

**MESTRADO EM GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE
DO TRABALHO**

***Avaliação dos Riscos Psicossociais na
Rosseti
Sector Eólico***

Cristina Maria Soares da Silva Vigário

DISSERTAÇÃO
VILA NOVA DE GAIA
Dezembro 2023



Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti

Sector Eólico

Cristina Maria Soares da Silva Vigário

Aprovado em 15/12/2023

Composição do Júri

Presidente Professor Alberto Silveira

Arguente Professor Rui Azevedo

Orientador Professor Doutor Hernâni Veloso Neto

Vila Nova de Gaia

2023

Tese de Mestrado realizada sob a orientação do Prof. Doutor Hernâni Veloso Neto apresentada ao ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção do grau de Mestre em Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho conforme o Despacho n.º 11648/2016

Dedicatória facultativa

Dedico este trabalho a todas as mulheres mães, esposas, trabalhadoras e estudantes.

Agradecimentos

Percorrer este caminho, foi realmente um desafio, foi difícil de conciliar trabalho, casa e estudos, mas com muito esforço, força de vontade e com o apoio de amigos, família, professores, tudo se tornou possível.

Ao meu marido e filho pela motivação, incentivo e apoio ao longo destes dois anos.

À minha irmã, cunhado, sobrinho e afilhada, pelo apoio e incentivo que me deram e pela alegria com que festejamos cada batalha ganha.

A todos os professores que me acompanharam neste percurso, obrigado por me ensinarem e prepararem para este novo percurso.

Ao meu orientador, Professor Hernâni Veloso Neto, um muito obrigado pela orientação, pelo tempo despendido comigo, pela disponibilidade e acima de tudo pela paciência, acredito que não foi fácil lidar comigo.

A todos os meus colegas de mestrado, principalmente ao Fagner e a Cármen, pela disponibilidade e apoio sempre precisei.

À empresa Rosetti, pela oportunidade que me deram, espero ter correspondido às expectativas, em especial ao Engenheiro Filipe Azevedo e Engenheiro Pedro Caprichoso, não esquecendo todos os trabalhadores, pois sem eles tudo isto era impossível.

Muito Obrigado

Resumo

Este projeto tem como objetivo a Avaliação de Riscos Psicossociais em Trabalhadores Destacados na Rosseti, a operar no sector da construção de parques eólicos. num universo de 31 trabalhadores, divididos em coordenação de equipas e técnicos.

Foi estruturado um Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais do Trabalho Destacado, tendo por base o Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais do Trabalho desenvolvido por Neto (2013) e o questionário proposto por Cabeças (2022) no estudo “O Destacamento dos/as Agentes da PSP para Lisboa e a Conciliação com a Vida Familiar: Um Estudo Qualitativo”, bem como foram usadas como entrevistas telefónicas, reuniões on-line e análise documental.

Da análise efetuada constatou-se que a exposição dos trabalhadores aos fatores de risco, Conflito Trabalho-Família, Distresse Laboral, Ausência de Apoio Social à Conciliação, apresenta-se num risco elevado, enquanto a exposição aos fatores de risco Família- Trabalho, Conflitos Interpessoais, Assédio e Discriminação, Défice de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional e Precariedade se encontra num nível de risco moderado.

Os resultados obtidos permitiram identificar algumas consequências da exposição aos riscos psicossociais, mas não nos permitiu identificar a origem detalhada daqueles problemas, apesar de se ter evidenciado alguns fatores potenciadores. Mediante os resultados, seguiu-se o objetivo de propor procedimentos e medidas de controlo com a finalidade de minimizar a probabilidade de acontecimentos indesejáveis, assim como a criação de medidas corretivas para a eliminação dos riscos identificados.

Como não foram encontrados estudos nesta área, é difícil comparar estes dados, espero que futuramente, sejam feitas investigações mais aprofundadas, centradas nas características dos trabalhadores, no contexto do trabalho, de modo a compreender melhor como os riscos psicossociais podem afetar os trabalhadores destas atividades, tão importantes para um mundo melhor.

Palavra-chave: Riscos Psicossociais, Avaliação do Risco, Trabalho Destacado

Abstract

This project aims to Assess Psychosocial Risks in Posted Workers in the Rosseti, operating in the wind farm construction sector. in a universe of 31 workers, in two activities: team coordination and technicians.

A Questionnaire for the Characterization of the Psychosocial Conditions of Work Posted was used, based on the Questionnaire for the Characterization of the Psychosocial Conditions of Work by Neto (2013), as well as the questionnaire proposed by Cabeças (2022), in the study "The Secondment of PSP Agents to Lisbon and the Conciliation with Family Life: A Qualitative Study", as well as telephone interviews, online meetings and document analysis.

From the analysis carried out, it was found that the exposure of workers to the risk factor, Work-Family Conflict, Occupational Distress, Absence of Social Support for Conciliation, presents a high risk for health, while the exposure to the risk factors Family-Work, Interpersonal Conflicts, Harassment and Discrimination, Deficit of Professional Development and Recognition and Precariousness are at a moderate risk level.

The results obtained allowed us to identify some consequences of exposure to psychosocial risks but did not allow us to identify the origin of those problems.

Based on the results, the objective was to propose procedures and control measures to minimize the probability of undesirable events, as well as the creation of corrective measures to eliminate the identified risks.

As no studies were found in this area, it is difficult to compare these data, I hope that in the future, more in-depth research will be carried out, focusing on the characteristics of workers, in the context of work, in order to better understand how psychosocial risks can affect workers in these activities, which are so important for a better world.

Keyword: Psychosocial Risks, Risk Assessment, Outstanding Work

Índice

1.	Introdução.....	1
1.1	Enquadramento	2
1.2	Objetivo	2
1.3	Panorâmica.....	3
2	Revisão da Literatura	5
2.1	Riscos Psicossociais.....	5
2.2	Fatores de Risco.....	8
2.3	Consequências de Riscos Psicossociais do Trabalho	11
2.4	Estratégia integrada de avaliação e gestão de Riscos Psicossociais	12
2.5	Realidade de Gestão de riscos psicossociais do trabalho no contexto europeu.....	18
2.6	Sector Eólico.....	25
2.7	Trabalho Destacado	32
3	A R07 Engenharia, Lda.....	40
3.1	Enquadramento da Atividade.....	40
3.2	Contatos	42
3.3	Organigrama	42
3.4	Responsabilidade da Gestão	43
3.4.1	Missão, Visão, Valores	43
3.4.2	Política de Gestão	44
3.4.3	Contexto da Organização.....	46
3.4.4	Funções, Responsabilidades e Autoridades Organizacionais.....	47
3.5	Gestão Ambiental	47
3.6	Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho.....	47

3.6.1	Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos SST	47
3.7	Consulta e Participação dos Trabalhadores	48
3.8	Investigação de Acidentes	48
3.9	Monitorização e Medição do Desempenho Ambiental e à SST	48
3.10	Gestão de Emergência	49
3.11	Comunicação	49
3.12	Revisão pela Gestão	49
4	Metodologia	50
5	Estudo Psicossocial	58
5.1	Caracterização das Condições de Trabalho	58
5.2	Condições do Destacamento dos Trabalhadores	59
5.3	Registos de Documentação	60
5.4	Função dos Técnicos	60
5.4.1	Descrição das Atividades	61
5.4.2	Funções Coordenadores de Equipa	66
6	Apresentação dos Resultados	69
6.1	Caracterização da Amostra	69
6.2	Análise dos Resultados	69
6.2.1	Dados Socioprofissionais	69
6.2.2	Fatores psicossociais específicos	76
6.3	Avaliação de riscos	90
7	Discussão dos resultados e Medidas Preventivas	98
7.1	Discussão dos Resultados	98
7.2	Medidas Preventivas	103
8	Conclusão	107
9	Referências e Bibliografia	109

ANEXO A: Questões de Destacamento	116
ANEXO B: Registos de Documentação.....	117
ANEXO C: Questionário.....	118
ANEXO D: Mapa de Riscos» Coordenação Equipas.....	126
ANEXO E: Mapa de Riscos» Técnicos.....	135
ANEXO F: Grau de Exposição» Coordenação de Equipas.....	146
ANEXO F: Grau de Exposição» Técnicos	153

Índice de figuras

Figura 1 - Estratégia de gestão de Riscos Psicossociais (Fonte: Neto, 2015).	15
Figura 2 - Fatores de risco presente no estabelecimento, (% de estabelecimentos, UE-28)2019 E 2014 (Fonte EU-OSHA, 2019)	18
Figura 3 - Introdução de planos de ação para reduzir o estresse relacionado com o trabalho (Fonte: EU-OSHA, 2019).....	19
Figura 4 - Introdução de procedimentos para lidar com possíveis casos de bullying ou assédio, % estabelecimentos por setor, por país (ESENER 2019 e ESENER 2014) (Fonte EU-OSHA, 2019)	20
Figura 5 - Introdução de procedimentos para lidar com possíveis casos, abusos ou agressões por parte de pessoas externa, % estabelecimentos por setor, por país (ESENER 2019 e ESENER 2014). (Fonte EU-OSHA, 2019).....	21
Figura 6 - Evolução da produção eólica e equipamentos instalados (Fonte: DGEG, 2015)	29
Figura 7 - Organigrama da Empresa (Fonte: Rosseti, 2021).....	42
Figura 8 - Descarga de Componentes.....	62
Figura 9 - Montagem da Base da Turbina	63
Figura 10 - Montagem do corpo da Turbina	63
Figura 11 - Corpo da turbina	64
Figura 12 - Elevação da estrutura que sustenta as pás.....	64
Figura 13 - Elevação das Pás do Pavimento.....	65
Figura 14 - Montagens das pás	65
Figura 15 – Técnicos» Idade	69
Figura 16 – Coordenação» Idades	70
Figura 17 - Técnicos» Anos Serviço	70
Figura 18 - Coordenação» Anos Serviço.....	70
Figura 19 - Técnicos» Estado Civil	71
Figura 20 - Coordenação» Estado Civil	71
Figura 21 - Técnicos» Habilitações Académicas	71
Figura 22 - Coordenação» Habilitações Académicas.....	72
Figura 23 - Técnicos» Tipo Contrato	72

Figura 24 - Coordenação» Tipo Contrato.....	72
Figura 25 - Técnicos» Horas Extraordinárias.....	73
Figura 26 . Coordenação» Horas Extraordinárias	73
Figura 27 - Técnicos» Nível Cansaço antes jornada	74
Figura 28 - Coordenação» Nível cansaço antes da jornada.....	74
Figura 29 - Técnicos» Nível cansaço depois jornada.....	74
Figura 30 - Coordenação» Nível cansaço depois jornada	75
Figura 31 - Coordenação» Fatores Psicossociais	95
Figura 32 - Técnicos» Fatores Psicossociais	95

