIT e OMS, da internacionalização da economia portuguesa, da integração europeia (1986), assinatura do Ato Único Europeu e da adesão ao Sistema Monetário Europeu (1992)) (Graça, 2004).

Até 1986, devido à crise económica e à instabilidade política e social foi grande o atraso histórico que marcou as políticas sociais e de SHST. Mesmo fazendo Portugal parte da OIT (Graça, 2004), ratificou uma convenção com 17 anos de atraso (Martins, 2006).

A revolução industrial em Portugal ocorreu mais tarde que noutros países da Europa mas do mesmo modo. Para além do aumento da produção, a utilização da máquina agravou as condições precárias, trouxe mais acidentes de trabalho e doenças profissionais. Com a maioria da população ativa no sector primário (Graça, 2004 citando Cabral, 1977) a criação de legislação não acompanhava esta tendência (IBJC, 2007).

No período entre a Implantação da República (1910) e o Estado Novo (início dos anos 70), não trouxe nada de novo no âmbito da SHST e a violação dos direitos dos trabalhadores eram sistematicamente condenados pela OIT (Graça, 2004), o Estado não tinha uma política de prevenção de riscos profissionais, escasseava a legislação, as infraestruturas de prevenção e os recursos, a investigação e as estatísticas (ACT, 2008).

A Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976 estabeleceu o direito à “prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”, cabendo ao Estado assegurar as condições de trabalho (IBJC, 2007). A revisão da CRP de 1982 reconheceu o direito dos trabalhadores à "organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal" e não apenas como mera fonte de rendimento ou meio de subsistência (Graça, 2004).

Depois de 1974, o alargamento da intervenção do Estado, definido como *Welfare State*, no âmbito das políticas sociais (saúde, educação, segurança social) conduziu ao aumento do número de trabalhadores. Existia ainda um sistema de carreiras, progressões baseadas na antiguidade, recrutamento com base no mérito e remunerações definidas nos estatutos dos funcionários públicos (Rocha, 2005: 12). No geral a população ativa começa a distribuir-se maioritariamente no sector terciário e aumenta a taxa de mão-de-obra feminina (Graça, 2004).

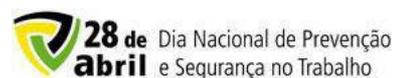
A adesão à Comunidade Económica Europeia (CEE) (1986) marcou o início duma nova fase de avanços na SHST (ACT, 2008). Em 1991, a adoção do regime jurídico da SHST - **Decreto-Lei nº 441/91, de 14 de novembro**, resultou da transposição da Diretiva 89/391/CEE, da adoção da Convenção nº 155 da OIT (1981) e ainda da concertação social, abrangendo todos os trabalhadores (incluindo independentes e AP). A expansão desta política de SHST coube ao Sistema Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais (CLBSP, 2001).

Apenas em 1999, entrou em vigor o regime geral das contraordenações laborais (elaborado em 1994), considerado como uma referência para o Direito do Trabalho português com a promoção de mudanças no comportamento das organizações. Contudo, pela falta de fiscalização não foi dado cumprimento ao disposto legal, e para além disso o próprio Estado continuava a ser acusado, pelos parceiros sociais, de não cumprir a lei.

No sentido de apoiar a tomada de decisão e aplicação das medidas preventivas surgem em 1997 e 99 obras como o Livro Verde para os Serviços de Prevenção da Empresa (HST, 2010) e o Livro Branco dos Serviços de Prevenção, respetivamente.

Em 2001, foi realizado o Acordo de Concertação Social sobre SHST e Combate à Sinistralidade com a criação do Plano Nacional de Ação para a Prevenção, de medidas para a redução de

acidentes de trabalho e adaptação dos serviços de prevenção (Freitas, 2011: 47-48). Foi ainda instituído o Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho.²



A promoção da melhoria das condições de trabalho, através do controlo do cumprimento das normas no âmbito laboral e a promoção de políticas de prevenção de riscos profissionais está a cargo pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que substituiu o Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e anteriormente o Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT) (ACT, 2008).

O regime de exercício da atividade industrial veio também salvaguardar a segurança e saúde das pessoas, de bens, do ambiente e ordenamento do território (Decreto-Lei n.º209/2008).

Desde os anos 80, têm sido adotados modelos gestionários à AP impulsionados pela modernização do Estado, dinamização da reforma e influência de outros países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (Araújo, 2005: 5). A adoção do modelo da Nova Gestão Pública passa pela máxima “menos Estado, melhor Estado”, fazer mais com menos, tornar a AP mais eficiente, adoção de políticas da gestão privada para a gestão pública, privatização de serviços, *outsourcing*, gestão por objetivos, quantificação e avaliação de desempenho, orientação dos serviços para os resultados, concorrência entre serviços, formação e valorização profissional, sistema de emprego e sistema de remuneração ligado à avaliação de desempenho e flexibilização das relações de trabalho (Rocha, 2005: 10-14). Neste período a AP sofre diversas alterações estruturais e organizacionais.

O novo Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho foi definido na **Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro**, revogando a lei-quadro (Decreto-Lei n.º 441/91). Permitiu corrigir situações que se revelavam desajustadas na sua aplicação prática bem como a compactação de legislação avulsa. Esta Lei regulamentou ainda a aplicação do regime de SHST à AP, através da **Lei 59/2008, de 11 de setembro** (que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP)). Os princípios de SHST a verificar nas entidades empregadoras públicas estão definidos os artigos 221º a 229º do Regime e nos artigos 132º a 204º no Regulamento.

² <http://www.dnpst.eu/campanhas.php?Conteudo=Iniciativas>, acedido em 3 de abril de 2013.

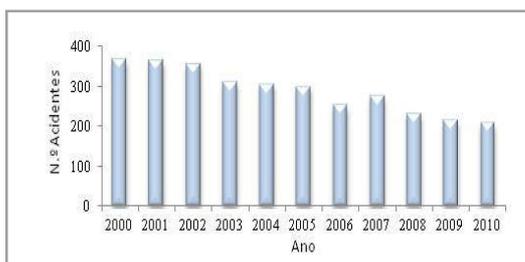
De acordo com Batista (2011), são diversas as vantagens da integração no regime CTFP da SHST, nomeadamente: “maior aproximação ao sector privado, maior ênfase e intervenção no serviço público neste âmbito, criação de responsabilidade social e cidadania no sector público e a clareza do papel das entidades empregadoras públicas”.

1.2 Contexto Socioeconómico da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

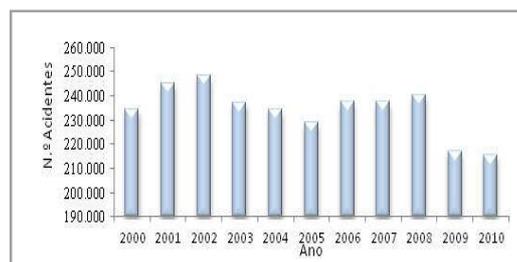
Atualmente conhecem-se melhor os efeitos negativos duma relação desequilibrada entre o trabalho e a saúde (Pinto *et al.*, 2009: 5). Os acidentes de trabalho são indicadores da ineficiência das organizações para além de “um problema pessoal e social” (Uva *et al.*, 2010). Os dados estatísticos são mais que números, é alguém que sofre com o stresse, alguém que fica com uma lesão permanente, ou é o sofrimento de perder um familiar (Bancaleiro, 2006). A sua análise é relevante, por constituir uma fonte de informação que indica onde, como, em que circunstância, a quem ocorreu o acidente de trabalho ou doença profissional, ou seja, embora *a posteriori*, é uma ferramenta para a prevenção de fatores de risco (CTSSF, 1992: 20-21; Sousa *et al.*, 2005: 7).

Segundo a OIT estima-se que cerca de um milhão de trabalhadores por dia sofrem acidentes de trabalho e cinco mil e quinhentos morrem (Pinto *et al.*, 2009: 6), sendo que as doenças profissionais continuam a ser a principal causa das mortes laborais (Segurança online, 2013).

Os portugueses têm piores condições físicas de trabalho que a média europeia (Cunha *et al.*, 2007: 268). Ainda assim, o número de acidentes de trabalho entre 2000 e 2010 registou uma variação comedida (não estando incluídos os trabalhadores independentes e trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações, cerca de um terço da população trabalhadora). Em 2010 registou-se uma diminuição de acidentes de trabalho e acidentes mortais em relação a 2009, tendo sido registados os valores mais elevados em 2002 de acidentes de trabalho e em 2000 de acidentes mortais (Gráfico 1 e Gráfico 2) (GEP, 2011).

Gráfico 1 - Acidentes de Trabalho

Fonte: GEP (2011)

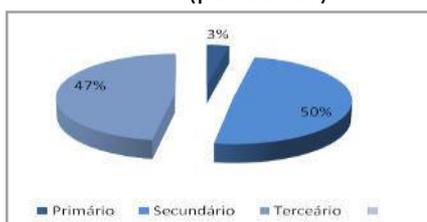
Gráfico 2 - Acidentes Mortais

Fonte: GEP (2011)

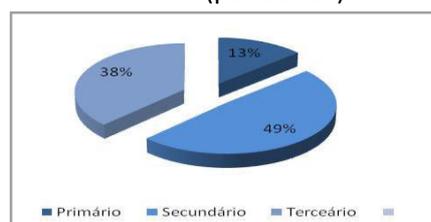
Em 2010 registou-se uma diminuição do número de acidentes de trabalho com dias perdidos, assim como o número de dias perdidos com ausência contínua ou descontínua, onde 23% implicaram ausências entre um mês a um ano, 47% ausências inferiores a um mês e apenas 30% dos acidentes de trabalho não implicaram dias perdidos (GEP, 2010; 2011).

Ainda que descurado neste âmbito, o sector terciário sofreu grandes alterações com a evolução tecnológica (Sousa *et al.*, 2005:5) expondo os trabalhadores a novas formas de organização do trabalho e conseqüentemente a mais riscos profissionais.

Este sector registou em 2010, uma percentagem elevada de acidentes de trabalho (47%) assim como de acidentes mortais (38%), logo atrás do sector secundário (Gráfico 3 e Gráfico 4).

Gráfico 3 - Acidentes de Trabalho (por sector)

Fonte: GEP (2011)

Gráfico 4 - Acidentes de Trabalho Mortais (por sector)

Fonte: GEP (2011)

Quanto à taxa de incidência (por cada 100 000 trabalhadores) apresenta o valor mais elevado (39.420,0 em relação ao sector secundário 34.550,3) (GEP, 2011). Foi ainda maior a incidência de acidentes de trabalho nos homens, registando-se em especial na indústria transformadora. Também se verificou esta incidência no sector terciário, contudo no subsector da educação o número mais elevado de acidentes foi registado nas mulheres (GEP, 2011).

De acordo com o inquérito sobre trabalho e segurança na UE (94-2002) os trabalhadores estão cada vez mais expostos e de modo mais prolongado a movimentos repetitivos das mãos e dos

braços, a posições dolorosas ou cansativas, a movimentação de cargas pesadas, a ritmos de trabalho mais intensos que são responsáveis por lesões músculo-esqueléticas. As dores nas costas e membros são os sintomas que mais afetam os trabalhadores portugueses e são causados por gestos ou posturas incorretas no sector dos serviços e por movimentação manual de cargas no sector da construção (González e Calado, 2010).

Cerca de 31% dos trabalhadores utiliza o computador como suporte do seu trabalho e destes quase metade queixa-se de más posturas (Sousa *et al.*, 2005: 24-25; 36-37). Os problemas de saúde associados à utilização de computadores são reais apesar de não existirem estatísticas ou estudos que permitam avaliar a incidência de doenças profissionais (González e Calado, 2010).

Mais de metade dos acidentes de trabalho ocorre num curto espaço de tempo em que são realizadas tarefas não habituais, com trabalhadores subcontratados, em *part-time* ou na rotação de postos de trabalho. Há cada vez mais trabalhadores com vínculos contratuais precários, tornando-os mais suscetíveis a acidentes de trabalho (Sousa *et al.*, 2005: 7).

Na Europa cerca de um terço dos trabalhadores não tem controlo sobre o trabalho: mais de 35% não pode escolher a ordem das tarefas ou os métodos de trabalho, nem marcar férias quando quer. Em Portugal 66% não têm flexibilidade de horário (na sua maioria mulheres), e cerca de 25% não escolhem férias nem pausas.

Cerca de 30% da população ativa europeia sofre de problemas psicossociais, nomeadamente stress (Sousa *et al.*, 2005: 14). Em Portugal não existem estudos e um inquérito da AESST revela a falta de preocupação no que toca a riscos psicossociais (González e Calado, 2010).

O envelhecimento da população ativa na UE é uma realidade, é na faixa superior a 50 anos que os acidentes sofridos têm sido mais graves. E é na faixa dos 18 aos 24 anos que se regista metade da taxa de incidência de acidentes de trabalho (Sousa *et al.*, 2005: 61-62).

As estatísticas mostram ainda que os trabalhadores europeus que realizam trabalho noturno e por turnos sofrem mais acidentes de trabalho, sendo mais graves os que ocorrem durante a noite. Quase metade dos trabalhadores realiza mais de 40 horas por semana. Em Portugal 60% dos trabalhadores trabalham 40 horas por semana, 22% mais de 40h, 33% fazem horas

extraordinárias, 29% ao fim de semana (e 37% sem recompensa pelas horas) (Sousa *et al.*, 2005: 46).

A maior parte dos vínculos na AP, com a entrada em vigor da Lei n.º12-A/2008, de 27 de fevereiro passaram ao regime CTFP por Tempo Indeterminado. Em média estes trabalhadores trabalham cerca de 35 horas por semana (inferior à média europeia 37 horas em 2012) (DGAEP, 2013: 5). Contudo, a partir do final de setembro de 2013, com a alteração ao regime CTFP o horário de trabalho será alargado para as 40 horas semanais.

No sector público mais de 40% dos trabalhadores têm uma antiguidade igual ou superior a 20 anos de serviço, 65% dos trabalhadores têm 40 ou mais anos de idade, sendo a média de idades no subsector da Educação de 45 anos. Verifica-se uma elevada taxa (61%) de feminização (sendo que na Educação é superior a 74%) (Castel-Branco *et al.*, 2008: 20, 29, 35).

Na AP as principais doenças profissionais e lesões são as doenças do aparelho respiratório, doenças cutâneas e lesões músculo-esqueléticas e são provocadas por agentes físicos. O número de doenças profissionais em 2005/2006 foi inferior a 50, atingindo maioritariamente mulheres entre os 50 e os 54 anos de idade, mas “não correspondem ainda assim à realidade do sector” (pela falta de dados) (Pinto *et al.*, 2009: 7, 12).

Apesar da ligeira diminuição do número de acidentes de trabalho em relação à última década, segundo Luís Lopes (Vice-Diretor da ACT), estes números apresentam uma tendência para subir devido à crise. É fundamental o papel da prevenção afirmando que “até hoje, estou ainda para conhecer um acidente de trabalho que não pudesse ter sido evitado”. Fernando Gomes (membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - CGTP) defende a prevenção baseada no número de dias de trabalho perdidos (7,2 milhões).

Luís Lopes afirma ainda que dificuldades financeiras têm dificultado a realização de um inquérito nacional às condições de trabalho (Segurança online, 2012). Ainda assim o preenchimento do Relatório Único, obrigatório no sector privado, permite a recolha de alguma informação (investimento em SHST, formação, caracterização dos acidentes e doenças profissionais, entre outros). Contudo, este relatório não abrange o sector público. Espera-se que esta situação seja corrigida com o preenchimento obrigatório do Balanço Social.

1.2.1 Análise Custo/ Benefício

A gestão deve promover condições de trabalho e ambientes seguros, trabalhadores satisfeitos e conscienciosos, num processo contínuo a longo prazo, cultivando um “olhar seguro”. É da sua responsabilidade assegurar a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, através de medidas preventivas eficientes. Não é eficiente permitir danos nos recursos, humanos e materiais, devendo assim, ter-se em conta todos os acidentes, mesmo sem danos porque poderão no futuro ocasioná-los (TIS, 1976: 1-4).

A ideia fundamental da segurança é “mais vale prevenir que remediar”. Este princípio é também válido economicamente (Bento,1992: 2-3) pois “prevenir é mais barato que curar” (AEP, 2002: 5-6).

O custo anual com acidentes de trabalho e doenças profissionais é superior a 4% do PIB global da parte das organizações e do Estado (Pinto *et al.*, 2009: 6), acrescentando ainda a este valor, os custos das ocorrências não comunicadas (HSEGT, 2011).

Em Portugal os danos, custam cerca de três mil milhões de euros por ano, não são apenas recursos económicos, mas também humanos (vidas perdidas) (AEP, 2002: 5-6). Os dados são relevantes, contudo não são reais pela falta de diagnóstico mais rigoroso (não incluem trabalhadores da AP e trabalhadores individuais). Ainda assim, permitem afirmar que o controlo de riscos não tem sido eficiente (Pinto *et al.*, 2009: 6).

Face à evolução tecnológica e ao elevado número de acidentes de trabalho, numa perspetiva económica e social, estabelece-se a ligação entre prevenção, controlo de custos e produtividade. A competitividade e a produtividade não podem ser obtidas apenas com a diminuição de encargos económicos (salários, matérias-primas sem qualidade, entre outros).

A falta de condições de trabalho constitui um custo para a comunidade e organizações (AEP, 2004: 9; TIS, 1976: 1-2) e ainda para o país através de perdas de produtividade e força de trabalho, custos com o Serviço Nacional de Saúde (SNS), maiores custos de produção, efeito nas importações e exportações e na imagem internacional bem como na diminuição das receitas fiscais e das contribuições da entidade empregadora (Freitas, 2011: 129).

A análise custo/ benefício permite que a SHST seja vista como um investimento com retorno na produtividade e qualidade, com redução dos diversos encargos e não como um custo (Freitas, 2011: 168-169). Mas, com a conjuntura atual, falar em investimento para as organizações pode ser complexo, quando este não se traduz num ganho quantitativo mas qualitativo, podendo entretanto ser visto como custo (Menaia, 2011).

De acordo com Heinrich (1931), os custos podem dividir-se em diretos e indiretos sendo estes últimos responsáveis por quatro vezes os custos dos primeiros, e comparáveis a um *iceberg* (Figura 1) (AEP, 2004: 9; Freitas, 2011: 134; Miguel, 2005: 26).

Figura 1 - Iceberg de Heinrich



Fonte: Adaptado de Freitas (2011: 135)

- Os **custos diretos** dizem respeito:
 - Aos prémios de seguros e Indemnizações;
 - Às remunerações e subsídios do dia do acidente;
 - Aos transportes e assistência médica e ambulatória.

- Os **custos indiretos** referem-se:
 - Às baixas, custos salariais (substituição, formação, tempo despendido na análise do acidente);
 - À paragem de produção, às perdas materiais e às reparações de equipamento;
 - Às perdas de produtividade (menor qualidade, incumprimento de prazos);
 - À degradação da relação com clientes e no mercado;

- Às medidas de correção, à desmotivação e ao absentismo (Lopes *et al.*, 2007: 163; Miguel, 2005: 23; TIS, 1976: 1-2).

Os custos para os trabalhadores traduzem-se ainda em sofrimento do próprio e de familiares, incapacidade permanente, perda de remuneração, aumento de despesas, interrupção ou redução da atividade física, menor qualidade de vida e possíveis efeitos nos descendentes (Freitas, 2011: 125, 127; TIS, 1976: 1-2).

Na análise custo/ benefício devem ainda ser tidos em conta os “encargos com a organização e funcionamento dos serviços e atividades de SHST, remuneração do técnico, médico e enfermeiro do trabalho, exames médicos, formação, equipamento de SHST, instalações, elementos de informação financeira e contabilística” (OIT a, 2010).

De acordo com Freitas (2011: 169) “A prevenção é rentável”. “Boas condições de trabalho não significam luxo nem despesismo” (Neves, 2002: 107). Os benefícios resultantes das medidas implementadas no âmbito da SHST devem ser quantificados e avaliados pelas organizações. Contudo, existem parâmetros qualitativos em que isso é impossível (como clima organizacional ou bem-estar dos trabalhadores) (Graça, 2004).

Os benefícios não revertem apenas para o empregador mas para os *stakeholders* (CTSSF, 1992: 20-21; Graça, 2004). A análise dos benefícios das medidas de prevenção permite “vê-las” mais facilmente como um investimento (Freitas, 2011: 127, 169), nomeadamente:

- Na promoção da segurança e a qualidade de vida e do trabalho;
- Na melhoria da qualidade dos bens produzidos ou serviços prestados, da produtividade e competitividade e redução de perdas económicas;
- Na melhoria do clima organizacional, do nível de participação e comunicação;
- No bem-estar dos colaboradores e diminuição do absentismo;
- Na redução dos riscos e custos inerentes da ocorrência de acidentes e doenças profissionais;
- Na disponibilização para a inovação, melhoria da imagem externa com maior fidelização de clientes (AEP, 2004: 9; Freitas, 2011: 127, 169; HSEGT, 2011);

- No cumprimento da legislação e compromisso com uma política de SHST (HSEGT, 2011);
- Na preservação da carreira e rendimento do trabalhador (CTSSF, 1992: 20-21).

As medidas de prevenção devem ser vistas sempre como um investimento nas pessoas, que são o maior capital das organizações, constituindo estas medidas um instrumento de gestão dos recursos humanos (CLBSP, 2001: 19-20). De acordo com a OSHA (Occupational Safety Health Administration – organização governamental americana que regula e estabelece as políticas relativas à segurança e saúde ocupacional) citada por HSEGT (2011) nas organizações que investem na SHST a taxa de acidentes de trabalho e doenças profissionais diminui cerca de 20 a 40%, significando um retorno de quatro dólares³ por cada dólar investido em SHST.

A SHST deve ser uma questão consciencializada por todos e com um envolvimento total (organizações, trabalhadores, sociedade e governo). É fundamental a sensibilização e tomada de consciência sobre as consequências dos acidentes e doenças profissionais (Freitas, 2011: 125). Assim os “custos de curto prazo com a aplicação das políticas de SHST traduzem-se num investimento a médio e longo prazo, sendo fundamental esta análise custo-benefício” (Miguel, 2005: 26).

Segundo Luís Lopes “a crise provoca desinvestimento em segurança no trabalho. Os responsáveis das organizações cometem um erro ao considerarem esta hipótese, que irá repercutir-se em prejuízos” (Segurança online, 2012).

No próximo capítulo será feita uma abordagem ao enquadramento organizacional, onde se inclui a gestão da prevenção, os riscos profissionais, a gestão do risco e os sistemas de gestão.

³ 1 Dólar = 0,741 Euros (15 de outubro de 2013).

2

Enquadramento Organizacional da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

2.1 Gestão da Prevenção

Trivialmente as atividades laborais implicam riscos, consequência das características dos processos, dos materiais, da organização, das máquinas e equipamentos, das condições físicas (iluminação, temperatura, ruído, entre outros), e ainda dos próprios trabalhadores (estado de saúde, fadiga, respeito pelas regras de segurança, utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI), entre outros). Neste sentido, é fundamental a identificação destes riscos para se poder atuar sobre eles evitando que os mesmos possam causar danos materiais ou humanos (AEP, 2004: 8).

Assim, apostar na Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) é criar um ambiente de trabalho seguro e saudável, adaptado aos trabalhadores e combater as condições desfavoráveis no local de trabalho (AEP, 2004: 4; Bancaleiro, 2006; Lopes *et al.*, 2007: 152; Sousa, 2005: 55; Uva *et al.*, 2010), através da implementação de medidas preventivas.

Para uma prevenção de riscos eficiente a sua intervenção deverá incidir de modo integrado e planeado na gestão das organizações respeitando as prescrições legais e assentando nos seguintes princípios:

- Acautelar os riscos e avaliar os que não podem ser eliminados;
- Identificar e prevenir os riscos na fase de projeto e conceção e adaptar as condições de trabalho ao homem;
- Proteger os trabalhadores expostos através de medidas e métodos de acordo com a evolução técnica disponível;
- Substituir material e equipamento mais perigoso por outro menos perigoso sempre que possível (quando não for possível aplicar medidas de proteção coletiva e complementar com medidas de proteção individual);
- Envolver a prevenção como um todo, em todas as fases e com todos os trabalhadores;
- Formar e informar todos os envolvidos na prevenção (AEP, 2002: 8; CLBSP, 2001: 25-26; Declaração de Seul *in* Segurança, 2011; Miguel, 2005: 44-45).

2.2 Riscos Profissionais

Em todas as componentes do trabalho podem estar presentes perigos, sendo o perigo definido como “a propriedade intrínseca de uma instalação, actividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano”. Mas nem todos constituem um risco, uma vez que este é definido como “a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interacção do componente material do trabalho que apresente perigo” (Lei n.º 102/2009).

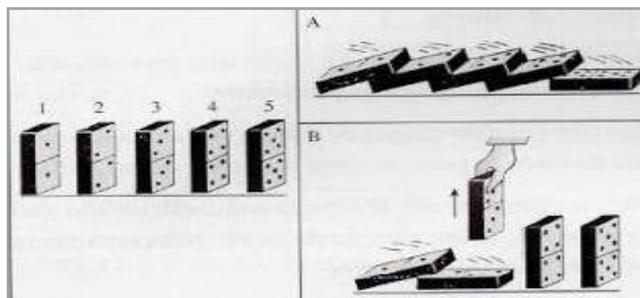
O desenvolvimento tecnológico (principalmente com a evolução das novas tecnologias de comunicação e informação (TIC)) impulsionou a globalização, maiores produções, maiores exigências do mercado e influenciou as condições de trabalho pelas mudanças organizacionais e sociais que implicaram, nomeadamente pela transferência da mão-de-obra da indústria para os serviços, elevados ritmos e cargas de trabalho, *outsourcing*, *downsizing*, alteração de vínculos contratuais, teletrabalho, maior presença da mulher no mercado de trabalho, envelhecimento da população ativa pelo aumento da idade da reforma e desregulamentação laboral (Cardin e Counhago, 1992: 11; Neves, 2006: 3, 20; Roxo, 2003: 96-99; Sousa *et al.*, 2005: 55-64). O desenvolvimento tecnológico permitiu ainda a eliminação ou redução de alguns riscos que já existiam, contudo contribuiu para o aparecimento de novos riscos e até o agravamento de outros já existentes (AEP, 2004: 27; OIT b, 2010: 1; Roxo, 2003: 15).

A dificuldade em prevenir os riscos pode ficar a dever-se à articulação ou junção de vários fatores de risco (Areosa, 2009: 61; Cardin e Counhago, 1992: 15). Existem cinco fatores que se podem conjugar e dar origem a acidentes de trabalho, de acordo com o efeito dominó dos acidentes de trabalho (Figura 2):

- **Ambiente social** relacionado com a hereditariedade (características físicas e psicológicas);
- **Influência social** (modo de vestir por exemplo, influenciado pela sociedade);
- **Causa pessoal** relacionada com os conhecimentos e aptidões do trabalhador para desempenhar determinada tarefa (preparação, formação, experiência);
- **Causa mecânica** relacionada com falhas no âmbito do trabalho (falha nas máquinas ou equipamentos);

- **Acidente e lesão.**

Figura 2 - Efeito Dominó dos Acidentes de Trabalho



Fonte: Miguel (2005: 44)

Ao nível da organização, é atuando sobre o ambiente de trabalho (causa mecânica) que se podem reduzir ou eliminar os riscos presentes, e ainda apostando na formação (causa pessoal) (AEP, 2004: 16-18; Miguel, 2005: 44-45).

A **falta de percepção** dos trabalhadores para a sua exposição a riscos pode elevar a probabilidade de ocorrência de danos. As percepções caracterizam-se por uma ambiguidade, pois cada indivíduo tem uma interpretação e compreensão do mesmo risco de modo diferente. As percepções dos riscos são influenciadas por fatores individuais ou psicológicos (saúde, idade, sexo, experiência), sociais (cultura profissional, influencia da família ou grupo de trabalho), políticos (papel das entidades oficiais de SHST), organizacionais (avaliação de riscos e informação dos trabalhadores) e económicos (disponibilidade para aquisição de sinalização, EPI, formação) (Areosa, 2012: 54-62).

2.2.1 Riscos Adstritos à Segurança no Trabalho

A segurança no trabalho é uma “imposição legal, um imperativo técnico administrativo e económico, (...) um benefício para os trabalhadores e para a sociedade em geral”. O nível de segurança pode ser analisado através de indicadores como o número de acidentes, de dias perdidos, de não conformidades, de danos resultantes de acidentes e de ações corretivas (Lopes *et al.*, 2007: 154, 162).

A segurança no trabalho tem como finalidade a adoção de medidas preventivas para o controlo dos riscos avaliados ao nível das instalações (Bento, 1992: 2; Sousa *et al.*, 2005: 4). Está relacionada com os seguintes aspetos:

- A interação com **locais de trabalho** desadequados ao trabalho e aos trabalhadores (falhas na projeção, criação e manutenção das instalações e ambiente físico (luminárias, sistemas de ventilação e temperatura) (Freitas, 2011: 486-487; Sousa *et al.*, 2005: 22);
- A falta de manutenção, reparação ou utilização e transporte incorreto de **máquinas e equipamentos de trabalho**;
- O contato direto com a **corrente elétrica** (Sousa *et al.*, 2005: 24-25);
- O desrespeito pelas regras de utilização na **movimentação de cargas** (mecânica ou manual que implica mais riscos) (Freitas, 2011: 507; Lopes *et al.*, 2007: 273);
- A ausência de **sinalização de segurança** ou inadequada às situações em que outro risco não possa ser eliminado (AEP, 2004: 18-19, 24-26; Freitas, 2011: 509);
- A falta de conhecimento ou ausência da aplicação das medidas de **Segurança Contra Incêndios em Edifícios** (SCIE) (Campos e Teixeira, 2007: 8);
- A exposição a trabalho em **espaços confinados**, em **altura** ou **construção** ligados a deficientes sistemas de extração, infraestruturas e meios de segurança;
- A exposição a **trabalho temporário** que resulta da flexibilidade laboral aumenta a rotação dos trabalhadores e contribui para a crescente frequência e gravidade de sinistralidade laboral (Freitas, 2011: 527, 550).

2.2.2 Riscos Adstritos à Higiene no Trabalho

A higiene no trabalho tem como finalidade identificar e controlar as condições de trabalho a que os trabalhadores estão expostos, responsáveis por danos na sua saúde e bem-estar (Campos e Teixeira, 2007: 5, 8; Sousa *et al.*, 2005: 4), através de medidas não médicas (Freitas, 2011: 557). A limpeza, desinfeção e desinfestação das instalações bem como as ações de manutenção, são implementadas ao nível da proteção da saúde dos trabalhadores e outros

utilizadores das instalações e ainda para a preservação dos equipamentos (Campos e Teixeira, 2007: 5, 8).

Os fatores de risco ambientais estão ligados:

- À exposição a **Agentes Físicos**, nomeadamente:
 - Nível de **radiação, ruído** ou **vibrações** desajustados com o valor limite estabelecido por lei (Sousa *et al.*, 2005: 10, 13);
 - Nível de **iluminação** desadequado ao tipo de trabalho realizado e encandeamento, ofuscamento ou refração provocado pela disposição do mobiliário/ equipamento (Freitas, 2011: 574; Miguel, 2005: 461);
 - Condições de **ambiente térmico** (temperatura, humidade e velocidade do ar) inadequadas ao tipo de trabalho e à atividade física dos trabalhadores (Freitas, 2011: 578; Sousa *et al.*, 2005: 12);
- Ao contato prolongado, inalação ou ingestão de doses de **Agentes Químicos** superiores ao estabelecido por lei (fumos, aerossóis, poeiras, Gases de Petróleo Liquefeitos (GPL), vernizes, tintas, solventes) (Miguel, 2005: 283; Sousa *et al.*, 2005: 15-17);
- À exposição e contaminação por **Agentes Biológicos** (vírus, bactérias, parasitas, fungos, mosquitos, entre outros) (Freitas, 2011: 615; Sousa *et al.*, 2005: 18-19).

2.2.3 Riscos Adstritos à Saúde no Trabalho

Tem sido cada vez maior a preocupação com a saúde e a procura da melhoria das condições de trabalho e vida, devido às consequências negativas da sua ausência (incapacidade, sofrimento ou morte). O surgimento de novos riscos (psicossociais e organizacionais) tem dificultado as medidas para a promoção da saúde no trabalho. A OMS tem tido um papel preponderante na saúde através da criação de políticas direcionadas para a criação de ambientes de trabalho saudáveis (Graça, 2004; Santos, 2007: 3713-3714).

É fundamental o envolvimento de todos na definição e aplicação de atividades de saúde no trabalho (Freitas, 2011: 456) para a sua maior eficiência. Estas atividades têm como objetivo promover a saúde e bem-estar físico, mental e social e organizacional dos trabalhadores e controlar os riscos existentes no trabalho responsáveis por danos. Permite reduzir os acidentes de trabalho, prevenir doenças profissionais (Graça, 2004; Freitas, 2011: 456; Santos, 2007: 3713-3714), reduzir o grau de incapacidades e absentismo (Tavares e Nunes, 2007 citados por Oliveira e André, 2011: 115).

Dos serviços de saúde no trabalho fazem parte a promoção e vigilância da saúde, organização e manutenção dos registos clínicos, controlo periódico da saúde dos trabalhadores que deve ter em conta a avaliação de riscos (Lopes *et al.*, 2007: 179-180) bem como a sua capacidade psicológica (Freitas, 2011: 460), sendo o médico e o enfermeiro do trabalho responsáveis pela sua aplicação (Oliveira e André, 2011: 115).

Deve ser facultada formação e informação aos trabalhadores relativamente aos efeitos dos riscos a que está exposto para a sua saúde (Lopes *et al.*, 2007: 183-184). De acordo com a Lei n.º 59/2008 (artigo 162.º do Regulamento), a entidade empregadora “deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo”.

Constituem fatores de risco para a saúde:

- A exposição prolongada ao **tipo de trabalho** com esforços estáticos ou dinâmicos, trabalho por turnos, noturno ou monótono, com ruído, substâncias perigosas ou microrganismos patogénicos (Freitas, 2011: 455, 460);
- A **capacidade de cada indivíduo** influenciada pela idade, sexo (Sousa *et al.*, 2005: 6, 57), formação, vida pessoal, motivação, estado de saúde anterior (Santos, 2007: 3713-3714). Os trabalhadores com mais idade estão mais expostos a determinados riscos, são mais suscetíveis a doenças profissionais e os tempos de recuperação são maiores (OIT b, 2010). Também os jovens são um grupo de risco, pela precariedade das condições de trabalho, de vínculos, falta de experiência e formação (OIT b, 2010; Sousa *et al.*, 2005: 59). O mercado de trabalho também é mais desfavorável às mulheres, pela sua constituição natural estão mais suscetíveis a determinados riscos,

sofrem mais pressão que os homens, acrescido do fardo duplo da vida doméstica (Sousa *et al.*, 2005: 57, 59).

2.2.4 Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais dependem do modo como o trabalho é concebido, organizado e gerido e do contexto socioeconómico em que é realizado (EU-OSHA, 2012). A evolução do conceito de saúde aliado às novas formas de trabalho também contribuiu para o reconhecimento destes novos riscos (CLBSP, 2001: 70-71). Estes são de difícil quantificação e deteção porque estão relacionados com as condições de trabalho, as condições de vida e o próprio indivíduo, variando o modo como o influenciam, de acordo com a sua capacidade para lidar com a situação (determinado pelas suas características, necessidades e expectativas), podendo causar ou agravar doenças e acidentes de trabalho (Neves, 2006: 5; Sousa *et al.*, 2005: 6, 47).

Constituem fatores de risco psicossociais:

- A exposição a falhas nas **relações** e na **comunicação interna** (Neves, 2002: 107);
- A exposição a situações de **sobre ou subcarga mental**, relacionada com falta de reconhecimento social, satisfação ou autonomia, incapacidade do trabalhador para responder às solicitações, fadiga, exigência individual e perceção, falta de tempo, ritmo de trabalho, ausência de pausas, volume de informação a tratar, execução simultânea de outra atividade (Freitas, 2011: 672);
- A exposição a **assédio** (*bullying* - humilhação e *mobbing* - assédio psicológico), caracterizado por comportamentos agressivos e agressão psicológica sem motivo justificado, ataque à autoestima e confiança do trabalhador (Bancaleiro, 2006: 168-169; Freitas, 2011: 700);
- A exposição a **violência no trabalho**, relacionada com ataque físico, verbal e desrespeito (os trabalhadores que lidam com o público são os mais suscetíveis) (Freitas, 2011: 701);
- A exposição à falta de **organização do trabalho**, relacionada com as condições de prestação do trabalho, que tem implicado grandes mudanças de comportamentos,

valores e relações laborais, eliminação de muitos postos de trabalho, entre outros.

Constituem fatores de risco organizacionais a exposição:

- Às longas jornadas de trabalho, trabalho por turnos ou com número de horas irregulares;
 - Aos elevados ritmos de trabalho, exigências e responsabilidades;
 - Às novas formas de trabalho (tempo parcial, subcontratação), local de trabalho não definido e maior rotatividade;
 - À alteração da autonomia, grau de controlo de horários (trabalho e pausas) e gestão de tarefas;
 - À maior utilização de tecnologias com alteração ou ausência das relações;
 - Às posturas e movimentos repetitivos e monótonos;
 - À impossibilidade de participação e discussão de mudança nas condições de trabalho e às alterações salariais;
 - Ao desajuste com a vida familiar (Freitas, 2011: 675; OIT b, 2010: 2; Sousa *et al.*, 2005: 6, 38, 40-42, 44).
- Exposição prolongada a situações de **stress** (“reações cognitivas, emocionais, comportamentais e psicológicas a aspetos adversos e nocivos”), responsáveis por problemas de saúde se o indivíduo não se conseguir adaptar. Pode ter diversas causas que se influenciam mutuamente:
 - **Organizacionais** - relacionadas com a inadaptação ao conteúdo e organização do trabalho, relações laborais, clima organizacional e condições físicas de trabalho;
 - **Extra organizacionais** - relacionadas com problemas do quotidiano extra laboral (vida individual, familiar e social) (Cunha *et al.*, 2007: 254-255, 261-263, 267).
 - Exposição a situações que provocam a **insatisfação no trabalho**. A satisfação resulta do grau de ajustamento entre as características do indivíduo e as do trabalho (Cunha *et al.*, 2007: 178, 181; Miguel, 2005: 20, 45), dependendo das suas características

(idade, sexo, modo de ser e estar) e de aspetos organizacionais (salário, recompensas, trabalho, relações, condições físicas, perspectiva de carreira, autonomia). A insatisfação pode conduzir entre outras à negligência no trabalho (Cunha *et al.*, 2007: 191). O indivíduo pode estar satisfeito devido a um fator mas insatisfeito devido a outro fator (Cunha *et al.*, 2007: 181-188; Neves, 2006: 5).

Os riscos psicossociais podem ainda estar ligados a outros riscos, aumentando a probabilidade de danos para os trabalhadores. Os problemas psicossociais começam a ter um lugar de destaque pelas piores razões, a seguir às lesões músculo-esqueléticas são o problema de saúde mais importante (Sousa *et al.*, 2005: 48).

2.2.5 Riscos Ergonómicos

A ergonomia “é a ciência que estuda a atividade profissional, com o objetivo da adaptação da situação do trabalho às capacidades e limitações do indivíduo” (Lopes *et al.*, 2007: 238).

A aplicação da ergonomia tem permitido criar ambientes de trabalho adequados ao nível das condições de trabalho, da conceção de equipamentos, máquinas e processos de trabalho, na correção das condições já existentes e na sensibilização e consciencialização de todos os intervenientes. Tem ainda produzido efeitos positivos quer ao nível da produtividade das organizações quer da qualidade de vida dos trabalhadores, para além do cumprimento das normas legais em vigor (Freitas, 2011: 627-630; Santos, 2011). A alteração das condições de trabalho pode por em causa a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores (AEP, 2004: 41; Freitas, 2011: 631).

Os fatores de risco ergonómico estão relacionados com a exposição prolongada:

- A exigências de sobre esforço físico, levantamento e transporte manual de cargas;
- A posturas incorretas nas tarefas e atividades repetitivas ou monótonas;
- A exigências de elevada produtividade;
- A períodos irregulares de trabalho ou turnos (AEP, 2004: 41; Sousa *et al.*, 2005: 33).

Podendo ser responsáveis por lesões e doenças como tendinites, síndrome do túnel cárpico, entre outros. A fadiga é também uma das consequências, que conduz à maior ocorrência de acidentes devido à alteração de desempenho causada pela redução do tempo de reação, precisão e organização (Sousa *et al.*, 2005: 25, 34-35).

2.2.6 Riscos na Administração Pública

Nos últimos anos muitas foram as alterações que implicaram mudanças na gestão dos recursos humanos na Administração Pública (AP), nomeadamente a adoção de modelos gestionários, as alterações da Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações, Código de Trabalho e novo Estatuto Disciplinar, a juntar à reforma do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e do Estatuto dos Dirigentes (Rocha, 2010).

Perante a reestruturação da AP e crise financeira, necessidade de contenção da despesa pública e restrição orçamental, tem aumentado a insegurança na manutenção dos postos de trabalho e os trabalhadores têm perdido direitos. Têm-se assistido a políticas de redução do número de trabalhadores, maior flexibilidade no despedimento, externalização das funções do Estado com *outsourcing* de serviços ou mesmo privatizações, cessação da relação jurídica de emprego por nomeação (à exceção das autoridades e cargos de soberania), precarização das relações de trabalho com o aumento dos contratos a prazo e congelamento de remunerações (Castel-Branco *et al.*, 2008: 35; Rocha, 2005: 10-11).

O processo de avaliação por objetivos tem sido controverso na sua aplicação ao sector público, restringe as promoções e está dependente da disponibilidade orçamental, para além de serem definidos objetivos demasiado amplos e desfasados da realidade.

O trabalho na AP abrange diversas formas, entre os quais se destaca o trabalho administrativo com elevada carga mental e fraca autonomia com excesso de burocracia e rigidez da lei (DGAEP, 2013: 61) e ainda com predominância da informática e exposição às radiações e a postos de trabalho e *software* não ergonómicos.

Neste sector estão ainda presentes fatores de risco associados à prestação de serviço público (em que os destinatários não valorizam ou compreendem por ser público) e verifica-se uma

maior pressão dos *stakeholders* sobre os dirigentes e trabalhadores para a eficiência da AP, para dar respostas às necessidades dos cidadãos, e ao mesmo tempo com parcimónia de recursos (Araújo a, 2004: 13).

As formas de atendimento ao público podem originar tensão psíquica devido à necessidade de autocontrolo e compreensão do utente, necessidade de domínio dos assuntos para dar uma resposta mais adequada ou necessidade de encontrar uma resposta para uma situação não prevista anteriormente (Neves, 2002: 105-108).

Estas situações podem gerar depressões e diminuição da dedicação ao trabalho, insatisfação, aumento do absentismo, diminuição da produtividade, saída de trabalhadores, entre outros. De acordo com Rocha (2005: 15) para os recursos humanos as reformas da AP têm sido desmotivantes pela falta de envolvimento e participação nas políticas adotadas, tendo ainda estes sido apresentados como culpados da crise, constituindo-se como fator de risco psicossocial e organizacional.

Perante as características do trabalho nos organismos públicos, é fundamental a gestão de riscos bem como a participação de todos os elementos da organização. O Estado deveria dar o exemplo e respeitar a lei, o que não se tem verificado, em especial na realização de exames médicos dos trabalhadores e na avaliação das condições do local de trabalho (Batista, 2011). Dentro do próprio Estado, em diferentes serviços também se verificam grandes disparidades resultado de diferenças orçamentais (Neves, 2002: 105-108). Ainda assim, a área a que tem sido dada alguma atenção é a SCIE.

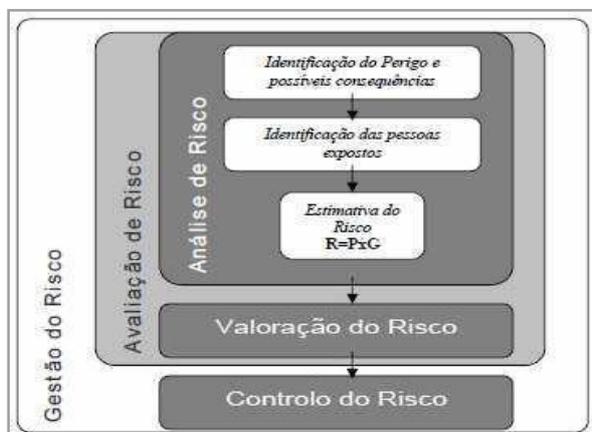
Verifica-se ainda uma resistência à mudança, fruto do desconhecimento dos riscos psicossociais, falta de motivação e visão de uma cultura de segurança (pela falta de estatísticas de acidentes e perceção de riscos) (Batista, 2011).

2.3 Gestão do Risco

Para assegurar as condições de SHST a entidade empregadora tem ao seu dispor procedimentos que permitem a gestão de riscos. A gestão do risco (Figura 3) compreende os

processos de avaliação e controlo do risco (*in* Burriel Lluna, 1999: 8 referido por Roxo, 2003: 40).

Figura 3 - Gestão do Risco



Fonte: Roxo (2003: 36)

2.3.1 Avaliação de Riscos Profissionais

Na avaliação do risco é avaliada a segurança numa situação de trabalho real (Menaia, 2011; Roxo, 2003: 36), é neste processo que se determinam: “as prioridades de intervenção; necessidades de formação e informação; medidas técnicas e organizativas; controlo periódico das condições de trabalho; grau de exposição dos trabalhadores aos riscos e necessidades de vigilância da saúde dos trabalhadores” (CLBSP, 2001: 25-27). Compreendendo duas etapas:

- A **análise do risco**, que consiste:
 - Na **identificação dos perigos e trabalhadores expostos** através do levantamento de todos os fatores do sistema de trabalho homem/ máquina/ ambiente que podem ser responsáveis por acidentes (Bento, 1992). A recolha da informação baseia-se na legislação e normas, manuais de instruções de máquinas e equipamentos, fichas de dados de seguranças de produtos, formação e experiência dos trabalhadores e estatísticas (Pires, 2007: 299; Roxo, 2003: 37). Deve ser realizada *in loco* por observação e registada com o apoio de listas de verificação, medições, análises laboratoriais, resultados de inspeções, entre outros;

- Na **Estimativa do risco**, relacionada com a probabilidade de o risco se manifestar e com o tempo de exposição dos trabalhadores *versus* a gravidade da lesão que pode provocar (Freitas, 2011: 262, 269).
- A **avaliação do risco**, que consiste:
 - Na comparação do valor obtido da análise do risco com o valor padrão de risco aceitável, tendo em conta as prescrições legais e as políticas de segurança e saúde adotadas;
 - Na determinação da necessidade de controlo do risco bem como a prioridade de intervenção na adoção de medidas corretivas (Freitas, 2011: 269; Pires, 2007: 299; Roxo, 2003: 38).

Os registos das avaliações de risco devem ser do conhecimento dos trabalhadores ou do seu representante, bem como das entidades de fiscalização das condições de trabalho e de saúde, (quando solicitados) (Freitas, 2011: 272).

2.3.2 Controlo de Riscos

O processo de controlo de riscos faz parte da última etapa da gestão do risco. Esta etapa consiste no planeamento, implementação e monitorização das medidas a tomar para controlar os riscos considerados não aceitáveis (Menaia, 2011; Freitas, 2011: 418; Roxo, 2003: 39). Sempre na sequência de primeiro eliminar/ reduzir o risco, circunscrever o risco, afastar o trabalhador da fonte emissora e proteger o trabalhador com o objetivo de melhorar as condições de trabalho. A sua eficácia depende da incidência na fonte emissora e no sentido da adaptação do trabalho ao homem.

O plano de controlo de riscos deverá ser um processo dinâmico, revisto periodicamente em função das alterações tecnológicas ou organizacionais introduzidas, e ponderar a prioridade das medidas a tomar (Menaia, 2011).

São várias as medidas de controlo de riscos que podem ser seleccionadas, designadamente:

- **Organizacionais**, relacionadas com a gestão do tempo de exposição aos fatores de risco, rotação e permuta de trabalhadores, coordenação, arrumação e limpeza;
- **Engenharia**, relacionada com o controlo de ruído, segurança de máquinas, iluminância, entre outros;
- **Sinalização de segurança**;
- **Proteção individual**, ligada à seleção de equipamento de acordo com o órgão a proteger;
- **Informação**, através de manual de acolhimento, folhetos, jornal interno ou *placard* de informação e **formação** de acordo com a atividade, os riscos envolvidos, os trabalhadores;
- **Autoproteção**, relacionadas com os procedimentos de prevenção, de emergência, registos de segurança, formação em SCIE e realização de simulacros;
- **Prevenção e proteção** a assumir no licenciamento das atividades;
- **Gestão de recursos humanos** (AEP, 2002: 8; Freitas, 2011: 422; Menaia, 2011).

2.4 Sistemas de Gestão

Fruto da globalização surgem novas exigências do mercado e dos clientes, novos padrões de qualidade e custos, maior consciência ecológica, exigências de qualidade das condições de trabalho e de vida, e a necessidade de maior competitividade (CLBSP, 2001: 19). Para conseguir a sua continuidade as organizações devem estabelecer uma relação mais próxima e equilibrada entre o comportamento humano e os sistemas produtivos (Silva *et al.*, 2011).

De acordo com Fernandes (2013) os Sistemas de Gestão:

- Permitem o desenvolvimento sustentável tendo como objetivo promover a satisfação das necessidades da geração atual, sem pôr em causa a qualidade e os recursos que permitirão satisfazer as necessidades das gerações vindouras;

- Funcionam como um modelo global de gestão integrando a dimensão económica (produção de riqueza e produção de bens ou fornecimento de serviços com qualidade), a dimensão ambiental (ações responsáveis em matéria de ambiente e preservação de recursos naturais) e a dimensão social (preocupação com os direitos e bem-estar dos trabalhadores, satisfação dos *stakeholders* e investimento em tecnologias e investigação e desenvolvimento);

2.4.1 Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho

Com os novos riscos emergentes, atribui-se maior importância à prevenção e à implementação de Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) (OIT b, 2010: 1). Um dos objetivos estratégicos das organizações deve passar pela melhoria contínua das condições de trabalho, com a finalidade de manter a satisfação de todos os *stakeholders* (Lopes *et al.*, 2007: 297; Menaia, 2011). Assim, o SGSST deve estar integrado na estrutura global das organizações e nos métodos de trabalho em vigor (Menaia, 2011).

Apesar das dificuldades na sua implementação (pela resistência à mudança, recursos e formação necessários), justifica-se pelas suas vantagens (Silva e Simões, 2009). Na promoção da SHST, os SGSST são parte integrante na gestão do risco permitindo, de modo pró-ativo (Lopes *et al.*, 2007: 297), as seguintes vantagens:

- Redução da probabilidade de ocorrência de acidentes e doenças profissionais;
- Redução de custos resultantes do absentismo, paragens de laboração e com seguros;
- Melhoria do desempenho global das atividades e tarefas e uma abordagem atual e inovadora na forma de gestão;
- Cumprimento de requisitos legais;
- Motivação dos colaboradores com a melhoria das condições de trabalho;
- Contribuição para uma cultura de melhoria contínua da organização;
- Emprego de qualidade mesmo em tempo de recessão;
- Reconhecimento perante os *stakeholders* da sua preocupação social e dos valores pelos quais a organização se rege;

- Qualidade do bem produzido ou do serviço prestado (Silva e Simões, 2009; Miguel, 2005: 74).

“A implementação do SGSST deve ser dividida em fases ou etapas devidamente planeadas”, melhorando a sua eficiência (Lopes *et al.*, 2007: 297) com vista à melhoria contínua, através da realização periódica de auditorias (ILO, 2002: 7) (Figura 4).

Figura 4 - Principais Etapas do SGSST



Fonte: Adaptado de ILO (2002: 7)

Estas etapas baseiam-se nas diretrizes (Tabela 1) criadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no século XXI, assentes numa política de proteção contra riscos profissionais e diminuição de acidentes de trabalho e doenças profissionais (Graça, 2004; ILO, 2002; Miguel, 2005: 73; OIT b, 2010: 17).

Ao nível organizacional estas diretrizes incentivam e facilitam a definição de uma política de SHST e a implementação de SGSST com o envolvimento e responsabilização de toda a organização na gestão da SHST. O objetivo é criar um desenvolvimento económico e social sustentável (ILO, 2002; OIT b, 2010: 17).

Tabela 1 - Diretrizes da OIT Relativas aos SGSST

Política	1	Definição e adequação à organização dos princípios, objetivos e compromissos assumidos no âmbito da SHST pelo responsável da gestão, (devem estar escritos e assinados pelo responsável, difundidos por todos os <i>stakeholders</i> , revistos sempre que necessário e acessível às entidades externas (Graça, 2004; ILO, 2002: 8).
	2	Fomentação da participação ativa dos trabalhadores (Graça, 2004) através da consulta, informação e formação no âmbito da SHST (Dionísio, 2010; ILO, 2002: 8-9).
Organização	3	Responsabilização e prestação de contas da entidade empregadora na proteção e liderança das atividades de SHST e definição e seleção do pessoal responsável pela implementação do SGSST.
	4	Definição e certificação das competências necessárias pela entidade empregadora.
	5	Elaboração de toda a documentação do SGSST (em conformidade, atualizada e difundida por todos e arquivada e conservada para consulta).
	6	Criação dum circuito de comunicação eficiente (ILO, 2002: 9-11).
Planificação e implementação	7	Revisão inicial do SGSST e da sua documentação.
	8	Planificação, desenvolvimento e implementação (visando a criação dum SGSST que responda aos requisitos legais em vigor e permita o reforço do sistema e melhoria contínua dos resultados).
	9	Definição dos objetivos de segurança e saúde no trabalho (mensuráveis, reais, concretizáveis, compatíveis com a legislação aplicável, documentados e monitorizados).
	10	Adoção de medidas de prevenção e controlo de riscos (promover uma gestão da mudança, prevenção, resposta a situações de emergência, aquisição e incorporação de recursos necessários) (ILO, 2002: 12-13).
Avaliação	11	Definição do responsável pela elaboração e revisão periódica dos procedimentos para a supervisão e medição dos resultados.
	12	Investigação de lesões, doenças e acidentes de trabalho e seus efeitos na segurança e saúde para detetar as deficiências do SGSST.
	13	Realização de auditorias periódicas para avaliar a eficácia de todos os elementos do SGSST e elaboração de relatórios e sua comunicação aos responsáveis pelas medidas de correção.
	14	Revisão pela direção/ gestão (avaliação da estratégia global do SGSST, da eficácia das políticas e dos objetivos do SGSST). Comunicação das conclusões aos responsáveis pela adoção de medidas do SGSST e aos colaboradores (ILO, 2002: 16-19).
Ações para melhoria	15	Adoção e documentação das medidas preventivas e corretivas (de acordo com ordem de intervenção) necessárias para a correção das não conformidades detetadas.
	16	Definição e adoção de planos para a melhoria contínua ao nível de todo o processo do SGSST (ILO, 2002: 20).

Embora o cumprimento dos requisitos legais de SHST seja da responsabilidade da entidade empregadora (ILO, 2002: 17; Menaia, 2011), a legislação não impõe às organizações uma política por escrito nem um orçamento específico. Assim, apenas as organizações com preocupações para além da prescrição legal adotam comportamentos voluntários, nomeadamente adoção de normas (Graça, 2004; Menaia, 2011). O enquadramento normativo contribui para o melhor cumprimento da legislação e maior preocupação social (Sá, 2011).

As normas utilizadas para a implementação de SGSST são a norma internacional OHSAS 18001:2001 (norma inglesa) e a norma nacional NP 4397:2008 traduzida com base na anterior (Lopes *et al.*, 2007: 306; Miguel, 2005: 73). Na escolha de uma ou de outra norma a organização deverá ter em conta se está a atuar no mercado externo ou nacional, devendo

assim optar pela norma internacional ou nacional, respetivamente. Passa apenas por uma questão comercial ou de imagem ambicionada (Lopes *et al.*, 2007: 306).

A Norma OHSAS 18001:99 foi atualizada para a Norma OSHAS 18001:2007 tendo em conta as diretrizes da OIT, ficando mais orientadas para os resultados em detrimento de processos administrativos. Assim, o Instituto Português de Qualidade (IPQ) reformulou a NP 4397 publicando a nova versão, a NP 4397:2008 (Menaia, 2011).

O SGSST pode ser **certificado** voluntariamente, se as organizações o entenderem, através de um organismo de certificação “que evidencie princípios de imparcialidade (...), credibilidade e rigor técnico ” (CERTIF, 2012). A certificação permite à organização demonstrar, interna e externamente, a aplicação e conformidade com a política de segurança e saúde no trabalho e com as especificações da norma selecionada (OHSAS 18001 Occupational Health & Safety Zone, 2007; Silva e Simões, 2009).

2.4.2 Sistemas de Gestão Integrados

Face às exigências dos *stakeholders*, para além da integração de Sistemas de Gestão de Qualidade (SGQ) - ISO 9000 orientadas para o cliente, as organizações sentem-se pressionadas para adotarem outros sistemas de gestão, nomeadamente o Sistema de Gestão Ambiental (SGA) - ISO 14000 orientada para o meio ambiente, o Sistema de Gestão de Responsabilidade Social (SGRS) - SA 8000 orientadas para a sociedade e o SGSST - OHSAS 18000 orientadas para os colaboradores (Fernandes, 2013; Menaia, 2011).

O objetivo da inclusão dum Sistema de Gestão Integrado (SGI) é a “partilha de processos, procedimentos e práticas a adotar, para que a empresa possa implementar o seu planeamento estratégico, suas políticas, diretrizes e requisitos visando atingir a sua missão, visão e objetivo, metas, programas e projetos de uma forma mais eficiente e eficaz do que se o fizesse através de diferentes e dissociados modelos e normas de gestão que acarretam custos superiores (...), sistemas de gestão demasiado complexos e confusos” (Durães, 2010).

As Normas ISO 9000, ISO14000 e as OHSAS 18000 possuem uma sequência estrutural baseada no mesmo modelo de gestão desde 2000 (Garcia *et al.*, 2010 citados por Silva *et al.*, 2011; Menaia, 2011). Baseiam-se em princípios de gestão e num processo de melhoria contínua, com

vista ao desenvolvimento sustentado e aumento da qualidade de vida. O ciclo de gestão operacional ou ciclo de Deming (*Plan, Do, Check e Act*) é comum no procedimento de cada sistema permitindo maior compatibilidade (Fernandes, 2013; Menaia, 2011) (Figura 5).

Figura 5 - SGI e o Ciclo de Deming



Fonte: Adaptado de Fernandes (2013) e Menaia (2011)

A integração dos sistemas de gestão constitui uma mais-valia, por permitir:

- Maior eficácia e eficiência de cada sistema de gestão;
- Aumento de produtividade e rentabilidade (Durães, 2010; Fernandes, 2013), com melhoria da imagem das organizações face à concorrência;
- Melhoria do *know-how* e das competências com base na definição da responsabilidade individual, num sistema de informação e gestão único para o processo de tomada de decisão na organização, na otimização da gestão documental com redução da burocracia e redução do número de auditorias (Fernandes, 2013);
- Motivação dos colaboradores através da sensibilização e formação para a SHST, questões ambientais e diminuição das não conformidades (Durães, 2010).

Numa altura em que os SGQ e SGA ganham importância, os SGSST tardam em ser implementados, pelo que o despertar de consciências é fundamental (AEP, 2004; Azevedo, 2009 citado por Durães, 2010).

O próprio SGQ está interligado com o SGSST, pela exigência da qualidade a todos os níveis, não é possível produzir um bem ou prestar um serviço de qualidade sem que as regras de segurança no trabalho sejam cumpridas (Menaia, 2011). As más condições de trabalho têm

impacto negativo na qualidade (um maior ritmo de trabalho é responsável por absentismo e desorganização da produção repercutido na qualidade dos produtos). Nos custos da qualidade é grande o impacto do investimento em prevenção (Duret e Pillet, 2009).

A implementação de normas de qualidade contribui ainda para a aquisição de equipamentos e máquinas com melhor qualidade e com padrões de segurança superiores, contribuindo assim para uma melhoria das condições de trabalho (Freitas, 2011: 112).

O SGSST relaciona-se diretamente com a vertente da conduta social do SGRS, na qual prevê o respeito pelos direitos dos colaboradores (Menaia, 2011). A exigência de controlo do impacto ambiental exigido às organizações, também se cruza com as medidas de prevenção de riscos profissionais, na medida que a organização, gestão e conceção do local do trabalho repercutem-se no ambiente externo (por exemplo a propagação de ruído) (CLBSP, 2001: 21).

Após esta abordagem teórica que compreendeu o enquadramento histórico e socioeconómico e organizacional da SHST, procede-se no próximo capítulo à apresentação do trabalho empírico com a finalidade de se conhecerem as condições de SHST do Instituto Politécnico da Guarda, percecionadas pelos seus colaboradores.

3



Trabalho Empírico

3.1 Enquadramento

Com este estudo pretende saber-se qual a perceção que os colaboradores do Instituto Politécnico da Guarda (IPG) têm das condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) existentes no seu local de trabalho, de modo a poder concluir-se sobre a sua satisfação neste âmbito e no sentido de poder contribuir, através de recomendações, para a modificação ou a melhoria das condições de SHST.

O controlo das condições existentes no local de trabalho é fundamental, pois boas condições contribuem para manter a qualidade de vida, realização pessoal e profissional dos trabalhadores e elevar o nível da competitividade das organizações (Freitas, 2011: 21).

A prevenção é indispensável, baseando-se na adoção de medidas em todas as fases de atividade da organização (Lopes *et al.*, 2007: 152), de modo a eliminar ou reduzir os riscos profissionais, melhorando as condições de trabalho, reduzindo os acidentes ou doenças profissionais (AEP, 2004: 13, 10).

Tanto as organizações como os seus colaboradores devem estar sensibilizados para a importância da SHST, pelas suas vantagens e pelas consequências negativas que a sua ausência implica. Para além do cumprimento das obrigações legais é importante fomentar uma cultura de prevenção correspondendo às exigências dos *stakeholders*. Sendo os recursos humanos fulcrais na organização e parte integrante da prevenção, é fundamental que a instituição em estudo - o IPG, integre uma política clara de SHST.

Neste capítulo será feita a caracterização da entidade, da metodologia e do procedimento utilizados na realização deste trabalho, a caracterização sociodemográfica e socioprofissional da amostra bem como a análise inferencial. Por fim serão apresentadas recomendações com base nos resultados obtidos.

3.1.1 Instituto Politécnico da Guarda

O Ensino Superior Politécnico, a par do Ensino Superior Universitário ocupam o nível mais elevado do Sistema Educativo português. É neste nível que são conferidas as qualificações de

Licenciatura, Mestrado e Doutoramento (GEPE, n.d.). De acordo com a Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE), o Ensino Superior Politécnico é ministrado nas Escolas Superiores visando uma formação mais prática ao contrário do Ensino Superior Universitário (Lei n.º 46/86).

Em 1977 foi constituída a rede nacional de Ensino Superior Politécnico público, onde estão integrados 17 institutos do qual o IPG faz parte (IPG, 2011). Desde então a oferta formativa do ensino superior tem vindo a sofrer um processo de reestruturação resultado do período de reformas estruturais (através do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, do Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico, do processo de Acreditação e Avaliação do Ensino Superior, e da legislação relativa ao processo de Bolonha), e ainda com os cortes orçamentais resultantes do atual cenário de crise financeira (IPG, 2012: 8-9). A reestruturação quer do ensino politécnico quer da própria Administração Pública (AP) e a crise e instabilidade atual são fatores que aumentam a pressão sobre os dirigentes e os colaboradores constituindo fator de risco para a sua segurança e saúde, no desempenho das suas tarefas diárias.

O IPG, criado em 1980, pelo Decreto-Lei n.º 303/80, de 16 de agosto, “é uma instituição de ensino superior de direito público, ao serviço da sociedade, orientada para a produção e difusão do conhecimento, criação, transmissão e difusão da cultura e do saber de natureza profissional, da ciência, da tecnologia e das artes, através da articulação do estudo, do ensino, da investigação orientada e do desenvolvimento experimental” (IPG, 2012: 11).



Apenas em 1985 foi concluída a sua implantação, encontrando-se sedado na cidade da Guarda. Conta com dois campus: o *campus* principal da Guarda que integra os edifícios da Escola Superior de Educação, Comunicação e Desporto (ESECD), Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG), Edifício Central com serviços de apoio técnico e administrativo permanente, Unidade de Investigação e Desenvolvimento do Interior, Cantina, Gabinete Médico, Biblioteca, Piscina, Campo Polidesportivo, Residências e sede da Associação de Estudantes. Ainda na Guarda, a Escola Superior de Saúde (ESS) situa-se no perímetro do Parque de Saúde e os Serviços de Ação Social (SAS) (quatro residências, cantina e serviços administrativos) no centro da cidade (IPG, 2012: 23-24). O *campus* da Escola Superior de Turismo e Hotelaria (ESTH) está em Seia, contando com diversos equipamentos e espaços pedagógicos e administrativos necessários ao seu funcionamento (Figura 6).

Figura 6 - Instalações do IPG



Fonte: IPG (2012: 23-24)

Na avaliação e adaptação das condições de SHST devem ser avaliados todos os sectores de todas as unidades, pois cada uma destas unidades tem características próprias e consequentemente os seus riscos, não devendo por isso ser feitas generalizações. Os colaboradores do IPG que trabalham na ESS bem como nos diversos laboratórios, nas oficinas, no atendimento ao público, os docentes que lecionam e os assistentes operacionais sujeitos ao trabalho por turnos estão mais expostos a vários fatores de risco para a sua saúde e segurança.

O IPG propõe-se no âmbito da sua **Missão**: “formar profissionais altamente qualificados, com espírito empreendedor e sólidas bases humanistas, e contribuir para o desenvolvimento cultural, social e económico da região e do país através de serviços formativos de qualidade sustentados em programas académicos pertinentes com um modelo educativo baseado em competências” (IPG, 2012: 12, 25).

Os cursos ministrados no IPG são em regime presencial (diurno e pós-laboral) (IPG, 2012: 11-12). Dentro da sua oferta conta com cursos que integram no seu currículo unidades curriculares no âmbito da SHST, nomeadamente as licenciaturas em Engenharia Civil, Gestão dos Recursos Humanos, Restauração e Catering, Energia e Ambiente, o Mestrado em Sistemas Integrados de Gestão, entre outros (IPG, n.d.), contribuindo deste modo para a formação e sensibilização dos futuros profissionais para a importância desta temática.

Ao nível da sua **Visão** o IPG “pretende ser reconhecido como líder do desenvolvimento regional, em que os profissionais formados na instituição se distingam pela sua competência profissional, o seu sentido de solidariedade, a sua capacidade de servir responsabilmente a sociedade e com atuação ética no trabalho, gerando conhecimento e uma presença cultural que contribua para a solução dos problemas regionais, num contexto global” (IPG, 2012: 12, 25). O IPG deve corresponder às expectativas de todos os *stakeholders*. A integração de uma política de SHST permite o reconhecimento da sua preocupação social e dos valores pelos

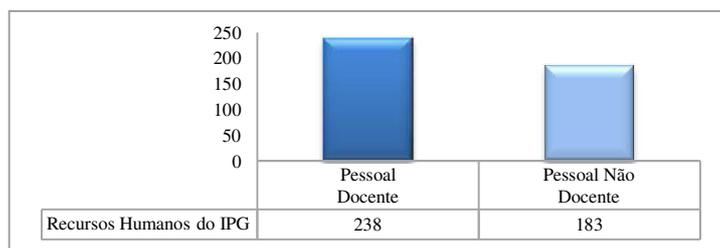
quais se rege, permitindo a exteriorização de uma imagem positiva. Assumindo assim, um papel de destaque na criação de condições de trabalho e qualidade de vida para os seus colaboradores bem como para os utentes do Instituto.

Os órgãos principais do IPG são o Conselho Geral, Presidente, Conselho de Gestão, Conselho Superior de Coordenação, Conselho para a Avaliação e Qualidade e Provedor do Estudante representados no organigrama (Anexo 1) (IPG 2012: 5, 11, 15).

3.1.1.1 Recursos Humanos

O IPG conta com 421 colaboradores na sua maioria pessoal docente (Gráfico 5), que possui como habilitação mínima uma licenciatura sendo que 23,11% possuem um doutoramento. Já o pessoal não docente na sua maioria (71%) possui o 12º ano ou menos como habilitações literárias (Tabela 2) (IPG, 2012: 36, 38).

Gráfico 5 - Distribuição dos Colaboradores do IPG



Fonte: IPG (2012: 36)

Tabela 2 - Distribuição dos Colaboradores do IPG pelas Habilitações Literárias

Habilitações Literárias	≤ 12.ºAno (%)	Bacharelato/ Licenciatura (%)	Mestrado (%)	Doutoramento (%)	Especialistas (%)
Pessoal Docente	-	19,3* **	52,5	23,1	5,1
Pessoal Não Docente	71,0	25,7	3,3	-	-

Fonte: IPG (2012: 38)

*Inclui o pessoal dirigente (em que alguns acumulam também funções docentes), nomeadamente 1 Presidente, 2 Vice-Presidentes, 5 Diretores de Unidades Orgânicas e 4 Subdiretores de Unidades Orgânicas.

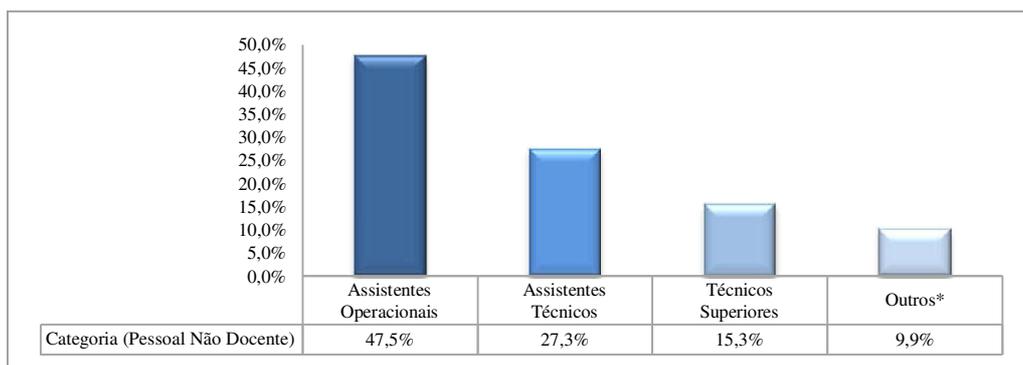
**Todos os Docentes são Licenciados.

Na gestão do pessoal, sempre que é necessário, podem ocorrer mobilidades internas, quer entre as escolas quer entre o IPG e SAS. A rotatividade da mão-de-obra e a realização de

atividades não habituais deixam os trabalhadores mais expostos a riscos organizacionais (Sousa *et al.*, 2005: 7).

Na distribuição por categorias o pessoal não docente distribui-se maioritariamente pelos assistentes operacionais e assistentes técnicos (Gráfico 6) (IPG, 2012: 39-40).

Gráfico 6 - Distribuição do Pessoal Não Docente por Categoria



Fonte: IPG (2012: 39-40)

*Coordenador Técnico, Direção Intermédia de 1.º grau, Direção Intermédia de 2.º grau, Encarregado de Pessoal Auxiliar e Especialista Informática.

De acordo com dados solicitados à Gestão do IPG, aquando da realização deste trabalho, verificou-se ainda que a maioria dos colaboradores são mulheres (57,6%). Sendo que são elas que estão mais suscetíveis a problemas músculo-esqueléticos pela sua constituição natural (Sousa *et al.*, 2005: 59).

No âmbito da SHST foi desenvolvido no IPG o Plano de Higiene, Saúde e Segurança com uma empresa da área com base nos requisitos legais, ao nível da saúde dos trabalhadores, e ainda desenvolvidos diversos relatórios nos edifícios do *campus*, SAS e ESTH. O horário de trabalho do pessoal não docente foi organizado de modo a proporcionar o acesso a ações de formação (IPG, 2012: 72).

3.1.2 Metodologias

O objetivo de um estudo indica o motivo da investigação, devendo possuir um enunciado assertivo que conduz o rumo da investigação, deve ainda precisar as variáveis chave, a população/ amostra e o tipo de investigação a delinear (Fortin, 2000). Assim, foi definido como

objetivo geral: analisar a percepção que os colaboradores do IPG têm das condições de SHST existentes no seu local de trabalho. Daqui foram definidos como **objetivos específicos:**

- De acordo com a opinião dos colaboradores do IPG, analisados por *Sexo, Grupo Etário e Categoria*, verificar:
 - A exposição a riscos profissionais;
 - A ação dos Serviços de Saúde no Trabalho;
 - A exposição a danos em resultado dos riscos existentes;
 - As condições de prevenção e controlo existentes.
- Verificar se existem diferenças entre os fatores *Grupo Etário, Sexo, Habilitações Literárias, Antiguidade na Função, Categoria, Relação Jurídica de Emprego e Trabalho Extra* na percepção das condições de SHST existentes, analisadas pelos indicadores *Riscos Profissionais, Saúde no Trabalho, Danos e Prevenção e Controlo* e verificar a satisfação dos colaboradores neste âmbito;
- Elaborar recomendações para a melhoria das condições de SHST de acordo com os resultados analisados.

Para esta investigação optou-se por um estudo de caso. Os estudos de caso “ (...) não se usam quando se quer conhecer propriedades gerais de toda uma população. Pelo contrário, usam-se para compreender a especificidade de uma dada situação ou fenómeno, para estudar os processos e as dinâmicas da prática, com vista à sua melhoria, ou para ajudar um dado organismo ou o decisor a definir novas políticas, ou ainda para formular novas teorias. O seu objetivo fundamental é proporcionar uma melhor compreensão de um caso específico e ajudar a formular hipóteses de trabalho sobre grupo ou a situação em causa” (Ponte, 2006: 17).

A recolha de dados é feita sobre uma população ou numa amostra. Para Barañano (2004) a população é o conjunto de elementos que se pretende estudar e a amostra é cada um dos elementos que constituem a população. Optou-se assim nesta investigação por selecionar aleatoriamente uma amostra da população dos colaboradores do IPG distribuídos pelos diferentes serviços.

O instrumento de observação escolhido para recolha de dados neste âmbito foi um questionário, baseado na investigação teórica, apoiada em hipóteses, e posterior tratamento

informático e estatístico dos dados obtidos. Da análise, interpretação e discussão dos resultados serão elaboradas conclusões.

De acordo com Sousa (2011) o questionário deve ser utilizado, quando se pretende recolher informação sobre o mesmo tipo de variável dada uma grande variedade de indivíduos com atitudes, comportamentos, opiniões e preferências diferenciadas. Assim, o questionário é fundamental para verificar as hipóteses formuladas, recorrendo-se ao estabelecimento de relações entre duas ou mais variáveis construídas a partir da informação obtida em diferentes questões do questionário (Barañano, 2004).

Como referem Hill e Hill (2000), a vantagem de ser um inquérito por questionário, em detrimento do inquérito por entrevista, centra-se na economia de tempo e dinheiro na recolha de dados. Contudo, a distribuição do questionário com recurso à administração direta, onde é o próprio inquirido que o preenche, pode diminuir o nível de confiança, por má interpretação das perguntas e menor número de respostas obtidas (Quivt e Campehoudt, 1988) pela elevada probabilidade de abandono e não resposta.

De modo a garantir a validade do questionário, foi realizado um pré-teste a um grupo de 8 pessoas e solicitado o *feedback* da coerência e compreensão global do mesmo para proceder a ajustamentos necessários. Na elaboração do inquérito teve-se também em conta o tipo de linguagem utilizado.

Foram entregues 234 questionários, em mão, aos colaboradores do IPG, nos vários serviços, escolas superiores, biblioteca, SAS e piscina, de modo aleatório, com a prévia aprovação da Presidência do IPG (Anexo 2) e dos inquiridos. Os inquéritos foram agrupados e recolhidos em envelopes, entre o dia 24 de janeiro e 8 de fevereiro do ano 2013, em locais previamente combinados com os colaboradores de forma a manter-se o anonimato.

Na formulação das questões do inquérito teve-se em conta a revisão da literatura realizada. No questionário foram usadas questões fechadas, de modo a obter dados passíveis de comparação, onde o inquirido selecionou a que mais se ajustava à sua situação.

A última questão era de resposta aberta de modo a que o inquirido pudesse apontar alguma informação relevante que não estivesse prevista nas questões anteriores. Este tipo de questão

permite uma resposta não enviesada e pode constituir um apoio na interpretação dos resultados (Barañano, 2004).

O questionário (Anexo 3) foi estruturado em duas partes. **Na primeira parte** foram recolhidos dados sobre os colaboradores designadamente a idade, o sexo, as habilitações literárias, o tempo de serviço no IPG e na função atual, o horário de trabalho, a realização de trabalho extra (para além do horário habitual), a categoria, a função desempenhada e a relação jurídica de emprego.

Na segunda parte foram recolhidos dados da perceção dos colaboradores do IPG sobre as condições de SHST, os riscos profissionais a que estão expostos, os serviços de saúde no trabalho, os danos (resultantes da ausência de condições de SHST) e os meios de prevenção e controlo existentes. As questões foram organizadas de acordo com o Tabela 3.