Índice de tabelas

Tabela 1 - Definições de Risco Psicossocial	7
Tabela 2 - Definições de Fatores de Risco Psicossocial.....	8
Tabela 3 - Dimensões de Fatores de Risco Psicossocial	9
Tabela 4 - Medidas tomadas pelos estabelecimentos nos últimos 3 anos para prevenir riscos psicossociais, em %.....	22
Tabela 5 - Principais motivos para abordar a saúde e segurança, em %	22
Tabela 6 - Principais barreiras para abordar a saúde e a segurança em %.	23
Tabela 7 - Principais obstáculos ao tratamento dos riscos psicossociais – 2019 (%)	24
Tabela 8 - Evolução de Produção Eólica e Equipamentos Instalados.....	29
Tabela 9 - Parâmetro do Método de Matrizes da Rosseti.....	53
Tabela 10 - Nível de exposição	55
Tabela 11 - Nível de Frequência.....	55
Tabela 12 - Nível de Severidade.....	56
Tabela 13 - Nível de Probabilidade/ Frequência	56
Tabela 14 - Procedimentos/Condições de Segurança.....	57
Tabela 15 - Comportamento Humano, capacidades e outros fatores humanos.....	57
Tabela 16 - Classificação do Risco	58
Tabela 17 - Coordenação» Conflito Trabalho-Família.....	76
Tabela 18 - Coordenação» Conflito Família-Trabalho.....	77
Tabela 19 - Coordenação» Conflitos Pessoais	78
Tabela 20 - Coordenação» Assédio e Discriminação no Trabalho	78
Tabela 21 - Coordenação» Distresse Laboral.....	79
Tabela 22 - Coordenação» Ausência de Apoio Social à Conciliação	80
Tabela 23 - Coordenação» Déficit de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional	80
Tabela 24 - Coordenação» Exaustão Profissional	81
Tabela 25 - Coordenação» Precariedade	82
Tabela 26 - Técnicos» Conflito Trabalho-Família	83
Tabela 27 - Técnicos» Conflito Família-Trabalho	84
Tabela 28 -Técnicos» Conflitos Interpessoais.....	84

Tabela 29 - Técnicos» Assédio e Discriminação no Trabalho	85
Tabela 30 - Técnicos» Distresse Laboral	86
Tabela 31 - Técnicos» Ausência de Apoio Social à Conciliação	87
Tabela 32 - Técnicos» Défice de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional	87
Tabela 33 -Técnicos» Exaustão Profissional.....	88
Tabela 34 - Técnicos» Precariedade	89
Tabela 35 - Coordenação» Nível de risco por tipo de risco	92
Tabela 36 - Coordenação» Distribuição dos fatores de risco	93
Tabela 37 - Técnicos» Nível de risco por tipo de risco	94
Tabela 38 - Técnicos» Distribuição dos fatores de risco.....	95
Tabela 39 - Nível Intervenção	96

Lista de abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

APREN- Associação Portuguesa de Energias Renováveis

CE – Comissão Europeia

DGEG – Direção Geral de Energia e Geologia

DL – Decreto-Lei

EPI – Equipamento de Proteção Individual

ESENER – Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes

EU-OSHA- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

GWEC – Global Wind Energy Council

INSHT – Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Espanha)

ISO – International Organization for Standardization

ISS -Instituto de Segurança Social

NP – Normas Portuguesas

OHSAS- Occupational Health and Safety Assessment Series

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

PNUMA – Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente

PQI – Plano de Qualidade e Inspeção

QHSE Manager - Quality, Health and Safety and Environmental Manager

RH Manager – Human Resources Manager

SG – Sistema de Gestão

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

TL – Team Leader

UE - União Europeia

UGT – União Geral dos Trabalhadores

1. Introdução

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho têm sido identificados como um dos grandes desafios contemporâneos para a Saúde e Segurança no Trabalho e encontram-se ligados a problemas nos locais de trabalho tais como o stresse, a violência, o assédio e a intimidação no trabalho (UGT, 2018).

As mudanças significativas que ocorreram no mundo do trabalho, nas últimas décadas, resultaram em riscos emergentes no campo da Segurança e saúde no Trabalho e conduziram, além de riscos físicos, químicos e biológicos, também os riscos psicossociais têm sido classificados dessa forma (UGT, 2018).

O conceito de risco psicossocial do trabalho já está presente na literatura científica já há várias décadas, mas foi no final do século passado, principalmente a partir da década de 1980, que adquiriu maior relevo técnico-científico (Neto, 2014). De acordo com OMS (1981, citado por Coelho, 2009), os riscos psicossociais decorrem dos fatores que influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo derivam da psicologia do indivíduo e da estrutura e da função da organização do trabalho. Incluem aspetos sociais, tais como as formas de interação no seio dos grupos, aspetos culturais, tais como os métodos tradicionais de resolução de conflitos e aspetos psicológicos, tais como as atitudes, as crenças e os traços de personalidade.

Apesar disso, os riscos psicossociais ainda são vistos com pouca importância no mundo do trabalho, talvez por as suas consequências não serem visíveis de imediato, tais como os riscos físicos. Mas eles estão bem presentes nos contextos de trabalho. Com a introdução de novas tecnologias e com um mundo em constante evolução, assim como a abertura de fronteiras na União Europeia, levou a que muitas empresas pudessem expandir os seus negócios além-fronteiras, e com a criação de novas atividades e novos modelos de trabalho resultaram, com isso novos riscos, como é o caso do trabalho destacado.

1.1 Enquadramento

Atualmente, existem vários estudos feitos quanto aos riscos psicossociais, nas mais diversas áreas, tais como na saúde (enfermeiros, médicos) e no ensino (professores), como o caso específico de *burnout*. Em relação ao trabalho destacado e nomeadamente os riscos psicossociais, a literatura é quase inexistente, talvez por não envolver tantos trabalhadores como a área da saúde ou de ensino, ou por ser um modelo de trabalho que ganhou relevo/dimensão mais recente.

No caso das energias renováveis, e mais concretamente nas energias eólicas, verifica-se que, para exercerem a sua atividade, os trabalhadores muitas vezes têm de se deslocar de casa para outra cidade e muitas vezes para outro país por períodos prolongados, a isso chama-se trabalho destacado, e associado ao mesmo, aumenta os fatores de risco psicossocial, tais como a conciliação trabalho-família, stresse e *burnout*.

De facto, não nos podemos focar só nas oportunidades que trazem, mas também nos riscos associados aos empregos verdes.

O estudo que se vai desenvolver na empresa Rosseti surge no âmbito da preocupação e consciencialização da empresa, relativamente à necessidade de conhecer, avaliar, acompanhar as condições e o devido ambiente psicossocial de trabalho dos seus trabalhadores em destacamento no sector eólico.

1.2 Objetivo

Este trabalho tem como objetivo geral a avaliar os riscos psicossociais em trabalhadores destacados, e mediante esses riscos e após a sua avaliação estabelecer medidas para a sua eliminação e ou mitigação.

Objetivos Específicos:

- Identificar quais os riscos psicossociais a que os trabalhadores estão expostos, e quais os fatores que estão na sua origem.

- Proceder à avaliação dos riscos psicossociais, e mediante os resultados definir procedimentos para a sua eliminação. Quando esta não for possível, criar mecanismos para a sua mitigação.
- Priorização de situações de intervenção e projeção de mudanças na organização e planeamento das condições de trabalho destacado.
- Criação de condições de monitorização contínua.
- Contribuir com mais conhecimento científico sobre as condições psicossociais de trabalho em destacamento internacional de trabalhadores.
- Sensibilizar a Organização e os trabalhadores para os benefícios de uma boa gestão das condições psicossociais de trabalho.

1.3 Panorâmica

Este estudo encontra-se estruturado em sete capítulos. O primeiro e presente capítulo elabora um enquadramento conceptual do objeto de estudo e a sua importância para a organização que se quer avaliar (Rosseti). Seguidamente é feita uma identificação dos objetivos gerais e específicos que se pretendem atingir com este estudo.

Na revisão de literatura (Capítulo 2), é feito um enquadramento teórico dos fatores de risco psicossocial e riscos psicossociais, assim como o trabalho destacado e o setor eólico. Posteriormente são enumeradas as suas consequências para os indivíduos, entre estas a conciliação de família-trabalho, stress, burnout e o aumento de substâncias psicotrópicas. O impacto resultante não afeta só o indivíduo, mas também origina custos adicionais para organização. Finalmente, mediante a literatura disponível, tentou-se relacionar os conceitos expondo algumas situações a que o ambiente no setor eólico é característico.

No capítulo 3 é feita uma descrição da Organização, a sua história, estratégia e política, a sua estrutura, produtos e serviços, assim como as suas certificações.

A metodologia (Capítulo 4), é iniciada com a descrição do método de investigação utilizado. Posteriormente, é feita uma caracterização da parte inicial do questionário

e do instrumento utilizado para a recolha de dados. Este capítulo é encerrado com uma caracterização da amostra em estudo.

Nos resultados (Capítulo 5), são apresentados todos os resultados obtidos do estudo psicossocial para realizar as análises descritivas das perguntas não incluídas no instrumento e a fiabilidade e sensibilidade do instrumento utilizado. Termina-se este capítulo com a análise descritiva e de correlação entre as variáveis. A apresentação dos resultados (Capítulo 6) é iniciada por uma apreciação global dos resultados. De seguida, converge para os fatores de carácter mais importante para o estudo. São apresentadas a discussão e medidas preventivas (Capítulo 7). No (Capítulo 8) temos a conclusão deste estudo, a concretização dos objetivos gerais e específicos. São também apresentadas as contribuições deste estudo para a literatura, indicadas as limitações do mesmo e apresentadas as possíveis propostas para investigações futuras.

2 Revisão da Literatura

Vivemos numa sociedade em constante evolução, a tomada da consciência dos recursos limitados dos combustíveis fósseis e o seu constante aumento de preços, a crescente preocupação da sociedade pelo ambiente, fez com que se procurasse outros meios de obtenção de energia mais económicos, ecológicos e de recursos ilimitados. Daí verificou-se uma grande aposta por parte das empresas nas energias renováveis, tais como a energia solar e a energia eólica. Em resultado surgem mais empresas e trabalhadores nestes sectores juntamente com novas atividades, e com isso, novos riscos para os trabalhadores recorrentes dessas mesmas atividades, inexistentes até ao momento (EU-OSHA, 2014)

As mudanças significativas que ocorreram no mundo do trabalho, nas últimas décadas, resultaram em riscos emergentes no campo da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e conduziram, além de riscos físicos, químicos e biológicos, também os riscos psicossociais têm sido classificados dessa forma (UGT, 2018). São apresentados como emergentes não por serem novos, mas por estarem a ganhar esta nova centralidade. Nem poderiam ser considerados uma novidade porque o estudo dos efeitos psicossociais do trabalho já aparece na literatura há muitas décadas, tendo adquirido um impulso importante com o aparecimento da Escola das Relações Humanas na década de 1930 (Neto, 2014).

2.1 Riscos Psicossociais

O risco psicossocial no trabalho é definido como as características da organização do trabalho, das relações e da cultura de trabalho que podem afetar o bem-estar das/os trabalhadoras/es, portanto os fatores psicossociais estão presentes em todos os locais de trabalho, enquanto exista uma organização de trabalho e uma relação laboral com a sua própria cultura de trabalho. (Marchant & Garrido, 2012)

Segundo Gollac e Bordier, 2011, os riscos psicossociais podem ser definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, gerados por condições de emprego, fatores organizacionais e relacionais que podem interagir com funcionamento mental e bem-estar psicossocial das/os trabalhadoras/es.