Tabela 3 - Organização do Questionário

Questões	O que se pretende com a informação recolhida:
(1-10)	Caraterização da amostra: idade, sexo, habilitações literárias, antiguidade na instituição e na função, horário de trabalho, trabalho extra, categoria, função e relação jurídica de emprego.
(11)	Perceção dos colaboradores relativamente às condições gerais de SHT.
(12-16)	Opinião dos colaboradores relativamente aos riscos existentes no local de trabalho: <ul style="list-style-type: none"> ● Riscos físicos (caraterização das condições das instalações); ● Riscos químicos e biológicos (frequência da exposição); ● Riscos organizacionais (caraterização da organização do trabalho); ● Riscos psicossociais (frequência com que sente satisfação no trabalho, vítima de assédio moral ou sexual e insegurança na manutenção do posto trabalho); ● Riscos ergonómicos (caraterização dos fatores ergonómicos).
(17)	Perceção dos colaboradores relativamente aos serviços de saúde no trabalho.
(18-20)	Danos/ consequências resultantes da falta de condições de trabalho existentes: <ul style="list-style-type: none"> ● Frequência com que sofre danos; ● Número de acidentes de trabalho (ligeiros, graves ou muito graves); ● Absentismo.
(21-23)	Caraterização da prevenção e controlo ao nível da SHST (providenciada pela entidade empregadora) de acordo com a perceção dos colaboradores, aferido através de diversas medidas: <ul style="list-style-type: none"> ● Disponibilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI) quando necessário; ● Utilização de EPI; ● Formação no âmbito da SHST; ● Avaliação e adaptação condições SHST; ● Consulta;

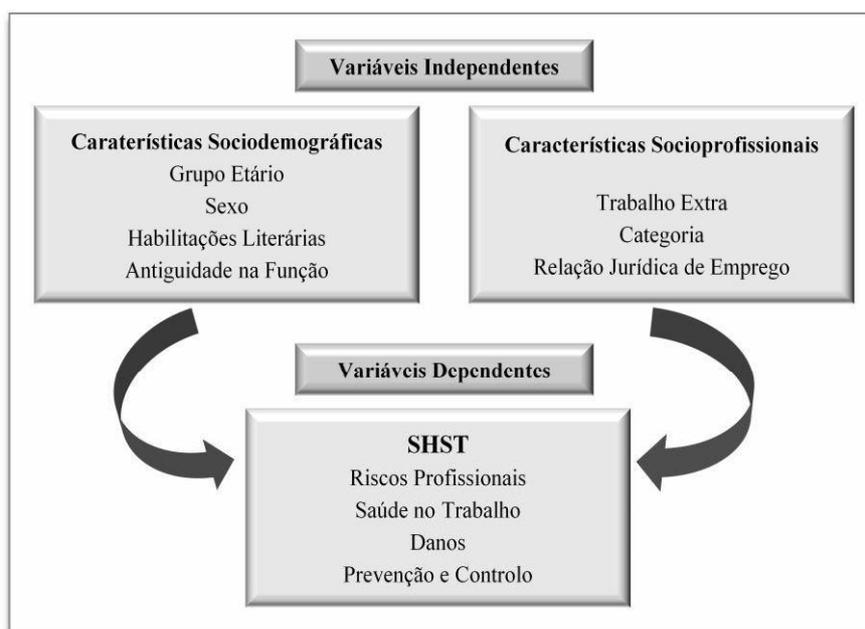
Questões	O que se pretende com a informação recolhida:
	<ul style="list-style-type: none"> • Informação; • Participação em simulacros de emergência.
(24)	Outras debilidades ao nível da SHST percecionadas pelos colaboradores (opinião através de resposta livre).

Registou-se uma taxa de resposta de cerca de 70%, correspondente a 165 questionários.

3.1.3 Modelo de Relação entre as Variáveis

Para dar resposta aos objetivos deste estudo foram definidas variáveis **dependentes** e **independentes**, interrelacionando-as em conformidade com a Figura 7.

Figura 7 - Modelo Previsto de Relação entre as Variáveis



Na medição da SHST os fatores foram agrupados em indicadores da SHST (Menaia, 2011; Lei n.º 59/2008; Lei n.º102/2009) materializados na informação contida na Tabela 4.

Tabela 4 - Fatores e Indicadores do Questionário

Indicadores da SHST	Fatores	Questões
Riscos Profissionais	Condições das instalações; Fatores químicos e biológicos; Organização do trabalho; Fatores psicossociais; Fatores ergonómicos.	(12-16)
Saúde no trabalho	Serviços de Saúde no Trabalho.	(17)
Danos	Frequência dos danos causados pelo trabalho; Número de acidentes de trabalho; Absentismo.	(18-20)
Prevenção e Controlo	Disponibilização de EPI; Utilização de EPI; Formação; Avaliação e adaptação das condições de trabalho; Consulta; Informação; Participação em simulacros de emergência.	(21-23)

Do desenvolvimento da investigação surgem duas questões genéricas a que se pretende dar resposta:

Questão 1: As variáveis sociodemográficas (grupo etário, sexo, habilitações literárias e antiguidade na função) influenciam a SHST (riscos profissionais, saúde no trabalho, danos, prevenção e controlo) ao nível das condições percecionadas pelos inquiridos do IPG?

Questão 2: As variáveis socioprofissionais (trabalho extra, categoria e relação jurídica de emprego) influenciam a SHST (riscos profissionais, saúde no trabalho, danos, prevenção e controlo) ao nível das condições percecionadas pelos inquiridos do IPG?

Para testar as questões de investigação definidas numa escala ordinal de 5 pontos – “1 - Nada Satisfeito e 5 - Muito Satisfeito” – recorreu-se ao teste não paramétrico do *Kruskal-Wallis*, seguido de comparação múltipla das médias das ordens como descrito em Maroco (2011). Usou-se uma probabilidade de erro tipo I (α) de 0,05.

Todo o trabalho estatístico foi realizado fazendo uso do *software* SPSS (v 20 – SPSS Inc Chicago, IL). No Anexo 4 são apresentados os *outputs* dos testes.

3.2 Apresentação e Discussão de Resultados

O tratamento estatístico é fundamental nos estudos de investigação por permitir analisar quantitativamente os dados recolhidos e estabelecer uma correspondência entre o nível empírico e o teórico.

Segundo Polit (1995: 68) “os dados devem ser processados e analisados de uma forma sistemática”. A necessidade desta análise nasce de um requisito científico elementar que é eliminar ou levar ao mínimo a parcialidade e a subjetividade do investigador.

3.2.1 Caracterização Sociodemográfica e Profissional da Amostra

Ao nível da caracterização sociodemográfica e profissional dos inquiridos aferiu-se:

- **Idade** - Os inquiridos possuem idades compreendidas entre os 24 e os 62 anos a que corresponde uma idade média de 45,76 anos. Para os homens a idade mínima é de 29 anos e a máxima é de 57 anos com uma média de idades de 43,83 anos. As mulheres apresentam uma idade mínima de 24 anos sendo a máxima de 62 anos, tendo em média 46,59 anos de idade (Tabela 5).

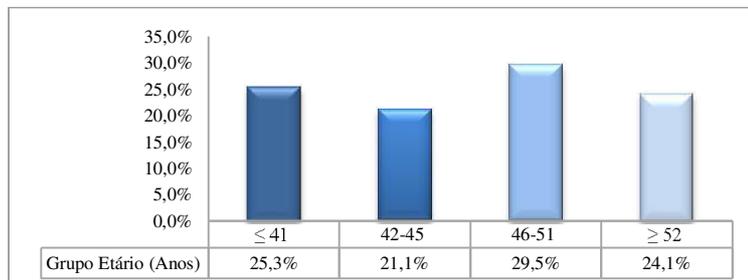
Tabela 5 - Estatísticas Relativas à Idade em Função do Sexo

Variáveis	N	Mínimo	Máximo	Média
Idade				
Masculino	48	29	57	43,83
Feminino	117	24	62	46,59
Total	165	24	62	45,76

- **Grupo Etário** - Dado que existe uma grande amplitude na variação da idade na amostra em estudo, 38 anos, procedeu-se ao seu agrupamento em classes

homogéneas. A maior parte dos respondentes (29,5%) têm uma idade compreendida entre os 46 e os 51 anos (Gráfico 7).

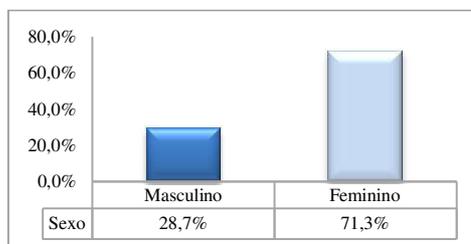
Gráfico 7 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Grupo Etário



Mais de metade (56,3%) dos *homens* têm no máximo 45 anos de idade e 58,2% das *mulheres* têm pelo menos 46 anos de idade (Anexo 4 - Tabela 8). Constata-se que dos inquiridos que têm 52 ou mais anos de idade, 55% são *Assistentes Operacionais* e 25% são *Assistentes Técnicos* (Anexo 4 - Tabela 9).

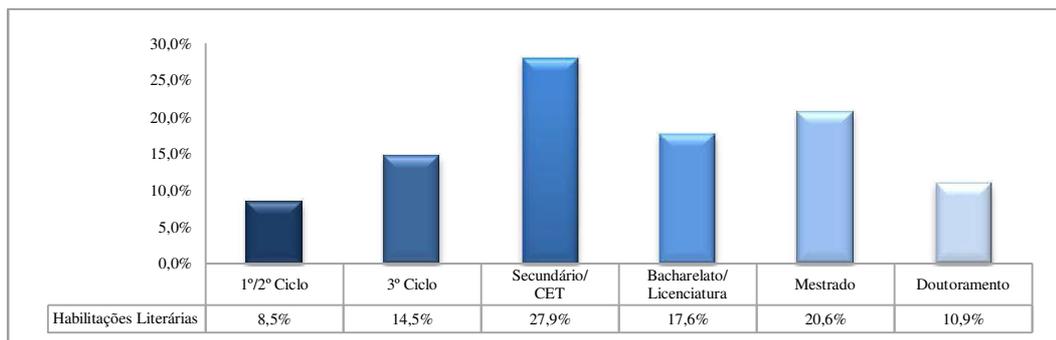
- **Sexo** - A grande maioria (71,3%) dos inquiridos é do *Sexo Feminino* e 28,7% são do *Sexo Masculino* (Gráfico 8).

Gráfico 8 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Sexo



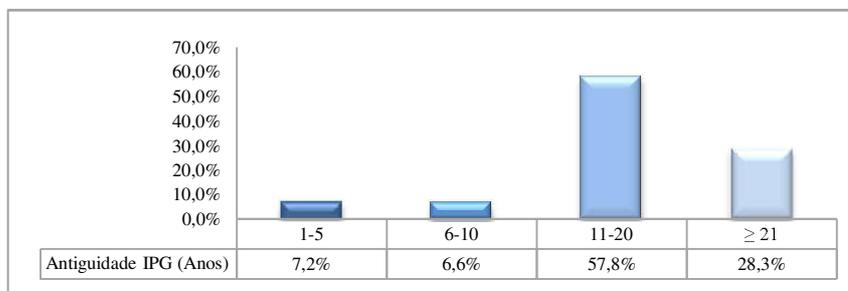
Esta percentagem de mulheres está de acordo com a média da AP em Portugal (60%) e do subsector da Educação (mais de 74%) (DGAEP, 2013: 5).

- **Habilitações Literárias** - Quase metade dos inquiridos (49,1%) têm como habilitações literárias um curso superior, e ainda 23% dos inquiridos têm uma habilitação literária inferior ou igual ao 3º Ciclo (Gráfico 9).

Gráfico 9 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Habilitações Literárias

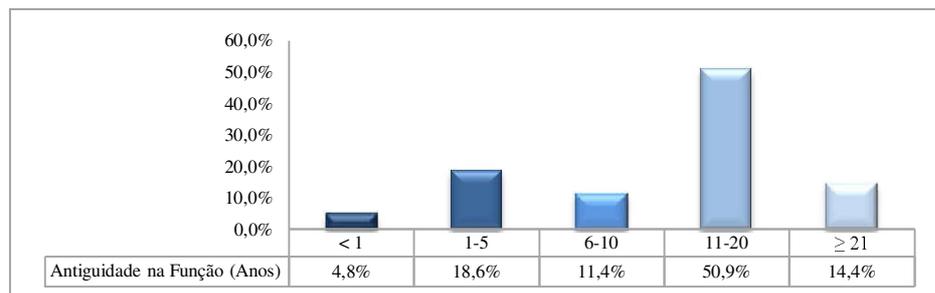
Além disso 85,7% dos inquiridos que têm como habilitação literária o *1º/2º Ciclo* são *mulheres* (Anexo 4 - Tabela 10). De uma forma geral são os inquiridos com mais idade que têm habilitações mais baixas, sendo que 23,1% dos inquiridos que têm *52 ou mais anos de idade* possuem como habilitações o *1º/2º Ciclo* (Anexo 4 - Tabela 11).

- **Antiguidade no IPG** - A maioria dos inquiridos (57,8%) trabalha no IPG há *mais de 11 anos e menos de 20 anos*. Já 28,3% trabalham no IPG há *21 ou mais anos* e 7,2% entre *1 e 5 anos* (Gráfico 10).

Gráfico 10 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Antiguidade no IPG

Veja-se também que 35,4% dos *homens* e 25,6% das *mulheres* trabalham há *21 ou mais anos* no IPG (Anexo 4 - Tabela 12), sendo que 41,3% dos inquiridos são *Assistentes Técnicos* (Anexo 4 - Tabela 13).

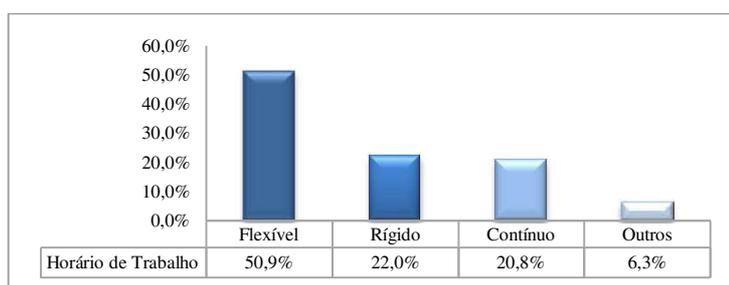
- **Antiguidade na Função** - Mais de metade (50,9%) dos inquiridos desempenham a sua função atual no IPG há *mais de 11 anos e menos de 20 anos* (Gráfico 11).

Gráfico 11 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Antiguidade na Função

Dos inquiridos que trabalham há *menos de 1 ano* na função, 75% são *mulheres* (Anexo 4 - Tabela 14) e 37,5% são *Técnicos*. Dos inquiridos que desempenham a sua função há *21 ou mais anos*, 37,5% são *Professores*, 29,2% são *Assistentes Operacionais* e 20,8% são *Assistentes Técnicos* (Anexo 4 - Tabela 15).

Segundo Castel-Branco *et al.* (2008: 20) cerca de 42% dos trabalhadores da AP possuem uma antiguidade igual ou superior a 20 anos e em média os administrativos têm mais de 30 anos de antiguidade. Ao passo que relativamente à maioria dos inquiridos do IPG têm menos anos de antiguidade (entre 11 e 20 anos), sendo aqui os professores que desempenham funções há mais tempo.

- **Horário de Trabalho** - Mais de 50% dos inquiridos têm um *Horário de Trabalho Flexível*, 22% têm um *Horário de Trabalho Rígido* e 20,8% têm um *Horário de Trabalho Contínuo* (Gráfico 12).

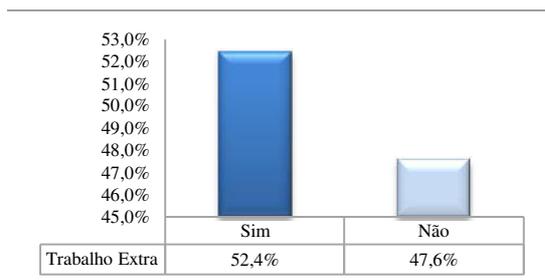
Gráfico 12 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Horário de Trabalho

Dos inquiridos com *Horário de Trabalho Flexível*, 61,3% têm no máximo *45 anos de idade* (Anexo 4 - Tabela 16). Além disso 28,7% destes inquiridos são *Professores*, 26,3% são *Assistentes Técnicos* e 26,3% são *Técnicos*. Nota-se que dos *Assistentes Operacionais* 52,7% e 27,3% têm um *Horário de Trabalho Contínuo* ou *Rígido*,

respetivamente (Anexo 4 - Tabela 17), sendo que estes inquiridos têm também pelo menos 46 anos de idade (Anexo 4 - Tabela 16).

- **Trabalho Extra** - A maior parte (52,4%) dos inquiridos realizam *Trabalho Extra*, ou seja, realiza trabalho para além do horário habitual e legalmente exigido (Gráfico 13).

Gráfico 13 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Trabalho Extra

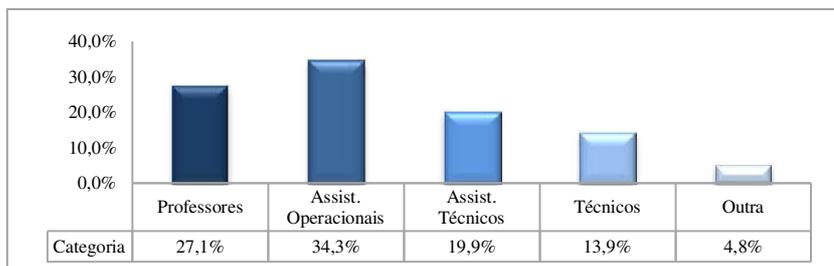


Veja-se que a grande maioria dos *homens* (72,9%) realiza *Trabalho Extra* (Anexo 4 - Tabela 18). Além destes, também os inquiridos dos dois escalões etários mais baixos, (82,9% e 57,1%, respetivamente) (Anexo 4 - Tabela 19) e ainda 95,6% dos *Professores* e 91,3% dos *Técnicos* (Anexo 4 - Tabela 20) realizam *Trabalho Extra*. Já 56% das *mulheres* (Anexo 4 - Tabela 18), bem como 59,6% e 67,5%, dos inquiridos pertencentes aos dois escalões etários mais elevados, respetivamente (Anexo 4 - Tabela 19), não realizam *Trabalho Extra*.

A percentagem de colaboradores inquiridos que realizam trabalho extra é superior à percentagem das estatísticas nacionais (mais de 30%) de acordo com Sousa *et al.* (2005: 46).

- **Categoria** - Cerca de 34% dos inquiridos são *Assistentes Operacionais*, 27,1% são *Professores*, 19,9% são *Assistentes Técnicos* e 13,9% são *Técnicos* (Gráfico 14).

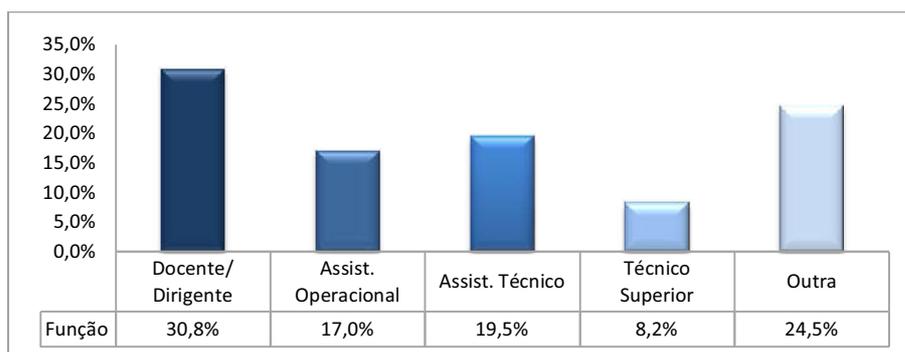
Gráfico 14 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Categoria



Mais de metade (51,1%) dos *Professores* são *homens* ao passo que nas restantes categorias a maioria são *mulheres* (Anexo 4 - Tabela 21).

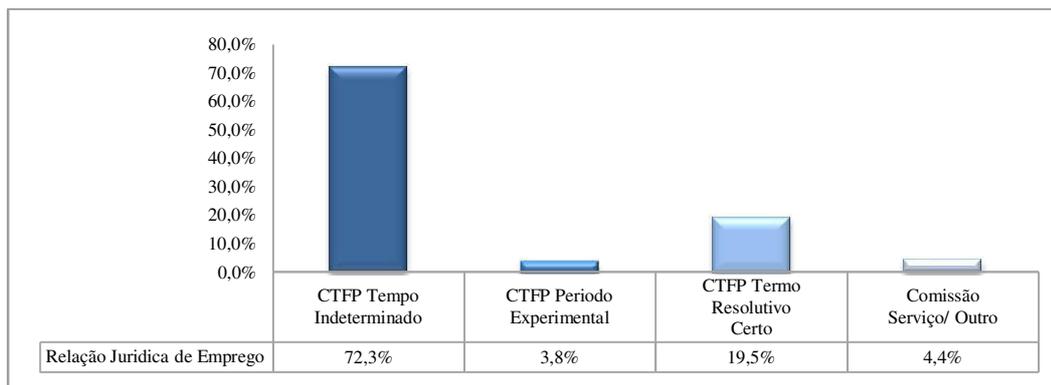
- **Função** - Cerca de 30% dos inquiridos desempenham funções de *Docente/ Dirigente* (Gráfico 15).

Gráfico 15 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Função



Nota-se que a maioria (53,2%) dos *homens* desempenha funções de *Docente/ Dirigente* (Anexo 4 - Tabela 22). No escalão etário mais alto encontram-se 30,3% dos inquiridos que desempenham funções de *Assistente Técnico* (Anexo 4 - Tabela 23).

- **Relação Jurídica de Emprego** - De uma forma geral 72,3% dos inquiridos possuem uma *Relação Jurídica de Emprego com Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por Tempo Indeterminado* (Gráfico 16).

Gráfico 16 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Relação Jurídica de Emprego

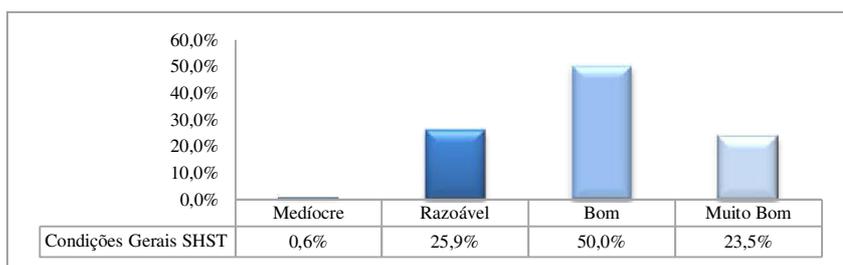
Cerca de 24% dos *homens* possuem um *CTFP a Termo Resolutivo Certo* e 4,3% um *CTFP por Período Experimental*. Já 17,9% das *mulheres* têm um *CTFP a Termo Resolutivo Certo* e 3,6% um *CTFP por Período Experimental* (Anexo 4 - Tabela 24). Metade dos inquiridos com *CTFP por Período Experimental* e 45,2% dos inquiridos com *CTFP a Termo Resolutivo Certo* têm idade *igual ou inferior a 41 anos*. Com vínculo precário é maior a percentagem de *homens* e de inquiridos mais novos (Anexo 4 - Tabela 25). Verifica-se ainda que dos *Professores*, metade possui *CTFP por Período Experimental* e *CTFP a Termo Resolutivo Certo* (Anexo 4 - Tabela 26).

A Lei 12-A/2008 veio alterar a Relação Jurídica de Emprego por Nomeação (à exceção das autoridades e cargos de soberania) para o Regime de CTFP por Tempo Indeterminado. Verifica-se ainda a precarização das relações de trabalho com o aumento dos contratos a prazo (Rocha, 2005: 11).

Nos inquiridos são os *homens* que possuem relações de emprego mais precárias ao contrário do que refere Sousa *et al.* (2005: 61-62) em que é principalmente sobre as *mulheres* que recai esta precariedade. A precarização das relações de trabalho aumenta a exposição dos trabalhadores a riscos e consequentemente a acidentes de trabalho (Freitas, 2011: 527, 550).

- **Condições Gerais de SHST** - A grande maioria (73,5%) dos inquiridos classifica com *Bom* ou *Muito Bom* as *Condições Gerais de SHST* no IPG, mais de um quarto (26,5%) classifica as *Condições Gerais de SHST* com *Medíocre* ou *Razoável*, sendo que ninguém considera as condições com *Mau* (Gráfico 17).

Gráfico 17 - Distribuição dos inquiridos pelo fator Condições Gerais de SHST



Apesar de 22,9% dos *homens* classificarem estas condições com *Medíocre* ou *Razoável* e 28% das *mulheres* com *Razoável*, 77,1% dos *homens* e 72% das *mulheres* classificam as *Condições Gerais de SHST* com *Bom* ou *Muito Bom* (Anexo 4 - Tabela 27).

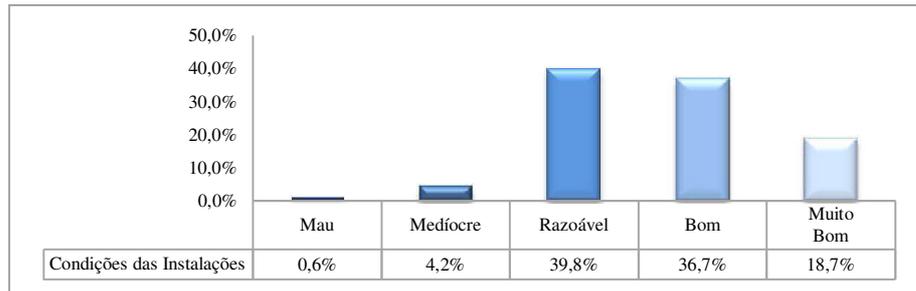
3.2.2 Caracterização das Condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho por Indicadores

Seguidamente vão analisar-se as condições de SHST repartidas pelos indicadores *Riscos Profissionais*, *Saúde no Trabalho*, *Danos e Prevenção e Controlo*.

3.2.2.1 Riscos Profissionais

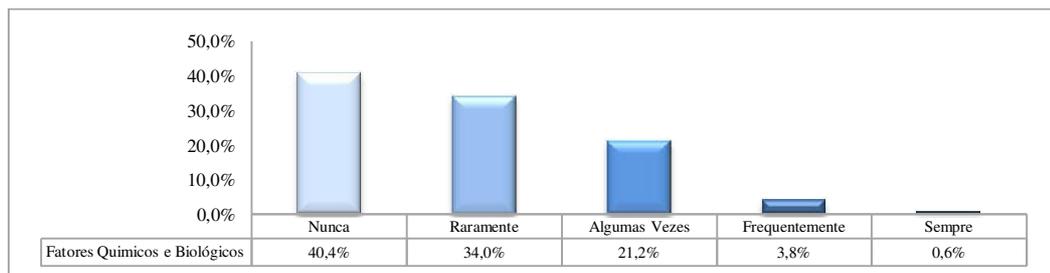
A caracterização das condições de SHST ao nível do indicador *Riscos Profissionais* foi analisada pelos seguintes fatores:

- **Condições das Instalações** - Este fator diz respeito à caracterização das condições de iluminação, ruído, radiação, vibrações, ambiente térmico (temperatura, humidade e velocidade do ar) bem como ao estado de conservação das instalações, que podem constituir riscos físicos. De uma forma geral, 39,8% dos inquiridos classificam as *Condições das Instalações* com *Razoável* e 36,7% com *Bom* (Gráfico 18).

Gráfico 18 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Condições das Instalações

Apenas 0,6% dos inquiridos classificam as *Condições das Instalações* com *Mau*, sendo que todos são *homens* (Anexo 4 - Tabela 28). Constata-se também que apesar da maioria dos inquiridos considerar as *Condições das Instalações* com *Bom* ou *Muito Bom*, 6,7% e 6,3% dos *Professores* e dos *Assistentes Técnicos*, respetivamente, consideram-nas com *Mediocre*, significando assim que estão expostos a riscos físicos existentes no seu local de trabalho (Anexo 4 - Tabela 29).

- **Fatores Químicos e Biológicos** - Estes fatores referem-se à frequência da exposição dos colaboradores a produtos tóxicos (fumos, vernizes), vírus, bactérias ou outros microrganismos patológicos. Dos inquiridos, 40,4% *Nunca* estão expostos a *Fatores Químicos e Biológicos*, já 21,2% estão expostos *Algumas Vezes* e 4,4% estão *Frequentemente* ou *Sempre* expostos (Gráfico 19).

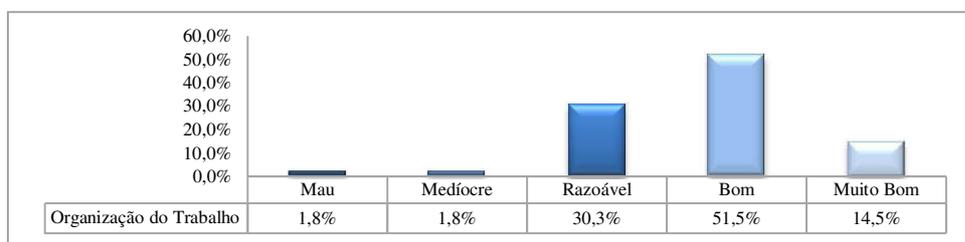
Gráfico 19 - Distribuição dos inquiridos pelo fator Fatores Químicos e Biológicos

Observa-se que a maioria (63,7%) dos *homens* *Nunca* ou *Raramente* está exposta a *Fatores Químicos e Biológicos* e 6,8% estão *Frequentemente* expostos. Já a grande maioria das *mulheres* (78,3%) *Nunca* ou *Raramente* está exposta a *Fatores Químicos e Biológicos* no desempenho das suas tarefas (Anexo 4 - Tabela 30).

- **Organização do Trabalho** - Este fator refere-se à caracterização de aspetos organizacionais como o controlo sobre o ritmo de trabalho, a realização de tarefas, a

rotatividade, o trabalho em equipa, o controlo de horários, o envolvimento, a disponibilidade e a modernização tecnológica do equipamento e de máquinas, entre outros. Há 51,5% dos inquiridos que classificam este item com *Bom* (Gráfico 20).

Gráfico 20 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Organização do Trabalho

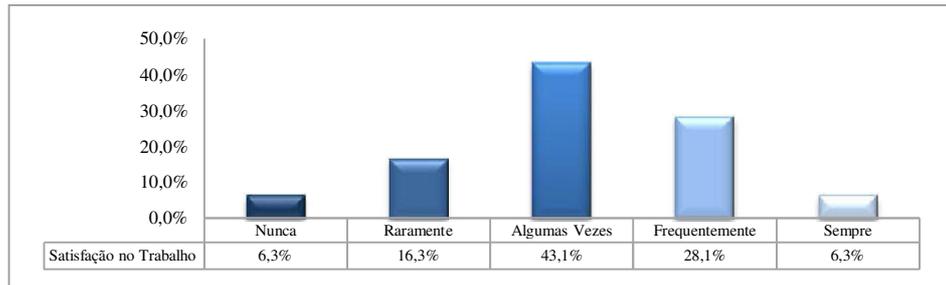


A maioria dos inquiridos dentro de cada categoria considera a *Organização do Trabalho* com *Bom*. Contudo, 4,5% e 7,2% dos *Professores* e *Assistentes Operacionais*, respetivamente, classificam a *Organização do Trabalho* com *Mau* e *Mediocre*, significando que estes colaboradores estão expostos a riscos organizacionais (Anexo 4 - Tabela 31).

Praticamente todos os inquiridos consideram não estar expostos a estes riscos. Contudo, na realidade, a maioria realiza trabalho extra (para além do horário normal de trabalho) pelo que estes inquiridos não estão sensibilizados para a sua exposição a este risco. De acordo com Sousa *et al.* (2005: 40) o número de horas de trabalho diário superior a 8 horas pode constituir risco para os trabalhadores. Este fator constitui ainda um risco psicossocial (Freitas, 2011: 675; OIT b, 2010: 2).

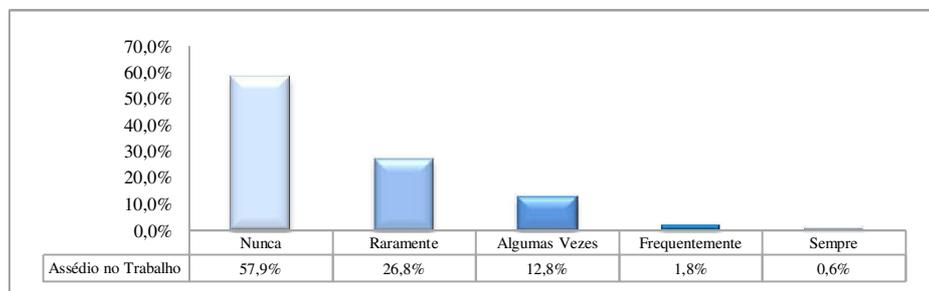
- **Fatores Psicossociais**

- **Satisfação no Trabalho** - Este fator diz respeito à frequência com que os colaboradores sentem satisfação no trabalho (está relacionado com recompensas, envolvimento nas decisões, tarefas atribuídas, entre outras). Cerca de 43% dos inquiridos dizem sentir *Algumas Vezes Satisfação no Trabalho* (Gráfico 21).

Gráfico 21 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Satisfação no Trabalho

Realça-se que 41,7% dos *homens* sentem *Frequentemente Satisfação no Trabalho*, contudo 25,1% *Nunca* ou *Raramente* sentem *Satisfação no Trabalho*. Já 48,2% das *mulheres* sentem *Algumas Vezes Satisfação no Trabalho* e 21,5% *Nunca* ou *Raramente* sentem *Satisfação no Trabalho* (Anexo 4 - Tabela 32). Ou seja, as *mulheres* sentem menos *Satisfação no Trabalho*. São ainda os inquiridos do escalão etário mais alto que menos satisfação sentem no trabalho (29%: *Nunca* ou *Raramente*) (Anexo 4 - Tabela 33). Também 22,6% dos *Assistentes Operacionais* e 25,8% dos *Assistentes Técnicos* dizem *Nunca* ou *Raramente* sentir *Satisfação no Trabalho* (Anexo 4 - Tabela 34), ou seja, estão expostos a este tipo de riscos psicossociais.

- **Assédio Moral ou Sexual no Trabalho** - Este fator refere-se à exposição a situações de conflitos ou pressão psicológica ou assédio sexual. A maioria (57,9%) dos inquiridos considera *Nunca* ter estado sujeito a *Assédio Moral ou Sexual no Trabalho* (Gráfico 22).

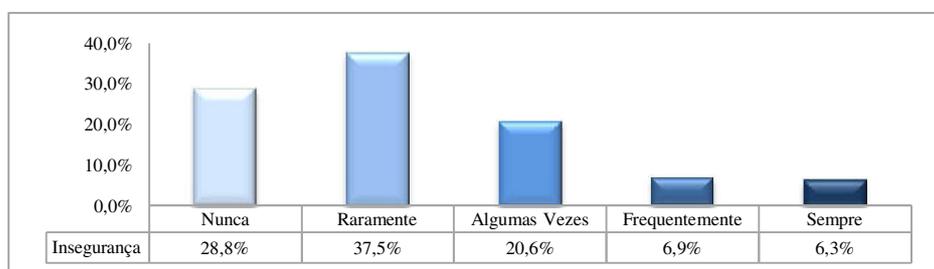
Gráfico 22 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Assédio Moral ou Sexual no Trabalho

Já 6,3% dos *homens* e 0,9% das *mulheres* consideram ter estado *Frequentemente* ou *Sempre* sujeitos a esta situação (Anexo 4 - Tabela 35). Constata-se também que 20% dos inquiridos que têm entre 42 e 45 anos de

idade e 16,7% dos inquiridos que têm 46 a 51 anos de idade estiveram *Algumas Vezes* sujeitos a *Assédio Moral ou Sexual no Trabalho* (Anexo 4 - Tabela 36). Realça-se ainda que, apesar de 40% dos *Professores* dizerem *Nunca* ter estado sujeitos a esta situação, 24,4% já estiveram *Algumas Vezes* (Anexo 4 - Tabela 37).

- **Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho** – Cerca de 37% dos inquiridos *Raramente* sentem *Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho* (Gráfico 23).

Gráfico 23 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho

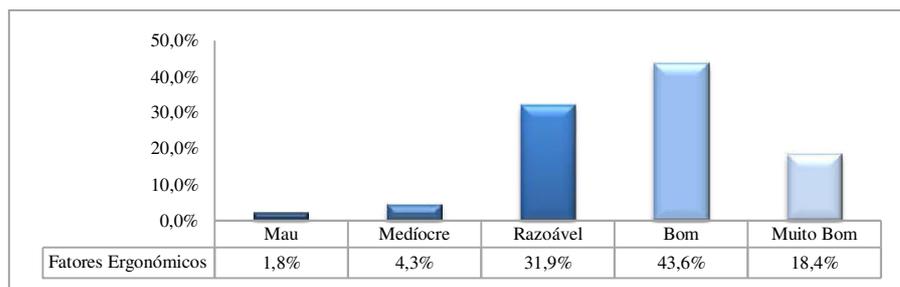


Os *homens* referem sentir mais *Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho* (27,2% destes classifica este item com *Frequentemente* ou *Sempre*), ao passo que apenas 7,2% das *mulheres* a classifica deste modo (Anexo 4 - Tabela 38). De uma forma geral, são os inquiridos pertencentes aos escalões etários mais baixos que referem maior *Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho*: 14,6% dos inquiridos com 41 ou menos anos de idade dizem sentir *Sempre* esta insegurança contra apenas 4,8% dos que têm mais de 46 anos de idade (Anexo 4 - Tabela 39). São ainda os *Professores* que mais sentem *Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho* (Anexo 4 - Tabela 40).

Relativamente a este aspeto e apesar da maioria dos inquiridos considerar que não está exposto a estes riscos, convém salientar a falta de consciencialização para a sua exposição. Estes inquiridos como trabalhadores do sector público, enfrentam um clima de instabilidade que se vive na AP e a crise que atinge todo o país e as estruturas de ensino superior, aliados ainda aos riscos resultantes da aplicação de modelos gestionários à AP, referidos anteriormente.

- Fatores Ergonómicos** - Este fator refere-se à caracterização das condições de trabalho adaptadas aos colaboradores e tarefas realizadas (como o mobiliário e o espaço de trabalho, os equipamentos, o *software* (estrutura, acessibilidade, resposta, entre outros), a manipulação manual de cargas, entre outros). De uma forma geral os inquiridos classificam os *Fatores Ergonómicos* com *Bom* ou *Muito Bom* (62%) (Gráfico 24).

Gráfico 24 - Distribuição dos Inquiridos pelos Fatores Ergonómicos



Na sua maioria são os *homens* que classificam este fator com *Mau* ou *Medíocre*. As *mulheres* referem estar menos expostas aos fatores de risco ergonómicos sentindo maior satisfação e classificando os *Fatores Ergonómicos* com *Bom* ou *Muito Bom* (70,4% e 62,1%, respetivamente) (Anexo 4 - Tabela 41). Verifica-se também que a maioria dos inquiridos em cada escalão etário atribui uma classificação positiva a este item. Contudo, 7,2% dos inquiridos com *41 ou menos anos de idade* e 6,4% dos inquiridos com *46 a 51 anos de idade* classificam este item com *Mau* ou *Medíocre* (Anexo 4 - Tabela 42). Veja-se ainda que 46,3% dos *Assistentes Operacionais*, 31,3% dos *Assistentes Técnicos* e 26,1% dos *Técnicos* classificam estes fatores com *Razoável* (Anexo 4 - Tabela 43).

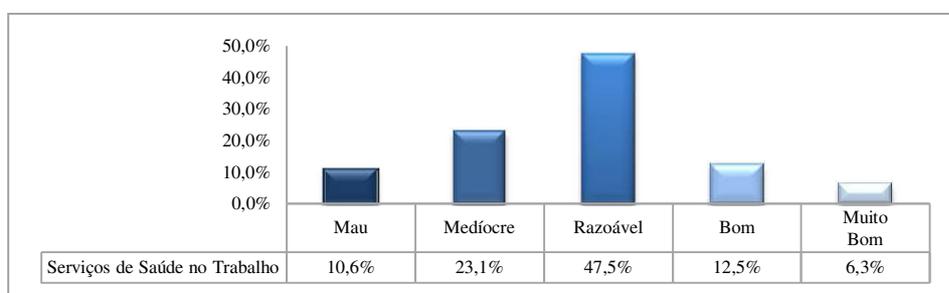
A grande maioria dos inquiridos não considera estar exposta a estes riscos. Contudo, como trabalhadores do sector público onde se inclui, por exemplo, o atendimento aos utentes da Instituição e a utilização de equipamento e *software* informático, estão expostos a riscos ergonómicos sem que tenham a consciência desse facto.

3.2.2.2 Saúde no Trabalho

A caracterização das condições de SHST ao nível do indicador *Saúde no Trabalho* foi analisada pelo fator:

- **Serviços de Saúde no Trabalho** (nos últimos dois anos) - Este fator diz respeito ao apoio do médico ou do enfermeiro do trabalho, à realização de exames de admissão, periódicos e ocasionais, aos planos e a ações de promoção da saúde e bem-estar. Mais de 80% dos inquiridos classificam estes serviços com *Mau*, *Medíocre* ou *Razoável* (Gráfico 25).

Gráfico 25 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Serviços de Saúde no Trabalho



Cerca de 27% dos *homens* inquiridos classificam com *Mau* ou *Medíocre* os *Serviços de Saúde no Trabalho*, apesar de 45,5% classificarem este item com *Razoável*. Quase metade (48,3%) das *mulheres* classifica este item com *Razoável* e 36,2% com *Mau* ou *Medíocre* (Anexo 4 - Tabela 44). Dos inquiridos que classificam os *Serviços de Saúde no Trabalho* com *Bom*, metade tem 52 ou mais anos de idade (Anexo 4 - Tabela 45). Para além das *mulheres* estarem mais descontentes com este fator, realça-se também que 38,2% dos *Assistentes Operacionais*, 32,6% dos *Professores* e 31,8% dos *Técnicos* classificam estes serviços com *Medíocre* ou *Mau* (Anexo 4 - Tabela 46).

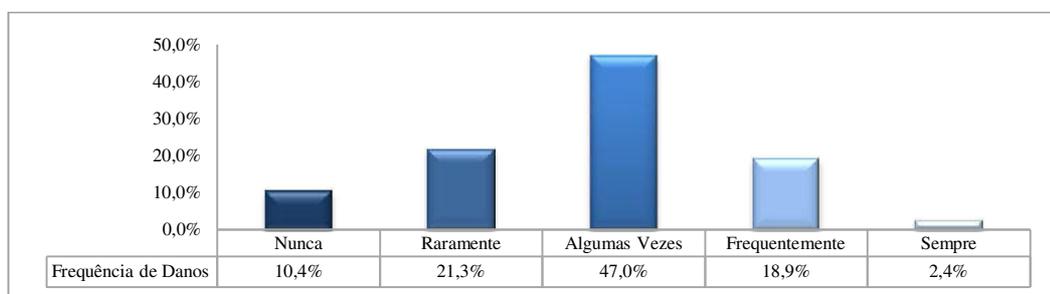
Estas atividades de saúde no trabalho têm como objetivo promover a saúde e bem-estar físico, mental e social e organizacional dos trabalhadores, prevenir e controlar os riscos e com eles reduzir os acidentes de trabalho (Freitas, 2011: 456; Graça, 2004; Pinto *et al.*, 2009; Santos, 2007: 3713-3714), doenças e o absentismo (Tavares e Nunes, 2007 citados por Oliveira e André 2011: 115). Não sendo adequado o seu funcionamento, vai implicar que os diversos riscos existentes vão interferir na saúde e bem-estar destes colaboradores.

3.2.2.3 Danos

A caracterização das condições de SHST ao nível do indicador *Danos* foi analisada pelos seguintes fatores:

- **Frequência de Danos** - Este fator está relacionado com a frequência com que os colaboradores sofrem de doenças e outras lesões causadas pela falta de condições de trabalho a que estão expostos (stresse, dores músculo-esqueléticas, entre outras). De um modo geral quase metade (47%) dos inquiridos está exposta *Algumas Vezes* a *Danos* provocados pelo trabalho (Gráfico 26).

Gráfico 26 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Frequência de Danos



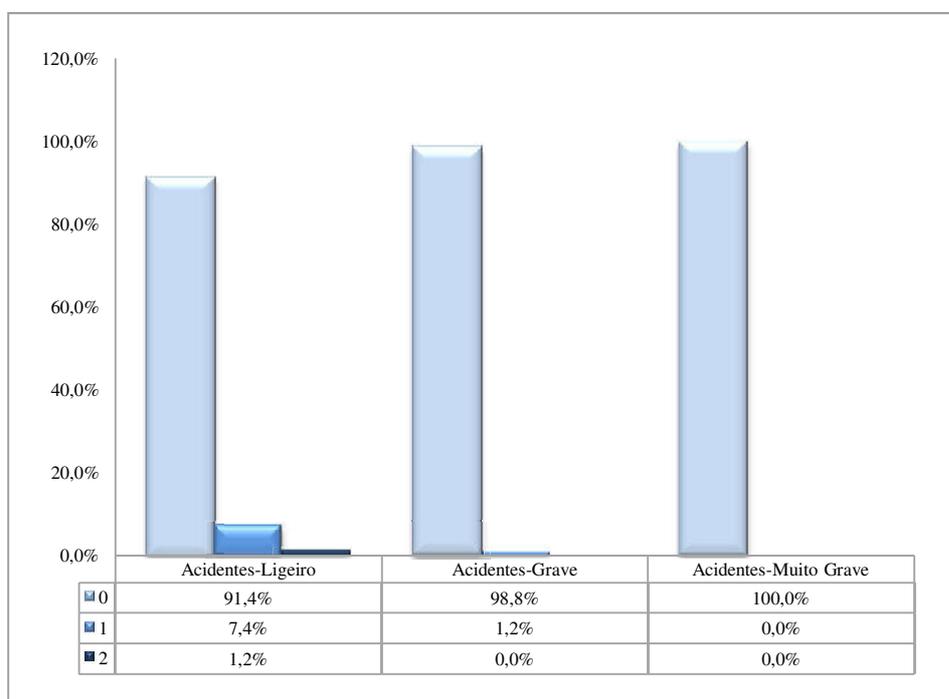
Constata-se ainda que 44,7% dos homens estão *Algumas Vezes* expostos a *Danos* contra 48,3% das *mulheres*. Já 23,4% dos *homens* estão *Frequentemente* e *Sempre* expostos a estes *Danos* (Anexo 4 - Tabela 47). Ainda 31,8% dos *Professores* e 23,2% dos *Assistentes Operacionais* estão *Frequentemente* ou *Sempre* expostos a danos (Anexo 4 - Tabela 48).

A globalização é responsável por alterações das formas de trabalho (Neves, 2006: 3, 20) nomeadamente trabalho temporário e precário, prestação de serviços e autoemprego, desorganização do tempo de trabalho, elevado ritmo de trabalho, maior exigência de saberes, alteração e degradação das relações e das condições de trabalho, constituindo fatores de risco emergentes. Têm sido responsáveis pelo aumento de patologias como ansiedade, depressão, stresse (Sousa *et al.*, 2005: 55-64), carga de tendões e músculos, doenças cardiovasculares, perturbação do sono, problemas digestivos, entre outros. Podem ainda ser responsáveis pela insatisfação no trabalho, menor desempenho, cansaço e dificuldades de relacionamento (Freitas, 2011: 668; Neves, 2006: 3, 20; Roxo, 2003: 96-99). Ao nível das organizações são responsáveis

pela diminuição da produtividade, aumento da taxa de rotação, desorganização, menos precisão do trabalho, redução tempo reação, entre outros (Freitas, 2011: 681, 700; Sousa *et al.*, 2005: 40). Quando associados, os fatores de riscos aumentam a probabilidade de lesões e desconforto dos trabalhadores (Sousa *et al.*, 2005: 41). Assim, a exposição aos diversos riscos por períodos prolongados podem ser responsáveis pela frequência de danos sofridos pelos inquiridos.

- **Acidentes de Trabalho** (ocorridos nos últimos dois anos) - Este fator refere-se ao número de acidentes de trabalho (ligeiros, graves ou muito graves) ocorridos devido a stresse, cansaço, ou condições de segurança inadequadas no local de trabalho. Mais de 91% dos inquiridos nunca sofreram qualquer *Acidente de Trabalho Ligeiro*, 7,4% sofreram um *Acidente Ligeiro* e 1,2% sofreram dois *Acidentes Ligeiros*. Relativamente aos *Acidentes Graves*, cerca de 98,8% dos inquiridos nunca sofreram nenhum e 1,2% já sofreram um. Realça-se ainda que nenhum dos inquiridos sofreu qualquer *Acidente de Trabalho Muito Grave* (Gráfico 27).

Gráfico 27 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Acidentes de Trabalho



De uma forma geral, têm-se registado poucos acidentes nos últimos dois anos, apenas por curiosidade salienta-se que 50% dos *homens* e das *mulheres* tiveram um *Acidente Ligeiro*. Todos os inquiridos que tiveram dois *Acidentes Ligeiros* são *mulheres* (Anexo 4

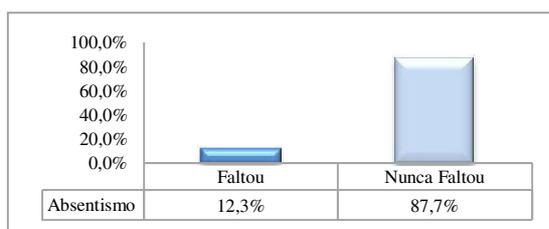
- Tabela 49), sendo que têm idade entre 46 e 51 anos (Anexo 4 - Tabela 50) e são *Assistentes Operacionais* (Anexo 4 - Tabela 51). Dos inquiridos que sofreram um *Acidente Grave* pode constatar-se que são todas mulheres (Anexo 4 - Tabela 52), sendo uma *Professora* e uma *Assistente Operacional* (Anexo 4 - Tabela 54) que têm pelo menos 46 anos de idade (Anexo 4 - Tabela 53).

A incidência de acidentes de trabalho sobre as mulheres segue a tendência do subsector da Educação (GEP, 2011).

Felizmente que o número de acidentes não é relevante corroborando com a visão que os inquiridos manifestaram da exposição aos riscos profissionais, embora se tenha referido que nem sempre têm consciência da sua exposição. Contudo, deve ter-se em conta que a exposição a riscos pode originar danos, pelo que se devem valorizar todos os acidentes e demais situações de risco pois por não terem causado dano imediato, não quer dizer que no futuro não possam ocasionar (TIS, 1976: 1-4). Também os inquiridos expostos a riscos organizacionais e sujeitos à rotação de postos apresentam maior probabilidade de sofrerem acidentes de trabalho. De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST), grande parte dos acidentes de trabalho acontecem a trabalhadores temporários, subcontratados, em *part-time* ou em rotatividade. E segundo Freitas (2011: 681) e Sousa *et al.* (2005: 34-38, 40) os riscos organizacionais são também responsáveis pelo aumento da probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho.

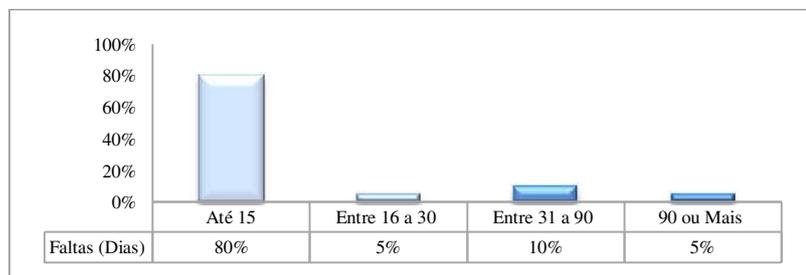
- **Absentismo** (no último ano) - Este fator diz respeito à ausência dos colaboradores ao trabalho por motivos resultantes da falta de condições de trabalho (cansaço, doenças, danos físicos e mentais, entre outros). A grande maioria (87,7%) dos inquiridos nunca faltou ao trabalho por motivos relacionados com o trabalho (Gráfico 28).

Gráfico 28 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Absentismo



Dos inquiridos que já faltaram ao trabalho, 80% estiveram ausentes até 15 dias e os restantes estiveram ausentes mais de 15 dias (Gráfico 29).

Gráfico 29 - Distribuição dos Inquiridos pelo Número de Dias de Faltas ao Trabalho



De uma forma geral, 75% dos inquiridos que faltaram ao trabalho são *mulheres* (Anexo 4 - Tabela 55). Pela sua constituição natural são mais suscetíveis a determinados riscos e consequentemente a danos onde se incluem as ausências ao trabalho (Sousa *et al.*, 2005: 59). Os inquiridos com menos idade são os que permaneceram ausentes ao trabalho por menos tempo, enquanto que os de mais idade permaneceram ausentes por maiores períodos de tempo (Anexo 4 - Tabela 56), pois os trabalhadores com mais idade para além de estarem há mais tempo expostos a riscos, geralmente em caso de lesão a recuperação é mais demorada (OIT b, 2010; Sousa *et al.*, 2005: 59). Nenhum *Professor* esteve ausente do trabalho por mais de 15 dias (Anexo 4 - Tabela 57).

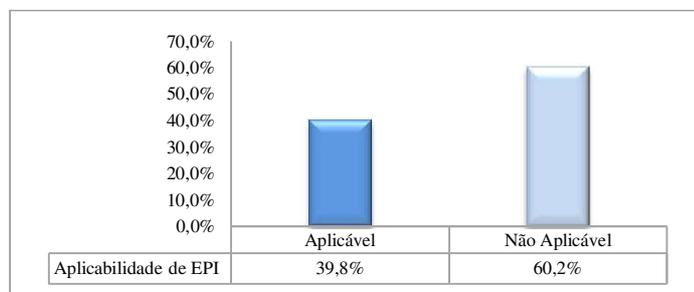
Ainda que não sejam muito relevantes as ausências por motivos relacionados com o trabalho, as que se registam podem ficar a dever-se aos danos resultantes da exposição a diversos fatores de risco, nomeadamente os riscos psicossociais (entre quais a crise na AP) (DGAEP, 2013: 61; Sousa *et al.*, 2005: 48), os riscos organizacionais (principalmente stresse) (Bancalero, 2006: 168), os riscos ergonómicos (riscos associados ao serviço público e informática (Neves, 2002: 105-108) e a exposição prolongada a fatores psicossociais (OIT b, 2010).

3.2.2.4 Prevenção e Controlo

A caracterização das condições de SHST ao nível do indicador Prevenção e Controlo foi analisada pelos seguintes fatores:

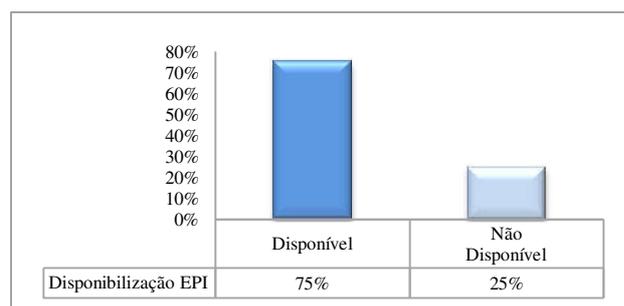
- **Disponibilização de EPI** - Este fator afere se foi disponibilizado pela entidade empregadora, quando necessário, este equipamento (capacete, cinto segurança, auriculares, máscara, viseira ou óculos de proteção, vestuário adequado (luvas, touca, calçado, bata, fato macaco, entre outros)). A maioria (60,2%) considera que os *EPI* não são aplicáveis ao seu trabalho (Gráfico 30).

Gráfico 30 - Distribuição dos Inquiridos de acordo com a Aplicabilidade de EPI



Três quartos dos inquiridos que consideram aplicável o uso de *EPI* também confirmam que lhes é disponibilizado o equipamento (Gráfico 31).

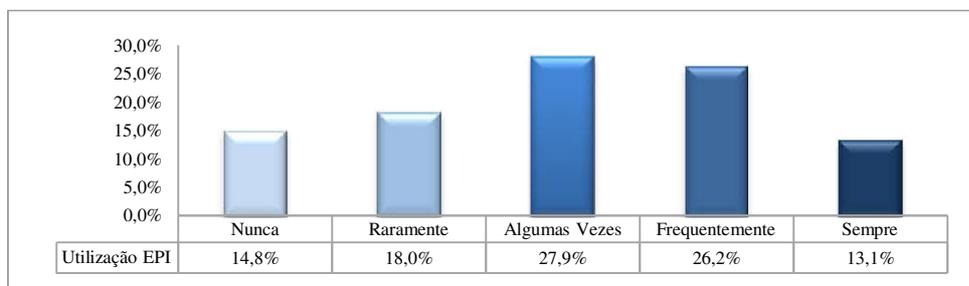
Gráfico 31 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Disponibilização de EPI (quando aplicável)



Também 83,3% dos *Assistentes Operacionais* consideram que lhes é disponibilizado este equipamento (Anexo 4 - Tabela 59). Já 42,1% dos *homens* e 17,8% das *mulheres* consideram que não lhes é disponibilizado *EPI* (Anexo 4 - Tabela 58).

- **Utilização de EPI** - Este fator pretende aferir se os EPI são utilizados pelos colaboradores quando estes são necessários. Dos inquiridos que têm de utilizar *EPI*, 60,7% dizem que *Nunca*, *Raramente* ou *Algumas Vezes* os utilizam (Gráfico 32).

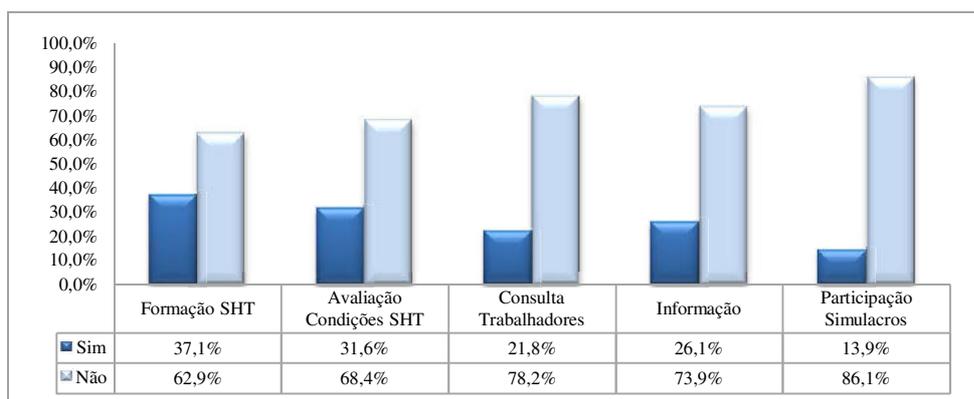
Gráfico 32 - Distribuição dos Inquiridos pelo Fator Utilização EPI



Os *Homens* (65%), os *Assistentes Técnicos* (66,7%) e os *Técnicos* (66,7%) são os que menos usam *EPI* bem como a maioria dos inquiridos pertencentes aos dois escalões etários mais altos (mais de 60%) (Anexo 4 - Tabela 60; Anexo 4 - Tabela 62, Anexo 4 - Tabela 61, respetivamente), estando mais expostos às consequências que podem advir se ocorrer um acidente ou se a exposição a determinados riscos for prolongada.

Para a maioria dos inquiridos este equipamento foi disponibilizado (nas situações em que é aplicável) contudo, nem todos fazem uso dele sempre que é necessário. A entidade empregadora tem a obrigação de fornecer os EPI (sem custos para os trabalhadores) e os trabalhadores têm obrigação de os utilizar respeitando as regras de segurança e utilização (AEP, 2004: 21-23; Freitas, 2011: 499-500).

- **Outros Fatores de Prevenção e Controlo** - Onde se incluem a *Formação no âmbito da SHST*, a *Avaliação e Adaptação das Condições de Trabalho*, a *Consulta sobre as Condições SHST*, a *Informação no âmbito da SHST* e a *Participação em Simulacros de Emergência*, no período dos últimos dois anos (Gráfico 33).

Gráfico 33 - Distribuição dos Inquiridos por Outros Fatores de Prevenção e Controlo

- **Formação no âmbito da SHST** – Refere-se à transmissão de conhecimentos e sensibilização dos colaboradores para as questões da SHST. A maioria (62,9%) dos inquiridos não teve *Formação de SHST* (Gráfico 33). Também mais de 72% dos *homens* e grande parte (59,6%) das *mulheres* não tiveram *Formação de SHST* (Anexo 4 - Tabela 63). Realça-se ainda que 48,9% dos *Assistentes Operacionais* e pelo menos 60% dos inquiridos das restantes categorias nunca tiveram *Formação de SHST* (Anexo 4 - Tabela 64).

Sem formação neste âmbito os colaboradores podem apresentar diversas falhas ao nível de conhecimentos sobre riscos, perceção da exposição e influência sobre a saúde (Silva *et al.*, 2011: 48-63) bem como das medidas de prevenção adotar.

- **Avaliação e Adaptação das Condições de Trabalho** - relacionam-se com a identificação dos riscos profissionais e correção das situações desadequadas adaptando-as aos colaboradores. A maior parte (68,4%) dos inquiridos diz que não foram realizadas *Avaliações e Adaptações das Condições de Trabalho* (Gráfico 33), sendo que são 74,4% dos *homens* e 66,3% das *mulheres* (Anexo 4 - Tabela 65). Os *Assistentes Operacionais* são os que mais referem que foram realizadas estas avaliações e adaptações (Anexo 4 - Tabela 66).

Esta ideia vai ao encontro do que se tem verificado em todo o sector público de acordo com Batista (2011), ou seja, a falta de cumprimento das prescrições legais neste âmbito.

Sem a avaliação das condições existentes não é possível identificar os riscos existentes no local de trabalho a que os colaboradores estão expostos. Consequentemente também não é possível a adaptação das condições de trabalho

aos colaboradores através de medidas preventivas e corretivas que permitam eliminar estes riscos e melhorar as condições de trabalho.

- **Consulta sobre as Condições SHST** - traduz-se na possibilidade dada aos colaboradores de manifestarem a sua opinião e darem informação sobre as condições de SHST. A grande maioria (78,2%) dos inquiridos diz não ter sido *Consultado sobre as Condições de SHST* (Gráfico 33), sendo que 65,4% são *mulheres* (Anexo 4 - Tabela 67).

A consulta dos colaboradores neste âmbito é uma mais-valia pois são eles que dão o *feedback* das condições existentes e da adaptabilidade das medidas preventivas selecionadas, contribuindo para a melhoria contínua das condições de trabalho e prevenção de riscos (Dionísio, 2010; Silva *et al.*, 2011: 48-63) e ainda para a redução de conflitos e maior satisfação no trabalho.

- **Informação no âmbito da SHST** - consiste na comunicação aos colaboradores, dos riscos a que estão expostos, das medidas de proteção e prevenção adequadas e necessárias. A maior parte (73,9%) dos inquiridos diz não ter recebido *Informação no âmbito da SHST* (Gráfico 33). Ainda assim, verifica-se que dos inquiridos que consideram ter sido informados neste âmbito, 57,1% são *Assistentes Operacionais* (Anexo 4 - Tabela 68).

A falta de informação dos colaboradores ao nível da SHST pode deixá-los mais expostos a possíveis consequências resultantes da ausência de condições de SHST pela falta de consciencialização para os fatores de risco a que estão expostos (Silva *et al.*, 2011: 48-63).

- **Participação em Simulacros de Emergência** - prevê a transmissão aos colaboradores, de conhecimento e treino do modo de atuação em situações de emergência. A grande maioria (86,1%) dos inquiridos não participou em *Simulacros de Emergência* (Gráfico 33). Apenas 14,4% das *mulheres* e 10,9% dos *homens* consideraram ter participado em *Simulacros de Emergência* (Anexo 4 - Tabela 69) bem como 22% dos *Assistentes Operacionais* (Anexo 4 - Tabela 70).

Não saber como atuar em caso de emergência deixa os colaboradores mais expostos a danos que podem ocorrer numa situação de emergência e não permite que estes possam ajudar os utentes que se possam encontrar nas instalações do

IPG. Embora de acordo com Batista (2011) se tenha mostrado maior aplicabilidade da lei ao nível das medidas de Segurança contra Incêndios em Edifícios (SCIE), aqui verifica-se que a realização de simulacros (uma das medidas obrigatórias) não tem sido realizada.

Pelo que se analisou neste estudo e segundo Areosa (2012: 54-62) a falta de avaliação de riscos no local de trabalho e da informação dos trabalhadores expostos pode conduzir ainda à falta de percepção dos trabalhadores para a exposição a determinados riscos. Podendo ser este motivo para os inquiridos não indicarem a sua exposição a alguns dos riscos referidos anteriormente.

3.2.3 Caracterização da Satisfação com as Condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Efetuada a caracterização da amostra e das condições de SHST percecionadas pelos inquiridos e procurando dar respostas aos objetivos inicialmente definidos para esta investigação, procedeu-se a uma análise mais detalhada dos resultados observados recorrendo-se para o efeito à análise inferencial com a qual se procurará estabelecer a relação entre as variáveis independentes selecionadas e as variáveis dependentes (validação das Hipóteses).

O indicador *Riscos Profissionais* é dado pelos fatores: *Condições das Instalações, Fatores Químicos e Biológicos, Organização do Trabalho, Fatores Psicossociais e Fatores Ergonómicos*. O indicador *Saúde no Trabalho* é dado pelo fator *Serviços de Saúde no Trabalho*. O indicador *Danos* é dado pela *Frequência de Danos* causados pelo Trabalho, número de *Acidentes de Trabalho e Absentismo*. O indicador *Prevenção e Controlo* é dado pelos fatores *Disponibilização de EPI, Utilização de EPI, Formação de SHST, Avaliação e Adaptação das Condições de Trabalho, Consulta sobre as condições de SHST, Informação no âmbito da SHST e Participação em Simulacros de Emergência*.

A fim de se validarem as questões genéricas da investigação foram definidas as seguintes **hipóteses** de investigação:

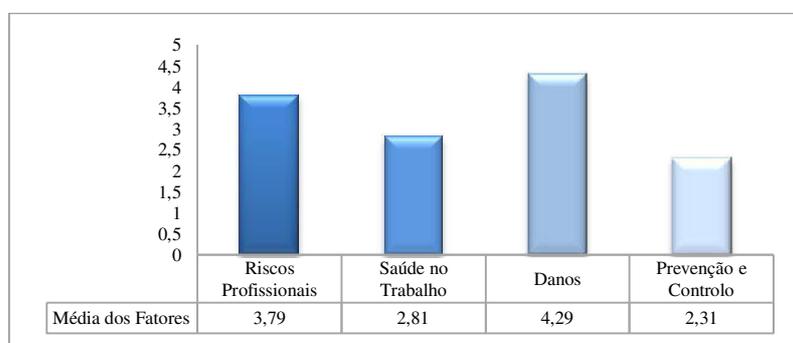
H_{ij} - Existe uma relação significativa entre a variável i ($i=Riscos$ Profissionais, Saúde no Trabalho, Danos e Prevenção e Controlo) e a variável j ($j=Grupo$ Etário, Sexo, Habilitações Literárias, Antiguidade na Função, Categoria, Relação Jurídica de Emprego e Trabalho Extra).

A nível de exemplo, veja-se o que representa a seguinte **hipótese nula**:

$H_{Riscos\ Profissionais-Grupo\ Etário}$ - Não existe uma relação significativa entre os *Riscos Profissionais* e o *Grupo Etário*.

Refira-se que os inquiridos manifestaram, numa escala de 1 a 5, ou seja, de Menor Satisfação a Maior Satisfação no que respeita à perceção que fazem das condições de SHST no seu local de trabalho, uma classificação mais elevada nos *Riscos Profissionais* (média de 3,79) e *Danos* (média de 4,29) relativamente à *Saúde no Trabalho* (média de 2,81) e *Prevenção e Controlo* (média de 2,31) (Gráfico 34).

Gráfico 34 - Comparação das Média dos Fatores



Vai agora testar-se cada uma das hipóteses nulas dentro de cada indicador.

A tabela seguinte apresenta as estatísticas do teste não paramétrico de *Kruskal-Wallis* relativamente às hipóteses consideradas, para um nível de significância (α) de 5%.

Tabela 6 - Resultado da Aplicação do Teste Não Paramétrico de *Kruskal-Wallis* às Variáveis

Variáveis	Grupo Etário		Sexo		Habilitações Literárias		Antiguidade na Função		Categoria		Relação Jurídica de Emprego		Trabalho Extra	
	χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p
Riscos Profissionais	4,357	0,225	4,365	0,037*	10,197	0,070	0,765	0,943	14,871	0,005*	9,417	0,024*	0,643	0,423
Saúde no Trabalho	7,429	0,059	2,230	0,135	2,928	0,711	6,870	0,143	3,617	0,460	2,544	0,467	1,386	0,239
Danos	0,167	0,983	0,009	0,924	4,311	0,506	4,436	0,350	3,131	0,536	5,767	0,123	2,411	0,121
Prevenção e Controlo	1,060	0,787	3,991	0,046*	7,392	0,193	2,287	0,683	20,240	0,000*	1,668	0,644	4,728	0,030*

*p ≤ 0,05

Riscos Profissionais

Os fatores *Grupo Etário*, *Habilitações Literárias*, *Antiguidade na Função*, *Trabalho Extra* não tiveram qualquer efeito estatístico significativo ($p > 0,05$) sobre o grau de satisfação nos *Riscos Profissionais*. Ou seja, não existem diferenças estatísticas significativas entre o grau de satisfação, percecionado pelos inquiridos, com os *Riscos Profissionais* relativamente aos fatores referidos.

Já o fator *Sexo* ($\chi^2=4,365$; $p=0,037$) teve um efeito estatístico significativo ($p \leq 0,05$) sobre o grau de satisfação percecionado pelos inquiridos nos *Riscos Profissionais* o que indica que as *Mulheres* (média de 3,85) apresentam um maior grau de satisfação com os *Riscos Profissionais* do que os *Homens* (média de 3,65) (Anexo 4 - Tabela 71).

Também os fatores *Categoria* ($\chi^2=14,871$; $p=0,005$) e *Relação Jurídica de Emprego* ($\chi^2=9,417$; $p=0,024$) tiveram um efeito estatístico significativo ($p \leq 0,05$) sobre o grau de satisfação percecionado pelos inquiridos nos *Riscos Profissionais*. De acordo com a comparação múltipla de média das ordens:

- Os Técnicos ($p=0,003$), os Assistentes Técnicos ($p=0,002$) e os Assistentes Operacionais ($p=0,021$) apresentam uma maior satisfação do que os Professores relativamente aos *Riscos Profissionais* (Anexo 4 - Tabela 72).
- Os colaboradores que estão em Comissão de Serviço/ Outro apresentam uma maior satisfação com os *Riscos Profissionais* por si percecionadas relativamente aos que têm um CTFP por Período Experimental ($p=0,005$) e aos que têm um CTFP a Termo Resolutivo Certo ($p=0,020$). Também os colaboradores que têm um CTFP por Tempo Indeterminado apresentam uma maior satisfação com os *Riscos Profissionais*

relativamente aos que têm um CTFP por Período Experimental ($p=0,040$) (Anexo 4 - Tabela 73).

Saúde no Trabalho e Danos

Nestas áreas, não se verificaram quaisquer diferenças estatísticas significativas ($p>0,05$) entre o grau de satisfação, percebido pelos inquiridos, com a *Saúde no Trabalho e Danos* e os fatores *Grupo Etário, Sexo, Habilitações Literárias, Antiguidade na Função, Categoria, Relação Jurídica de Emprego e Trabalho Extra*.

Prevenção e Controlo

Os fatores *Grupo Etário, Habilitações Literárias, Antiguidade na Função e Relação Jurídica no Emprego* não tiveram qualquer efeito estatístico significativo ($p>0,05$) sobre o grau de satisfação na *Prevenção e Controlo*. Ou seja, não existem diferenças estatísticas significativas entre o grau de satisfação, percebido pelos inquiridos, com a *Prevenção e Controlo* relativamente aos fatores referidos.

Já o fator *Sexo* ($\chi^2=3,991$; $p=0,046$) teve um efeito estatístico significativo ($p\leq 0,05$) sobre o grau de satisfação, percebido pelos inquiridos, na *Prevenção e Controlo* o que indica que as *Mulheres* (média de 2,45) apresentam um maior grau de satisfação com a *Prevenção e Controlo* do que os *Homens* (média de 1,96) (Anexo 4 - Tabela 74).

O fator *Categoria* ($\chi^2=20,240$, $p=0,000$) teve um efeito estatístico significativo ($p\leq 0,05$) sobre o grau de satisfação na *Prevenção e Controlo*. De acordo com a comparação múltipla de média das ordens:

- Os *Assistentes Operacionais* apresentam maiores valores de satisfação com a *Prevenção e Controlo* do que os *Professores* ($p=0,00$), os *Assistentes Técnicos* ($p=0,000$) e os *Técnicos* ($p=0,001$) (Anexo 4 - Tabela 75).

O fator *Trabalho Extra* ($\chi^2=4,728$; $p=0,030$) também teve um efeito estatístico significativo ($p\leq 0,05$) sobre o grau de satisfação na *Prevenção e Controlo* o que indica que os inquiridos que *Não* executam Trabalho Extra estão moderadamente mais satisfeitos (média de 2,58) do que os que executam Trabalho Extra (média de 2,05) (Anexo 4 - Tabela 76).

Em jeito de síntese pode concluir-se:

- Os *Homens*, os *Professores* e os *Contratados a Termo Resolutivo Certo e por Tempo Experimental* são os menos satisfeitos com as condições de SHST que percecionam ao nível da sua exposição a Riscos Profissionais;
- Por sua vez os colaboradores menos satisfeitos com as condições de SHST, por si percecionadas, ao nível da *Prevenção e Controlo* providenciadas pela entidade empregadora são também os *Homens e os Professores* e ainda os colaboradores que realizam *Trabalho Extra*;
- *Pela* caracterização da amostra pode referir-se que a maioria dos Professores são homens e cerca de metade possuem um tipo de Relação Jurídica de Emprego mais precária e são o grupo de profissionais com mais elevado nível de conhecimentos e exigências, para além de serem os que mais realizam trabalho extra (entenda-se aqui como extra o trabalho para além do horário legalmente exigido não sendo necessariamente remunerado), estando assim mais suscetíveis pela exposição prolongada a mais fatores de risco e conseqüentemente a possíveis danos.

Convém realçar a falta de Prevenção e Controlo, nomeadamente a falta de formação, avaliação das condições de SHST, consulta e informação no âmbito da SHST poderá indiciar que existem alguns riscos a que os colaboradores do IPG estão expostos e que não foram por eles apontados, devido à falta de sensibilidade ou consciencialização para estas questões.

3.2.4 Análise de Outras Debilidades

Com a questão 24 do inquérito, pretendeu-se que os inquiridos do IPG apontassem outras debilidades no âmbito da SHST, não incluídas nas perguntas fechadas. Cerca de 15% dos colaboradores manifestaram a sua opinião, fazendo-a recair sobretudo sobre os aspetos a seguir indicados, aos quais se recomendam algumas medidas de prevenção e correção (Tabela 7).

Tabela 7 - Debilidades e Medidas Preventivas e Corretivas

Frequência de Resposta	Debilidades Apontadas	Medidas Preventivas e Corretivas Recomendadas
3	Más condições físicas das instalações: pintura em mau estado	Conservação e manutenção das instalações.
3	Mau estado das vias de circulação e rampas de acesso a deficientes e ainda condicionadas (com vasos)	Desimpedimento de todas as vias de circulação e de evacuação bem como saídas de emergência.
4 4 2	Níveis desajustados: Humidade Temperatura Iluminação	Controlo dos níveis de humidade (55-65%), temperatura (21-26°C) e iluminação de acordo com os valores recomendados e as tarefas a realizar. Sempre que necessário recorrer aos sistemas artificiais. Proteção das paredes. Disposição do mobiliário e das luminárias de modo a evitar encandeamentos ou ofuscamentos e ainda fluxo inconstante. Realização de pausas.
3	Falta de EPI (nomeadamente luvas, calçado apropriado)	Disponibilização de EPI em número suficiente, conformes e adaptados aos colaboradores e ao tipo de tarefa a realizar.
2	Limpeza das instalações insuficiente e inapropriada	Limpeza e desinfeção periódica das instalações, de modo adequado. Formação e controlo do trabalho realizado.
2	Impossibilidade de frequentar de ações de formação	Organização do trabalho de modo a garantir a frequência de ações de formação a todos os colaboradores.
3	Falta formação	Auscultação as necessidades de formação e elaboração de planos de formação.
1	Gabinetes com demasiados colaboradores	Adaptação do local e espaço de trabalho ou do número de trabalhadores presentes de modo a garantir uma dimensão adequada às tarefas a realizar.
1	Mobiliário não ergonómico (cadeira não adaptada à secretária e trabalho com computador) implicando posturas incorretas	Realização de pausas frequentes e alternância de tarefas sempre que possível. Disponibilização de formação/informação sobre exercícios de ginástica laboral e posturas corretas a adotar. Substituição ou adaptação do equipamento não ergonómico (cadeira, suporte de ecrã, apoio para os pés).
1	Situações de stresse (afetando o desempenho)	Participação em mudanças organizacionais. Organização atempada das tarefas. Autonomização e controlo de tarefas. Realização de exercícios de relaxamento e meditação ao longo da jornada de trabalho.
1	Excesso de burocracia e falta de organização na distribuição do trabalho administrativo	Facilitação de práticas de trabalho flexíveis, rotatividade, aumento da autonomia. Adaptação das condições de trabalho a cada trabalhador. Organização atempada das tarefas a realizar.
1	Falta de incentivos (à realização de tarefas e melhoria/ correção de comportamentos)	Feedback e reconhecimento do trabalho realizado. Reflexão conjunta para resolução de problemas e envolvimento nas decisões. Justiça e independência no julgamento do trabalho.
1	Postos de primeiros socorros desatualizados (incompletos e não renovados)	Verificação e controlo periódico do conteúdo da caixa de primeiros socorros (atualizado e conforme) e com manual de primeiros socorros.
1	Altura dos extintores incorreta	Correção da altura dos extintores (até uma altura máxima do pavimento de 1,20 m).
1	Necessidade de realizar exames médicos mais rigorosos	Controlo junto da empresa de serviços de medicina no trabalho do tipo e rigor de exames a realizar.
1	Relação negativa com chefias	Planificação das relações sociais. Maior clareza nas orientações da gestão. Definição de atos éticos aceitáveis e não aceitáveis. Possibilidade de participação de todos. Formação sobre liderança e gestão de conflitos.

Refere-se que nesta questão dois dos colaboradores que apontam como debilidade a falta de formação reconhecem a sua importância.