Já os fatores de risco psicossociais do trabalho podem ser definidos como aqueles aspetos de conceção e gestão do trabalho, e seus contextos sociais e organizacionais, que têm o potencial de causar dano psicológico ou físico (Cox & Griffiths, 1996 e 2005)

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2012), os perigos (fatores de risco psicossociais são definidos em termos de interações, por um lado, entre o conteúdo de trabalho, organização do trabalho e gestão, e outras condições ambientais e organizacionais, e, por outro, as competências e necessidades dos trabalhadores que provam ter uma influência perigosa sobre a saúde das/os trabalhadoras/es através das suas perceções e experiências (AESST, 2012)

Os fatores de risco psicossocial são a causa de algumas manifestações de stress relacionadas com o trabalho. Quando um trabalhador está sujeito a elevadas exigências e quando estas exigências não são compatíveis com os seus conhecimentos e capacidades ou nas situações em que o trabalhador não encontra forma de lidar com essas exigências, eventualmente por limitação de meios disponíveis, irá experienciar situações de stress (OMS, 2003, citado por Matos, 2014).

Mas o stress não é o único tipo de risco psicossocial, existem outros, tal como se demonstrará posteriormente, daí que não seja correto utilizá-lo com sinónimo de risco psicossocial, o mesmo se sucede com os termos perigo, fator de risco e risco, que também são conceitos distintos (Neto, 2014).

De acordo com a Lei nº 102/2009, de 10 /09, alterada pela Lei nº. 3/2014 de 28/01, perigo é a “propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material de trabalho com potencial de provocar dano” (Assembleia da República, 2009, p.6167).

Já o risco é definido como “a probabilidade de concentração do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo” (idem). O fator de risco representa a exposição do trabalhador aos perigos, só existindo fatores de risco, se existirem perigos e exposição.

Segundo Neto (2014) acredita-se que a tendência seja a estabilização e validação das conceptualizações. As definições de risco apresentadas na Tabela 1 e de fator de risco na Tabela 2 acabam por ser as que mais são retratadas na literatura especializada.

Tabela 1 - Definições de Risco Psicossocial

<p>São riscos que decorrem dos fatores que influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo derivam da psicologia do indivíduo e da estrutura da função da organização de trabalho. Incluem aspetos sociais, tais como os métodos tradicionais de resolução de conflito, e aspetos psicológicos, tais como as atitudes, as crenças e os traços de personalidade (OMS, 1981, citado por Coelho, 2009)</p>
<p>Os riscos psicossociais são condições de trabalho derivadas da organização do trabalho, para as quais existem estudos científicos que evidenciam o seu malefício para a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. Psico porque se efetivam através da psique (conjunto de atos e funções da mente) e sociais porque as suas origens e consequências também são sociais decorrentes das características da organização do trabalho existentes (ISTAS, 2005, citado por Coelho, 2009)</p>
<p>Riscos psicossociais podem ser definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, geradas por condições de emprego, fatores organizacionais e relacionais que podem interagir com o funcionamento mental e bem-estar psicossocial das/os trabalhadoras/es (Gollac & Bodier, 2011)</p>
<p>Os riscos psicossociais no trabalho, entendidos como riscos para a saúde mental, física e social, causados pela interação dos fatores socioeconómicos com a psique das/os trabalhadoras/es (Gollac & Bodier, 2011)</p>
<p>O risco psicossocial no trabalho é definido como as características da organização do trabalho, das relações e da cultura de trabalho que podem afetar o bem-estar das/os trabalhadoras/es, portanto, os fatores psicossociais estão presentes em todos os locais de trabalho, enquanto exista uma organização de trabalho e uma relação laboral com a sua própria cultura de trabalho (Marchant & Garrido, 2012)</p>
<p>Ampliando o conceito, o risco psicossocial refere-se a um conjunto de condições relativas à organização e conteúdo de tarefas, aos procedimentos e métodos de trabalho, bem como às relações entre as/os trabalhadoras/es e as chefias, cujo tempo prolongado de exposição aumenta a possibilidade de se experimentar tensão psíquica, à custa do desempenho e da produtividade, portanto, acumulado residualmente será um precursor de doenças ou problemas de saúde (Marchant & Garrido, 2012)</p>

Fonte: Neto. (2014)

Na Tabela 2 lista-se um conjunto ilustrativo de definições de fator de risco psicossocial que mais referência tem na literatura especializada (Neto, 2014).

Tabela 2 - Definições de Fatores de Risco Psicossocial

Os perigos (fatores de risco) psicossociais são definidos em termos de interações, por um lado, entre conteúdos do trabalho, organização do trabalho e gestão, e outras condições ambientais e organizacionais, e, por outro, as competências e necessidades das/os trabalhadoras/es que provam ter uma influência perigosa sobre a saúde das/os trabalhadoras/es através das suas perceções e experiências (OIT, 1986; Cox & Cox, 1993; Cox, 1993; AESST, 2012)
Os fatores de riscos psicossociais são definidos como aqueles aspetos da conceção e gestão de trabalho, e seus contextos sociais e organizacionais, que têm o potencial de causar dano psicológico ou físico (Cox & Griffiths, 1996 e 2005)
Os fatores psicossociais decorrem de fatores de trabalho que fazem referência a condições que se encontram presentes na situação laboral e que estão diretamente relacionadas com os procedimentos e métodos de trabalho, as relações entre trabalhadoras/es, o conteúdo de trabalho e a realização de tarefas, que podem afetar através de mecanismos psicológicos e fisiológicos, tanto na saúde do/a trabalhador/a como no desempenho laboral (INSHT, 2001 citado por Izquierdo, s.d.)
Os fatores psicossociais são as características das condições de trabalho, e, em especial, da organização do trabalho, que afetam a saúde das pessoas através de mecanismos psicológicos e fisiológicos (Moncada, Llorens & Kristensen, 2004)
O fator de risco decorre da condição ou condições do indivíduo, do meio ambiente laboral ou extralaboral que, sob determinadas circunstâncias de intensidade e tempo de exposição, geram efeitos negativos no/a trabalhador/a ou trabalhadores/as, na organização e nos grupos, e, por último produzem stresse, o qual tem efeitos nos níveis emocional, cognitivo, no comportamento social e laboral e fisiológico (Villalobos, 2004, citado por Coelho, 2009).

Fonte: Neto (2014)

2.2 Fatores de Risco

A EU-OSHA, 2007 agrupou os principais fatores de risco psicossocial em cinco áreas:

(i) Novas formas de Contratos de trabalho e insegurança no emprego – Os contratos precários e a externalização (entrega de trabalho a empresas externas) podem afetar a segurança e saúde dos trabalhadores, sendo que os trabalhadores com contratos precários tendem a efetuar trabalhos em piores condições, trabalhos mais perigosos e tendem a receber menos formação em matéria de SST;

(ii) A mão-de-obra em envelhecimento – Devido ao aumento da idade da reforma, a população ativa está a envelhecer e os trabalhadores idosos são mais vulneráveis aos

riscos que advém das más condições de trabalho. O facto de não existirem oportunidades de aprendizagem para os trabalhadores mais velhos também aumenta as exigências mentais e emocionais que lhes são impostas no dia-a-dia;

(iii) Intensificação do trabalho – Muitos trabalhadores estão sujeitos a uma grande pressão no local de trabalho, tendo que fazer face a maiores volumes de trabalho e lidar com quantidades de informação cada vez maiores;

(iv) Exigências emocionais elevadas no trabalho – A intimação no local de trabalho é considerada como um fator que contribui para o aumento das exigências emocionais impostas aos trabalhadores;

(v) Dificil conciliação entre a vida profissional e a vida privada – É expectável que os problemas profissionais afetem a vida privada das pessoas. O trabalho incerto e ocasional, horários de trabalho imprevisíveis e variáveis, grandes volumes de trabalho e a impossibilidade do trabalhador se ajustar às suas necessidades pessoais e familiares, podem originar conflitos entre as exigências profissionais e a vida privada.

Por vez, Neto (2015) apresenta uma tipologia ilustrativa de fatores de risco psicossocial. O autor refere que a probabilidade destes riscos se concretizarem depende dos perigos em presença e das características que assumem. Na Tabela 3 lista-se as principais dimensões de fatores de risco indicadas pelo autor, no sentido de melhor ajudar compreender esta realidade e os fenómenos que contempla.

Tabela 3 - Dimensões de Fatores de Risco Psicossocial

Dimensões de Fatores de Risco	Fatores de risco tipo
Relações Laborais	Aumento da vulnerabilidade do mundo de trabalho num contexto globalização (crises económicas, instabilidade do mercado de trabalho, liberalização da legislação laboral, <i>Lean production</i> , outsourcing, etc.)
	Relações laborais precárias (trabalho temporário, trabalho informal voluntário, prestação de serviços continuada, desclassificação profissional, subtribuição, etc.)
	Sentimento de insegurança e desvalorização do emprego (falta de perspetivas de emprego, carreira e desenvolvimento profissional)

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Ritmos e tempos de trabalho	Sobrecarga de trabalho e/ou de responsabilidades
	Envelhecimento da força laboral
	Aumento dos horários de trabalho
	Trabalho por turnos
	Intensificação dos ritmos de trabalho
Conteúdo e organização do trabalho	Pouca autonomia e controlo de atividades
	Falta ou inadequação de equipamentos e recursos de trabalho
	Reduzidas exigências intelectuais (subutilização de competências)
	Impossibilidade de participação nos processos de tomada de decisão operacionais
	Trabalho repetitivo /monótono e trabalho estático
	Condições ambientais de trabalho (ruído, vibrações, radiações, fraca iluminação etc.)
Trabalho emocional	Elevadas exigências afetivas e envolvimento emocional
Conciliação entre esferas de vida	Dificuldades de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar
	Desrespeito das exigências da maternidade, paternidade e cuidado de pessoas dependentes
Igualdade no trabalho e emprego	Discriminação no acesso a oportunidades, no tratamento e na retribuição (recrutamento, progressão na carreira, gap salarial)
Relações sociais de trabalho	Nível baixo ou elevado de conflito
	Práticas de assédio moral
	Práticas de assédio sexual
	Práticas de bullying
Liderança e Avaliação de Desempenho	Liderança agressiva
	Falta de apoio e solidariedade
	Ambiguidade na definição de objetivos e funções
	Inexistência de sistema de avaliação e desempenho
	Instrumentalização de objetivos de desempenho

Participação das/os trabalhadoras/es	Inexistência de mecanismos de consulta e participação
	Inexistência de estruturas de representação das/os trabalhadoras/es
	Fraca cultura negocial
	Estrutura de comunicação organizacional deficitária
Saúde geral das/os trabalhadoras/es	Problemas de saúde não decorrentes do trabalho
	Consumo de substâncias psicoativas (álcool, drogas, etc.)

Fonte: Neto (2015)

2.3 Consequências de Riscos Psicossociais do Trabalho

As condições psicossociais prejudiciais podem dar origem a distrações, comportamentos inseguros, etc., e resultar em incidentes ou acidentes (WKO, 2010, citado por Matos, 2014). Os fatores de risco psicossociais no local de trabalho têm demonstrado um impacto negativo na saúde física, mental e social dos trabalhadores e na organização. Segundo a UGT (2018), podemos dividir as consequências em duas vertentes: Consequências Individuais e Consequências Organizacionais. A seguir ilustra-se cada uma das vertentes:

Consequências individuais

Fisiológicas:

- Reações Cardiovasculares
- Incómodo a nível músculo-esquelético ou digestivo
- Insónias e fadiga
- Dificuldades respiratórias
- Dores de cabeça e dores musculares

Psicológicas:

- Depressão, nervosismo, ansiedade e irritabilidade
- Oscilação emocional, perdas de memória
- Esgotamento
- Angústia, insónias e extremo cansaço

Comportamentais:

- Isolamento, agressividade
- Consumo de substâncias psicoativas
- Faltas ao trabalho, erros e falha na execução das tarefas
- Desinteresse
- Greves
- Sentimento de resignação e Indiferença
- Falta de envolvimento e participação
- Apatia
- Suicídio

Consequências Organizacionais

- Aumento dos níveis de absentismo
- Impacto negativo na produtividade
- Aumento do número de acidentes
- Aumento queixas de clientes
- Deterioração da imagem institucional
- Aumento de custos diretos e indiretos
- Mau ambiente psicológico no local de trabalho
- Aumento de situações de conflito
- Greves

2.4 Estratégia integrada de avaliação e gestão de Riscos Psicossociais

A avaliação de riscos deve ser um processo dinâmico, já que os riscos profissionais que devem ser avaliados pelo empregador não ficam definitivamente determinados, antes evoluem constantemente em função, designadamente, do desenvolvimento progressivo das condições de trabalho e das investigações científicas em matéria de riscos profissionais (Silveira, 2018).

De acordo com o art.º 15-1 Cap. II da Lei n.º 102/2009 de 10/09, alterada pela Lei nº 3/2014 de 28/01, o empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.

Esta obrigação implica o exercício de uma atividade de avaliação de riscos vista como um processo dinâmico que deve:

- Cobrir todas as atividades da empresa
- Envolver todos os setores e todos os domínios da atividade produtiva
- Acompanha os seus momentos determinantes.

O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios gerais de prevenção (art.º 15.º2 Cap. II) (Assembleia da República, 2009, p.6170):

a) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

b) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço devendo adotar as medidas adequadas de prevenção;

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

d) Adaptação do trabalho ao trabalhador, “especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais”.

No enquadramento legal em Portugal, em relação a riscos psicossociais, a Lei 102/2009, de 10 de setembro, as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 15.º mencionam que o empregador deve zelar que os riscos psicossociais no local de trabalho não ameacem a segurança e saúde do trabalhador, focando a importância da redução dos riscos psicossociais.

Os riscos psicossociais estão incluídos no dever geral de proteção e nos princípios da atividade preventiva de qualquer organização (Neto, 2014). De todos os tipos de

riscos, os riscos psicossociais do trabalho, são, porventura, aqueles que são mais previsíveis estarem presentes nos contextos de trabalho. Porque são riscos intrínsecos às pessoas, já que os seus fatores de riscos só se evidenciam se existirem trabalhadores num determinado contexto de trabalho (Neto, 2015).

Nesse sentido, as organizações devem desenvolver estratégias estruturadas para a gestão eficaz destes riscos. A seguir apresenta-se a abordagem proposta por Neto (2015), que será a base de referência para o desenvolvimento do estudo apresentada no projeto de mestrado que se está a desenvolver.

A gestão dos riscos profissionais foi inicialmente desenvolvida para reduzir a exposição a fatores de risco de natureza física, contudo, cada vez assume mais prioridade para enfrentar os Riscos Psicossociais, acreditando-se mesmo “que este deve ser o modelo base de avaliação e gestão de riscos profissionais em contexto organizacional” (Neto, 2015, p.9). A gestão de riscos profissionais não se trata de uma atividade isolada, mas sim um processo com várias fases, que exige mudanças no ambiente de trabalho, tal como ilustra a Figura 1.



Figura 1 - Estratégia de gestão de Riscos Psicossociais (Fonte: Neto, 2015).

A gestão dos riscos psicossociais deverá ser integrada na gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) em geral, acompanhado de uma abordagem participativa, e que em linhas gerais passa por se desenvolver em duas fases.

Fase de Planeamento

I. Elaborar plano de ação

O intuito principal deste plano é traduzir os objetivos da empresa para a implementação do programa de gestão de riscos psicossociais. Documento simples com a indicação dos objetivos, âmbito da intervenção, públicos abrangidos e calendarização das principais atividades.

II. Revisão pela gestão de topo

O envolvimento e comprometimento da gestão de topo são apontados como fator chave para se obter o sucesso na implementação de qualquer programa de melhoria que se deseje potenciar numa organização. Uma vez que a mudança gera resistência por parte das pessoas, é necessário o compromisso dos cargos de responsabilidade

para ajudar no processo da conscientização geral das/os trabalhadoras/es para a importância da SST.

III. Comunicação do plano de ação

A tomada de consciência sobre a implementação de um programa de gestão de riscos psicossociais por parte das/os trabalhadoras/es é um dos fatores mais importantes para o sucesso da sua implementação. Assim, o programa deve ser divulgado nos meios de comunicação internos da organização e nas reuniões com as equipas a ser abrangidas no processo de avaliação.

IV. Sensibilização e esclarecimento de agentes chave

O envolvimento de agentes chave como, por exemplo, dirigentes, chefias, representantes trabalhadores, é um importante pilar no processo de gestão de riscos psicossociais, uma vez que sensibiliza, esclarece contributos e reduz obstáculos à mudança.

Os quadros dirigentes ao estarem esclarecidos, ficam mais disponíveis para fazerem parte do processo, bem para promoverem um ambiente de trabalho pautado pelo apoio, partilha de problemas e procura coletiva de soluções.

Fase Operacional

V. Análise e Avaliação do risco

Esta é uma etapa importante pois é a partir deste momento que se identificam quais os fatores de riscos psicossociais que realmente afetam a saúde das/os trabalhadoras/es e a salubridade das atmosferas de trabalho da organização.

VI. Controlo dos riscos

É a partir do mapa de avaliação de riscos que se discutirão e explorarão os dados para permitir o desenvolvimento de um plano de ação para redução/eliminação dos fatores de risco. Tendo em conta a abordagem dentro do processo global de gestão de riscos da empresa, serão preconizadas estratégias de compromisso para a intervenção nesses locais de trabalho e nas condições reais em que o trabalho é realizado.

O processo de gestão dos riscos profissionais deve começar pela elaboração de um plano de ação, contendo os objetivos, cronogramas e responsáveis pelas diferentes fases. Um Plano de Ação é uma ferramenta utilizada para planear e executar tarefas necessárias para atingir um objetivo, sendo uma mais-valia para uma Gestão Organizada, tendo como objetivo descrever as ações que cada setor deve executar, elencando os recursos humanos e financeiros necessários para tal.

Com a identificação dos fatores de risco pretende-se elencar os perigos e as pessoas potencialmente expostas a riscos resultantes desses perigos. Na estimação de riscos é atribuída a magnitude do risco, tendo em conta a probabilidade de ocorrência de um acontecimento indesejável e a severidade das consequências da sua eventual ocorrência (Neto, 2015).

Na valoração dos riscos realiza-se a comparação dos riscos estimados com indicadores/resultados de referências obtidos ou definidos na legislação, permitindo uma melhor decisão da sua aceitabilidade, estabelecendo-se prioridades de intervenção. Por último, no controlo e/ou eliminação de fatores de risco pretende-se, face ao nível de intervenção obtido na matriz de risco, a adoção de medidas de controlo adequadas de modo a eliminar ou reduzir o risco a que os trabalhadores estão expostos. Este processo de gestão dos Riscos Psicossociais só se completa com a monitorização das ações implementadas e a definição de ajustamentos ao plano de ação, quando necessário.

2.5 Realidade de Gestão de riscos psicossociais do trabalho no contexto europeu

A EU-OSHA lançou o Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre os Riscos Novos e Emergentes (ESENER-3), que questiona os «que mais sabem» sobre segurança e saúde nas empresas relativamente à forma como os riscos para a segurança e saúde são geridos nos seus locais de trabalho, com especial destaque para os riscos psicossociais, ou seja, o stress, a violência e o assédio relacionados com o trabalho, foram inquiridos um total de 45420 estabelecimentos – em todos os setores de atividade e empregando pelo menos cinco pessoas. De salientar que o inquérito se manteve, em grande medida idêntico ao questionário do ESENER-2 (2014), facilitando assim comparações ao longo do tempo. De acordo com figura 2 verificamos quais os principais fatores de risco mais presentes na atualidade e qual a sua evolução desde 2014.

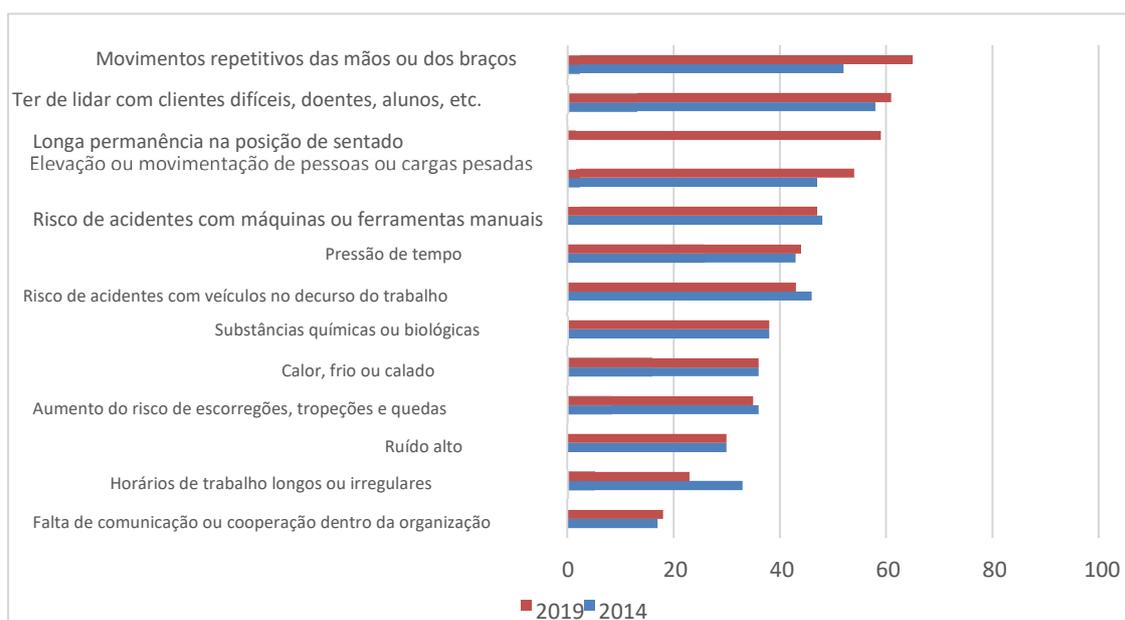


Figura 2 - Fatores de risco presente no estabelecimento, (% de estabelecimentos, UE-28)2019 E 2014 (Fonte EU-OSHA, 2019)

Dos 13 fatores de risco, apenas três apresentaram uma diminuição de 2014 para 2019. De salientar que foi inserido mais um fator de risco no inquérito de 2019 “longa permanência na posição sentado”, que se torna preocupante pois atinge quase os 60% dos inquiridos. Podemos verificar que dos treze fatores de risco, os que tem mais

impacto são os fatores de risco físico, como os movimentos repetitivos, elevação de pessoas ou cargas, acidentes com máquinas ou ferramentas, etc., seguidos dos fatores psicossociais, o lidar com clientes difíceis, alunos ou doentes atingem mais de 60% , em segundo surge a pressão do tempo, com um pouco mais de 40%, os horários de trabalho longos ou irregulares, viram um decréscimo de 2014 para 2019, passando de 33% para aproximadamente 20%, por último a falta de comunicação ou cooperação dentro da organização, aumentou em relação a 2014.