Embora estas respostas tenham um carácter residual, apenas se reportam a 25 inquiridos, mesmo assim devem merecer uma atenção especial pelos órgãos de gestão, pois como se sabe muitas vezes os inquiridos têm relutância em responder a este tipo de questões.

3.3 Recomendações

No geral, os colaboradores do IPG inquiridos mostram satisfação com as condições de SHST existentes. De acordo com os mesmos a frequência com que sofrem danos, acidentes de trabalho e absentismo, não constitui para já uma situação crítica. No entanto, pela falta de sensibilização ou consciencialização demonstradas neste âmbito pode deixar algumas dúvidas.

Sendo assim, é fundamental que a Gestão do IPG, como responsável pela saúde e segurança dos seus colaboradores, desenvolva uma política global de SHST, bem como atividades preventivas de acordo com os princípios de prevenção, e promova um quadro de participação no IPG para fomentar a ação preventiva. Cabe-lhe ainda desenvolver ações de sensibilização e informação com o objetivo de promover a aplicação das políticas de segurança, higiene e saúde e bem-estar no trabalho com vista à melhoria do cumprimento das normas aplicáveis.

As medidas necessárias neste âmbito só poderão ser determinadas com exatidão através de uma avaliação de riscos, que permita a identificação dos riscos presentes e dos colaboradores expostos, as prioridades de intervenção e ainda o investimento necessário (Menaia, 2011).

Com base nos resultados do inquérito realizado, são apresentadas algumas recomendações como forma de melhoria das condições de SHST no IPG, permitindo estar em conformidade com as normas legais em vigor, e tendo como finalidade preservar a saúde, bem-estar, conforto e segurança dos colaboradores e de todos os utilizadores, e conseguir-se assim um maior nível de satisfação dos colaboradores do IPG, nomeadamente:

- **Ao nível dos EPI:**

O IPG deverá adquirir e disponibilizar EPI em número suficiente para todos os colaboradores cujas tarefas a realizar exijam a sua utilização (devendo este equipamento estar adaptado aos colaboradores e às tarefas, por exemplo luvas, botas

antiderrapantes, calçado com biqueira de aço, touca, óculos, auriculares, avental, fato de trabalho, entre outros) (Freitas, 2011: 499-500; Miguel, 2005: 81).

Dever-se-ão desenvolver ações de formação e sensibilização dos colaboradores para as regras de segurança e utilização de EPI, os perigos a que estão expostos bem como as consequências para a sua saúde no caso de não os utilizarem. Dever-se-á ainda designar para cada sector, um responsável pela fiscalização da utilização obrigatória deste equipamento.

- **Ao nível dos Serviços de Saúde no Trabalho:**

O IPG deverá melhorar o acesso aos serviços de medicina no trabalho a todos os colaboradores.

Deverá também divulgar o plano de segurança e saúde a todos os colaboradores e desenvolver ações de promoção e educação para a saúde no trabalho.

- **Ao nível da Satisfação no Trabalho:**

O IPG deverá proporcionar maior envolvimento, participação e comunicação em conjunto com os colaboradores nas decisões, reflexões para a resolução de problemas, sugestão de melhorias ou *feedback* das condições de trabalho (por exemplo através de reuniões).

- **Ao nível da Organização do Trabalho – Trabalho Extra:**

O IPG poderá promover práticas de trabalho flexíveis como a autonomia na gestão do horário de trabalho em função do cumprimento de objetivos, a flexibilidade do descanso permitindo a conjugação com a vida familiar e organização do trabalho atempadamente de modo a evitar o trabalho extra (DGAEP, 2013: 16, 60-61).

- **Ao nível dos Contratos Precários:**

Sendo o IPG uma entidade pública com políticas definidas no âmbito das necessidades temporárias (por exemplo os Professores) torna-se difícil a inexistência de contratos temporários. Assim, dever-se-á proporcionar a estes colaboradores informação e formação adequada (de acordo com a sua experiência) bem como o acesso aos serviços de medicina no trabalho (Freitas, 2011: 550-551).

- **Ao nível da Consulta no âmbito da SHST:**

O IPG deverá consultar por escrito os colaboradores ou o seu representante, pelo menos duas vezes por ano, através da realização de um inquérito sobre: a avaliação dos riscos, as medidas de SHST, as medidas que possam alterar as condições de SHST, o programa e a organização da formação, a escolha dos responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação, os relatórios dos acidentes de trabalho, entre outros (Lei n.º 59/2008: 6559).

- **Ao nível da Informação de SHST:**

O IPG deverá facultar a informação necessária aos colaboradores, que iniciam a sua atividade na instituição ou quando haja mudança de posto de trabalho ou de funções, aquando da introdução ou alteração de equipamentos e tecnologias e sempre que haja colaboradores de outras entidades no mesmo local de trabalho (por exemplo a equipa de limpeza).

Poder-se-á transmitir a informação recorrendo a folhetos, *placards*, ações de sensibilização, boletim interno, entre outros, assegurando-se que a mesma chega a todos os colaboradores.

A informação deverá recair sobre os riscos para a segurança e saúde, as medidas de proteção e de prevenção e sua aplicação (Freitas, 2011: 550-551; Lei n.º 59/2008: 6559; Miguel, 2005: 150; Sousa *et al.*, 2005: 31).

- **Ao nível da Avaliação e Adaptação das Condições de Trabalho:**

O IPG deverá promover a avaliação das condições de SHST e definir em conjunto com os colaboradores expostos as melhores medidas de correção e adaptação das mesmas. Deverão ser monitorizadas por um responsável garantindo a sua eficiência.

Esta avaliação e adaptação deverá ser periódica e sempre que se verifiquem alterações nos processos, nos colaboradores e nos equipamentos, entre outros (Menaia, 2011).

- **Ao nível da Formação SHST:**

O IPG tendo em vista construir uma cultura de segurança e prevenção poderá fazer um levantamento das necessidades de formação dos colaboradores neste âmbito (de

acordo com as atividades realizadas, equipamentos utilizados, riscos a que estão expostos, entre outros) e elaborar um plano de formação adaptado.

A formação no âmbito da SHST poderá incluir medidas preventivas e corretivas a adotar perante a exposição aos diferentes riscos (por exemplo posturas a adotar na movimentação de cargas, no trabalho com as TIC, no escritório, no atendimento ao público e na utilização de extintores, entre outras) (Cunha *et al.*, 2007: 270; Freitas, 2011: 509, 650, 672; Lopes *et al.*, 2007).

- **Ao nível dos Simulacros de Emergência:**

O IPG deverá organizar a realização de simulacros anualmente (Decreto-Lei n.º220/2008; Portaria n.º1532/2008) (no início do ano escolar), com a participação de todos os colaboradores e utentes e em conjunto com as entidades externas de socorro (ANPC, Bombeiros). Estes simulacros poder-se-ão realizar em separado para cada estabelecimento (escolas superiores, biblioteca, edifício central, SAS), devendo cada um ter a sua equipa de segurança.

Dever-se-ão informar todos os colaboradores sobre os procedimentos a adotar na prevenção e em situações de emergência e ainda distribuir folhetos informativos aos restantes utilizadores das instalações.



Conclusão

Conclusão

Os locais de trabalho e os processos produtivos têm sofrido grandes alterações em resultado do avanço tecnológico, da configuração dos mercados, das condições económicas e sociais, que promoveram novos desafios para as organizações ao nível da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), sendo necessárias novas abordagens políticas, administrativas e técnicas (González e Calado, 2010).

Para além destes aspetos, os recursos humanos da Administração Pública (AP) têm estado expostos a exigências de eficiência e qualidade do serviço público, pressão para a redução de custos, pressão decorrente das reformas deste sector com a importação e aplicação de medidas do sector privado ao sector público, flexibilização e precarização das relações de emprego (Rocha, 2005: 17).

Sendo os recursos humanos o principal recurso das organizações é fundamental a integração de preocupações com as condições de SHST existentes, ou seja, com a exposição dos trabalhadores a riscos profissionais.

A finalidade de uma política de SHST é criar um ambiente de trabalho seguro e saudável, adaptado aos trabalhadores, aumentando a sua motivação, prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho e aparecimento de doenças profissionais (Uva *et al.*, 2010), traduzindo-se num aumento da produtividade para as organizações e cumprimento da legislação em vigor. Neste aspeto a prevenção assume o seu papel fulcral. Para uma cultura de prevenção em matéria de SHST é necessário que todos os envolvidos sejam responsabilizados e respeitem a todos os níveis o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável (Declaração de Seul *in* Segurança, 2011).

A prevenção no âmbito da SHST adotada pelas organizações deve ser encarada não apenas do ponto de vista do cumprimento de prescrições legais, mas como um “modo de estar”, a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais não é uma fatalidade, o investimento com eficiência (planificado, integrado, parcimónia de recursos) e a preocupação constante neste âmbito, não geram custos suplementares e ainda têm um impacto positivo sobre a organização. A prevenção deve ser vista como uma ferramenta para a competitividade através da melhoria das condições de trabalho.

Assim, realizou-se este estudo numa instituição pública - Instituto Politécnico da Guarda (IPG), com o objetivo de conhecer a perceção das condições de SHST que os colaboradores do IPG têm.

Deste estudo pode concluir-se que de acordo com a perceção dos colaboradores do IPG, de uma forma geral, são satisfatórias/ razoáveis as condições SHST (Condições das Instalações, Fatores Químicos e Biológicos, Organização do Trabalho, Fatores Psicossociais, Danos, Saúde no Trabalho, disponibilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI) e sua utilização). O mesmo não se conclui relativamente à Prevenção e Controlo no que respeita à Formação, Avaliação e Adaptação das Condições de Trabalho, Consulta e Informação no âmbito de SHST e à participação em Simulacros de Emergência, em que estas situações não são percecionadas de modo positivo. O que poderá estar na origem do desconhecimento da exposição a alguns riscos identificados.

Conclui-se ainda que os Riscos Profissionais e os Danos têm uma classificação mais alta que a Saúde no Trabalho e a Prevenção e Controlo, ou seja, os inquiridos estão menos satisfeitos ao nível dos fatores Saúde no Trabalho e Prevenção e Controlo.

O grau de satisfação dos inquiridos com os Riscos Profissionais é influenciado pelas variáveis sociodemográfica Sexo e socioprofissionais Categoria e Relação Jurídica de Emprego. Conclui-se que os inquiridos do IPG do sexo Masculino, os que ocupam a categoria Professor e os que possuem uma Relação Jurídica de Emprego com Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) a Termo Resolutivo Certo ou por Período Experimental são os menos satisfeitos, ou seja, de acordo com a sua perceção estão mais expostos aos Riscos Profissionais.

O grau de satisfação dos inquiridos com a Prevenção e Controlo é influenciado pelas variáveis sociodemográfica Sexo e socioprofissionais Categoria e Trabalho Extra. Os inquiridos do sexo Masculino, os que ocupam a categoria Professor e os que realizam Trabalho Extra são também os menos satisfeitos, pois consideram que estes aspetos não se verificam.

Ainda que tenham já sido tomadas algumas medidas pela Gestão do IPG em sintonia com o previsto nas disposições legais, perante os resultados do inquérito realizado, é importante aprofundar e apostar mais na sensibilização de todos os colaboradores para as questões da SHST, nomeadamente exposição a riscos profissionais, consequências da sua exposição e prevenção.

Espera-se que este trabalho permita conhecer com maior profundidade a perceção que os colaboradores do IPG têm das condições de SHST. Espera-se também que as modestas recomendações apresentadas possam melhorar as condições de SHST no IPG. Por fim espera-se que este trabalho ajude a sensibilizar a Gestão do IPG para a importância das questões relacionadas com SHST e a necessidade de as integrar no processo da gestão global, na medida que se traduz em um investimento não só na saúde e bem-estar dos colaboradores mas também no incremento da sua competitividade, tão necessária na difícil conjuntura económica e social atual.

Investigação Futura

Não sendo o propósito deste estudo, antes de finalizar deixam-se algumas sugestões para futuras investigações:

- Avaliação do impacto da política de SHST que se prevê vir a ser implementada num futuro próximo de acordo com os planos de atividades do IPG, de modo a aferir a sensibilização dos colaboradores e da própria gestão para as questões da SHST;
- Proposta de elaboração e aplicação de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) ao IPG de acordo com a NP 4397:2008.



Referências Bibliográficas

Bibliografia

- Bancaleiro, J. (2006). *Scorecard de Capital Humano: Como medir o ativo mais importante da sua empresa*. 1ª Edição. Lisboa: Editora RH, Lda.
- Barañano, A. M. (2004). *Métodos e técnicas de investigação em gestão*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Bento, C. (1992). *Manual de CNS de Higiene e Segurança no Trabalho*. Lisboa: Companhia Nacional de Serviços.
- Cardin, L. F. e Counhago, A. (1992). *Segurança Higiene e Segurança no local de trabalho – conceitos*. Sociedade tipográfica, S.A.
- CTSSF (Comissão de Trabalho, Segurança Social e Família). (1992). *Colóquio Parlamentar sobre segurança, higiene e saúde e ambiente no local de trabalho*. Lisboa: Assembleia da República.
- CLBSP (Comissão do Livro Branco dos Serviços da Prevenção). (2001). *Livro branco dos serviços de prevenção das empresas*. 2ª Edição. Lisboa: IDICT.
- Cunha, M. P.; Rego, A.; Cunha, R. C.; e Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. 6ª Edição. Lisboa: Editora RH.
- Dalle, F. e Bounine, J. (1976). *O papel social da empresa*. Lisboa: Edições África.
- Declaração de Seul sobre Segurança e Saúde no Trabalho. A cimeira de Segurança e saúde. (2008). *Segurança*, 204 (Nov/Out/2011): 10.
- Dionísio, H. (2010). *Guia de participação consciente em Segurança e Saúde no Trabalho*. 1ª Edição. Lisboa: CGTP-IN – Departamento de Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho.
- Duret, D. e Pillet, M. (2009). *Qualidade na produção da ISO 9000 ao seis sigma (os métodos e as ferramentas indispensáveis à implementação de um Sistema de Qualidade)*. Lisboa: Lidel – Edições Técnicas, Lda. ISBN: 978-972-757-489-6. (pp. 22-23, 37-38).
- Fernandes, R. (2013). *Seminário temático: Rumo à sustentabilidade empresarial*. Guarda: Escola Superior de Tecnologia e Gestão da Guarda.

- Fortin, M. F. (2000). *O Processo de Investigação: Da Concepção à Realização*. Loures: Lusociência.
- Freitas, L. C. (2011). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*. 2ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- González, E. e Calado, M. (2010). Riscos psicossociais: uma luta por travar. *Segurança*, 198 - suplemento especial, (setembro/outubro): 3-4.
- Hill, M. M. e Hill, A. (2000). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- IBCJ (Instituto Bento Jesus Caraça). (2007). Manual de Direito da Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais. [CD-ROM].
- Maroco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. Lisboa: Report Number.
- Menaia, N. (2011). *Manual de Avaliação e Controlo de Riscos*. Curso Técnico Superior de SHST. Covilhã: Fundação Frei Pedro. (Não editado).
- Miguel, A. S. (2005). *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho*. 8ª Edição. Porto: Porto Editora.
- Pires, A. R. (2007). *Qualidade, Sistemas de Gestão de Qualidade*. 3ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Polit, D. F.; Hungler, B. P. (1995). *Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem*. 3ª Edição. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Quivy, R. e Campenhoudt, L. V. (1988). *Manuel de Recherche en Sciences Sociales*. Paris: Bordas.
- Roxo, M.M. (2003). *Segurança e Saúde do Trabalho: Avaliação e Controlo de Riscos*. 1ª Edição. Coimbra: Livraria Almedina.
- Sá, A. (2011). *Legislação Laboral*. Curso Técnico Superior de SHST. Covilhã: Fundação Frei Pedro. (Não editado).
- Santos, M. (2011). Ginástica Laboral: o que o médico do trabalho e o técnico de higiene e segurança precisam de conhecer. *Segurança*, 200 (Jan/Fev): 28-32.
- Sousa, M. B. (2011). *Como fazer investigação, Dissertações, Teses e Relatórios*. Lisboa: Lidel.

- TIS (The Industrial Society). (1976). *The managers responsibility for safety. Notes for menagers, n. 12*. 4ª Edição.
- Uva, A. S.; Leite, E.; e Serranheira, F. (2010). Políticas de saúde e segurança do trabalho. *Segurança*, 196 (Mai/Jun): 12-15.

Web Referências Bibliográficas

- ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho). (2008). *História (SHST)*. Acedido em 4 de abril de 2012, em:
[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Paginas/default.aspx)
- AEP (Associação Empresarial de Portugal). (2002). *Higiene e Segurança no Trabalho*. Ficha Técnica PRONACI – Programa Nacional de Qualificação de Chefias Intermédias. Acedido em 4 de abril de 2012, em:
<http://pt.pdfsb.com/readonline/5a56464c6567703758584a31446e7468-1163328>
- AEP (Associação Empresarial de Portugal). (2004). *Manual de Formação de PME: Higiene e Segurança no Trabalho – Programa de formação PME*. Acedido em 5 de abril de 2012, em:
http://pme.aeportugal.pt/Aplicacoes/Documentos/Uploads/2004-10-15_16-28-07_AEP-Gestao-Rh.pdf.
- Araújo, J. F. (2004) a. *A reforma da Gestão Pública: do mito à realidade*. Acedido em 7 de julho de 2013, em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/3312>.
- Araújo, J. F. (2005). *A Reforma administrativa em Portuga I: em busca de um novo paradigma*. Acedido em 7 de julho de 2013, em:
<http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/3274>.
- Araújo, V. C. (2004) b. *Ciências de Administração – 2ª Parte*. Acedido em 24 de dezembro de 2012, em:
http://paginas.ispgaya.pt/~vmca/Documentos_links/cienciaadm2.PDF.

- Areosa, J. (2009). Do risco ao acidente: que possibilidades para a prevenção?. *Revista Angolana de Sociologia*, 4 (dezembro): 39-65. Acedido em 4 de outubro de 2012, em: <http://hdl.handle.net/1822/17002>.
- Areosa, J. (2012). A importância das perceções de riscos dos trabalhadores. [Versão Eletrónica]. *International Journal on Working Conditions (RICOT)*. 3 (junho): 54-64. Acedido em 4 de outubro de 2012, em: http://ricot.com.pt/artigos/1/J.Areosa_pp.54.64.pdf.
- Batista, C. (2011). *A importância da segurança no trabalho no novo regime de contrato de trabalho em funções públicas*. Instituto Nacional de Administração, I.P. Acedido em 8 de agosto de 2013, em: <http://repap.ina.pt/bitstream/10782/535/3/A%20importancia%20da%20seguran%c3%a7a%20do%20trabalho%20novo%20regime%20ctfp.pdf>.
- Campos, M. H. e Teixeira, J. M. (2007). *A segurança da utilização de edifícios públicos universitários*. Congresso de Construção – 3º Encontro Nacional 2007. [Versão Eletrónica]. Coimbra: Universidade de Coimbra. Acedido em 9 de junho de 2012, em: <http://hdl.handle.net/1822/9111>.
- Castel-Branco, T.; Carinhas, C.; Cruz, E. (2008). *Caracterização dos recursos humanos da administração pública portuguesa 2005*. Acedido em 4 de abril de 2013, em: <http://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/RH2005.pdf>
- CERTIF. (2012). *Certificação de sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho OHSAS 18001*. Acedido em 5 abril de 2012, em: <http://www.certif.pt/ohsas18001.asp>.
- DGAEP (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público). (2013). *O Modelo de Organização e Duração do Tempo de Trabalho na AP – Análise comparada dos 27 E-membros da UE*. Acedido em 27 de março de 2013, em: http://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/Estudo_Horarios_Trabalho_AP_EM_2013.pdf.
- *Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho*. Acedido em 3 de abril de 2013, em <http://www.dnpst.eu/campanhas.php?Conteudo=Iniciativas>.
- Durães, M. E. (2010). *Segurança e saúde no trabalho: do enquadramento à implementação*. Departamento de Economia e Gestão. Aveiro: U.A. Acedido em 8 de agosto de 2012, em:

http://ria.ua.pt/bitstream/10773/7636/1/Parte%20_Corpo%20do%20projecto.pdf.

- Estanque, E. (2005). Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo. *Revista Critica de Ciências Sociais*. 71 (junho): 113-140. Acedido em 7 de setembro de 2012, em: <http://estudogeral.sib.uc.pt/jspui/bitstream/10316/10827/1/Trabalho%2c%20desigualdades%20sociais%20e%20sindicalismo.pdf>.
- EU-OSHA (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho). (2012). *A segurança e saúde no trabalho em números*. Acedido em 21 de abril de 2013, em: <https://osha.europa.eu/pt/safety-health-in-figures/>.
- Europa a (n.d.). *Emprego e assuntos sociais*. Acedido em 23 de julho 2012, em: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_pt.htm.
- Europa b (n.d.). *Carta dos direitos fundamentais da UE*. Acedido em 23 de julho 2012, em: <http://eur-lex.europa.eu/pt/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303PT.01000101.htm>.
- GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento). (2010). *Estatísticas em síntese, Acidentes de trabalho 2009*. Ministério da Solidariedade e Segurança Social (2004). Acedido em 4 abril de 2012, em: <http://www.gep.msss.gov.pt/estatistica/acidentes/atrabalho2009.pdf>.
- GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento). (2011). *Estatísticas em síntese, Acidentes de trabalho 2010*. Ministério da Solidariedade e Segurança Social (2004). Acedido em 4 abril de 2012, em: <http://www.gep.msss.gov.pt/estatistica/acidentes/at2010sintese.pdf>.
- GEPE (Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação). (n.d.). *Sistema Educativo - Apresentação do sistema educativo Português*. Acedido em 3 de novembro de 2012, em: <http://www.gepe.min-edu.pt/np4/9.html>.
- Graça, L. (2004). *História da saúde e do trabalho*. Acedido em 4 de abril de 2012, em: http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/historia1_legis_laws.html.

- HSEGT. (2011). *Recursos aplicados na prevenção de riscos profissionais criam valor sustentado para as organizações*. Acedido em 5 de abril de 2012, em: http://www.hsegt.pt/servicos/hst_investimento.html.
- HST (Higiene e Segurança do Trabalho). (2010). *HST - Evolução Histórica*. Acedido em 8 de agosto de 2012, em: <http://hst-higienesegurancaotrabalho.com.pt/hst-evolucao-historica>.
- ILO (International Labour Organization). (2002). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud em el trabajo- ILO-OSH 2011*. Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. Acedido em 18 de julho de 2012, em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223116341_es.pdf.
- ILO (International Labour Organization). (2012). *Origins and history*. Acedido em 4 de abril de 2012, em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>.
- IPG (Instituto Politécnico da Guarda). (2011). *Manual da Qualidade do IPG. Sistema Interno de Garantia da Qualidade do IPG*. (Novembro/2011). Acedido em 12 de dezembro de 2012, em: http://twintwo.ipg.pt/webapps/portal/frameset.jsp?tab_tab_group_id=_15_1.
- IPG (Instituto Politécnico da Guarda). (2012). *Relatório de Atividades e Gestão Consolidada do IPG – 2011. (Julho/2012)*. Acedido em 12 de dezembro de 2012, em: http://twintwo.ipg.pt/bbcswebdav/courses/TAB_INSTITUTO/RELAT%C3%93RIO%20ATIVIDADES%20e%20gest%C3%A3o%20consolidado_2011_final.pdf
- IPG (Instituto Politécnico da Guarda). (n.d.). Acedido em 4 de maio de 2013, em: http://twintwo.ipg.pt/webapps/portal/frameset.jsp?tab_tab_group_id=_8_1.
- Jornal Oficial da UE. (2008). *Informação n.º 2008/C115/01*. Acedido em 3 de janeiro de 2013, em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:115:SOM:PT:HTML>.
- Lopes, N.; Soares, D.; Almeida, S.; Gonçalves, J.; Cabarrão, J.; Fernandes, J.; e Dias, E. (2007). *Sistemas da Qualidade, Segurança e Ambiente, Manual do Formador*.

TALENTUS - Associação Nacional de Formadores e Técnicos de Formação (2007).

Acedido em 14 de outubro de 2012, em:

<http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.exe?key=&doc=45561&img=358>.

- Martins, C. (2006). Enquadramento histórico de SHST – OIT. *Newsletter junho “Ideias ambientais”*. Acedido em 4 de abril de 2012, em:
http://www.ideiasambientais.com.pt/newsletter/junho/newsletter_junho2006.html.
- Neto, H. V. (2011). Segurança e Saúde no Trabalho em Portugal: um lugar na história e a história de um lugar. [Versão Eletrónica]. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*, 2: 71-90. Porto: Instituto de Sociologia FLUP. Acedido em 5 de outubro de 2012, em: http://www.ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2_HVN_71.90.pdf.
- Neves, A. (2002). *Serviço público para uma cultura de gestão na Administração Pública*. [Versão Eletrónica]. Pregaminho/Bertrand. Acedido em 1 de outubro de 2012, em: <http://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/2514>.
- Neves, A. (2006). *Manual Qualificação de Técnicos Superiores SHST*. AIP. Acedido em 8 de agosto de 2013, em: <http://hdl.handle.net/10174/2202>.
- OHSAS 18001 Occupational Health & Safety Zone. (2007). *OHSAS 18001 Health & Safety Standard*. Acedido em 21 de abril de 2012, em: <http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>.
- OIT a (Organização Internacional do trabalho). (2010). *História e acordos*. Acedido em 4 de abril de 2012, em:
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_historia_pt.htm.
- OIT b (Organização Internacional do trabalho). (2010). *Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança*. [Versão Eletrónica]. Acedido em 4 de abril de 2012, em:
<http://www.dnpst.eu/uploads/relatorios/relatoriooit2010.pdf>.
- Oliveira, A. e André, S. (2011). Enfermagem em Saúde Ocupacional. *Millenium*, 41 (Julho/dezembro): 115-122. Acedido em 5 de outubro de 2012, em:
<http://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/1230>.

- OMS - *Constituição da Organização Mundial da Saúde*. (n.d.). Acedido em 4 de abril de 2012, em: <http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/OI/OMS/OMS.htm>.
- Pinto, A. T.; Santos, C. S.; Simões, G.; Borges, J. C.; Santos, João R.; Galego, M.; França, M.; Neto, M.; e Manzano, M. J. (2009). *Programa de Saúde Ocupacional (2009-2012)*. [Versão Eletrónica]. Lisboa: Direção Geral de Saúde. Publicado na Circular Normativa n.º03/DSPPS/DCAE, de 18/02/2010. Acedido em 8 de agosto de 2012, em: <http://www.dgs.pt/ms/10/default.aspx?id=5523>.
- Ponte, J. P. (2006). O estudo de caso na investigação em educação. *Este artigo é uma versão revista e atualizada de um artigo anterior: Ponte, J. P. (1994). O estudo caso na investigação educação matemática. Quadrante, 3 (1): 3-18. (republicado com autorização) 25: 105-132. Bolema. Acedido em 22 de dezembro de 2012, em: [http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/jponte/docs-pt/06-Ponte%20\(Estudo%20caso\).pdf](http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/jponte/docs-pt/06-Ponte%20(Estudo%20caso).pdf)*
- Rocha, J. A. (2005). *Quadro Geral da Evolução da Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. Acedido em 7 de julho de 2013, em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/2902/4/Quadro%20Geral%20da%20Evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Gest%C3%A3o%20de%20Recursos%20Humano%20na%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20P%C3%BAblica.pdf>
- Rocha, J. A. (2010). *Gestão dos Recursos Humanos na Administração Pública*. (sinopse). Acedido em 7 de julho de 2013, em: http://www.almedina.net/catalog/product_info.php?products_id=11904.
- Santos, C. A. (2007). A promoção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores nos locais de trabalho: necessidades formativas e informativas. Conocimiento, innovación y emprendedores : camino al futuro. Fundación Dialnet. Acedido em 8 de agosto 2012, em: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2235565>.
- Segurança Online. (2012). Acidentes de trabalho fizeram 116 mortos em 2010. *Newsletter Segurança Online*, 30. Acedido em 19 de abril 2012, em: <http://www.segurancaonline.com/noticias/detalhes.php?id=568>.
- Segurança Online. (2013). Em Portugal morre diariamente uma vítima de acidente laboral ou doença profissional. *Newsletter Segurança Online*, 78. Acedido em 1 de abril 2013, em: <http://www.segurancaonline.com/noticias/detalhes.php?id=1279>.

- Silva, C.; Costa, C.; Saraiva, D. (2011). Saúde no trabalho: a emergência de factores de risco psicossociais num serviço municipal de água e saneamento. [Versão Eletrónica]. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*, 2: 43-69. Porto: Instituto de Sociologia FLUP. Acedido em 5 de outubro de 2012, em: http://www.ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2_CSilva%20et%20a_43.69.pdf.
- Silva, R. e Simões, A. C. (2009). Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho. *Segurança e Qualidade Alimentar*, 6 (Maio): 4. Acedido em 10 de abril de 2012, em: <http://www.infoqualidade.net/SEQUALI/PDF-sequali-6-img-/Page%2046.pdf>
- Sousa, J.; Silva, C.; Pacheco, E.; Moura, M.; Araújo, M., e Fabela, S. (2005). *Acidentes de trabalho e doenças profissionais em Portugal: Risco profissional – Factores e desafios. Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005)*. Acedido em 5 de maio de 2012, em: http://www.crbg.pt/estudosProjectos/Projectos/Documents/retorno/riscos_profissionais.pdf.

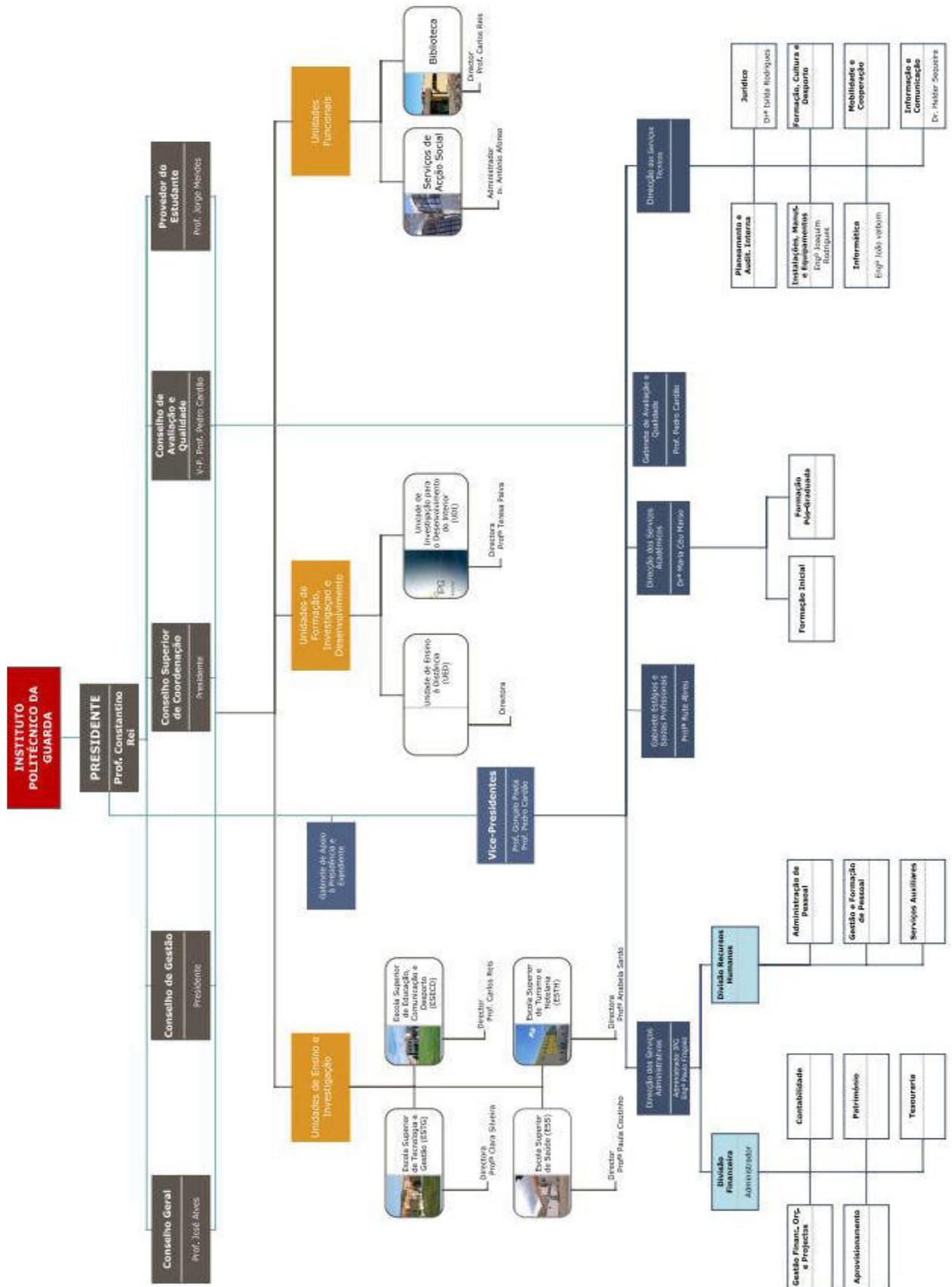
Legislação

- Lei n.º 46/86, de 14 de outubro. Diário da República, I Série, n.º237.
- Decreto-Lei n.º441/91, de 14 de novembro. Diário da República, I Série-A, n.º262.
- Lei n.º59/2008, de 11 de setembro. Diário da República, 1ª Série, n.º176.
- Decreto-Lei n.º209/2008, de 29 de outubro. Diário da República, 1ª Série, n.º210.
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro. Diário da República, 1ª Série, n.º220.
- Portaria 1532/2008, de 29 de dezembro. Diário da República, 1ª Série, n.º250.
- Lei n.º102/2009, de 10 de setembro. Diário da República, 1ª Série, n.º176.



Anexos

Anexo 1 - Organigrama do IPG



Fonte: IPG (2012: 15).

Anexo 2 - Autorização

De:NM NM [mailto:nitamorgadinho@hotmail.com]
Enviada:segunda-feira, 2 de Abril de 2012 10:01
Para:Presidente do IPG
Assunto:Requerimento
Importância:Alta

Exm.º Senhor
Presidente do Instituto Politécnico da Guarda
Junto envio a V. Ex.ª, em anexo, requerimento a solicitar autorização para realização de inquérito na área da higiene e segurança no trabalho a fim de dar seguimento ao projeto de investigação do Mestrado em Gestão na especialidade de Administração Pública.

Com os melhores cumprimentos
Ana Maria Ferreira Morgadinho
(aluna n.º 1010077)

(Anexo) - Requerimento

Exmo. Senhor

Presidente do Instituto Politécnico da Guarda

Ana Maria Ferreira Morgadinho, filha de Alfredo Ladeira Morgadinho e de Fernanda de Jesus Ferreira Abegão Morgadinho, nascida a 21/05/1978 em Silvares, conselho de Fundão, aluna n.º 1010077 do Curso de Mestrado em Gestão na especialidade de Administração Pública, com o objetivo de dar seguimento ao projeto de investigação do Mestrado, vem respeitosamente solicitar a Vossa Excelência se digne autorizar a realização de um inquérito no âmbito da higiene e segurança no trabalho no Instituto Politécnico da Guarda, no qual mui dignamente é presidente.

Canhoso, 02 de abril de 2012

Pede deferimento

Ana Maria Ferreira Morgadinho

Presidente do IPG (presidente.ipg@ipg.pt)
02/04/2012

Exmª Srª

Autoriza-se o solicitado. Solicita-se contudo que previamente à distribuição do inquérito nos seja fornecida cópia do mesmo

Com os melhores cumprimentos

Prof. Doutor Constantino Mendes Rei

Presidente

*Instituto Politécnico da Guarda
Av.ª Dr. Francisco Sá Carneiro, n.º 50
6300-559 Guarda
Tel. 271 220 110 Fax 271 222 690
url: www.ipg.pt*

Anexo 3 - Inquérito

INQUÉRITO

Com este inquérito pretende-se a recolha da opinião dos colaboradores do IPG, com vista à obtenção de informação sobre a perceção das condições de segurança e higiene do seu local de trabalho. Os resultados são para um projeto aplicado ao Mestrado de Gestão – Administração Pública, sendo garantido o anonimato e o sigilo de opiniões.

Solicita-se a melhor colaboração!

I- CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES DO IPG

- 1- Idade completa: _____ anos.
- 2- Sexo: 1. Masculino 2. Feminino
- 3- Habilitações literárias completas:
1. 1º Ciclo 3. 3º Ciclo 5. CET (nível V) 7. Licenciatura 9. Doutoramento
 2. 2º Ciclo 4. Secundário 6. Bacharelato 8. Mestrado 10. Outro
- 4- Há quantos anos trabalha no IPG?
1. Menos de 1 ano 2. De 1 a 5 anos 3. De 6 a 10 anos 4. De 11 a 20 anos 5. Mais de 21 anos
- 5- Há quantos anos desempenha a sua função atual?
1. Menos de 1 ano 2. De 1 a 5 anos 3. De 6 a 10 anos 4. De 11 a 20 anos 5. Mais de 21 anos
- 6- Qual o seu horário de trabalho habitual? 1. Horário flexível 2. Horário rígido 3. Jornada contínua 4. Outro
- 7- Realiza trabalho para além do horário de trabalho habitual? 1. Sim 2. Não
- 8- Qual a categoria que ocupa?
1. Professor Coorden. Titular 5. Assistente 9. Especialista Informático 13. Monitor
 2. Professor Coordenador 6. Equiparado a Assistente 10. Encarregado 14. Outra
 3. Professor Adjunto 7. Técnico Superior 11. Assistente Técnico
 4. Equiparado a P. Adjunto 8. Coordenador Técnico 12. Assistente Operacional
- 9- Qual a função/cargo que desempenha?
1. Dirigente 5. Telefonista 9. Aux. Ação Educativa 13. Técnico Profissional
 2. Técnico Informática 6. Téc. Biblioteca e doc. 10. Operário Qualificado 14. Outra
 3. Docente 7. Tesoureiro 11. Aux. Apoio e Vigilância
 4. Encarregado 8. Motorista 12. Assistente Administrativo
- 10- Qual a sua relação jurídica de emprego - Contrato Trabalho em Funções Públicas (CTFP)?
1. CTFP por tempo indeterminado 3. CTFP a Termo Resolutivo Certo 5. Outro
 2. CTFP em Período Experimental 4. Comissão de Serviço

II- CARATERIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE DO TRABALHO DE ACORDO COM A PERCEÇÃO DOS COLABORADORES DO IPG

(Assinale a opção que melhor se adequa à sua opinião/situação)

- 11- Condições gerais de segurança e higiene do local de trabalho
1. Mau 2. Mediocre 3. Razoável 4. Bom 5. Muito Bom 6. Não sabe/responde
- 12- Condições das instalações (iluminação, ruído, radiação, vibrações, ambiente térmico (temperatura, humidade e velocidade do ar) e estado de conservação das instalações)
1. Mau 2. Mediocre 3. Razoável 4. Bom 5. Muito Bom 6. Não sabe/responde
- 13- Fatores químicos e biológicos (exposição a produtos tóxicos (fumos, vernizes), vírus, bactérias ou outros microrganismos patológicos)
1. Nunca 2. Raramente 3. Algumas vezes 4. Frequentemente 5. Sempre 6. Não sabe/responde

14- Organização do trabalho (controlo sobre o ritmo de trabalho, realização de tarefas, rotatividade, trabalho em equipa, controlo horários, envolvimento, disponibilidade e modernização tecnológica do equipamento e máquinas, ...)