Desde 2014, registou-se um ligeiro aumento na EU-27 ao uso de planos de ação para reduzir o estresse, conforme se pode verificar na figura 3:

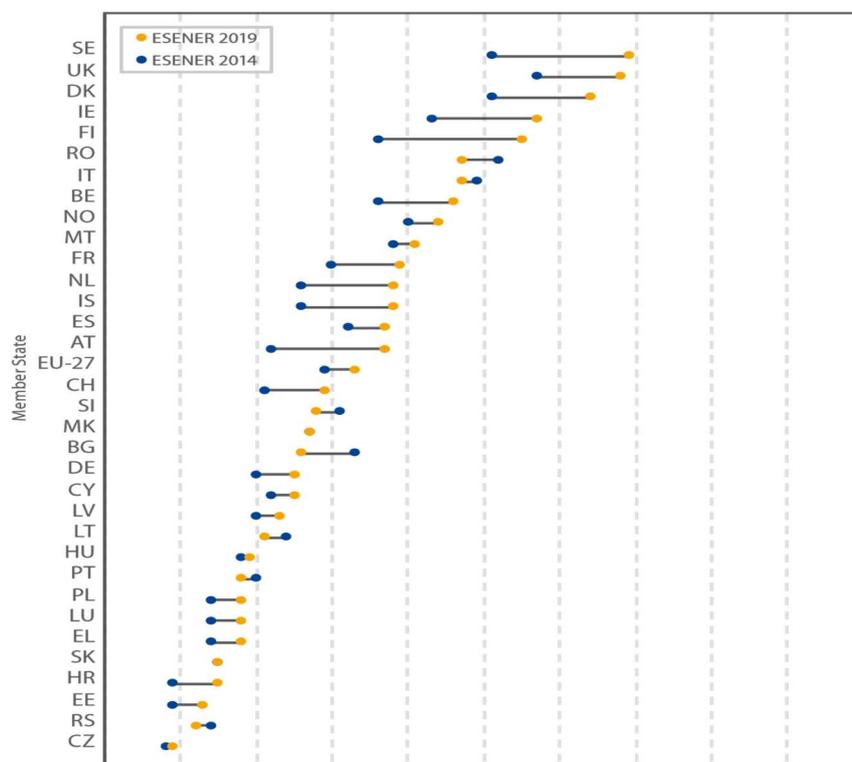


Figura 3 - Introdução de planos de ação para reduzir o estresse relacionado com o trabalho (Fonte: EU-OSHA, 2019)

Verificamos que na maioria dos países houve um ligeiro aumento na introdução de planos de ação, contudo em Portugal verificou-se um decréscimo de 20% para 18% da sua implementação.

Já em relação à introdução de procedimentos para lidar com casos de bullying ou assédio, a seguinte figura demonstra que a proporção de estabelecimentos que reportam o uso de procedimentos, que lidam com estes mesmos casos, variam de 10%

na Hungria a 94% na Irlanda. Em relação a Portugal pode-se verificar que se notou um aumento de 100% entre 2014 e 2019, passando de 18% para 40%, como se pode verificar na seguinte figura.

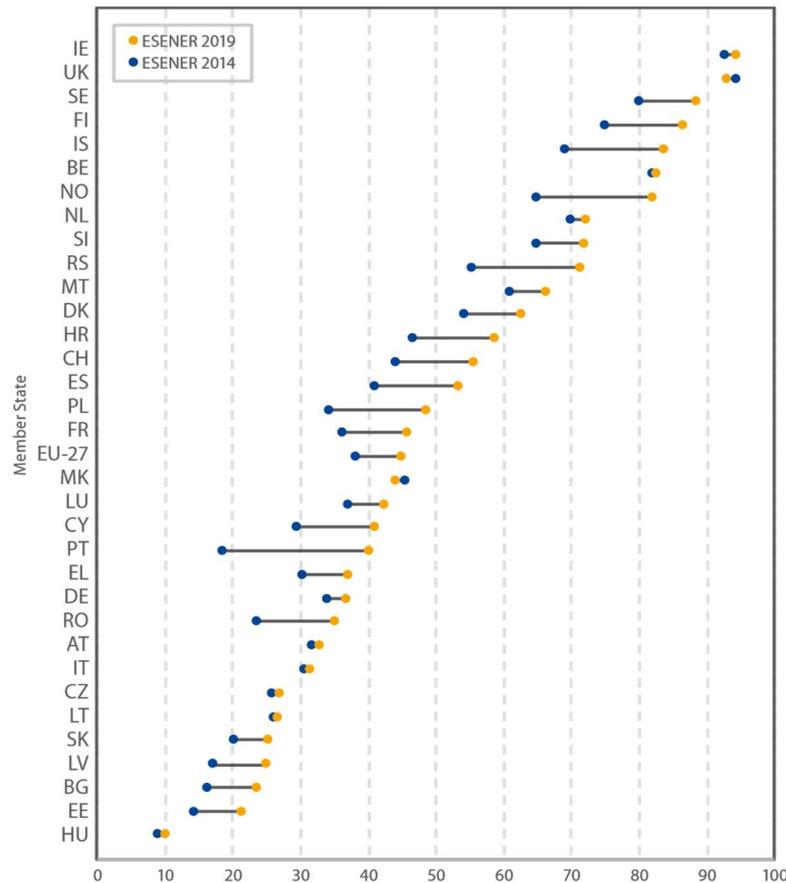


Figura 4 - Introdução de procedimentos para lidar com possíveis casos de bullying ou assédio, % estabelecimentos por setor, por país (ESENER 2019 e ESENER 2014) (Fonte EU-OSHA, 2019)

De acordo com o mesmo inquérito “ter que lidar com clientes difíceis” é o risco psicossocial identificado com mais frequência, medidas direcionadas para combater este problema podem ser particularmente impactantes e gratificantes, no entanto existe uma grande discrepância entre os países, o Reino Unido com 91% em ambos os anos e a diminuição de procedimentos por parte da Hungria de 21% para 19%. No panorama nacional assistimos a uma subida de 37% para 42%, conforme se verifica na figura seguinte.

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

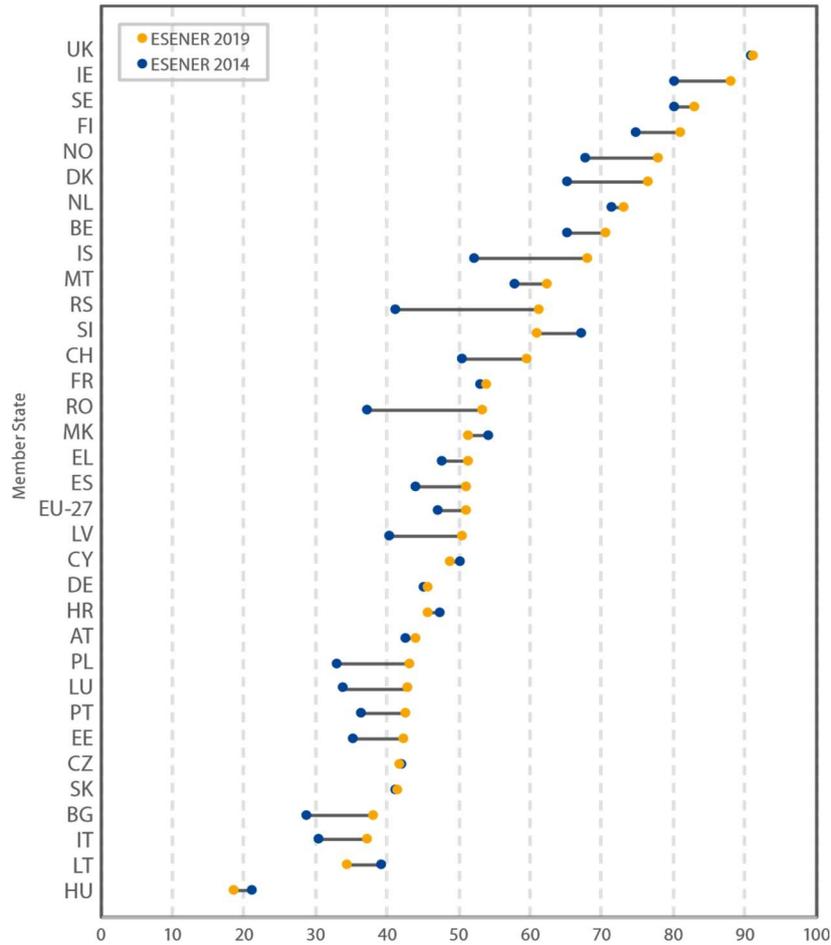


Figura 5 - Introdução de procedimentos para lidar com possíveis casos, abusos ou agressões por parte de pessoas externa, % estabelecimentos por setor, por país (ESENER 2019 e ESENER 2014). (Fonte EU-OSHA, 2019)

Em relação a medidas tomadas pelo estabelecimento nos últimos 3 anos para prevenir os riscos psicossociais, em comparação EU-27 com Portugal e de acordo com a Tabela seguinte.

Tabela 4 - Medidas tomadas pelos estabelecimentos nos últimos 3 anos para prevenir riscos psicossociais, em %

País	Permitir que os funcionários tomem mais decisões sobre como fazer o seu trabalho	Reorganização do trabalho	Aconselhamento confidencial para os trabalhadores	Formação em resolução de conflitos	Intervenção em caso de excesso de horas trabalhadas longas ou irregulares
UE-27	68	43	42	34	29
PT	74	46	27	38	22

Fonte EU-OSHA (2019)

Em Portugal verifica-se que, em relação a mais autonomia por parte do trabalhador, estamos 6% acima da média da EU-27. Em contrapartida na questão de aconselhamento

confidencial para os trabalhadores, estamos apenas com 27% em comparação aos 42% da EU-27. No caso de intervenção em casos de excesso de horas trabalhadas, estamos 7% abaixo da média europeia.

Cinco fatores-chave para abordar a SST nos estabelecimentos foram explorados pela ESENER 2019, seguindo abordagem adotada em 2014.

Tabela 5 - Principais motivos para abordar a saúde e segurança, em %

País	Cumprimento de obrigações legais	Satisfazer as expectativas dos colaboradores	Evitar por parte da inspeção de trabalho	Reputação da organização	Aumento da produtividade
UE-27	2014- 85	2014- 79	2014- 78	2014- 77	2014- 64
	2019- 88	2019- 81	2019- 79	2019- 77	2019- 66
PT	2014- 94	2014- 90	2014- 93	2014- 90	2014- 88
	2019- 97	2019- 91	2019- 96	2019- 93	2019- 86

Fonte EU-OSHA (2019)

Em comparação o motivo mais comum relatado foi o cumprimento de obrigações legais, notando-se um aumento de 3% tanto no contexto europeu como em Portugal, o satisfazer as expetativas dos colaboradores, também sofreu um aumento de 2% UE

-27 e 1% em Portugal, em relação a evitar multas por parte da inspeção de trabalho, Portugal teve um aumento de 3%, mais 2% que a média europeia.

Os fatores menos relatados, mas mesmo assim importantes, como a reputação da organização, mantiveram-se nos 77% na média europeia, e em Portugal um acréscimo de 3%. Em relação ao aumento de produtividade, situa-se entre os 2% na média europeia, e uma diminuição de 2% em contexto nacional.

Infelizmente, verifica-se que em Portugal as questões de SST, estão muito afastadas do seu intuito principal, ou seja, as empresas portuguesas veem as questões como obrigação legal, uma maneira de evitar multas das inspeções de trabalho, manter ou aumentar a produtividade, e não como uma mais-valia para a organização, principalmente para a saúde e segurança do trabalhador

Em relação às principais dificuldades que enfrentam ao abordar a SST, o próximo quadro dá-nos uma panorâmica geral da situação. Em termos de complexidade das obrigações jurídicas, as médias mantiveram-se relativamente estáveis ao longo do tempo, incluindo a média da UE-27 (de 40% para 41%). É indiscutível que isto é bastante preocupante, mas, ao mesmo tempo, os requisitos em matéria de SST atribuem responsabilidades substantivas aos estabelecimentos que têm de ser geridos cuidadosamente para garantir a mitigação dos riscos.

Neste sentido, as obrigações jurídicas podem apresentar-se simultaneamente como um motor e um obstáculo à gestão da SST.

Tabela 6 - Principais barreiras para abordar a saúde e a segurança em %.

País	Complexidade das obrigações jurídicas	Falta de tempo ou de pessoal	Papelada	Falta de dinheiro	Falta de sensibilização do pessoal	Falta de conhecimentos especializados ou de apoio especializado	Falta de consciência entre os gestores
UE-27	2014- 40	2014-26	2014-29	2014- 23	2014- 18	2014- 13	2014-12
	2019- 41	2019-33	2019-31	2019- 19	2019- 19	2019- 14	2019-12
PT	2014- 43	2014- 24	2014-38	2014- 32	2014-21	2014- 13	2014-11
	2019- 37	2019- 29	2019-40	2019- 25	2019-21	2019-12	2019- 9

Fonte EU-OSHA (2019)

A complexidade das obrigações jurídicas foi a principal barreira relatada, classificando-se como a mais alta de todos os sete fatores considerados, havendo um aumento na EU-27 de 1% de 2014 para 2019. Já em Portugal, assistimos a um decréscimo de 6% neste fator, a falta de tempo ou de pessoal, assim como a papelada, é um fator que tem vindo a aumentar, com os anos. O problema da falta de dinheiro é o único fator em que se verifica uma evolução positiva, em relação falta de conhecimentos ou de apoio especializado, de sensibilização do pessoal, e de consciência entre os gestores, que se tem mantido relativamente estável ao longo dos anos.

Conforme se pode ver no quadro seguinte, os resultados do ESENER-2019 mostram que os riscos psicossociais representam desafios específicos para a gestão de SST. Por país, a relutância em falar abertamente sobre questões psicossociais foi o obstáculo mais relatado, com 60%. A falta de conhecimento ou suporte especializado ronda os 45% de média na EU-27, sendo que, em Portugal, é um fator preocupante, pois atinge os 53%. Com 60% está o fator da falta de consciencialização dos funcionários em Portugal, muito acima da média de 44% obtida na EU-27. Por último, tem-se a falta de consciência entre a gestão, que varia entre os 17% na Bulgária e os 56% na Croácia, enquanto em Portugal este fator situa-se nos 29%.

Tabela 7 - Principais obstáculos ao tratamento dos riscos psicossociais – 2019 (%)

País	Relutância em falar abertamente sobre o assunto	Falta de conhecimentos especializados ou de apoio especializado	Falta de sensibilização de pessoal	Falta de consciência entre as gestões
UE-27	60	45	44	33
EM	61	36	50	27
BE	62	34	42	35
BG	36	36	39	17
CH	53	33	36	20
CY	47	49	41	32
CZ	51	32	25	20
DE	62	41	46	28
DK	53	51	47	45
EE	53	42	48	20
EL	46	70	45	33
ES	58	51	46	40
IF	67	36	34	32
FR	66	64	34	38
RH	50	55	57	56
HU	56	36	45	21

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

IE	74	62	61	41
É	63	54	34	39
ELE	54	35	43	38
LT	76	47	45	48
LU	73	56	51	34
LV	66	45	62	27
MK	33	33	41	19
MT	62	46	48	33
Países Baixos	56	21	45	26
NÃO	78	24	36	26
.PL	66	45	42	32
PT	58	53	60	29
RO	49	47	51	22
RS	54	33	60	41
SE	57	39	49	36
SI	63	45	48	35
SK	58	39	54	41
Reino Unido	71	59	59	45

Fonte EU-OSHA (2019)

2.6 Sector Eólico

Energia eólica designa a energia cinética do vento, a qual constitui uma forma de energia renovável que tem sido convertida em energia mecânica (moinhos de vento) e elétrica (DGEG, 2023). Segundo o Portal da Energia (2019) a energia eólica diz respeito à transformação da energia do vento em energia útil, é uma forma de obter energia de forma renovável e limpa, uma vez que, não produz poluentes. A energia eólica é uma fonte de energia que está permanentemente ao dispor dos seres humanos.

A energia eólica “surgiu” com a crise do petróleo, nos anos 70 (Portal da Energia, (2019). Um pouco por toda a Europa foi-se sentindo medo devido à escassez do petróleo, o que levou a procurar outras fontes de energia. No entanto, a origem da energia eólica não se situa exatamente na década de 70. A origem da energia eólica é muito mais remota. Desde a antiguidade que se percebeu a força do vento, sendo aproveitada nos barcos que se moviam impulsionados por este através de velas (Portal da Energia,2019). Os próprios moinhos trabalhavam graças à força do vento. Bombear água ou moer grãos para obter farinha eram conseguidos graças à energia do vento (Portal da Energia, 2019). A energia do vento é transformada em energia elétrica através de um equipamento chamado turbina eólica (ou aerogerador), na qual inclui hélices que se movimentam com a velocidade do vento.

Segundo o Portal da Energia (2019), um sistema eólico pode ser usado em três tipologias diferentes:

- Sistema isolado: sistemas que se encontram privados de energia elétrica proveniente da rede pública, sendo utilizados para abastecer certas regiões
- Sistema híbrido: sistemas que produzem energia elétrica em simultâneo com mais de uma fonte, nomeadamente painéis fotovoltaicos ou turbinas eólicas
- Sistema interligado à rede: sistemas que inserem a energia produzida por eles mesmos na rede elétrica pública

A energia do vento pode, portanto, ser aproveitada e transformada em energia elétrica e mecânica. Atualmente, a energia do vento é essencialmente aproveitada para produzir eletricidade. Esta transformação é conseguida através de aerogeradores. Os aerogeradores são colocados estrategicamente em zonas ventosas, maioritariamente em zonas de maior altitude (Portal da Energia, 2019)

Existem dois tipos de parques eólicos, *onshore* e *offshore*, os parques eólicos *onshore* encontram-se localizados em terra ao largo da costa marítima ou no interior, já os parques *offshore* estão instalados no mar (Portal da Energia, 2019). Mas como em tudo, a energia eólica tem imensas vantagens, assim como desvantagens:

Segundo a Gold Energy (2021), as vantagens são:

i) É renovável: a energia eólica é obtida através dos ventos, um recurso natural renovável, ou seja, que é repostado pela natureza numa velocidade superior ao do seu consumo. Ao contrário do petróleo e do gás natural, que se trata de fontes de energia limitadas. Ou seja, a natureza pode demorar milhões de anos para as repor.

ii) Não emite gases com efeito de estufa: para a obtenção da energia eólica, não é preciso haver processos de combustão e, conseqüentemente, de libertação de gases tóxicos à atmosfera e à saúde. Dessa forma, a produção de energia eólica não contribui para o agravamento do efeito de estufa e, conseqüentemente, do aquecimento global.

iii) Criação de empregos: O investimento no setor renovável tem contribuído significativamente para a criação de postos de trabalho qualificados (diretos e

indiretos) e para o reforço da coesão territorial. Este reforço deve-se principalmente à localização de alguns projetos em zonas socioeconómicas menos favorecidas. No final do ano de 2018 estima-se que o setor renovável empregava mais de 56 mil pessoas (APREN,2019).

iv) Excelente rentabilidade do investimento: um aerogerador é uma das fontes mais baratas de energia. Em menos de seis meses pode-se recuperar o investimento no seu fabrico, instalação e manutenção. Além disso, estes equipamentos não precisam de abastecimento de combustível e requerem pouca manutenção.

v) Redução da dependência energética do exterior: sobretudo se falamos da dependência de combustíveis fósseis, como o petróleo. Segundo a APREN, em 2018 a produção de gás natural e carvão (APREN, 2018). Dessa forma, o governo pode alcançar maior autonomia na produção de energia a nível nacional. Consequentemente, o consumidor beneficia-se de preços mais competitivos.

vi) Os parques eólicos são compatíveis com outros usos: um mesmo terreno pode ser utilizado para agricultura ou para a criação de animais. Afinal, as pás dos aerogeradores estão suspensas numa altura que não representa uma ameaça a essas práticas.

Já nas desvantagens podem ser destacadas (Gold Energy, 2021):

i) Imprevisibilidade no suprimento de energia: uma vez que a produção de energia eólica depende da intensidade dos ventos, não é possível prever com exatidão a quantidade de energia a ser produzida num certo período. Claro que existem estatísticas feitas com base em estudos meteorológicos, mas não se pode ter a certeza dos resultados.

ii) Impacto visual: um aerogerador tem aproximadamente 110 metros de altura e pesa 300 toneladas. Ou seja, sem dúvida que se trata de um equipamento com um grande impacto visual sobre a paisagem. Sobretudo se consideramos que a instalação dos parques eólicos *onshore* é feita sobretudo no alto das colinas, em plena natureza. Também no caso dos parques *offshore*, em alto mar, a paisagem é claramente impactada.

iii) Ameaça às aves locais: é comum que algumas aves choquem com as pás dos aerogeradores. Este argumento é frequentemente utilizado por organizações protetoras dos animais e da natureza. De facto, pouco se sabe sobre a modificação do comportamento migratório das aves em resposta às estruturas dos aerogeradores.

iv) Impacto sonoro: o som dos ventos sobre as pás produz um ruído constante e que pode ser desagradável para os locais. A intensidade estimada é em torno de 43 db(A), pelo que as zonas residenciais devem estar a uma distância mínima de 200 metros do parque eólico.