1. Mau 2. Mediocre 3. Razoável 4. Bom 5. Muito Bom 6. Não sabe/responde

15- Fatores psicossociais

15.1. Satisfação no trabalho (recompensas, envolvimento nas decisões, tarefas atribuídas)

1. Nunca 2. Raramente 3. Algumas vezes 4. Frequentemente 5. Sempre 6. Não sabe/responde

15.2. Assédio moral (conflitos, pressão psicológica) ou sexual

1. Nunca 2. Raramente 3. Algumas vezes 4. Frequentemente 5. Sempre 6. Não sabe/responde

15.3. Insegurança na manutenção do posto trabalho

1. Nunca 2. Raramente 3. Algumas vezes 4. Frequentemente 5. Sempre 6. Não sabe/responde

16- Fatores ergonómicos (adaptação das condições de trabalho ao trabalhador e tarefas realizadas: mobiliário e espaço de trabalho, equipamentos, software (estrutura, acessibilidade, resposta, ...), manipulação manual de cargas)

1. Mau 2. Mediocre 3. Razoável 4. Bom 5. Muito Bom 6. Não sabe/responde

17- Saúde no trabalho (apoio do médico ou enfermeiro do trabalho, realização de exames de admissão, periódicos e ocasionais, planos e ações de promoção da saúde e bem estar, **nos últimos 2 anos**)

1. Mau 2. Mediocre 3. Razoável 4. Bom 5. Muito Bom 6. Não sabe/responde

18- Frequência dos danos causados pelo seu trabalho (stress, cansaço, depressão ou insónias, dores músculo-esqueléticas, articulações e tendões, problemas respiratórios ou de pele, ...)

1. Nunca 2. Raramente 3. Algumas vezes 4. Frequentemente 5. Sempre 6. Não sabe/responde

19- Acidentes trabalho (ocorridos nos últimos 2 anos devido a stress, cansaço, ou condições de segurança inadequadas)

- | | | |
|-----------------------------|---------------|--|
| 1. <input type="checkbox"/> | N.º acidentes | Gravidade |
| | | Ligeiro (sem sequelas) |
| | | Grave (com sequelas temporárias) |
| | | Muito grave (com sequelas permanentes) |

2. Não sofreu nenhum acidente de trabalho

20- Absentismo (frequência de faltas ao trabalho no último ano (por motivos relacionados com o trabalho (cansaço, danos físicos ou mentais, acidente de trabalho, doenças, ...) exceto por férias ou motivos não relacionados com o trabalho)

1. Nunca 2. Até 15 dias 3. De 16 a 30 dias 4. De 31 a 90 dias 5. Mais de 90 dias 6. Não sabe/responde

21- Disponibilização de equipamento de proteção individual (capacete, cinto segurança, auriculares, máscara, viseira ou óculos de proteção, vestuário adequado (luvas, touca, calçado, bata, fato macaco))

1. Sim 2. Não 3. Não aplicável

22- Utilização de equipamento de proteção individual (perante a sua necessidade e disponibilidade)

1. Não aplicável 2. Nunca 3. Raramente 4. Algumas vezes 5. Frequentemente 6. Sempre

23- A entidade empregadora garantiu-lhe nos últimos 2 anos:

	sim	não	não sabe / responde
1. Formação na área segurança e higiene no trabalho			
2. Avaliação e adaptação das condições de trabalho para a proteção da sua segurança e saúde			
3. Consulta através de inquérito sobre condições de segurança e higiene			
4. Informação sobre os riscos, medidas proteção, prevenção e procedimentos de emergência			
5. Participação em simulacros de emergência			

24- Aponte algumas debilidades que se verifiquem ao nível da segurança, higiene e saúde no seu local de trabalho:

Bem-haja pela sua colaboração!

Anexo 4 - Tabelas - Análise Estatística

1-GRUPO ETÁRIO**Anexo 4 - Tabela 8 - Relação entre Grupo Etário e Sexo**

		Sexo			Total
		Masculino	Feminino		
Grupo etário <= 41 anos	Count	15	26	41	
	% within Grupo etário	36,6%	63,4%	100,0%	
	% within Sexo	31,3%	22,2%	24,8%	
	% of Total	9,1%	15,8%	24,8%	
	Adjusted Residual	1,2	-1,2		
42-45 anos	Count	12	23	35	
	% within Grupo etário	34,3%	65,7%	100,0%	
	% within Sexo	25,0%	19,7%	21,2%	
	% of Total	7,3%	13,9%	21,2%	
	Adjusted Residual	,8	-,8		
46-51 anos	Count	13	36	49	
	% within Grupo etário	26,5%	73,5%	100,0%	
	% within Sexo	27,1%	30,8%	29,7%	
	% of Total	7,9%	21,8%	29,7%	
	Adjusted Residual	-,5	,5		
>= 52 anos	Count	8	32	40	
	% within Grupo etário	20,0%	80,0%	100,0%	
	% within Sexo	16,7%	27,4%	24,2%	
	% of Total	4,8%	19,4%	24,2%	
	Adjusted Residual	-1,5	1,5		
Total	Count	48	117	165	
	% within Grupo etário	29,1%	70,9%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	29,1%	70,9%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 9 - Relação entre Grupo Etário e Categoria

		Categoria					Total
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	
Grupo etário <= 41 anos	Count	14	9	4	12	3	42
	% within Grupo etário	33,3%	21,4%	9,5%	28,6%	7,1%	100,0%
	% within categoria	31,1%	16,1%	12,1%	52,2%	37,5%	25,5%
	% of Total	8,5%	5,5%	2,4%	7,3%	1,8%	25,5%
	Adjusted Residual	1,0	-2,0	-2,0	3,2	,8	
42-45 anos	Count	12	8	6	7	2	35
	% within Grupo etário	34,3%	22,9%	17,1%	20,0%	5,7%	100,0%
	% within categoria	26,7%	14,3%	18,2%	30,4%	25,0%	21,2%
	% of Total	7,3%	4,8%	3,6%	4,2%	1,2%	21,2%
	Adjusted Residual	1,0	-1,6	-,5	1,2	,3	
46-51 anos	Count	12	17	13	3	3	48
	% within Grupo etário	25,0%	35,4%	27,1%	6,3%	6,3%	100,0%
	% within categoria	26,7%	30,4%	39,4%	13,0%	37,5%	29,1%
	% of Total	7,3%	10,3%	7,9%	1,8%	1,8%	29,1%
	Adjusted Residual	-,4	,3	1,5	-1,8	,5	
>= 52 anos	Count	7	22	10	1	0	40
	% within Grupo etário	17,5%	55,0%	25,0%	2,5%	,0%	100,0%
	% within categoria	15,6%	39,3%	30,3%	4,3%	,0%	24,2%
	% of Total	4,2%	13,3%	6,1%	,6%	,0%	24,2%
	Adjusted Residual	-1,6	3,2	,9	-2,4	-1,6	

Total	Count	45	56	33	23	8	165
	% within Grupo etário	27,3%	33,9%	20,0%	13,9%	4,8%	100,0%
	% within categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	27,3%	33,9%	20,0%	13,9%	4,8%	100,0%

2-HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

Anexo 4 - Tabela 10 - Relação entre Habilitações Literárias e Sexo

		Categoria					Total
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	
Grupo etário <= 41 anos	Count	14	9	4	12	3	42
	% within Grupo etário	33,3%	21,4%	9,5%	28,6%	7,1%	100,0%
	% within categoria	31,1%	16,1%	12,1%	52,2%	37,5%	25,5%
	% of Total	8,5%	5,5%	2,4%	7,3%	1,8%	25,5%
	Adjusted Residual	1,0	-2,0	-2,0	3,2	,8	
42-45 anos	Count	12	8	6	7	2	35
	% within Grupo etário	34,3%	22,9%	17,1%	20,0%	5,7%	100,0%
	% within categoria	26,7%	14,3%	18,2%	30,4%	25,0%	21,2%
	% of Total	7,3%	4,8%	3,6%	4,2%	1,2%	21,2%
	Adjusted Residual	1,0	-1,6	-,5	1,2	,3	
46-51 anos	Count	12	17	13	3	3	48
	% within Grupo etário	25,0%	35,4%	27,1%	6,3%	6,3%	100,0%
	% within categoria	26,7%	30,4%	39,4%	13,0%	37,5%	29,1%
	% of Total	7,3%	10,3%	7,9%	1,8%	1,8%	29,1%
	Adjusted Residual	-,4	,3	1,5	-1,8	,5	
>= 52 anos	Count	7	22	10	1	0	40
	% within Grupo etário	17,5%	55,0%	25,0%	2,5%	,0%	100,0%
	% within categoria	15,6%	39,3%	30,3%	4,3%	,0%	24,2%
	% of Total	4,2%	13,3%	6,1%	,6%	,0%	24,2%
	Adjusted Residual	-1,6	3,2	,9	-2,4	-1,6	
Total	Count	45	56	33	23	8	165
	% within Grupo etário	27,3%	33,9%	20,0%	13,9%	4,8%	100,0%
	% within categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	27,3%	33,9%	20,0%	13,9%	4,8%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 11 - Relação entre Habilitações Literárias e Grupo Etário
Habilitações * Grupo etário Crosstabulation

		Grupo etário				Total	
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos		
Habilitações	1º /2º ciclo	Count	1	2	2	9	14
		% within habilitações	7,1%	14,3%	14,3%	64,3%	100,0%
		% within Grupo etário	2,4%	5,7%	4,2%	23,1%	8,5%
		% of Total	,6%	1,2%	1,2%	5,5%	8,5%
		Adjusted Residual	-1,7	-,7	-1,3	3,7	
3º ciclo		Count	4	6	6	8	24
		% within habilitações	16,7%	25,0%	25,0%	33,3%	100,0%
		% within Grupo etário	9,5%	17,1%	12,5%	20,5%	14,6%
		% of Total	2,4%	3,7%	3,7%	4,9%	14,6%
		Adjusted Residual	-1,1	,5	-,5	1,2	
Secundário/CET		Count	4	4	24	13	45
		% within habilitações	8,9%	8,9%	53,3%	28,9%	100,0%
		% within Grupo etário	9,5%	11,4%	50,0%	33,3%	27,4%
		% of Total	2,4%	2,4%	14,6%	7,9%	27,4%
		Adjusted Residual	-3,0	-2,4	4,2	,9	
Bacharelato/licenciatura		Count	14	9	4	2	29
		% within habilitações	48,3%	31,0%	13,8%	6,9%	100,0%
		% within Grupo etário	33,3%	25,7%	8,3%	5,1%	17,7%
		% of Total	8,5%	5,5%	2,4%	1,2%	17,7%
		Adjusted Residual	3,1	1,4	-2,0	-2,4	
Mestrado		Count	15	10	5	4	34
		% within habilitações	44,1%	29,4%	14,7%	11,8%	100,0%
		% within Grupo etário	35,7%	28,6%	10,4%	10,3%	20,7%
		% of Total	9,1%	6,1%	3,0%	2,4%	20,7%
		Adjusted Residual	2,8	1,3	-2,1	-1,8	
Doutoramento		Count	4	4	7	3	18
		% within habilitações	22,2%	22,2%	38,9%	16,7%	100,0%
		% within Grupo etário	9,5%	11,4%	14,6%	7,7%	11,0%
		% of Total	2,4%	2,4%	4,3%	1,8%	11,0%
		Adjusted Residual	-,3	,1	1,0	-,8	
Total		Count	42	35	48	39	164
		% within habilitações	25,6%	21,3%	29,3%	23,8%	100,0%
		% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	25,6%	21,3%	29,3%	23,8%	100,0%
		Adjusted Residual					

3 - ANTIGUIDADE NO IPG

Anexo 4 - Tabela 12 - Relação entre Antiguidade no IPG e Sexo
Antiguidade. IPG * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
		Masculino	Feminino	Total	
Antiguid.IPG	1-5 anos	Count	4	8	12
		% within Antiguid.IPG	33,3%	66,7%	100,0%
		% within Sexo	8,3%	6,8%	7,3%
		% of Total	2,4%	4,8%	7,3%
		Adjusted Residual	,3	-,3	
6-10 anos		Count	6	5	11
		% within Antiguid.IPG	54,5%	45,5%	100,0%
		% within Sexo	12,5%	4,3%	6,7%
		% of Total	3,6%	3,0%	6,7%
		Adjusted Residual	1,9	-1,9	

11-20 anos	Count	21	74	95
	% within Antigid.IPG	22,1%	77,9%	100,0%
	% within Sexo	43,8%	63,2%	57,6%
	% of Total	12,7%	44,8%	57,6%
	Adjusted Residual	-2,3	2,3	
>= 21 anos	Count	17	30	47
	% within Antigid.IPG	36,2%	63,8%	100,0%
	% within Sexo	35,4%	25,6%	28,5%
	% of Total	10,3%	18,2%	28,5%
	Adjusted Residual	1,3	-1,3	
Total	Count	48	117	165
	% within Antigid.IPG	29,1%	70,9%	100,0%
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	29,1%	70,9%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 13 - Relação entre Antiguidade no IPG e Categoria Antigid.IPG * Categoria Crosstabulation

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
Antigid.IPG	1-5 anos	Count	4	4	1	1	2	12
		% within Antigid.IPG	33,3%	33,3%	8,3%	8,3%	16,7%	100,0%
		% within Categoria	8,9%	7,0%	3,1%	4,3%	25,0%	7,3%
		% of Total	2,4%	2,4%	,6%	,6%	1,2%	7,3%
		Adjusted Residual	,5	-,1	-1,0	-,6	2,0	
6-10 anos	Count	3	4	1	3	0	11	
	% within Antigid.IPG	27,3%	36,4%	9,1%	27,3%	,0%	100,0%	
	% within Categoria	6,7%	7,0%	3,1%	13,0%	,0%	6,7%	
	% of Total	1,8%	2,4%	,6%	1,8%	,0%	6,7%	
	Adjusted Residual	,0	,1	-,9	1,3	-,8		
11-20 anos	Count	27	36	11	18	4	96	
	% within Antigid.IPG	28,1%	37,5%	11,5%	18,8%	4,2%	100,0%	
	% within Categoria	60,0%	63,2%	34,4%	78,3%	50,0%	58,2%	
	% of Total	16,4%	21,8%	6,7%	10,9%	2,4%	58,2%	
	Adjusted Residual	,3	,9	-3,0	2,1	-,5		
>= 21 anos	Count	11	13	19	1	2	46	
	% within Antigid.IPG	23,9%	28,3%	41,3%	2,2%	4,3%	100,0%	
	% within Categoria	24,4%	22,8%	59,4%	4,3%	25,0%	27,9%	
	% of Total	6,7%	7,9%	11,5%	,6%	1,2%	27,9%	
	Adjusted Residual	-,6	-1,1	4,4	-2,7	-,2		
Total	Count	45	57	32	23	8	165	
	% within Antigid.IPG	27,3%	34,5%	19,4%	13,9%	4,8%	100,0%	
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	27,3%	34,5%	19,4%	13,9%	4,8%	100,0%	

4-ANTIGUIDADE FUNÇÃO

Anexo 4 - Tabela 14 - Relação entre Antiguidade na Função e Sexo
Antiguidade - Função * Sexo Crosstabulation

		Sexo			Total
		Masculino	Feminino		
Antiguidade - Função < 1	Count	2	6	8	
	% within Antiguidade - Função	25,0%	75,0%	100,0%	
	% within Sexo	4,2%	5,1%	4,8%	
	% of Total	1,2%	3,6%	4,8%	
	Adjusted Residual	-,3	,3		
1-5	Count	8	23	31	
	% within Antiguidade - Função	25,8%	74,2%	100,0%	
	% within Sexo	16,7%	19,5%	18,7%	
	% of Total	4,8%	13,9%	18,7%	
	Adjusted Residual	-,4	,4		
6-10	Count	7	12	19	
	% within Antiguidade - Função	36,8%	63,2%	100,0%	
	% within Sexo	14,6%	10,2%	11,4%	
	% of Total	4,2%	7,2%	11,4%	
	Adjusted Residual	,8	-,8		
11-20	Count	18	66	84	
	% within Antiguidade - Função	21,4%	78,6%	100,0%	
	% within Sexo	37,5%	55,9%	50,6%	
	% of Total	10,8%	39,8%	50,6%	
	Adjusted Residual	-2,2	2,2		
>= 21	Count	13	11	24	
	% within Antiguidade - Função	54,2%	45,8%	100,0%	
	% within Sexo	27,1%	9,3%	14,5%	
	% of Total	7,8%	6,6%	14,5%	
	Adjusted Residual	3,0	-3,0		
Total	Count	48	118	166	
	% within Antiguidade - Função	28,9%	71,1%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	28,9%	71,1%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 15 - Relação entre Antiguidade na Função e Categoria
Antiguidade - Função * Categoria Crosstabulation

		Categoria					Total
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	
Antiguidade - Função < 1	Count	2	2	1	3	0	8
	% within Antiguidade - Função	25,0%	25,0%	12,5%	37,5%	,0%	100,0%
	% within Categoria	4,4%	3,5%	3,0%	13,0%	,0%	4,8%
	% of Total	1,2%	1,2%	,6%	1,8%	,0%	4,8%
	Adjusted Residual	-,1	-,6	-,5	2,0	-,7	
1-5	Count	9	5	9	4	3	30
	% within Antiguidade - Função	30,0%	16,7%	30,0%	13,3%	10,0%	100,0%
	% within Categoria	20,0%	8,8%	27,3%	17,4%	37,5%	18,1%
	% of Total	5,4%	3,0%	5,4%	2,4%	1,8%	18,1%
	Adjusted Residual	,4	-2,3	1,5	-,1	1,5	
6-10	Count	6	5	5	3	0	19
	% within Antiguidade - Função	31,6%	26,3%	26,3%	15,8%	,0%	100,0%
	% within Categoria	13,3%	8,8%	15,2%	13,0%	,0%	11,4%
	% of Total	3,6%	3,0%	3,0%	1,8%	,0%	11,4%
	Adjusted Residual	,5	-,8	,7	,3	-1,0	

11-20	Count	19	38	13	12	3	85
	% within Antiguidade - Função	22,4%	44,7%	15,3%	14,1%	3,5%	100,0%
	% within Categoria	42,2%	66,7%	39,4%	52,2%	37,5%	51,2%
	% of Total	11,4%	22,9%	7,8%	7,2%	1,8%	51,2%
	Adjusted Residual	-1,4	2,9	-1,5	,1	-,8	
>= 21	Count	9	7	5	1	2	24
	% within Antiguidade - Função	37,5%	29,2%	20,8%	4,2%	8,3%	100,0%
	% within Categoria	20,0%	12,3%	15,2%	4,3%	25,0%	14,5%
	% of Total	5,4%	4,2%	3,0%	,6%	1,2%	14,5%
	Adjusted Residual	1,2	-,6	,1	-1,5	,9	
Total	Count	45	57	33	23	8	166
	% within Antiguidade - Função	27,1%	34,3%	19,9%	13,9%	4,8%	100,0%
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	27,1%	34,3%	19,9%	13,9%	4,8%	100,0%

5 - HORÁRIO DE TRABALHO

Anexo 4 - Tabela 16 - Relação entre Horário de Trabalho e Grupo Etário

Horário de Trabalho * Grupo etário Crosstabulation

Horário de Trabalho	Flexível		Grupo etário				Total
			<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos	
Flexível	Count		25	24	21	10	80
	% within Horário de Trabalho		31,3%	30,0%	26,3%	12,5%	100,0%
	% within Grupo etário		62,5%	72,7%	44,7%	26,3%	50,6%
	% of Total		15,8%	15,2%	13,3%	6,3%	50,6%
	Adjusted Residual		1,7	2,9	-1,0	-3,4	
Rígido	Count		6	5	11	13	35
	% within Horário de Trabalho		17,1%	14,3%	31,4%	37,1%	100,0%
	% within Grupo etário		15,0%	15,2%	23,4%	34,2%	22,2%
	% of Total		3,8%	3,2%	7,0%	8,2%	22,2%
	Adjusted Residual		-1,3	-1,1	,2	2,1	
Contínuo	Count		7	1	11	14	33
	% within Horário de Trabalho		21,2%	3,0%	33,3%	42,4%	100,0%
	% within Grupo etário		17,5%	3,0%	23,4%	36,8%	20,9%
	% of Total		4,4%	,6%	7,0%	8,9%	20,9%
	Adjusted Residual		-,6	-2,8	,5	2,8	
Outros	Count		2	3	4	1	10
	% within Horário de Trabalho		20,0%	30,0%	40,0%	10,0%	100,0%
	% within Grupo etário		5,0%	9,1%	8,5%	2,6%	6,3%
	% of Total		1,3%	1,9%	2,5%	,6%	6,3%
	Adjusted Residual		-,4	,7	,7	-1,1	
Total	Count		40	33	47	38	158
	% within Horário de Trabalho		25,3%	20,9%	29,7%	24,1%	100,0%
	% within Grupo etário		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		25,3%	20,9%	29,7%	24,1%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 17 - Relação entre Horário de Trabalho e Categoria

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
Horário de Trabalho	Flexível	Count	23	10	21	21	5	80
		% within Horário de Trabalho	28,7%	12,5%	26,3%	26,3%	6,3%	100,0%
		% within Categoria	56,1%	18,2%	67,7%	91,3%	62,5%	50,6%
		% of Total	14,6%	6,3%	13,3%	13,3%	3,2%	50,6%
		Adjusted Residual	,8	-6,0	2,1	4,2	,7	
	Rígido	Count	9	15	7	1	3	35
		% within Horário de Trabalho	25,7%	42,9%	20,0%	2,9%	8,6%	100,0%
		% within Categoria	22,0%	27,3%	22,6%	4,3%	37,5%	22,2%
		% of Total	5,7%	9,5%	4,4%	,6%	1,9%	22,2%
		Adjusted Residual	,0	1,1	,1	-2,2	1,1	
	Contínuo	Count	1	29	3	0	0	33
		% within Horário de Trabalho	3,0%	87,9%	9,1%	,0%	,0%	100,0%
		% within Categoria	2,4%	52,7%	9,7%	,0%	,0%	20,9%
		% of Total	,6%	18,4%	1,9%	,0%	,0%	20,9%
		Adjusted Residual	-3,4	7,2	-1,7	-2,7	-1,5	
	Outros	Count	8	1	0	1	0	10
% within Horário de Trabalho		80,0%	10,0%	,0%	10,0%	,0%	100,0%	
% within Categoria		19,5%	1,8%	,0%	4,3%	,0%	6,3%	
% of Total		5,1%	,6%	,0%	,6%	,0%	6,3%	
Adjusted Residual		4,0	-1,7	-1,6	-,4	-,8		
Total	Count	41	55	31	23	8	158	
	% within Horário de Trabalho	25,9%	34,8%	19,6%	14,6%	5,1%	100,0%	
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	25,9%	34,8%	19,6%	14,6%	5,1%	100,0%	

6 - TRABALHO EXTRA**Anexo 4 - Tabela 18 - Relação entre Trabalho Extra e Sexo**

		Sexo		Total	
		Masculino	Feminino		
Trabalho Extra	Sim	Count	35	51	86
		% within Trabalho Extra	40,7%	59,3%	100,0%
		% within Sexo	72,9%	44,0%	52,4%
		% of Total	21,3%	31,1%	52,4%
		Adjusted Residual	3,4	-3,4	
	Não	Count	13	65	78
		% within Trabalho Extra	16,7%	83,3%	100,0%
		% within Sexo	27,1%	56,0%	47,6%
		% of Total	7,9%	39,6%	47,6%
		Adjusted Residual	-3,4	3,4	
Total	Count	48	116	164	
	% within Trabalho Extra	29,3%	70,7%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	29,3%	70,7%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 19 - Relação entre Trabalho Extra e Grupo Etário**Trabalho Extra * Grupo etário Crosstabulation**

		Grupo etário				Total	
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos		
Trabalho Extra	Sim	Count	34	20	19	13	86
		% within Trabalho Extra	39,5%	23,3%	22,1%	15,1%	100,0%
		% within Grupo etário	82,9%	57,1%	40,4%	32,5%	52,8%
		% of Total	20,9%	12,3%	11,7%	8,0%	52,8%
		Adjusted Residual	4,5	,6	-2,0	-3,0	
Trabalho Extra	Não	Count	7	15	28	27	77
		% within Trabalho Extra	9,1%	19,5%	36,4%	35,1%	100,0%
		% within Grupo etário	17,1%	42,9%	59,6%	67,5%	47,2%
		% of Total	4,3%	9,2%	17,2%	16,6%	47,2%
		Adjusted Residual	-4,5	-6	2,0	3,0	
Total		Count	41	35	47	40	163
		% within Trabalho Extra	25,2%	21,5%	28,8%	24,5%	100,0%
		% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	25,2%	21,5%	28,8%	24,5%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 20 - Relação entre Trabalho Extra e Categoria**Trabalho Extra * Categoria Crosstabulation**

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
Trabalho Extra	Sim	Count	43	5	12	21	5	86
		% within Trabalho Extra	50,0%	5,8%	14,0%	24,4%	5,8%	100,0%
		% within Categoria	95,6%	8,9%	38,7%	91,3%	62,5%	52,8%
		% of Total	26,4%	3,1%	7,4%	12,9%	3,1%	52,8%
		Adjusted Residual	6,8	-8,1	-1,7	4,0	,6	
Trabalho Extra	Não	Count	2	51	19	2	3	77
		% within Trabalho Extra	2,6%	66,2%	24,7%	2,6%	3,9%	100,0%
		% within Categoria	4,4%	91,1%	61,3%	8,7%	37,5%	47,2%
		% of Total	1,2%	31,3%	11,7%	1,2%	1,8%	47,2%
		Adjusted Residual	-6,8	8,1	1,7	-4,0	-6	
Total		Count	45	56	31	23	8	163
		% within Trabalho Extra	27,6%	34,4%	19,0%	14,1%	4,9%	100,0%
		% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	27,6%	34,4%	19,0%	14,1%	4,9%	100,0%

7 - CATEGORIA**Anexo 4 - Tabela 21 - Relação entre Categoria e Sexo****Categoria * Sexo Crosstabulation**

		Sexo		Total	
		Masculino	Feminino		
Categoria	Professores	Count	23	22	45
		% within Categoria	51,1%	48,9%	100,0%
		% within Sexo	47,9%	18,6%	27,1%
		% of Total	13,9%	13,3%	27,1%
		Adjusted Residual	3,8	-3,8	
Categoria	AO	Count	9	48	57
		% within Categoria	15,8%	84,2%	100,0%
		% within Sexo	18,8%	40,7%	34,3%
		% of Total	5,4%	28,9%	34,3%
		Adjusted Residual	-2,7	2,7	

AT	Count	5	28	33
	% within Categoria	15,2%	84,8%	100,0%
	% within Sexo	10,4%	23,7%	19,9%
	% of Total	3,0%	16,9%	19,9%
	Adjusted Residual	-1,9	1,9	
Técnicos	Count	7	16	23
	% within Categoria	30,4%	69,6%	100,0%
	% within Sexo	14,6%	13,6%	13,9%
	% of Total	4,2%	9,6%	13,9%
	Adjusted Residual	,2	-,2	
Outro	Count	4	4	8
	% within Categoria	50,0%	50,0%	100,0%
	% within Sexo	8,3%	3,4%	4,8%
	% of Total	2,4%	2,4%	4,8%
	Adjusted Residual	1,3	-1,3	
Total	Count	48	118	166
	% within Categoria	28,9%	71,1%	100,0%
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	28,9%	71,1%	100,0%

8 – FUNÇÃO

Anexo 4 - Tabela 22 - Relação entre Função e Sexo

Função * Sexo Crosstabulation

Função		Sexo		Total
		Masculino	Feminino	
Docente/Dirigente	Count	25	24	49
	% within Função	51,0%	49,0%	100,0%
	% within Sexo	53,2%	21,6%	31,0%
	% of Total	15,8%	15,2%	31,0%
	Adjusted Residual	3,9	-3,9	
Assist. Operacionais	Count	8	18	26
	% within Função	30,8%	69,2%	100,0%
	% within Sexo	17,0%	16,2%	16,5%
	% of Total	5,1%	11,4%	16,5%
	Adjusted Residual	,1	-,1	
Assist. Técnicos	Count	4	27	31
	% within Função	12,9%	87,1%	100,0%
	% within Sexo	8,5%	24,3%	19,6%
	% of Total	2,5%	17,1%	19,6%
	Adjusted Residual	-2,3	2,3	
Técnico Superior	Count	6	7	13
	% within Função	46,2%	53,8%	100,0%
	% within Sexo	12,8%	6,3%	8,2%
	% of Total	3,8%	4,4%	8,2%
	Adjusted Residual	1,4	-1,4	
Outro	Count	4	35	39
	% within Função	10,3%	89,7%	100,0%
	% within Sexo	8,5%	31,5%	24,7%
	% of Total	2,5%	22,2%	24,7%
	Adjusted Residual	-3,1	3,1	
Total	Count	47	111	158
	% within Função	29,7%	70,3%	100,0%
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	29,7%	70,3%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 23 - Relação entre Função e Grupo Etário

		Grupo etário				Total	
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos		
Função	Docente/Dirigente	Count	15	13	14	7	49
	% within Função		30,6%	26,5%	28,6%	14,3%	100,0%
	% within Grupo etário		36,6%	37,1%	28,6%	21,2%	31,0%
	% of Total		9,5%	8,2%	8,9%	4,4%	31,0%
	Adjusted Residual		,9	,9	-,4	-,14	
Assist. Operacionais		Count	3	6	9	8	26
	% within Função		11,5%	23,1%	34,6%	30,8%	100,0%
	% within Grupo etário		7,3%	17,1%	18,4%	24,2%	16,5%
	% of Total		1,9%	3,8%	5,7%	5,1%	16,5%
	Adjusted Residual		-,18	,1	,4	1,4	
Assist. Técnicos		Count	3	5	13	10	31
	% within Função		9,7%	16,1%	41,9%	32,3%	100,0%
	% within Grupo etário		7,3%	14,3%	26,5%	30,3%	19,6%
	% of Total		1,9%	3,2%	8,2%	6,3%	19,6%
	Adjusted Residual		-,23	-,9	1,5	1,7	
Técnico Superior		Count	5	1	7	0	13
	% within Função		38,5%	7,7%	53,8%	,0%	100,0%
	% within Grupo etário		12,2%	2,9%	14,3%	,0%	8,2%
	% of Total		3,2%	,6%	4,4%	,0%	8,2%
	Adjusted Residual		1,1	-,13	1,9	-,19	
Outro		Count	15	10	6	8	39
	% within Função		38,5%	25,6%	15,4%	20,5%	100,0%
	% within Grupo etário		36,6%	28,6%	12,2%	24,2%	24,7%
	% of Total		9,5%	6,3%	3,8%	5,1%	24,7%
	Adjusted Residual		2,1	,6	-,24	-,1	
Total		Count	41	35	49	33	158
	% within Função		25,9%	22,2%	31,0%	20,9%	100,0%
	% within Grupo etário		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		25,9%	22,2%	31,0%	20,9%	100,0%
	Adjusted Residual						

9 - RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Anexo 4 - Tabela 24 - Relação entre Relação Jurídica de Emprego e Sexo

		Sexo			Total
		Masculino	Feminino		
Relação Jur. Emprego	CTFP tempo indeterminado	Count	30	84	114
		% within Relação Jur. Emprego	26,3%	73,7%	100,0%
		% within Sexo	65,2%	75,0%	72,2%
		% of Total	19,0%	53,2%	72,2%
		Adjusted Residual	-,12	1,2	
CTFP período experimental		Count	2	4	6
		% within Relação Jur. Emprego	33,3%	66,7%	100,0%
		% within Sexo	4,3%	3,6%	3,8%
		% of Total	1,3%	2,5%	3,8%
		Adjusted Residual	,2	-,2	
CTFP tempo resolutivo certo		Count	11	20	31
		% within Relação Jur. Emprego	35,5%	64,5%	100,0%
		% within Sexo	23,9%	17,9%	19,6%
		% of Total	7,0%	12,7%	19,6%
		Adjusted Residual	,9	-,9	

Comissão serviço/outro		Count	3	4	7
	% within Relação Jur. Emprego		42,9%	57,1%	100,0%
	% within Sexo		6,5%	3,6%	4,4%
	% of Total		1,9%	2,5%	4,4%
	Adjusted Residual		,8	-,8	
Total		Count	46	112	158
	% within Relação Jur. Emprego		29,1%	70,9%	100,0%
	% within Sexo		100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		29,1%	70,9%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 25 - Relação entre Relação Jurídica de Emprego e Grupo Etário
Relação Jur. Emprego * Grupo etário Crosstabulation

		Grupo etário				Total	
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos		
Relação Jur. Emprego	CTFP tempo indeterminado	Count	22	24	38	30	114
		% within Relação Jur. Emprego	19,3%	21,1%	33,3%	26,3%	100,0%
		% within Grupo etário	55,0%	70,6%	79,2%	83,3%	72,2%
		% of Total	13,9%	15,2%	24,1%	19,0%	72,2%
	Adjusted Residual	-2,8	-,2	1,3	1,7		
CTFP período experimental	CTFP período experimental	Count	3	2	1	0	6
		% within Relação Jur. Emprego	50,0%	33,3%	16,7%	,0%	100,0%
		% within Grupo etário	7,5%	5,9%	2,1%	,0%	3,8%
		% of Total	1,9%	1,3%	,6%	,0%	3,8%
	Adjusted Residual	1,4	,7	-,7	-1,4		
CTFP tempo resolutivo certo	CTFP tempo resolutivo certo	Count	14	7	4	6	31
		% within Relação Jur. Emprego	45,2%	22,6%	12,9%	19,4%	100,0%
		% within Grupo etário	35,0%	20,6%	8,3%	16,7%	19,6%
		% of Total	8,9%	4,4%	2,5%	3,8%	19,6%
	Adjusted Residual	2,8	,2	-2,4	-,5		
Comissão serviço/outro	Comissão serviço/outro	Count	1	1	5	0	7
		% within Relação Jur. Emprego	14,3%	14,3%	71,4%	,0%	100,0%
		% within Grupo etário	2,5%	2,9%	10,4%	,0%	4,4%
		% of Total	,6%	,6%	3,2%	,0%	4,4%
	Adjusted Residual	-,7	-,5	2,4	-1,5		
Total	Total	Count	40	34	48	36	158
		% within Relação Jur. Emprego	25,3%	21,5%	30,4%	22,8%	100,0%
		% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	25,3%	21,5%	30,4%	22,8%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 26 - Relação entre Relação Jurídica de Emprego e Categoria

			Categoria					Total
			Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	
Relação Jur. Emprego	CTFP tempo indeterminado	Count	20	42	26	22	4	114
		% within Relação Jur. Emprego	17,5%	36,8%	22,8%	19,3%	3,5%	100,0%
		% within Categoria	47,6%	79,2%	81,3%	95,7%	50,0%	72,2%
		% of Total	12,7%	26,6%	16,5%	13,9%	2,5%	72,2%
		Adjusted Residual	-4,1	1,4	1,3	2,7	-1,4	
	CTFP período experimental	Count	6	0	0	0	0	6
		% within Relação Jur. Emprego	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within Categoria	14,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	3,8%
		% of Total	3,8%	,0%	,0%	,0%	,0%	3,8%
		Adjusted Residual	4,2	-1,8	-1,3	-1,0	-,6	
	CTFP tempo resolutivo certo	Count	15	11	2	1	2	31
		% within Relação Jur. Emprego	48,4%	35,5%	6,5%	3,2%	6,5%	100,0%
		% within Categoria	35,7%	20,8%	6,3%	4,3%	25,0%	19,6%
		% of Total	9,5%	7,0%	1,3%	,6%	1,3%	19,6%
		Adjusted Residual	3,1	,3	-2,1	-2,0	,4	
	Comissão serviço/outro	Count	1	0	4	0	2	7
		% within Relação Jur. Emprego	14,3%	,0%	57,1%	,0%	28,6%	100,0%
% within Categoria		2,4%	,0%	12,5%	,0%	25,0%	4,4%	
% of Total		,6%	,0%	2,5%	,0%	1,3%	4,4%	
Adjusted Residual		-,8	-1,9	2,5	-1,1	2,9		
Total	Count	42	53	32	23	8	158	
	% within Relação Jur. Emprego	26,6%	33,5%	20,3%	14,6%	5,1%	100,0%	
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	26,6%	33,5%	20,3%	14,6%	5,1%	100,0%	

10 - CONDIÇÕES GERAIS DE SHST

Anexo 4 - Tabela 27 - Relação entre Condições de SHST e Sexo

			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
Condições SHT	Medíocre	Count	1	0	1
		% within Condições SHT	100,0%	0,0%	100,0%
		% within Sexo	2,1%	0,0%	0,6%
		% of Total	0,6%	0,0%	0,6%
		Adjusted Residual	1,6	-1,6	
	Razoável	Count	10	33	43
		% within Condições SHT	23,3%	76,7%	100,0%
		% within Sexo	20,8%	28,0%	25,9%
		% of Total	6,0%	19,9%	25,9%
		Adjusted Residual	-1,0	1,0	
	Bom	Count	24	59	83
		% within Condições SHT	28,9%	71,1%	100,0%
% within Sexo		50,0%	50,0%	50,0%	
% of Total		14,5%	35,5%	50,0%	
Adjusted Residual		,0	,0		

Muito Bom	Count	13	26	39
	% within Condições SHT	33,3%	66,7%	100,0%
	% within Sexo	27,1%	22,0%	23,5%
	% of Total	7,8%	15,7%	23,5%
	Adjusted Residual	,7	-,7	
Total	Count	48	118	166
	% within Condições SHT	28,9%	71,1%	100,0%
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	28,9%	71,1%	100,0%

11 - CONDIÇÕES DAS INSTALAÇÕES

Anexo 4 - Tabela 28 - Relação entre Condições das Instalações e Sexo
 Condições Instalações * Sexo Crosstabulation

Condições Instalações			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
Mau	Count	1	0	1	
	% within Condições Instalações	100,0%	,0%	100,0%	
	% within Sexo	2,1%	,0%	,6%	
	% of Total	,6%	,0%	,6%	
	Adjusted Residual	1,6	-1,6		
Medíocre	Count	2	5	7	
	% within Condições Instalações	28,6%	71,4%	100,0%	
	% within Sexo	4,2%	4,3%	4,2%	
	% of Total	1,2%	3,0%	4,2%	
	Adjusted Residual	,0	,0		
Razoável	Count	19	47	66	
	% within Condições Instalações	28,8%	71,2%	100,0%	
	% within Sexo	39,6%	40,2%	40,0%	
	% of Total	11,5%	28,5%	40,0%	
	Adjusted Residual	-,1	,1		
Bom	Count	16	45	61	
	% within Condições Instalações	26,2%	73,8%	100,0%	
	% within Sexo	33,3%	38,5%	37,0%	
	% of Total	9,7%	27,3%	37,0%	
	Adjusted Residual	-,6	,6		
Muito Bom	Count	10	20	30	
	% within Condições Instalações	33,3%	66,7%	100,0%	
	% within Sexo	20,8%	17,1%	18,2%	
	% of Total	6,1%	12,1%	18,2%	
	Adjusted Residual	,6	-,6		
Total	Count	48	117	165	
	% within Condições Instalações	29,1%	70,9%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	29,1%	70,9%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 29 - Relação entre Condições das Instalações e Categoria
Condições Instalações * Categoria Crosstabulation