O aproveitamento da energia eólica em Portugal para a produção de energia elétrica teve início em 1986 com a construção do primeiro parque eólico de Portugal na Ilha de Porto Santo, Madeira (Energias Limpas, 2011). Em 1996, foi instalado o primeiro parque eólico no continente português, (Energias Limpas, 2011)

De acordo com Energias Limpas (2011), em 2001, a potência eólica instalada era de 114 MW, distribuída por 16 parques com um total de 173 aerogeradores. Em 2004, já existiam 441 aerogeradores espalhados por 71 parques, que representavam uma potência de 537 MW. No fim de 2007, Portugal era o décimo produtor mundial de energia eólica em termos absolutos e o quarto em termos relativos, tendo em conta a sua área e população. Segundo o relatório de 2007 do Global Wind Energy Council (GWEC), Portugal tinha uma capacidade instalada de 2 150 megawatts (MW), o que representa 2,3% do mercado mundial.

De acordo com a Direção Geral de Energia e Geologia, DGEG (2015), grande parte dos aerogeradores atualmente instalados, cerca de 4000 MW, decorreu entre 2005 e 2012. Esta tecnologia, desde 2013, é responsável pela produção de cerca de 12 TWh/ano, conforme se pode verificar na figura 6:

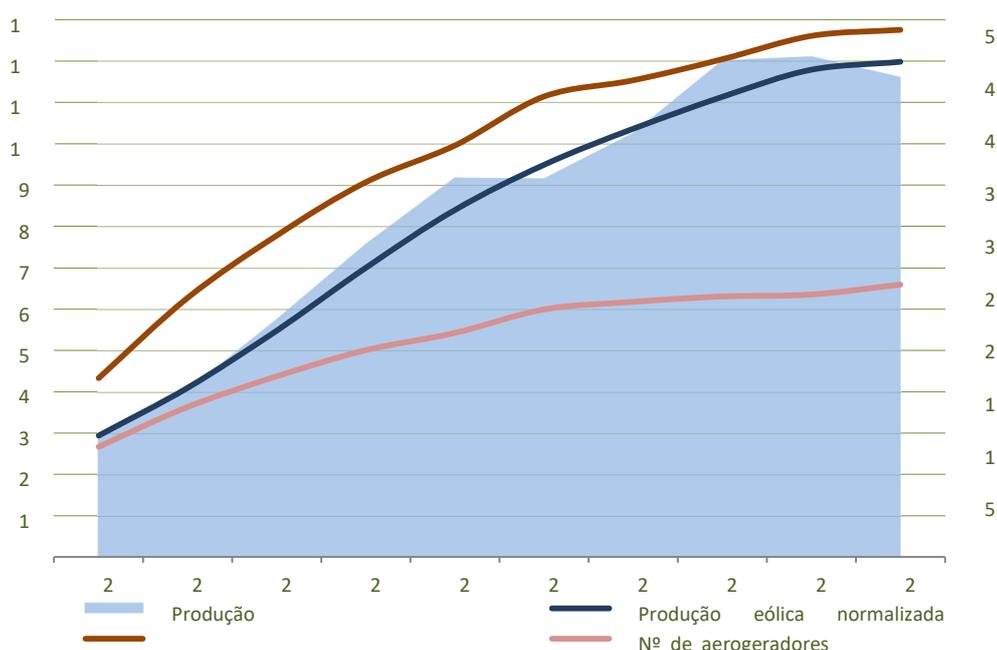


Figura 6 - Evolução da produção eólica e equipamentos instalados (Fonte: DGEG, 2015)

Com dados mais recentes verifica-se que, apesar de se verificar um aumento do número de parques, de aerogeradores, e, por conseguinte, de produção, este tem-se verificado de forma mais lenta.

Tabela 8 - Evolução de Produção Eólica e Equipamentos Instalados

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 mai ¹
Produção (GWh)	12	11	12	12	12	13	12	13	13	13
	111	608	474	248	617	667	299	216	285	344
Potência instalada (MW)	4 953	5 034	5 313	5 313	5 379	5 459	5 502	5 643	5 726	5 692
Horas de produção equivalente	2 445	2 306	2 348	2 305	2 345	2 503	2 235	2 342	2 320	2 344
Nº de parques	248	252	255	257	258	260	263	265	267	267
Nº de aerogeradores	2 479	2 568	2 607	2 743	2 746	2 767	2 769	2 779	2 836	2 820

Fonte: DGEG (2015).

A energia eólica explorada no mar, ao largo (*offshore*), constitui uma das principais formas de aumentar futuramente a capacidade de produção de energia renovável em Portugal (DGEG, 2023). Com efeito, espera-se que centrais eólicas *offshore* venham a ser implantadas com o objetivo de fornecer eletricidade à Rede Elétrica de Serviço Público (RESP) ou a unidades de produção de outros vetores energéticos, entre os quais se destaca o hidrogénio (DGEG, 2023). Pequenas turbinas eólicas poderão

também ser utilizadas para proporcionar eletricidade em iniciativas no mar, como a aquacultura.

Portugal começou a dar os primeiros passos na exploração dos recursos energéticos no mar, auxiliando, deste modo, a criação de um novo setor industrial em Portugal com impactos positivos tanto ao nível do emprego como das exportações. O **projeto WindFloat Atlantic**, o primeiro Parque Eólico Marítimo em Portugal instalado em plataformas flutuantes já se encontra 100% operacional (Noctula,2020). **Windfloat** é um projeto pioneiro a nível mundial, que tem como objetivo central, a exploração do recurso eólico em águas profundas (Jornal de Negócios, 2020)

De acordo com a Noctula (2020), esta tecnologia permite a exploração do potencial eólico no mar, em profundidades superiores a 40 metros. O foco de inovação do projeto baseia-se no desenvolvimento de uma plataforma flutuante semi-submersível e triangular, com origem na indústria de extração de petróleo e de gás, onde assenta uma turbina eólica com vários MW de capacidade de produção. A plataforma flutuante fica ancorada ao leito do mar e a sua estabilidade é conseguida através de um **sistema de comportas que se encham de água na base dos três pilares**, associadas a um sistema de lastro estático e dinâmico (Noctula, 2020). Estas plataformas são desenvolvidas tendo em vista a redução de riscos, tanto na fase de construção, como na fase de instalação e operação.

Depois do sucesso alcançado pelo projeto piloto, desenvolvido pela empresa [Principle Power](#), e após 5 anos de atividade em alto mar, iniciou-se a fase de exploração da primeira central eólica *offshore* em Portugal. Este projeto é liderado por um consórcio internacional designado **WindPlus** e é coordenado pela EDP, através da EDP Renováveis, juntamente com parceiros como a Repsol, **Principle Power** (empresa que desenvolveu a tecnologia windfloat) e a Engie. (Noctula, 2020)

Com a criação de um novo setor industrial, irá ser gerado novos empregos. De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2014) estes novos empregos designam-se por empregos verdes ou ecológicos, ou seja, empregos que contribuem para a preservação do ambiente, ou para a sua recuperação, contudo além de ser bons para o ambiente, têm de ser bons para os trabalhadores.

Para o PNUMA - Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (2008, p.5), empregos verdes são aqueles que reduzem o impacto ambiental de empresas e de setores econômicos para níveis que, em última análise, sejam sustentáveis, e podem ser encontrados em uma ampla gama de setores da economia, tais como os de fornecimento de energia, reciclagem, agrícola, construção civil e transportes

De acordo com a OIT o conceito de “empregos verdes” resume a transformação das economias, das empresas, dos ambientes de trabalho e dos mercados laborais em direção a uma economia sustentável que proporcione um trabalho digno com baixo consumo de carbono.

De acordo com PNUMA (2008, p. 1) os empregos verdes se tornaram uma espécie de emblema em economias e sociedades mais sustentáveis, capaz de preservar o meio ambiente para as atuais e futuras gerações e garantir mais equidade e inclusão para todas as pessoas e países. Os empregos verdes trazem a promessa de que a humanidade saberá enfrentar os dois desafios definitivos do século XXI:

- Evitar às mudanças climáticas perigosas e potencialmente inadmissíveis e proteger o meio ambiente natural, que sustenta a vida no planeta; e
- Garantir trabalho decente e, portanto, uma perspectiva de bem-estar e dignidade para todos em face do rápido crescimento demográfico mundial e do cenário atual de mais de um bilhão de pessoas excluídas do desenvolvimento econômico e social. Os desafios acima são estreitamente vinculados e, portanto, não podem ser abordados separadamente. Os empregos verdes são o caminho para que ambos sejam enfrentados simultaneamente.

Já existem milhões de empregos verdes e, em setores como o das energias renováveis, eles estão crescendo rapidamente. Embora eles sejam vistos como uma crescente fonte de emprego e desenvolvimento limpo no futuro, não se deve focar somente o número de empregos diretos (PNUMA, 2008).

De acordo a EU-OSHA (2014), os riscos ocupacionais mais evidentes nessas atividades são:

- queda de estruturas, cargas ou objetos durante as operações de elevação;

- quedas em altura;
- perigos mecânicos, como o contacto com peças em movimento;
- riscos elétricos — curto-circuitos, sobrecargas, fenómenos eletrostáticos ou quedas causadas por choques;
- incêndio ou explosão das turbinas (utilização de materiais combustíveis) ou do navio;
- movimentação manual de componentes pesados das turbinas;
- fadiga causada pela subida de escadas ou do trabalho em espaços confinados, ou efeitos fisiológicos resultantes do levantamento de pesos e de movimentos repetitivos;
- trabalho com substâncias perigosas;
- trabalho em espaços confinados — a configuração de todas as nacelas faz com que sejam classificadas como espaços confinados;
- efeitos ambientais — vento, ondas e correntes, ou queda de raios;
- exposição ao ruído e a vibrações;
- dificuldade em evacuar pessoas das turbinas eólicas devido à variação das condições meteorológicas e às diferenças em cada local.
- fatores de risco psicossocial: dificuldades de conciliação entre esferas de vida, pressão do tempo, equipamentos de segurança insuficientes ou inexistentes, falta de pessoal competente ou qualificado para trabalhar no setor da energia eólica, diferentes intervenientes/empresas envolvidos na mesma operação.

2.7 Trabalho Destacado

Com a introdução de novas tecnologias e com um mundo em constante evolução, assim como a abertura de fronteiras na União Europeia, levou a que muitas empresas pudessem expandir os seus negócios além-fronteiras, criando novas atividades, modelos de trabalho e de organização de horários e de equipas de trabalho, como é o caso do trabalho destacado. Com isso, têm sido potenciados novos ou reinventados

fatores de risco que importa atender, sendo estes, em grande maioria, de natureza psicossocial.