			Categoria					
			Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	Total
Condições Instalações	Mau	Count	0	1	0	0	0	1
		% within Condições Instalações	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within Categoria	,0%	1,8%	,0%	,0%	,0%	,6%
		% of Total	,0%	,6%	,0%	,0%	,0%	,6%
		Adjusted Residual	-,6	1,4	-,5	-,4	-,2	
	Medíocre	Count	3	1	2	0	1	7
		% within Condições Instalações	42,9%	14,3%	28,6%	,0%	14,3%	100,0%
		% within Categoria	6,7%	1,8%	6,3%	,0%	12,5%	4,2%
		% of Total	1,8%	,6%	1,2%	,0%	,6%	4,2%
		Adjusted Residual	,9	-1,2	,6	-1,1	1,2	
	Razoável	Count	12	26	12	11	4	65
		% within Condições Instalações	18,5%	40,0%	18,5%	16,9%	6,2%	100,0%
		% within Categoria	26,7%	45,6%	37,5%	47,8%	50,0%	39,4%
		% of Total	7,3%	15,8%	7,3%	6,7%	2,4%	39,4%
		Adjusted Residual	-2,0	1,2	-,2	,9	,6	
	Bom	Count	22	17	14	7	1	61
		% within Condições Instalações	36,1%	27,9%	23,0%	11,5%	1,6%	100,0%
		% within Categoria	48,9%	29,8%	43,8%	30,4%	12,5%	37,0%
		% of Total	13,3%	10,3%	8,5%	4,2%	,6%	37,0%
		Adjusted Residual	1,9	-1,4	,9	-,7	-1,5	
Muito Bom	Count	8	12	4	5	2	31	
	% within Condições Instalações	25,8%	38,7%	12,9%	16,1%	6,5%	100,0%	
	% within Categoria	17,8%	21,1%	12,5%	21,7%	25,0%	18,8%	
	% of Total	4,8%	7,3%	2,4%	3,0%	1,2%	18,8%	
	Adjusted Residual	-,2	,5	-1,0	,4	,5		
Total	Count	45	57	32	23	8	165	
	% within Condições Instalações	27,3%	34,5%	19,4%	13,9%	4,8%	100,0%	
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	27,3%	34,5%	19,4%	13,9%	4,8%	100,0%	

12 - FATORES QUÍMICOS E BIOLÓGICOS

Anexo 4 - Tabela 30 - Relação entre Fatores Químicos e Biológicos e Sexo
F. Químicos e Biológicos * Sexo Crosstabulation

			Sexo		
			Masculino	Feminino	Total
F. Químicos e Biológicos	Nunca	Count	9	54	63
		% within F. Químicos e Biológicos	14,3%	85,7%	100,0%
		% within Sexo	20,5%	48,6%	40,6%
		% of Total	5,8%	34,8%	40,6%
		Adjusted Residual	-3,2	3,2	
	Raramente	Count	19	33	52
		% within F. Químicos e Biológicos	36,5%	63,5%	100,0%
		% within Sexo	43,2%	29,7%	33,5%
		% of Total	12,3%	21,3%	33,5%
		Adjusted Residual	1,6	-1,6	
	Algumas vezes	Count	13	20	33
		% within F. Químicos e Biológicos	39,4%	60,6%	100,0%
		% within Sexo	29,5%	18,0%	21,3%
		% of Total	8,4%	12,9%	21,3%
		Adjusted Residual	1,6	-1,6	

Frequentemente	Count	3	3	6
	% within F. Químicos e Biológicos	50,0%	50,0%	100,0%
	% within Sexo	6,8%	2,7%	3,9%
	% of Total	1,9%	1,9%	3,9%
Adjusted Residual		1,2	-1,2	
Sempre	Count	0	1	1
	% within F. Químicos e Biológicos	,0%	100,0%	100,0%
	% within Sexo	,0%	,9%	,6%
	% of Total	,0%	,6%	,6%
Adjusted Residual		-,6	,6	
Total	Count	44	111	155
	% within F. Químicos e Biológicos	28,4%	71,6%	100,0%
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	28,4%	71,6%	100,0%

13 - ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Anexo 4 - Tabela 31 - Relação entre Organização do Trabalho e Categoria
Organização Trabalho * Categoria Crosstabulation

			Categoria					Total
			Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	
Organização Trabalho	Mau	Count	2	1	0	0	0	3
		% within Organização Trabalho	66,7%	33,3%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within Categoria	4,5%	1,8%	,0%	,0%	,0%	1,8%
		% of Total	1,2%	,6%	,0%	,0%	,0%	1,8%
	Adjusted Residual		1,6	,0	-,9	-,7	-,4	
	Medíocre	Count	0	3	0	0	0	3
		% within Organização Trabalho	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within Categoria	,0%	5,4%	,0%	,0%	,0%	1,8%
		% of Total	,0%	1,8%	,0%	,0%	,0%	1,8%
	Adjusted Residual		-1,1	2,4	-,9	-,7	-,4	
	Razoável	Count	14	15	12	6	2	49
		% within Organização Trabalho	28,6%	30,6%	24,5%	12,2%	4,1%	100,0%
		% within Categoria	31,8%	26,8%	36,4%	26,1%	25,0%	29,9%
		% of Total	8,5%	9,1%	7,3%	3,7%	1,2%	29,9%
	Adjusted Residual		,3	-,6	,9	-,4	-,3	
	Bom	Count	25	25	19	12	4	85
% within Organização Trabalho		29,4%	29,4%	22,4%	14,1%	4,7%	100,0%	
% within Categoria		56,8%	44,6%	57,6%	52,2%	50,0%	51,8%	
% of Total		15,2%	15,2%	11,6%	7,3%	2,4%	51,8%	
Adjusted Residual		,8	-1,3	,7	,0	-,1		
Muito Bom	Count	3	12	2	5	2	24	
	% within Organização Trabalho	12,5%	50,0%	8,3%	20,8%	8,3%	100,0%	
	% within Categoria	6,8%	21,4%	6,1%	21,7%	25,0%	14,6%	
	% of Total	1,8%	7,3%	1,2%	3,0%	1,2%	14,6%	
Adjusted Residual		-1,7	1,8	-1,6	1,0	,9		
Total	Count	44	56	33	23	8	164	
	% within Organização Trabalho	26,8%	34,1%	20,1%	14,0%	4,9%	100,0%	
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	26,8%	34,1%	20,1%	14,0%	4,9%	100,0%	

14 - FATORES PSICOSSOCIAIS – SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Anexo 4 - Tabela 32 - Relação entre Satisfação no Trabalho e Sexo
Satisfação Trabalho * Sexo Crosstabulation

		Sexo			Total
		Masculino	Feminino		
Satisfação Trabalho	Nunca	Count	3	7	10
		% within Satisfação Trabalho	30,0%	70,0%	100,0%
		% within Sexo	6,3%	6,3%	6,3%
		% of Total	1,9%	4,4%	6,3%
		Adjusted Residual	,0	,0	
	Raramente	Count	9	17	26
		% within Satisfação Trabalho	34,6%	65,4%	100,0%
		% within Sexo	18,8%	15,2%	16,3%
		% of Total	5,6%	10,6%	16,3%
		Adjusted Residual	,6	-,6	
	Algumas vezes	Count	15	54	69
		% within Satisfação Trabalho	21,7%	78,3%	100,0%
		% within Sexo	31,3%	48,2%	43,1%
		% of Total	9,4%	33,8%	43,1%
		Adjusted Residual	-2,0	2,0	
	Frequentemente	Count	20	25	45
% within Satisfação Trabalho		44,4%	55,6%	100,0%	
% within Sexo		41,7%	22,3%	28,1%	
% of Total		12,5%	15,6%	28,1%	
Adjusted Residual		2,5	-2,5		
Sempre	Count	1	9	10	
	% within Satisfação Trabalho	10,0%	90,0%	100,0%	
	% within Sexo	2,1%	8,0%	6,3%	
	% of Total	,6%	5,6%	6,3%	
	Adjusted Residual	-1,4	1,4		
Total	Count	48	112	160	
	% within Satisfação Trabalho	30,0%	70,0%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	30,0%	70,0%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 33 - Relação entre Satisfação no Trabalho e Grupo Etário
Satisfação Trabalho * Grupo etário Crosstabulation

		Grupo etário				Total	
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos		
Satisfação Trabalho	Nunca	Count	1	1	6	2	10
		% within Satisfação Trabalho	10,0%	10,0%	60,0%	20,0%	100,0%
		% within Grupo etário	2,4%	3,0%	12,8%	5,3%	6,3%
		% of Total	,6%	,6%	3,8%	1,3%	6,3%
		Adjusted Residual	-1,2	-,9	2,2	-,3	
	Raramente	Count	9	6	2	9	26
		% within Satisfação Trabalho	34,6%	23,1%	7,7%	34,6%	100,0%
		% within Grupo etário	22,0%	18,2%	4,3%	23,7%	16,4%
		% of Total	5,7%	3,8%	1,3%	5,7%	16,4%
		Adjusted Residual	1,1	,3	-2,7	1,4	

Algumas vezes	Count	17	11	24	16	68
	% within Satisfação Trabalho	25,0%	16,2%	35,3%	23,5%	100,0%
	% within Grupo etário	41,5%	33,3%	51,1%	42,1%	42,8%
	% of Total	10,7%	6,9%	15,1%	10,1%	42,8%
	Adjusted Residual	-,2	-,1,2	,1,4	-,1	
Frequentemente	Count	10	15	11	9	45
	% within Satisfação Trabalho	22,2%	33,3%	24,4%	20,0%	100,0%
	% within Grupo etário	24,4%	45,5%	23,4%	23,7%	28,3%
	% of Total	6,3%	9,4%	6,9%	5,7%	28,3%
	Adjusted Residual	-,6	2,5	-,9	-,7	
Sempre	Count	4	0	4	2	10
	% within Satisfação Trabalho	40,0%	,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	% within Grupo etário	9,8%	,0%	8,5%	5,3%	6,3%
	% of Total	2,5%	,0%	2,5%	1,3%	6,3%
	Adjusted Residual	1,1	-,1,7	,7	-,3	
Total	Count	41	33	47	38	159
	% within Satisfação Trabalho	25,8%	20,8%	29,6%	23,9%	100,0%
	% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	25,8%	20,8%	29,6%	23,9%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 34 - Relação entre Satisfação no Trabalho e Categoria Satisfação Trabalho * Categoria Crosstabulation

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
Satisfação Trabalho	Nunca	Count	0	6	3	0	1	10
		% within Satisfação Trabalho	,0%	60,0%	30,0%	,0%	10,0%	100,0%
		% within Categoria	,0%	11,3%	9,7%	,0%	12,5%	6,3%
		% of Total	,0%	3,8%	1,9%	,0%	,6%	6,3%
		Adjusted Residual	-,2,1	1,8	,9	-,1,3	,7	
	Raramente	Count	11	6	5	3	1	26
		% within Satisfação Trabalho	42,3%	23,1%	19,2%	11,5%	3,8%	100,0%
		% within Categoria	24,4%	11,3%	16,1%	13,6%	12,5%	16,4%
		% of Total	6,9%	3,8%	3,1%	1,9%	,6%	16,4%
		Adjusted Residual	1,7	-,1,2	,0	-,4	-,3	
	Algumas vezes	Count	15	30	13	9	2	69
		% within Satisfação Trabalho	21,7%	43,5%	18,8%	13,0%	2,9%	100,0%
		% within Categoria	33,3%	56,6%	41,9%	40,9%	25,0%	43,4%
		% of Total	9,4%	18,9%	8,2%	5,7%	1,3%	43,4%
		Adjusted Residual	-,1,6	2,4	-,2	-,3	-,1,1	
	Frequentemente	Count	17	8	7	9	3	44
		% within Satisfação Trabalho	38,6%	18,2%	15,9%	20,5%	6,8%	100,0%
		% within Categoria	37,8%	15,1%	22,6%	40,9%	37,5%	27,7%
		% of Total	10,7%	5,0%	4,4%	5,7%	1,9%	27,7%
		Adjusted Residual	1,8	-,2,5	-,7	1,5	,6	
Sempre	Count	2	3	3	1	1	10	
	% within Satisfação Trabalho	20,0%	30,0%	30,0%	10,0%	10,0%	100,0%	
	% within Categoria	4,4%	5,7%	9,7%	4,5%	12,5%	6,3%	
	% of Total	1,3%	1,9%	1,9%	,6%	,6%	6,3%	
	Adjusted Residual	-,6	-,2	,9	-,4	,7		

Total	Count	45	53	31	22	8	159
	% within Satisfação Trabalho	28,3%	33,3%	19,5%	13,8%	5,0%	100,0%
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	28,3%	33,3%	19,5%	13,8%	5,0%	100,0%

15 - FATORES PSICOSSOCIAIS – ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

Anexo 4 - Tabela 35 - Relação entre Assédio no Trabalho e Sexo
Assédio * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
		Masculino	Feminino	Total	
Assédio	Nunca	Count	25	69	94
		% within Assédio	26,6%	73,4%	100,0%
		% within Sexo	52,1%	60,0%	57,7%
		% of Total	15,3%	42,3%	57,7%
		Adjusted Residual	-,9	,9	
Raramente		Count	15	29	44
		% within Assédio	34,1%	65,9%	100,0%
		% within Sexo	31,3%	25,2%	27,0%
		% of Total	9,2%	17,8%	27,0%
		Adjusted Residual	,8	-,8	
Algumas vezes		Count	5	16	21
		% within Assédio	23,8%	76,2%	100,0%
		% within Sexo	10,4%	13,9%	12,9%
		% of Total	3,1%	9,8%	12,9%
		Adjusted Residual	-,6	,6	
Frequentemente		Count	2	1	3
		% within Assédio	66,7%	33,3%	100,0%
		% within Sexo	4,2%	,9%	1,8%
		% of Total	1,2%	,6%	1,8%
		Adjusted Residual	1,4	-1,4	
Sempre		Count	1	0	1
		% within Assédio	100,0%	,0%	100,0%
		% within Sexo	2,1%	,0%	,6%
		% of Total	,6%	,0%	,6%
		Adjusted Residual	1,6	-1,6	
Total		Count	48	115	163
		% within Assédio	29,4%	70,6%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	29,4%	70,6%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 36 - Relação entre Assédio no Trabalho e Grupo Etário

		Grupo etário					
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos	Total	
Assédio	Nunca	Count	24	22	26	22	94
		% within Assédio	25,5%	23,4%	27,7%	23,4%	100,0%
		% within Grupo etário	57,1%	62,9%	54,2%	57,9%	57,7%
		% of Total	14,7%	13,5%	16,0%	13,5%	57,7%
		Adjusted Residual	-,1	,7	-,6	,0	
Raramente	Raramente	Count	14	5	12	13	44
		% within Assédio	31,8%	11,4%	27,3%	29,5%	100,0%
		% within Grupo etário	33,3%	14,3%	25,0%	34,2%	27,0%
		% of Total	8,6%	3,1%	7,4%	8,0%	27,0%
		Adjusted Residual	1,1	-1,9	-,4	1,1	
Algumas vezes	Algumas vezes	Count	4	7	8	2	21
		% within Assédio	19,0%	33,3%	38,1%	9,5%	100,0%
		% within Grupo etário	9,5%	20,0%	16,7%	5,3%	12,9%
		% of Total	2,5%	4,3%	4,9%	1,2%	12,9%
		Adjusted Residual	-,8	1,4	,9	-1,6	
Frequentemente	Frequentemente	Count	0	1	1	1	3
		% within Assédio	,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		% within Grupo etário	,0%	2,9%	2,1%	2,6%	1,8%
		% of Total	,0%	,6%	,6%	,6%	1,8%
		Adjusted Residual	-1,0	,5	,1	,4	
Sempre	Sempre	Count	0	0	1	0	1
		% within Assédio	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% within Grupo etário	,0%	,0%	2,1%	,0%	,6%
		% of Total	,0%	,0%	,6%	,0%	,6%
		Adjusted Residual	-,6	-,5	1,6	-,6	
Total	Total	Count	42	35	48	38	163
		% within Assédio	25,8%	21,5%	29,4%	23,3%	100,0%
		% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	25,8%	21,5%	29,4%	23,3%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 37 - Relação entre Assédio no Trabalho e Categoria

		Categoria						
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	Total	
Assédio	Nunca	Count	18	38	20	12	6	94
		% within Assédio	19,1%	40,4%	21,3%	12,8%	6,4%	100,0%
		% within Categoria	40,0%	69,1%	62,5%	52,2%	75,0%	57,7%
		% of Total	11,0%	23,3%	12,3%	7,4%	3,7%	57,7%
		Adjusted Residual	-2,8	2,1	,6	-,6	1,0	
Raramente	Raramente	Count	15	10	10	9	0	44
		% within Assédio	34,1%	22,7%	22,7%	20,5%	,0%	100,0%
		% within Categoria	33,3%	18,2%	31,3%	39,1%	,0%	27,0%
		% of Total	9,2%	6,1%	6,1%	5,5%	,0%	27,0%
		Adjusted Residual	1,1	-1,8	,6	1,4	-1,8	
Algumas vezes	Algumas vezes	Count	11	6	1	2	1	21
		% within Assédio	52,4%	28,6%	4,8%	9,5%	4,8%	100,0%
		% within Categoria	24,4%	10,9%	3,1%	8,7%	12,5%	12,9%
		% of Total	6,7%	3,7%	,6%	1,2%	,6%	12,9%
		Adjusted Residual	2,7	-,5	-1,8	-,6	,0	

Frequentemente	Count	1	0	1	0	1	3
	% within Assédio	33,3%	,0%	33,3%	,0%	33,3%	100,0%
	% within Categoria	2,2%	,0%	3,1%	,0%	12,5%	1,8%
	% of Total	,6%	,0%	,6%	,0%	,6%	1,8%
	Adjusted Residual	,2	-1,2	,6	-,7	2,3	
Sempre	Count	0	1	0	0	0	1
	% within Assédio	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% within Categoria	,0%	1,8%	,0%	,0%	,0%	,6%
	% of Total	,0%	,6%	,0%	,0%	,0%	,6%
	Adjusted Residual	-,6	1,4	-,5	-,4	-,2	
Total	Count	45	55	32	23	8	163
	% within Assédio	27,6%	33,7%	19,6%	14,1%	4,9%	100,0%
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	27,6%	33,7%	19,6%	14,1%	4,9%	100,0%

16 - FATORES PSICOSSOCIAIS – INSEGURANÇA NA MANUTENÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Anexo 4 - Tabela 38 - Relação entre Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho e Sexo
Insegurança Posto Trabalho * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
		Masculino	Feminino	Total	
Insegurança Posto Trabalho	Nunca	Count	8	38	46
		% within Insegurança Posto Trabalho	17,4%	82,6%	100,0%
		% within Sexo	17,0%	33,9%	28,9%
		% of Total	5,0%	23,9%	28,9%
		Adjusted Residual	-2,1	2,1	
	Raramente	Count	15	44	59
		% within Insegurança Posto Trabalho	25,4%	74,6%	100,0%
		% within Sexo	31,9%	39,3%	37,1%
		% of Total	9,4%	27,7%	37,1%
		Adjusted Residual	-,9	,9	
	Algumas vezes	Count	11	22	33
		% within Insegurança Posto Trabalho	33,3%	66,7%	100,0%
		% within Sexo	23,4%	19,6%	20,8%
		% of Total	6,9%	13,8%	20,8%
		Adjusted Residual	,5	-,5	
	Frequentemente	Count	6	5	11
% within Insegurança Posto Trabalho		54,5%	45,5%	100,0%	
% within Sexo		12,8%	4,5%	6,9%	
% of Total		3,8%	3,1%	6,9%	
Adjusted Residual		1,9	-1,9		
Sempre	Count	7	3	10	
	% within Insegurança Posto Trabalho	70,0%	30,0%	100,0%	
	% within Sexo	14,9%	2,7%	6,3%	
	% of Total	4,4%	1,9%	6,3%	
	Adjusted Residual	2,9	-2,9		
Total	Count	47	112	159	
	% within Insegurança Posto Trabalho	29,6%	70,4%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	29,6%	70,4%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 39 - Relação entre Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho e Grupo Etário
Insegurança Posto Trabalho * Grupo etário Crosstabulation

		Grupo etário				Total	
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos		
Insegurança Posto Trabalho	Nunca	Count	6	7	14	18	45
		% within Insegurança Posto Trabalho	13,3%	15,6%	31,1%	40,0%	100,0%
		% within Grupo etário	14,6%	20,6%	31,1%	46,2%	28,3%
		% of Total	3,8%	4,4%	8,8%	11,3%	28,3%
		Adjusted Residual	-2,3	-1,1	,5	2,8	
	Raramente	Count	17	11	19	13	60
		% within Insegurança Posto Trabalho	28,3%	18,3%	31,7%	21,7%	100,0%
		% within Grupo etário	41,5%	32,4%	42,2%	33,3%	37,7%
		% of Total	10,7%	6,9%	11,9%	8,2%	37,7%
		Adjusted Residual	,6	-,7	,7	-,7	
	Algumas vezes	Count	7	11	10	5	33
		% within Insegurança Posto Trabalho	21,2%	33,3%	30,3%	15,2%	100,0%
		% within Grupo etário	17,1%	32,4%	22,2%	12,8%	20,8%
		% of Total	4,4%	6,9%	6,3%	3,1%	20,8%
		Adjusted Residual	-,7	1,9	,3	-1,4	
	Frequentemente	Count	5	3	1	2	11
		% within Insegurança Posto Trabalho	45,5%	27,3%	9,1%	18,2%	100,0%
		% within Grupo etário	12,2%	8,8%	2,2%	5,1%	6,9%
		% of Total	3,1%	1,9%	,6%	1,3%	6,9%
		Adjusted Residual	1,5	,5	-1,5	-,5	
Sempre	Count	6	2	1	1	10	
	% within Insegurança Posto Trabalho	60,0%	20,0%	10,0%	10,0%	100,0%	
	% within Grupo etário	14,6%	5,9%	2,2%	2,6%	6,3%	
	% of Total	3,8%	1,3%	,6%	,6%	6,3%	
	Adjusted Residual	2,6	-,1	-1,3	-1,1		
Total	Count	41	34	45	39	159	
	% within Insegurança Posto Trabalho	25,8%	21,4%	28,3%	24,5%	100,0%	
	% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	25,8%	21,4%	28,3%	24,5%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 40 - Relação entre Insegurança na Manutenção do Posto de Trabalho e Categoria
Insegurança Posto Trabalho * Categoria Crosstabulation

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
Insegurança Posto Trabalho	Nunca	Count	4	20	17	4	1	46
		% within Insegurança Posto Trabalho	8,7%	43,5%	37,0%	8,7%	2,2%	100,0%
		% within Categoria	8,9%	36,4%	56,7%	18,2%	14,3%	28,9%
		% of Total	2,5%	12,6%	10,7%	2,5%	,6%	28,9%
		Adjusted Residual	-3,5	1,5	3,7	-1,2	-,9	
	Raramente	Count	13	22	11	12	2	60
		% within Insegurança Posto Trabalho	21,7%	36,7%	18,3%	20,0%	3,3%	100,0%
		% within Categoria	28,9%	40,0%	36,7%	54,5%	28,6%	37,7%
		% of Total	8,2%	13,8%	6,9%	7,5%	1,3%	37,7%
		Adjusted Residual	-1,4	,4	-,1	1,8	-,5	

Algumas vezes	Count	11	12	2	5	2	32
	% within Insegurança Posto Trabalho	34,4%	37,5%	6,3%	15,6%	6,3%	100,0%
	% within Categoria	24,4%	21,8%	6,7%	22,7%	28,6%	20,1%
	% of Total	6,9%	7,5%	1,3%	3,1%	1,3%	20,1%
	Adjusted Residual	,9	,4	-2,0	,3	,6	
Frequentemente	Count	9	1	0	1	0	11
	% within Insegurança Posto Trabalho	81,8%	9,1%	,0%	9,1%	,0%	100,0%
	% within Categoria	20,0%	1,8%	,0%	4,5%	,0%	6,9%
	% of Total	5,7%	,6%	,0%	,6%	,0%	6,9%
	Adjusted Residual	4,1	-1,8	-1,7	-,5	-,7	
Sempre	Count	8	0	0	0	2	10
	% within Insegurança Posto Trabalho	80,0%	,0%	,0%	,0%	20,0%	100,0%
	% within Categoria	17,8%	,0%	,0%	,0%	28,6%	6,3%
	% of Total	5,0%	,0%	,0%	,0%	1,3%	6,3%
	Adjusted Residual	3,7	-2,4	-1,6	-1,3	2,5	
Total	Count	45	55	30	22	7	159
	% within Insegurança Posto Trabalho	28,3%	34,6%	18,9%	13,8%	4,4%	100,0%
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	28,3%	34,6%	18,9%	13,8%	4,4%	100,0%

17 - FATORES ERGONÓMICOS

Anexo 4 - Tabela 41 - Relação entre Fatores Ergonômicos e Sexo
F. Ergonômicos * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
		Masculino	Feminino	Total	
F. Ergonômicos	Mau	Count	2	1	3
		% within F. Ergonômicos	66,7%	33,3%	100,0%
		% within Sexo	4,2%	,9%	1,9%
		% of Total	1,2%	,6%	1,9%
		Adjusted Residual	1,4	-1,4	
	Medíocre	Count	4	3	7
		% within F. Ergonômicos	57,1%	42,9%	100,0%
		% within Sexo	8,3%	2,6%	4,3%
		% of Total	2,5%	1,9%	4,3%
		Adjusted Residual	1,6	-1,6	
	Razoável	Count	10	42	52
		% within F. Ergonômicos	19,2%	80,8%	100,0%
		% within Sexo	20,8%	36,8%	32,1%
		% of Total	6,2%	25,9%	32,1%
		Adjusted Residual	-2,0	2,0	
	Bom	Count	21	50	71
% within F. Ergonômicos		29,6%	70,4%	100,0%	
% within Sexo		43,8%	43,9%	43,8%	
% of Total		13,0%	30,9%	43,8%	
Adjusted Residual		,0	,0		
Muito Bom	Count	11	18	29	
	% within F. Ergonômicos	37,9%	62,1%	100,0%	
	% within Sexo	22,9%	15,8%	17,9%	
	% of Total	6,8%	11,1%	17,9%	
	Adjusted Residual	1,1	-1,1		

Total	Count	48	114	162
	% within F. Ergonômicos	29,6%	70,4%	100,0%
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	29,6%	70,4%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 42 - Relação entre Fatores Ergonômicos e Grupo Etário
F. Ergonômicos * Grupo etário Crosstabulation

		Grupo etário				Total	
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos		
F. Ergonômicos	Mau	Count	1	2	0	0	3
		% within F. Ergonômicos	33,3%	66,7%	,0%	,0%	100,0%
		% within Grupo etário	2,4%	5,9%	,0%	,0%	1,9%
		% of Total	,6%	1,2%	,0%	,0%	1,9%
		Adjusted Residual	,3	2,0	-1,1	-1,0	
Medíocre		Count	2	0	3	2	7
		% within F. Ergonômicos	28,6%	,0%	42,9%	28,6%	100,0%
		% within Grupo etário	4,8%	,0%	6,4%	5,1%	4,3%
		% of Total	1,2%	,0%	1,9%	1,2%	4,3%
		Adjusted Residual	,2	-1,4	,8	,3	
Razoável		Count	11	13	19	9	52
		% within F. Ergonômicos	21,2%	25,0%	36,5%	17,3%	100,0%
		% within Grupo etário	26,2%	38,2%	40,4%	23,1%	32,1%
		% of Total	6,8%	8,0%	11,7%	5,6%	32,1%
		Adjusted Residual	-1,0	,9	1,5	-1,4	
Bom		Count	19	14	14	23	70
		% within F. Ergonômicos	27,1%	20,0%	20,0%	32,9%	100,0%
		% within Grupo etário	45,2%	41,2%	29,8%	59,0%	43,2%
		% of Total	11,7%	8,6%	8,6%	14,2%	43,2%
		Adjusted Residual	,3	-,3	-2,2	2,3	
Muito Bom		Count	9	5	11	5	30
		% within F. Ergonômicos	30,0%	16,7%	36,7%	16,7%	100,0%
		% within Grupo etário	21,4%	14,7%	23,4%	12,8%	18,5%
		% of Total	5,6%	3,1%	6,8%	3,1%	18,5%
		Adjusted Residual	,6	-,6	1,0	-1,1	
Total		Count	42	34	47	39	162
	% within F. Ergonômicos	25,9%	21,0%	29,0%	24,1%	100,0%	
	% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	25,9%	21,0%	29,0%	24,1%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 43 - Relação entre Fatores Ergonômicos e Categoria
F. Ergonômicos * Categoria Crosstabulation

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
F. Ergonômicos	Mau	Count	0	1	0	0	2	3
		% within F. Ergonômicos	,0%	33,3%	,0%	,0%	66,7%	100,0%
		% within Categoria	,0%	1,9%	,0%	,0%	25,0%	1,9%
		% of Total	,0%	,6%	,0%	,0%	1,2%	1,9%
		Adjusted Residual	-1,1	,0	-,9	-,7	5,0	
Medíocre		Count	3	1	2	0	1	7
		% within F. Ergonômicos	42,9%	14,3%	28,6%	,0%	14,3%	100,0%
		% within Categoria	6,7%	1,9%	6,3%	,0%	12,5%	4,3%
		% of Total	1,9%	,6%	1,2%	,0%	,6%	4,3%
		Adjusted Residual	,9	-1,1	,6	-1,1	1,2	

Razoável	Count	8	25	10	6	2	51
	% within F. Ergonômicos	15,7%	49,0%	19,6%	11,8%	3,9%	100,0%
	% within Categoria	17,8%	46,3%	31,3%	26,1%	25,0%	31,5%
	% of Total	4,9%	15,4%	6,2%	3,7%	1,2%	31,5%
	Adjusted Residual	-2,3	2,9	,0	-7,6	-7,4	
Bom	Count	22	21	16	11	1	71
	% within F. Ergonômicos	31,0%	29,6%	22,5%	15,5%	1,4%	100,0%
	% within Categoria	48,9%	38,9%	50,0%	47,8%	12,5%	43,8%
	% of Total	13,6%	13,0%	9,9%	6,8%	,6%	43,8%
	Adjusted Residual	,8	-9	,8	,4	-1,8	
Muito Bom	Count	12	6	4	6	2	30
	% within F. Ergonômicos	40,0%	20,0%	13,3%	20,0%	6,7%	100,0%
	% within Categoria	26,7%	11,1%	12,5%	26,1%	25,0%	18,5%
	% of Total	7,4%	3,7%	2,5%	3,7%	1,2%	18,5%
	Adjusted Residual	1,7	-1,7	-1,0	1,0	,5	
Total	Count	45	54	32	23	8	162
	% within F. Ergonômicos	27,8%	33,3%	19,8%	14,2%	4,9%	100,0%
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	27,8%	33,3%	19,8%	14,2%	4,9%	100,0%

18 - SAÚDE NO TRABALHO

Anexo 4 - Tabela 44 - Relação entre Serviços de Saúde no Trabalho e Sexo
Saúde Trabalho * Sexo Crosstabulation

		Sexo			Total
		Masculino	Feminino		
Saúde Trabalho	Mau	Count	5	12	17
		% within Saúde Trabalho	29,4%	70,6%	100,0%
		% within Sexo	11,4%	10,3%	10,6%
		% of Total	3,1%	7,5%	10,6%
		Adjusted Residual	,2	-2	
Medíocre	Count	Count	7	30	37
		% within Saúde Trabalho	18,9%	81,1%	100,0%
		% within Sexo	15,9%	25,9%	23,1%
		% of Total	4,4%	18,8%	23,1%
		Adjusted Residual	-1,3	1,3	
Razoável	Count	Count	20	56	76
		% within Saúde Trabalho	26,3%	73,7%	100,0%
		% within Sexo	45,5%	48,3%	47,5%
		% of Total	12,5%	35,0%	47,5%
		Adjusted Residual	-,3	,3	
Bom	Count	Count	7	13	20
		% within Saúde Trabalho	35,0%	65,0%	100,0%
		% within Sexo	15,9%	11,2%	12,5%
		% of Total	4,4%	8,1%	12,5%
		Adjusted Residual	,8	-8	
Muito Bom	Count	Count	5	5	10
		% within Saúde Trabalho	50,0%	50,0%	100,0%
		% within Sexo	11,4%	4,3%	6,3%
		% of Total	3,1%	3,1%	6,3%
		Adjusted Residual	1,6	-1,6	
Total	Count	Count	44	116	160
		% within Saúde Trabalho	27,5%	72,5%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	27,5%	72,5%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 45 - Relação entre Serviços de Saúde no Trabalho e Grupo Etário
Saúde Trabalho * Grupo etário Crosstabulation

			Grupo etário				Total
			<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos	
Saúde Trabalho	Mau	Count	4	5	5	3	17
		% within Saúde Trabalho	23,5%	29,4%	29,4%	17,6%	100,0%
		% within Grupo etário	10,5%	14,7%	10,6%	7,5%	10,7%
		% of Total	2,5%	3,1%	3,1%	1,9%	10,7%
		Adjusted Residual	,0	,9	,0	-,8	
	Medíocre	Count	11	9	11	6	37
		% within Saúde Trabalho	29,7%	24,3%	29,7%	16,2%	100,0%
		% within Grupo etário	28,9%	26,5%	23,4%	15,0%	23,3%
		% of Total	6,9%	5,7%	6,9%	3,8%	23,3%
		Adjusted Residual	,9	,5	,0	-1,4	
	Razoável	Count	15	17	26	17	75
		% within Saúde Trabalho	20,0%	22,7%	34,7%	22,7%	100,0%
		% within Grupo etário	39,5%	50,0%	55,3%	42,5%	47,2%
		% of Total	9,4%	10,7%	16,4%	10,7%	47,2%
		Adjusted Residual	-1,1	,4	1,3	-,7	
	Bom	Count	6	0	4	10	20
% within Saúde Trabalho		30,0%	,0%	20,0%	50,0%	100,0%	
% within Grupo etário		15,8%	,0%	8,5%	25,0%	12,6%	
% of Total		3,8%	,0%	2,5%	6,3%	12,6%	
Adjusted Residual		,7	-2,5	-1,0	2,7		
Muito Bom	Count	2	3	1	4	10	
	% within Saúde Trabalho	20,0%	30,0%	10,0%	40,0%	100,0%	
	% within Grupo etário	5,3%	8,8%	2,1%	10,0%	6,3%	
	% of Total	1,3%	1,9%	,6%	2,5%	6,3%	
	Adjusted Residual	-,3	,7	-1,4	1,1		
Total	Count	38	34	47	40	159	
	% within Saúde Trabalho	23,9%	21,4%	29,6%	25,2%	100,0%	
	% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	23,9%	21,4%	29,6%	25,2%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 46 - Relação entre Serviços de Saúde no Trabalho e Categoria
Saúde Trabalho * Categoria Crosstabulation

			Categoria					Total
			Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	
Saúde Trabalho	Mau	Count	4	9	0	2	2	17
		% within Saúde Trabalho	23,5%	52,9%	,0%	11,8%	11,8%	100,0%
		% within Categoria	9,3%	16,4%	,0%	9,1%	33,3%	10,7%
		% of Total	2,5%	5,7%	,0%	1,3%	1,3%	10,7%
		Adjusted Residual	-,3	1,7	-2,2	-,3	1,8	
	Medíocre	Count	10	12	9	5	1	37
		% within Saúde Trabalho	27,0%	32,4%	24,3%	13,5%	2,7%	100,0%
		% within Categoria	23,3%	21,8%	27,3%	22,7%	16,7%	23,3%
		% of Total	6,3%	7,5%	5,7%	3,1%	,6%	23,3%
		Adjusted Residual	,0	-,3	,6	-,1	-,4	
	Razoável	Count	17	24	20	11	3	75
		% within Saúde Trabalho	22,7%	32,0%	26,7%	14,7%	4,0%	100,0%
		% within Categoria	39,5%	43,6%	60,6%	50,0%	50,0%	47,2%
		% of Total	10,7%	15,1%	12,6%	6,9%	1,9%	47,2%
		Adjusted Residual	-1,2	-,6	1,7	,3	,1	

Bom	Count	7	7	4	2	0	20
	% within Saúde Trabalho	35,0%	35,0%	20,0%	10,0%	,0%	100,0%
	% within Categoria	16,3%	12,7%	12,1%	9,1%	,0%	12,6%
	% of Total	4,4%	4,4%	2,5%	1,3%	,0%	12,6%
	Adjusted Residual	,9	,0	-,1	-,5	-,9	
Muito Bom	Count	5	3	0	2	0	10
	% within Saúde Trabalho	50,0%	30,0%	,0%	20,0%	,0%	100,0%
	% within Categoria	11,6%	5,5%	,0%	9,1%	,0%	6,3%
	% of Total	3,1%	1,9%	,0%	1,3%	,0%	6,3%
	Adjusted Residual	1,7	-,3	-,1,7	,6	-,6	
Total	Count	43	55	33	22	6	159
	% within Saúde Trabalho	27,0%	34,6%	20,8%	13,8%	3,8%	100,0%
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	27,0%	34,6%	20,8%	13,8%	3,8%	100,0%

19 - DANOS

Anexo 4 - Tabela 47 - Relação entre Danos e Sexo

Danos * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
Danos	Nunca	Count	5	12	17
		% within Danos	29,4%	70,6%	100,0%
		% within Sexo	10,6%	10,3%	10,4%
		% of Total	3,1%	7,4%	10,4%
		Adjusted Residual	,1	-,1	
Raramente	Raramente	Count	10	24	34
		% within Danos	29,4%	70,6%	100,0%
		% within Sexo	21,3%	20,7%	20,9%
		% of Total	6,1%	14,7%	20,9%
		Adjusted Residual	,1	-,1	
Algumas vezes	Algumas vezes	Count	21	56	77
		% within Danos	27,3%	72,7%	100,0%
		% within Sexo	44,7%	48,3%	47,2%
		% of Total	12,9%	34,4%	47,2%
		Adjusted Residual	-,4	,4	
Frequentemente	Frequentemente	Count	9	22	31
		% within Danos	29,0%	71,0%	100,0%
		% within Sexo	19,1%	19,0%	19,0%
		% of Total	5,5%	13,5%	19,0%
		Adjusted Residual	,0	,0	
Sempre	Sempre	Count	2	2	4
		% within Danos	50,0%	50,0%	100,0%
		% within Sexo	4,3%	1,7%	2,5%
		% of Total	1,2%	1,2%	2,5%
		Adjusted Residual	,9	-,9	
Total	Total	Count	47	116	163
		% within Danos	28,8%	71,2%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	28,8%	71,2%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 48 - Relação entre Danos e Categoria

Tabela 41 Danos * Categoria Crosstabulation

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
Danos	Nunca	Count	2	11	3	0	1	17
		% within Danos	11,8%	64,7%	17,6%	,0%	5,9%	100,0%
		% within Categoria	4,5%	19,6%	9,4%	,0%	12,5%	10,4%
		% of Total	1,2%	6,7%	1,8%	,0%	,6%	10,4%
		Adjusted Residual	-1,5	2,8	-,2	-1,8	,2	
Raramente		Count	7	7	10	7	4	35
		% within Danos	20,0%	20,0%	28,6%	20,0%	11,4%	100,0%
		% within Categoria	15,9%	12,5%	31,3%	30,4%	50,0%	21,5%
		% of Total	4,3%	4,3%	6,1%	4,3%	2,5%	21,5%
		Adjusted Residual	-1,1	-2,0	1,5	1,1	2,0	
Algumas vezes		Count	21	25	16	13	1	76
		% within Danos	27,6%	32,9%	21,1%	17,1%	1,3%	100,0%
		% within Categoria	47,7%	44,6%	50,0%	56,5%	12,5%	46,6%
		% of Total	12,9%	15,3%	9,8%	8,0%	,6%	46,6%
		Adjusted Residual	,2	-,4	,4	1,0	-2,0	
Frequentemente		Count	12	13	3	1	2	31
		% within Danos	38,7%	41,9%	9,7%	3,2%	6,5%	100,0%
		% within Categoria	27,3%	23,2%	9,4%	4,3%	25,0%	19,0%
		% of Total	7,4%	8,0%	1,8%	,6%	1,2%	19,0%
		Adjusted Residual	1,6	1,0	-1,6	-1,9	,4	
Sempre		Count	2	0	0	2	0	4
		% within Danos	50,0%	,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
		% within Categoria	4,5%	,0%	,0%	8,7%	,0%	2,5%
		% of Total	1,2%	,0%	,0%	1,2%	,0%	2,5%
		Adjusted Residual	1,0	-1,5	-1,0	2,1	-,5	
Total		Count	44	56	32	23	8	163
		% within Danos	27,0%	34,4%	19,6%	14,1%	4,9%	100,0%
		% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	27,0%	34,4%	19,6%	14,1%	4,9%	100,0%

20 - ACIDENTES DE TRABALHO

Anexo 4 - Tabela 49 - Relação entre Acidentes de Trabalho Ligeiros e Sexo

Acidentes-Ligeiro * Sexo Crosstabulation

		Sexo		Total	
		Masculino	Feminino		
Acidentes-Ligeiro	0	Count	42	107	149
		% within Acidentes-Ligeiro	28,2%	71,8%	100,0%
		% within Sexo	87,5%	93,0%	91,4%
		% of Total	25,8%	65,6%	91,4%
		Adjusted Residual	-1,2	1,2	
1		Count	6	6	12
		% within Acidentes-Ligeiro	50,0%	50,0%	100,0%
		% within Sexo	12,5%	5,2%	7,4%
		% of Total	3,7%	3,7%	7,4%
		Adjusted Residual	1,6	-1,6	
2		Count	0	2	2
		% within Acidentes-Ligeiro	,0%	100,0%	100,0%
		% within Sexo	,0%	1,7%	1,2%
		% of Total	,0%	1,2%	1,2%
		Adjusted Residual	-,9	,9	

Total	Count	48	115	163
	% within Acidentes-Ligeiro	29,4%	70,6%	100,0%
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	29,4%	70,6%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 50 - Relação entre Acidentes de Trabalho Ligeiros e Grupo Etário
Acidentes-Ligeiro * Grupo etário Crosstabulation

		Grupo etário				Total	
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos		
Acidentes-Ligeiro	0	Count	39	31	44	34	148
		% within Acidentes-Ligeiro	26,4%	20,9%	29,7%	23,0%	100,0%
		% within Grupo etário	95,1%	88,6%	91,7%	89,5%	91,4%
		% of Total	24,1%	19,1%	27,2%	21,0%	91,4%
		Adjusted Residual	1,0	-,7	,1	-,5	
1	Count	2	4	2	4	12	
	% within Acidentes-Ligeiro	16,7%	33,3%	16,7%	33,3%	100,0%	
	% within Grupo etário	4,9%	11,4%	4,2%	10,5%	7,4%	
	% of Total	1,2%	2,5%	1,2%	2,5%	7,4%	
	Adjusted Residual	-,7	1,0	-1,0	,8		
2	Count	0	0	2	0	2	
	% within Acidentes-Ligeiro	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%	
	% within Grupo etário	,0%	,0%	4,2%	,0%	1,2%	
	% of Total	,0%	,0%	1,2%	,0%	1,2%	
	Adjusted Residual	-,8	-,7	2,2	-,8		
Total	Count	41	35	48	38	162	
	% within Acidentes-Ligeiro	25,3%	21,6%	29,6%	23,5%	100,0%	
	% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	25,3%	21,6%	29,6%	23,5%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 51 - Relação entre Acidentes de Trabalho Ligeiros e Categoria
Acidentes-Ligeiro * Categoria Crosstabulation

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
Acidentes-Ligeiro	0	Count	42	49	29	22	6	148
		% within Acidentes-Ligeiro	28,4%	33,1%	19,6%	14,9%	4,1%	100,0%
		% within Categoria	93,3%	89,1%	93,5%	95,7%	75,0%	91,4%
		% of Total	25,9%	30,2%	17,9%	13,6%	3,7%	91,4%
		Adjusted Residual	,6	-,7	,5	,8	-1,7	
1	Count	3	5	2	1	1	12	
	% within Acidentes-Ligeiro	25,0%	41,7%	16,7%	8,3%	8,3%	100,0%	
	% within Categoria	6,7%	9,1%	6,5%	4,3%	12,5%	7,4%	
	% of Total	1,9%	3,1%	1,2%	,6%	,6%	7,4%	
	Adjusted Residual	-,2	,6	-,2	-,6	,6		
2	Count	0	1	0	0	1	2	
	% within Acidentes-Ligeiro	,0%	50,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%	
	% within Categoria	,0%	1,8%	,0%	,0%	12,5%	1,2%	
	% of Total	,0%	,6%	,0%	,0%	,6%	1,2%	
	Adjusted Residual	-,9	,5	-,7	-,6	3,0		
Total	Count	45	55	31	23	8	162	
	% within Acidentes-Ligeiro	27,8%	34,0%	19,1%	14,2%	4,9%	100,0%	
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	27,8%	34,0%	19,1%	14,2%	4,9%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 52 - Relação entre Acidentes de Trabalho Graves e Sexo

		Sexo			Total
		Masculino	Feminino		
Acidentes-Grave	0	Count	48	113	161
		% within Acidentes-Grave	29,8%	70,2%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	98,3%	98,8%
		% of Total	29,4%	69,3%	98,8%
		Adjusted Residual	,9	-,9	
	1	Count	0	2	2
		% within Acidentes-Grave	,0%	100,0%	100,0%
		% within Sexo	,0%	1,7%	1,2%
		% of Total	,0%	1,2%	1,2%
		Adjusted Residual	-,9	,9	
Total		Count	48	115	163
		% within Acidentes-Grave	29,4%	70,6%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	29,4%	70,6%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 53 - Relação entre Acidentes de Trabalho Graves e Grupo Etário

		Grupo etário				Total	
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos		
Acidentes-Grave	0	Count	41	35	47	37	160
		% within Acidentes-Grave	25,6%	21,9%	29,4%	23,1%	100,0%
		% within Grupo etário	100,0%	100,0%	97,9%	97,4%	98,8%
		% of Total	25,3%	21,6%	29,0%	22,8%	98,8%
		Adjusted Residual	,8	,7	-,6	-,9	
	1	Count	0	0	1	1	2
		% within Acidentes-Grave	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% within Grupo etário	,0%	,0%	2,1%	2,6%	1,2%
		% of Total	,0%	,0%	,6%	,6%	1,2%
		Adjusted Residual	-,8	-,7	,6	,9	
Total		Count	41	35	48	38	162
		% within Acidentes-Grave	25,3%	21,6%	29,6%	23,5%	100,0%
		% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	25,3%	21,6%	29,6%	23,5%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 54 - Relação entre Acidentes de Trabalho Graves e Categoria

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
Acidentes-Grave	0	Count	44	54	31	23	8	160
		% within Acidentes-Grave	27,5%	33,8%	19,4%	14,4%	5,0%	100,0%
		% within Categoria	97,8%	98,2%	100,0%	100,0%	100,0%	98,8%
		% of Total	27,2%	33,3%	19,1%	14,2%	4,9%	98,8%
		Adjusted Residual	-,7	-,5	,7	,6	,3	
	1	Count	1	1	0	0	0	2
		% within Acidentes-Grave	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within Categoria	2,2%	1,8%	,0%	,0%	,0%	1,2%
		% of Total	,6%	,6%	,0%	,0%	,0%	1,2%
		Adjusted Residual	,7	,5	-,7	-,6	-,3	

Total	Count	45	55	31	23	8	162
	% within Acidentes-Grave	27,8%	34,0%	19,1%	14,2%	4,9%	100,0%
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	27,8%	34,0%	19,1%	14,2%	4,9%	100,0%

21 - ABSENTISMO

Anexo 4 - Tabela 55 - Relação entre Absentismo e Sexo

Absentismo * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
		Masculino	Feminino	Total	
Absentismo	Nunca	Count	42	101	143
		% within Absentismo	29,4%	70,6%	100,0%
		% within Sexo	89,4%	87,1%	87,7%
		% of Total	25,8%	62,0%	87,7%
		Adjusted Residual	,4	-,4	
Até 15 dias	Count	Count	4	12	16
		% within Absentismo	25,0%	75,0%	100,0%
		% within Sexo	8,5%	10,3%	9,8%
		% of Total	2,5%	7,4%	9,8%
		Adjusted Residual	-,4	,4	
16-30 dias	Count	Count	1	0	1
		% within Absentismo	100,0%	,0%	100,0%
		% within Sexo	2,1%	,0%	,6%
		% of Total	,6%	,0%	,6%
		Adjusted Residual	1,6	-1,6	
31-90 dias	Count	Count	0	2	2
		% within Absentismo	,0%	100,0%	100,0%
		% within Sexo	,0%	1,7%	1,2%
		% of Total	,0%	1,2%	1,2%
		Adjusted Residual	-,9	,9	
+90 dias	Count	Count	0	1	1
		% within Absentismo	,0%	100,0%	100,0%
		% within Sexo	,0%	,9%	,6%
		% of Total	,0%	,6%	,6%
		Adjusted Residual	-,6	,6	
Total	Count	Count	47	116	163
		% within Absentismo	28,8%	71,2%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	28,8%	71,2%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 56 - Relação entre Absentismo e Grupo Etário

Absentismo * Grupo etário Crosstabulation

		Grupo etário					
		<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos	Total	
Absentismo	Nunca	Count	36	28	44	34	142
		% within Absentismo	25,4%	19,7%	31,0%	23,9%	100,0%
		% within Grupo etário	87,8%	84,8%	89,8%	87,2%	87,7%
		% of Total	22,2%	17,3%	27,2%	21,0%	87,7%
		Adjusted Residual	,0	-,5	,5	-,1	
Até 15 dias	Count	Count	5	5	3	3	16
		% within Absentismo	31,3%	31,3%	18,8%	18,8%	100,0%
		% within Grupo etário	12,2%	15,2%	6,1%	7,7%	9,9%
		% of Total	3,1%	3,1%	1,9%	1,9%	9,9%
		Adjusted Residual	,6	1,1	-1,1	-,5	

16-30 dias	Count	0	0	1	0	1
	% within Absentismo	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	% within Grupo etário	,0%	,0%	2,0%	,0%	,6%
	% of Total	,0%	,0%	,6%	,0%	,6%
	Adjusted Residual	-,6	-,5	1,5	-,6	
31-90 dias	Count	0	0	1	1	2
	% within Absentismo	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	% within Grupo etário	,0%	,0%	2,0%	2,6%	1,2%
	% of Total	,0%	,0%	,6%	,6%	1,2%
	Adjusted Residual	-,8	-,7	,6	,9	
+90 dias	Count	0	0	0	1	1
	% within Absentismo	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% within Grupo etário	,0%	,0%	,0%	2,6%	,6%
	% of Total	,0%	,0%	,0%	,6%	,6%
	Adjusted Residual	-,6	-,5	-,7	1,8	
Total	Count	41	33	49	39	162
	% within Absentismo	25,3%	20,4%	30,2%	24,1%	100,0%
	% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	25,3%	20,4%	30,2%	24,1%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 57 - Relação entre Absentismo e Categoria

Absentismo * Categoria Crosstabulation

			Categoria					
			Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	Total
Absentismo	Nunca	Count	40	47	28	19	8	142
		% within Absentismo	28,2%	33,1%	19,7%	13,4%	5,6%	100,0%
		% within Categoria	90,9%	85,5%	87,5%	82,6%	100,0%	87,7%
		% of Total	24,7%	29,0%	17,3%	11,7%	4,9%	87,7%
		Adjusted Residual	,8	-,6	,0	-,8	1,1	
Até 15 dias	Count	4	6	3	3	0	16	
	% within Absentismo	25,0%	37,5%	18,8%	18,8%	,0%	100,0%	
	% within Categoria	9,1%	10,9%	9,4%	13,0%	,0%	9,9%	
	% of Total	2,5%	3,7%	1,9%	1,9%	,0%	9,9%	
	Adjusted Residual	-,2	,3	-,1	,5	-1,0		
16-30 dias	Count	0	0	0	1	0	1	
	% within Absentismo	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%	
	% within Categoria t	,0%	,0%	,0%	4,3%	,0%	,6%	
	% of Total	,0%	,0%	,0%	,6%	,0%	,6%	
	Adjusted Residual	-,6	-,7	-,5	2,5	-,2		
31-90 dias	Count	0	1	1	0	0	2	
	% within Absentismo	,0%	50,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%	
	% within Categoria	,0%	1,8%	3,1%	,0%	,0%	1,2%	
	% of Total	,0%	,6%	,6%	,0%	,0%	1,2%	
	Adjusted Residual	-,9	,5	1,1	-,6	-,3		
+90 dias	Count	0	1	0	0	0	1	
	% within Absentismo	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	
	% within Categoria	,0%	1,8%	,0%	,0%	,0%	,6%	
	% of Total	,0%	,6%	,0%	,0%	,0%	,6%	
	Adjusted Residual	-,6	1,4	-,5	-,4	-,2		
Total	Count	44	55	32	23	8	162	
	% within Absentismo	27,2%	34,0%	19,8%	14,2%	4,9%	100,0%	
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	27,2%	34,0%	19,8%	14,2%	4,9%	100,0%	

22 - DISPONIBILIZAÇÃO EPI

Anexo 4 - Tabela 58 - Relação entre Disponibilização de EPI e Sexo
Disponibilização EPI * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
			Masculino	Feminino	Total
Disponibilização EPI	Sim	Count	11	37	48
		% within Disponibilização EPI	22,9%	77,1%	100,0%
		% within Sexo	22,9%	32,7%	29,8%
		% of Total	6,8%	23,0%	29,8%
		Adjusted Residual	-1,2	1,2	
	Não	Count	8	8	16
		% within Disponibilização EPI	50,0%	50,0%	100,0%
		% within Sexo	16,7%	7,1%	9,9%
		% of Total	5,0%	5,0%	9,9%
		Adjusted Residual	1,9	-1,9	
	Não aplicável	Count	29	68	97
		% within Disponibilização EPI	29,9%	70,1%	100,0%
% within Sexo		60,4%	60,2%	60,2%	
% of Total		18,0%	42,2%	60,2%	
Adjusted Residual		,0	,0		
Total	Count	48	113	161	
	% within Disponibilização EPI	29,8%	70,2%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	29,8%	70,2%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 59 - Relação entre Disponibilização de EPI e Categoria
Disponibilização EPI * Categoria Crosstabulation

		Categoria						
			Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	Total
Disponibilização EPI	Sim	Count	6	35	2	2	3	48
		% within Disponibilização EPI	12,5%	72,9%	4,2%	4,2%	6,3%	100,0%
		% within Categoria	13,3%	66,0%	6,5%	8,7%	37,5%	30,0%
		% of Total	3,8%	21,9%	1,3%	1,3%	1,9%	30,0%
		Adjusted Residual	-2,9	7,0	-3,2	-2,4	,5	
	Não	Count	3	7	1	2	2	15
		% within Disponibilização EPI	20,0%	46,7%	6,7%	13,3%	13,3%	100,0%
		% within Categoria	6,7%	13,2%	3,2%	8,7%	25,0%	9,4%
		% of Total	1,9%	4,4%	,6%	1,3%	1,3%	9,4%
		Adjusted Residual	-7	1,2	-1,3	-,1	1,6	
	Não aplicável	Count	36	11	28	19	3	97
		% within Disponibilização EPI	37,1%	11,3%	28,9%	19,6%	3,1%	100,0%
		% within Categoria	80,0%	20,8%	90,3%	82,6%	37,5%	60,6%
		% of Total	22,5%	6,9%	17,5%	11,9%	1,9%	60,6%
		Adjusted Residual	3,1	-7,3	3,8	2,3	-1,4	
Total	Count	45	53	31	23	8	160	
	% within Disponibilização EPI	28,1%	33,1%	19,4%	14,4%	5,0%	100,0%	
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	28,1%	33,1%	19,4%	14,4%	5,0%	100,0%	

23 - UTILIZAÇÃO EPI
Anexo 4 - Tabela 60 - Relação entre Utilização de EPI e Sexo
Utilização EPI * Sexo Crosstabulation

			Sexo		
			Masculino	Feminino	Total
Utilização EPI	Não aplicável	Count	28	71	99
		% within Utilização EPI	28,3%	71,7%	100,0%
		% within Sexo	58,3%	63,4%	61,9%
		% of Total	17,5%	44,4%	61,9%
		Adjusted Residual	-,6	,6	
Nunca	Nunca	Count	3	6	9
		% within Utilização EPI	33,3%	66,7%	100,0%
		% within Sexo	6,3%	5,4%	5,6%
		% of Total	1,9%	3,8%	5,6%
		Adjusted Residual	,2	-,2	
Raramente	Raramente	Count	5	6	11
		% within Utilização EPI	45,5%	54,5%	100,0%
		% within Sexo	10,4%	5,4%	6,9%
		% of Total	3,1%	3,8%	6,9%
		Adjusted Residual	1,2	-1,2	
Algumas vezes	Algumas vezes	Count	5	12	17
		% within Utilização EPI	29,4%	70,6%	100,0%
		% within Sexo	10,4%	10,7%	10,6%
		% of Total	3,1%	7,5%	10,6%
		Adjusted Residual	-,1	,1	
Frequentemente	Frequentemente	Count	6	10	16
		% within Utilização EPI	37,5%	62,5%	100,0%
		% within Sexo	12,5%	8,9%	10,0%
		% of Total	3,8%	6,3%	10,0%
		Adjusted Residual	,7	-,7	
Sempre	Sempre	Count	1	7	8
		% within Utilização EPI	12,5%	87,5%	100,0%
		% within Sexo	2,1%	6,3%	5,0%
		% of Total	,6%	4,4%	5,0%
		Adjusted Residual	-1,1	1,1	
Total	Total	Count	48	112	160
		% within Utilização EPI	30,0%	70,0%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	30,0%	70,0%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 61 - Relação entre Utilização EPI e Grupo Etário
Utilização EPI * Grupo etário Crosstabulation

			Grupo etário				Total
			<= 41 anos	42-45 anos	46-51 anos	>= 52 anos	
Utilização EPI	Não aplicável	Count	26	24	30	18	98
		% within Utilização EPI	26,5%	24,5%	30,6%	18,4%	100,0%
		% within Grupo etário	63,4%	68,6%	62,5%	51,4%	61,6%
		% of Total	16,4%	15,1%	18,9%	11,3%	61,6%
		Adjusted Residual	,3	1,0	,1	-1,4	
Nunca	Nunca	Count	2	3	3	1	9
		% within Utilização EPI	22,2%	33,3%	33,3%	11,1%	100,0%
		% within Grupo etário	4,9%	8,6%	6,3%	2,9%	5,7%
		% of Total	1,3%	1,9%	1,9%	,6%	5,7%
		Adjusted Residual	-,3	,8	,2	-,8	

Raramente	Count	3	1	3	4	11
	% within Utilização EPI	27,3%	9,1%	27,3%	36,4%	100,0%
	% within Grupo etário	7,3%	2,9%	6,3%	11,4%	6,9%
	% of Total	1,9%	,6%	1,9%	2,5%	6,9%
	Adjusted Residual	,1	-1,1	-2	1,2	
Algumas vezes	Count	3	2	6	6	17
	% within Utilização EPI	17,6%	11,8%	35,3%	35,3%	100,0%
	% within Grupo etário	7,3%	5,7%	12,5%	17,1%	10,7%
	% of Total	1,9%	1,3%	3,8%	3,8%	10,7%
	Adjusted Residual	-,8	-1,1	,5	1,4	
Frequentemente	Count	6	3	3	4	16
	% within Utilização EPI	37,5%	18,8%	18,8%	25,0%	100,0%
	% within Grupo etário	14,6%	8,6%	6,3%	11,4%	10,1%
	% of Total	3,8%	1,9%	1,9%	2,5%	10,1%
	Adjusted Residual	1,1	-,3	-1,1	,3	
Sempre	Count	1	2	3	2	8
	% within Utilização EPI	12,5%	25,0%	37,5%	25,0%	100,0%
	% within Grupo etário	2,4%	5,7%	6,3%	5,7%	5,0%
	% of Total	,6%	1,3%	1,9%	1,3%	5,0%
	Adjusted Residual	-,9	,2	,5	,2	
Total	Count	41	35	48	35	159
	% within Utilização EPI	25,8%	22,0%	30,2%	22,0%	100,0%
	% within Grupo etário	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	25,8%	22,0%	30,2%	22,0%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 62 - Relação entre Utilização de EPI e Categoria

Utilização EPI * Categoria Crosstabulation

			Categoria					Total
			Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	
Utilização EPI	Não aplicável	Count	32	14	28	20	4	98
		% within Utilização EPI	32,7%	14,3%	28,6%	20,4%	4,1%	100,0%
		% within Categoria	71,1%	26,9%	90,3%	87,0%	50,0%	61,6%
		% of Total	20,1%	8,8%	17,6%	12,6%	2,5%	61,6%
		Adjusted Residual	1,5	-6,3	3,7	2,7	-,7	
Nunca	Nunca	Count	2	3	2	0	2	9
		% within Utilização EPI	22,2%	33,3%	22,2%	,0%	22,2%	100,0%
		% within Categoria	4,4%	5,8%	6,5%	,0%	25,0%	5,7%
		% of Total	1,3%	1,9%	1,3%	,0%	1,3%	5,7%
		Adjusted Residual	-,4	,0	,2	-1,3	2,4	
Raramente	Raramente	Count	2	6	0	2	1	11
		% within Utilização EPI	18,2%	54,5%	,0%	18,2%	9,1%	100,0%
		% within Categoria	4,4%	11,5%	,0%	8,7%	12,5%	6,9%
		% of Total	1,3%	3,8%	,0%	1,3%	,6%	6,9%
		Adjusted Residual	-,8	1,6	-1,7	,4	,6	
Algumas vezes	Algumas vezes	Count	3	13	0	0	1	17
		% within Utilização EPI	17,6%	76,5%	,0%	,0%	5,9%	100,0%
		% within Categoria	6,7%	25,0%	,0%	,0%	12,5%	10,7%
		% of Total	1,9%	8,2%	,0%	,0%	,6%	10,7%
		Adjusted Residual	-1,0	4,1	-2,1	-1,8	,2	
Frequentemente	Frequentemente	Count	4	10	1	1	0	16
		% within Utilização EPI	25,0%	62,5%	6,3%	6,3%	,0%	100,0%
		% within Categoria	8,9%	19,2%	3,2%	4,3%	,0%	10,1%
		% of Total	2,5%	6,3%	,6%	,6%	,0%	10,1%
		Adjusted Residual	-,3	2,7	-1,4	-1,0	-1,0	

Sempre	Count	2	6	0	0	0	8
	% within Utilização EPI	25,0%	75,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% within Categoria	4,4%	11,5%	,0%	,0%	,0%	5,0%
	% of Total	1,3%	3,8%	,0%	,0%	,0%	5,0%
	Adjusted Residual	-,2	2,6	-1,4	-1,2	-,7	
Total	Count	45	52	31	23	8	159
	% within Utilização EPI	28,3%	32,7%	19,5%	14,5%	5,0%	100,0%
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	28,3%	32,7%	19,5%	14,5%	5,0%	100,0%

24 - PREVENÇÃO E CONTROLO

Anexo 4 - Tabela 63 - Relação entre Formação em SHST e Sexo
Formação SHT * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
		Masculino	Feminino	Total	
Formação SHT	Sim	Count	12	40	52
		% within Formação SHT	23,1%	76,9%	100,0%
		% within Sexo	27,9%	40,4%	36,6%
		% of Total	8,5%	28,2%	36,6%
		Adjusted Residual	-1,4	1,4	
Formação SHT	Não	Count	31	59	90
		% within Formação SHT	34,4%	65,6%	100,0%
		% within Sexo	72,1%	59,6%	63,4%
		% of Total	21,8%	41,5%	63,4%
		Adjusted Residual	1,4	-1,4	
Total		Count	43	99	142
		% within Formação SHT	30,3%	69,7%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	30,3%	69,7%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 64 - Relação entre Formação em SHST e Categoria
Formação SHT * Categoria Crosstabulation

		Categoria						
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	Total	
Formação SHT	Sim	Count	7	24	10	9	2	52
		% within Formação SHT	13,5%	46,2%	19,2%	17,3%	3,8%	100,0%
		% within Categoria	20,0%	51,1%	33,3%	39,1%	28,6%	36,6%
		% of Total	4,9%	16,9%	7,0%	6,3%	1,4%	36,6%
		Adjusted Residual	-2,4	2,5	-,4	,3	-,5	
Formação SHT	Não	Count	28	23	20	14	5	90
		% within Formação SHT	31,1%	25,6%	22,2%	15,6%	5,6%	100,0%
		% within Categoria	80,0%	48,9%	66,7%	60,9%	71,4%	63,4%
		% of Total	19,7%	16,2%	14,1%	9,9%	3,5%	63,4%
		Adjusted Residual	2,4	-2,5	,4	-,3	,5	
Total		Count	35	47	30	23	7	142
		% within Formação SHT	24,6%	33,1%	21,1%	16,2%	4,9%	100,0%
		% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	24,6%	33,1%	21,1%	16,2%	4,9%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 65 - Relação entre Avaliação e Adaptação das Condições de Trabalho e Sexo

		Sexo			
		Masculino	Feminino	Total	
Avaliação Condições SHT	Sim	Count	11	30	41
		% within Avaliação Condições SHT	26,8%	73,2%	100,0%
		% within Sexo	25,6%	33,7%	31,1%
		% of Total	8,3%	22,7%	31,1%
		Adjusted Residual	-,9	,9	
	Não	Count	32	59	91
		% within Avaliação Condições SHT	35,2%	64,8%	100,0%
		% within Sexo	74,4%	66,3%	68,9%
		% of Total	24,2%	44,7%	68,9%
		Adjusted Residual	,9	-,9	
Total	Count	43	89	132	
	% within Avaliação Condições SHT	32,6%	67,4%	100,0%	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	32,6%	67,4%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 66 - Relação entre Avaliação e Adaptação das Condições de SHST e Categoria

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
Avaliação Condições SHT	Sim	Count	5	24	5	6	2	42
		% within Avaliação Condições SHT	11,9%	57,1%	11,9%	14,3%	4,8%	100,0%
		% within Categoria	13,5%	55,8%	20,0%	28,6%	28,6%	31,6%
		% of Total	3,8%	18,0%	3,8%	4,5%	1,5%	31,6%
		Adjusted Residual	-2,8	4,2	-1,4	-,3	-,2	
	Não	Count	32	19	20	15	5	91
		% within Avaliação Condições SHT	35,2%	20,9%	22,0%	16,5%	5,5%	100,0%
		% within Categoria	86,5%	44,2%	80,0%	71,4%	71,4%	68,4%
		% of Total	24,1%	14,3%	15,0%	11,3%	3,8%	68,4%
		Adjusted Residual	2,8	-4,2	1,4	,3	,2	
Total	Count	37	43	25	21	7	133	
	% within Avaliação Condições SHT	27,8%	32,3%	18,8%	15,8%	5,3%	100,0%	
	% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	27,8%	32,3%	18,8%	15,8%	5,3%	100,0%	

Anexo 4 - Tabela 67 - Relação entre Consulta dos Trabalhadores no âmbito da SHST e Sexo

		Sexo			
		Masculino	Feminino	Total	
Consulta Trabalhadores	Sim	Count	6	22	28
		% within Consulta Trabalhadores	21,4%	78,6%	100,0%
		% within Sexo	14,3%	24,4%	21,2%
		% of Total	4,5%	16,7%	21,2%
		Adjusted Residual	-1,3	1,3	
	Não	Count	36	68	104
		% within Consulta Trabalhadores	34,6%	65,4%	100,0%
		% within Sexo	85,7%	75,6%	78,8%
		% of Total	27,3%	51,5%	78,8%
		Adjusted Residual	1,3	-1,3	

Total	Count	42	90	132
	% within Consulta Trabalhadores	31,8%	68,2%	100,0%
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	31,8%	68,2%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 68 - Relação entre Informação de SHST e Categoria
Informação * Categoria Crosstabulation

		Categoria						
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro	Total	
Informação	Sim	Count	8	20	4	2	1	35
		% within Informação	22,9%	57,1%	11,4%	5,7%	2,9%	100,0%
		% within Categoria	20,5%	44,4%	15,4%	10,0%	14,3%	25,5%
		% of Total	5,8%	14,6%	2,9%	1,5%	,7%	25,5%
		Adjusted Residual	-,9	3,5	-1,3	-1,7	-,7	
Informação	Não	Count	31	25	22	18	6	102
		% within Informação	30,4%	24,5%	21,6%	17,6%	5,9%	100,0%
		% within Categoria t	79,5%	55,6%	84,6%	90,0%	85,7%	74,5%
		% of Total	22,6%	18,2%	16,1%	13,1%	4,4%	74,5%
		Adjusted Residual	,9	-3,5	1,3	1,7	,7	
Total		Count	39	45	26	20	7	137
		% within Informação	28,5%	32,8%	19,0%	14,6%	5,1%	100,0%
		% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	28,5%	32,8%	19,0%	14,6%	5,1%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 69 - Relação entre Participação em Simulacros de Emergência e Sexo
Participação Simulacros * Sexo Crosstabulation

		Sexo			
		Masculino	Feminino	Total	
Participação Simulacros	Sim	Count	5	14	19
		% within Participação Simulacros	26,3%	73,7%	100,0%
		% within Sexo	10,9%	14,4%	13,3%
		% of Total	3,5%	9,8%	13,3%
		Adjusted Residual	-,6	,6	
Participação Simulacros	Não	Count	41	83	124
		% within Participação Simulacros	33,1%	66,9%	100,0%
		% within Sexo	89,1%	85,6%	86,7%
		% of Total	28,7%	58,0%	86,7%
		Adjusted Residual	,6	-,6	
Total		Count	46	97	143
		% within Participação Simulacros	32,2%	67,8%	100,0%
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	32,2%	67,8%	100,0%

Anexo 4 - Tabela 70 - Relação entre Participação em Simulacros de Emergência e Categoria
Participação Simulacros * Categoria Crosstabulation

		Categoria					Total	
		Professores	AO	AT	Técnicos	Outro		
Participação Simulacros	Sim	Count	5	11	3	1	0	20
		% within Participação Simulacros	25,0%	55,0%	15,0%	5,0%	,0%	100,0%
		% within Categoria	12,8%	22,0%	11,1%	4,8%	,0%	13,9%
		% of Total	3,5%	7,6%	2,1%	,7%	,0%	13,9%
		Adjusted Residual	-,2	2,1	-,5	-1,3	-1,1	
Participação Simulacros	Não	Count	34	39	24	20	7	124
		% within Participação Simulacros	27,4%	31,5%	19,4%	16,1%	5,6%	100,0%
		% within Categoria	87,2%	78,0%	88,9%	95,2%	100,0%	86,1%
		% of Total	23,6%	27,1%	16,7%	13,9%	4,9%	86,1%
		Adjusted Residual	,2	-2,1	,5	1,3	1,1	
Total		Count	39	50	27	21	7	144
		% within Participação Simulacros	27,1%	34,7%	18,8%	14,6%	4,9%	100,0%
		% within Categoria	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	27,1%	34,7%	18,8%	14,6%	4,9%	100,0%

II – Análise Inferencial

Anexo 4 - Tabela 71 - Riscos Profissionais e Sexo (Descritivo)

Descriptives

Riscos Profissionais

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Masculino	48	3,6483	,55579	,08022	3,4869	3,8097	1,71	4,67
Feminino	119	3,8511	,44499	,04079	3,7703	3,9319	2,67	4,86
Total	167	3,7928	,48651	,03765	3,7185	3,8672	1,71	4,86

Anexo 4 - Tabela 72 - Teste Comparação Múltipla de Médias das Ordens (LSD) para Variáveis Dependentes Riscos Profissionais e Categoria

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Rank of Q30 LSD

(I) Categoria	(J) Categoria	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Professores	AO	-21,63684 [*]	9,289080	,021	-39,98099	-3,29269
	AT	-34,05151 [*]	10,675799	,002	-55,13417	-12,96886
	Técnicos	-35,537681 [*]	11,939897	,003	-59,11669	-11,95868
	Outro	3,891667	17,873228	,828	-31,40453	39,18786
AO	Professores	21,636842 [*]	9,289080	,021 [*]	3,29269	39,98099
	AT	-12,414673	10,189272	,225	-32,53653	7,70718
	Técnicos	-13,900839	11,506943	,229	-36,62484	8,82316
	Outro	25,528509	17,586951	,149	-9,20234	60,25936
AT	Professores	34,051515 [*]	10,675799	,002 [*]	12,96886	55,13417
	AO	12,414673	10,189272	,225	-7,70718	32,53653
	Técnicos	-1,486166	12,652881	,907	-26,47318	23,50085
	Outro	37,943182 [*]	18,357193	,040	1,69125	74,19511
Técnicos	Professores	35,537681 [*]	11,939897	,003 [*]	11,95868	59,11669
	AO	13,900839	11,506943	,229	-8,82316	36,62484
	AT	1,486166	12,652881	,907	-23,50085	26,47318
	Outro	39,429348 [*]	19,120015	,041	1,67099	77,18771
Outro	Professores	-3,891667	17,873228	,828	-39,18786	31,40453
	AO	-25,528509	17,586951	,149	-60,25936	9,20234
	AT	-37,943182 [*]	18,357193	,040	-74,19511	-1,69125
	Técnicos	-39,429348 [*]	19,120015	,041	-77,18771	-1,67099

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anexo 4 - Tabela 73 - Teste Comparação Múltipla de Médias das Ordens (LSD) para Variáveis Dependentes Riscos Profissionais e Relação Jurídica de Emprego

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Rank of Q30 LSD

(I) Relação Jurídica Emprego	(J) Relação Jurídica Emprego	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
CTFP tempo ind	CTFP período experimental	40,497826*	19,548342	,040*	1,88228	79,11337
	CTFP tempo resolutivo certo	11,651052	9,446881	,219	-7,01020	30,31230
	Comissão serviço/outro	-34,323602	18,172880	,061	-70,22208	1,57487
CTFP período experimental	CTFP tempo ind	-40,497826*	19,548342	,040	-79,11337	-1,88228
	CTFP tempo resolutivo certo	-28,846774	20,820261	,168	-69,97485	12,28130
	Comissão serviço/outro	-74,821429*	25,971009	,005	-126,12422	-23,51863
CTFP tempo resolutivo certo	CTFP tempo ind	-11,651052	9,446881	,219	-30,31230	7,01020
	CTFP período experimental	28,846774	20,820261	,168	-12,28130	69,97485
	Comissão serviço/outro	-45,974654*	19,534564	,020	-84,56298	-7,38633
Comissão serviço/outro	CTFP tempo ind	34,323602	18,172880	,061	-1,57487	70,22208
	CTFP período experimental	74,821429*	25,971009	,005*	23,51863	126,12422
	CTFP tempo resolutivo certo	45,974654*	19,534564	,020*	7,38633	84,56298

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anexo 4 - Tabela 74 - Prevenção e Controlo e Sexo (Descritivo)

Descriptives

Prevenção e Controlo

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Masculino	48	1,9631	1,07741	,15551	1,6502	2,2759	1,00	4,17
Feminino	114	2,4536	1,36639	,12797	2,2001	2,7072	1,00	5,00
Total	162	2,3083	1,30374	,10243	2,1060	2,5106	1,00	5,00

Anexo 4 - Tabela 75 - Teste Comparação Múltipla de Médias das Ordens (LSD) para Variáveis Dependentes Prevenção e Controlo e Categoria

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Rank of Q33 LSD

(I) Categoria	(J) Categoria	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Professores	AO	-33,188795*	8,872497	,000	-50,71453	-15,66306
	AT	2,436773	10,175830	,811	-17,66342	22,53696
	Técnicos	3,266936	11,259581	,772	-18,97397	25,50785
	Outro	-4,344477	16,782408	,796	-37,49456	28,80560
AO	Professores	33,188795*	8,872497	,000*	15,66306	50,71453
	AT	35,625568*	9,690623	,000*	16,48380	54,76733
	Técnicos	36,455731*	10,823070	,001*	15,07706	57,83441
	Outro	28,844318	16,492722	,082	-3,73355	61,42219
AT	Professores	-2,436773	10,175830	,811	-22,53696	17,66342
	AO	-35,625568*	9,690623	,000	-54,76733	-16,48380
	Técnicos	,830163	11,914912	,945	-22,70521	24,36554
	Outro	-6,781250	17,228935	,694	-40,81335	27,25085
Técnicos	Professores	-3,266936	11,259581	,772	-25,50785	18,97397
	AO	-36,455731*	10,823070	,001	-57,83441	-15,07706
	AT	-,830163	11,914912	,945	-24,36554	22,70521
	Outro	-7,611413	17,890412	,671	-42,95012	27,72729
Outro	Professores	4,344477	16,782408	,796	-28,80560	37,49456
	AO	-28,844318	16,492722	,082	-61,42219	3,73355
	AT	6,781250	17,228935	,694	-27,25085	40,81335
	Técnicos	7,611413	17,890412	,671	-27,72729	42,95012

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anexo 4 - Tabela 76 - Prevenção e Controlo e Trabalho Extra (Descritivo)

Descriptives

Prevenção e Controlo

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sim	83	2,0511	1,12897	,12392	1,8045	2,2976	1,00	5,00
Não	76	2,5777	1,40912	,16164	2,2557	2,8997	1,00	5,00
Total	159	2,3028	1,29370	,10260	2,1001	2,5054	1,00	5,00