A legislação sobre trabalho destacado pode variar de acordo com o país e a região em que ocorre. No contexto da União Europeia, a Diretiva 96/71/CE Europeia sobre trabalhadores destacados estabelece as condições mínimas de trabalho para esses trabalhadores e os princípios básicos para o trabalho destacado entre os países membros. Ela foi adotada em 1996 e passou por revisões em 2018.

A diretiva visa garantir a proteção dos trabalhadores, bem como assegurar condições de concorrência equitativas para os prestadores de serviços, elaborando uma lista das condições de trabalho que devem ser garantidas, no país para o qual são destacados (país de acolhimento) os trabalhadores que se encontrem temporariamente laborar no estrangeiro pela respetiva entidade patronal. A Diretiva 96/71/CE é aplicável às empresas que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços, destaquem trabalhadores para o território de um país da UE, desde que haja uma relação de trabalho entre a empresa destacadora e o trabalhador durante o período de destacamento. Entende-se por trabalhador destacado qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um país da UE diferente do país onde habitualmente exerce a sua atividade (Comissão Europeia, 1996).

A fim de proteger os direitos dos trabalhadores destacados quando as empresas fazem uso da liberdade de prestação de serviços e para facilitar o exercício dessa liberdade, a Diretiva 96/71/CE contém um núcleo duro de condições de trabalho que devem ser aplicadas aos trabalhadores destacados no país de acolhimento, tais como:

- períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso;
- duração mínima das férias anuais remuneradas;
- remunerações salariais mínimas aplicáveis, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias;
- segurança, saúde e higiene no trabalho.

Posteriormente foram criadas algumas diretivas sempre na perspetiva de melhoria continua da mesma diretiva:

A Diretiva 2014/67/UE visa melhorar a aplicação e execução da Diretiva 96/71/CE. Aborda questões, tais como abusos e evasões às regras de destacamento, responsabilidade solidária nas cadeias de subcontratação e partilha de informação entre países da UE. A Diretiva modificativa (UE) 2018/957 atualiza e altera a Diretiva 96/71/CE. Estabelece regras relativas às condições de trabalho e à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores destacados e pretende assegurar salários justos e condições de concorrência equitativas entre empresas locais e destacadoras no país de acolhimento, preservando ao mesmo tempo o princípio da livre circulação de serviços.

A Diretiva (UE) 2020/1057 estabelece regras específicas para o destacamento dos condutores profissionais do setor do transporte rodoviário comercial e para garantir a aplicação efetiva dessas regras. Essa diretiva define regras mais bem-adaptadas à elevada mobilidade que caracteriza o setor dos transportes rodoviários. Visa eliminar discrepâncias entre os países da UE no que diz respeito à interpretação, aplicação e execução das regras relativas ao destacamento dos trabalhadores do setor do transporte rodoviário. Tem por objetivo tornar o setor do transporte rodoviário equitativo, eficiente e socialmente responsável, assim como garantir a segurança jurídica, reduzir os encargos administrativos para os operadores de transporte e prevenir as distorções da concorrência.

De salientar que todas estas diretivas europeias são de aplicação obrigatória para os países da EU, ao qual as devem transpor para a sua legislação, dentro das datas-limite estabelecidas pela EU. A Diretiva 96/71/CE é aplicável desde 10 de fevereiro de 1997 e teve de ser transposta para o direito dos países da UE até 16 de dezembro de 1999. (Comissão Europeia, 2011)

A Diretiva 2014/67/UE é aplicável desde 17 de junho de 2014 e teve de ser transposta para o direito dos países da UE até 18 de junho de 2016. A Diretiva de alteração (UE) 2018/957 tinha de ser transposta para a legislação dos países da UE até 30 de julho de 2020. No entanto, apenas será aplicável ao setor do transporte rodoviário a partir da data de aplicação de um ato legislativo que terá de ser adotado para alterar as Diretivas 2006/22/CE e 2014/67/UE relativamente ao destacamento de condutores do setor do transporte rodoviário. Esse ato legislativo é a Diretiva (UE) 2020/1057, que entra em vigor em 2 de fevereiro de 2022, refletindo também a data-limite para transposta para o direito nacional dos países da UE.

Em Portugal, foram transpostas e deram origem às seguintes Leis e Decretos-Lei:

- Lei 9/2000, de 15 de junho, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

- Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno

- Decreto-Lei n.º 101-E/2020, de 7 de dezembro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2018/957, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, procedendo à primeira alteração da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio

O trabalhador é, nos termos do Código do Trabalho, um trabalhador destacado quando é enviado pelo seu empregador, por um período de tempo limitado, para realizar o seu trabalho noutro país, dentro ou fora do Espaço Económico Europeu (ACT, 2023). Existem várias formas de destacamento de trabalhadores, que podem variar mediante as seguintes situações (ACT, 2023):

- em execução de contrato celebrado entre o empregador e o destinatário da prestação de serviços, localizado em território estrangeiro desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direção daquele;
- em estabelecimento do mesmo empregador, ou empresa de outro empregador localizada em território estrangeiro com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;
- em regime de trabalho temporário, ao serviço de um utilizador, à disposição do qual foi colocado por uma empresa de trabalho temporário ou outra empresa

A comunicação de destacamento tem de ser efetuada pelo empregador ao ACT, com cinco dias de antecedência através do preenchimento de um formulário indicando

- A identidade dos trabalhadores a destacar
- O utilizador
- O local de trabalho,
- O início e o termo previsíveis da deslocação.

Deverá ser solicitado à Segurança Social o documento portátil A1- DPA1, assim como o Cartão Europeu de Seguro de Doença (idem). De acordo com o Instituto de Segurança Social (2023), o trabalhador destacado mantém os mesmos direitos de proteção social, tal como se se mantivesse em Portugal. Tem também direito às mesmas condições de trabalho do país de destino, nomeadamente no que diz respeito ao valor do salário aí praticado para cada categoria profissional, bem como às mesmas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho e à reparação emergente de acidentes de trabalho.

Já em relação a deveres, o trabalhador deve (ISS, 2023):

- i) Manter os descontos para a Segurança Social Portuguesa;
- ii) Guardar e, sempre que necessário, apresentar o formulário do destacamento, para poder comprovar que se mantém sujeito à legislação da Segurança Social Portuguesa;
- iii) Informar a Segurança Social se houver alguma alteração nas condições existentes aquando do destacamento, nomeadamente se o destacamento for interrompido antes do fim do prazo previsto, for transferido ou passar a trabalhar para outra empresa, ou houver alteração de residência.

O Destacamento termina quando chegar ao fim do período inicialmente previsto e constante no formulário de destacamento ou se o trabalhador regressar antecipadamente.

Visto o trabalhador estar deslocado do seu país, de sua residência, agrava-se a situação do aparecimento de fatores de risco que noutra situação poderia não ter tanto impacto, tais como:

- Dificuldade de conciliação trabalho-família
- Aumento do stress devido ao distanciamento
- Desgaste Emocional
- Aumento de consumo de substâncias psicoativas (álcool e drogas)
- Fadiga laboral, etc.

Daí ser de extrema importância uma avaliação de riscos psicossociais, assim como uma constante vigilância da saúde destes trabalhadores

No atual contexto de acentuada imprevisibilidade e desregulação das condições de vida e trabalho das pessoas, a articulação das várias esferas, em especial da profissional e familiar, emerge como preocupação crescente por parte das organizações e dos indivíduos (Monteiro, 2014, p. 132). Compreender a forma como os indivíduos reagem e lidam com a tensão entre os domínios de trabalho e de família tem impactos para os próprios e para as organizações onde trabalham (Carlson & Kacmar, 2000; Esson, 2004; Friedman & Greenhaus, 2000, citado por Monteiro, 2014, p.132).

Segundo Esson (2000) e Friedman e Greenhaus, (2000, citados por Monteiro, 2014, p. 132), ao nível do individuo, as dificuldades de conciliação, são apontadas como fonte de stresse mental e físicas, com consequências negativas sobre a saúde, perturbações no desempenho dos papeis parentais, ansiedade, depressão e insatisfação, podendo mesmo levar a um aumento de conflitos interpessoais. A nível organizacional encontram-se associadas a diminuição da produtividade, lentidão, absentismo, maior turnover, baixo moral, reduzida insatisfação profissional, perda de talentos. Promover as condições de conciliação e a redução de tensão entre várias esferas, torna-se assim não apenas uma forma de promover a igualdade de oportunidades e de resultados de homens e mulheres, mas também de promover a eficácia e eficiência organizacional, estimando-se os seus impactos em termos de melhoria de satisfação, motivação e de produtividade.

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, considera o “equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal” como uma das quatro dimensões analisadas no estudo da qualidade de vida no trabalho (Eurofound, 2005). Da mesma forma a EU-OSHA (2007), identifica o “pobre equilíbrio trabalho-família”, como um

dos dez fatores preditores dos riscos psicossociais no trabalho (Monteiro, 2014, p. 133).

Hans Selye é um dos investigadores mais identificados com a utilização corrente do termo stress, usa o termo para se referir ao colapso geral do corpo face ao desgaste da vida moderna, e sugere a existência de acontecimentos exteriores causadores de stress (Rafael & Lima, 2014, p. 194). A resposta de condições internas do organismo quando se confronta com esses acontecimentos é apelidado de stress (Rafael & Lima, 2014, p. 194).

Para Kasl (1983, citado por Rafael & Lima, 2014, p. 195), o termo stress é utilizado com diferentes sentidos que remetem fundamentalmente para; a) um acontecimento externo; b) uma resposta a um acontecimento externo; c) uma certa forma de relação entre exigências externas e a capacidade do indivíduo para as enfrentar. Em termos de contexto profissional, para o *National Institute of Occupational Safety and Health* (1999, p.99-101), «o stress no trabalho pode definir-se como as respostas nocivas físicas e emocionais que se produzem quando as exigências do trabalho não correspondem às capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador, pode conduzir a problemas de saúde ou até lesões».

Apesar do stress ter maioritariamente uma conotação negativa, prejudicial, nem sempre é assim, podendo ter carácter positivo o *eustress* – Bom stress, quando é desafiante e excitante, e aumenta o sentido de satisfação e concretização e o nível de desempenho do indivíduo, já o *distress* - mau stress, de carácter negativo, que suscita aflição e angústia, limitando ou inibindo as respostas do indivíduo (Neto, 2018). Em Portugal, o conceito de stress tem sido utilizado como sinónimo de *distress*, ou seja, numa perspectiva de influência negativa nas pessoas (Neto, 2018).

A literatura relativa à saúde ocupacional inclui um conjunto diverso de sintomas associados ao stress, que poderão organizar-se em três grandes categorias: físicos, psicossociais e comportamentais. Nos sintomas físicos constituem exemplos, dores de cabeça, dores no peito, alteração na respiração, aumento do ritmo cardíaco e tensão arterial, dores musculares, fadiga, insónia, doença frequente. Nos sintomas psicossociais podem referir-se a ansiedade, irritabilidade, a tristeza, comportamento defensivo, alterações de humor, hipersensibilidade, apatia, depressão, pensamento

mais lento, sentimento de desamparo e falta de esperança. Os sintomas comportamentais podem ser, comer demasiado ou perda de apetite, impaciência, procrastinação, consumo de álcool ou de drogas, afastamento ou isolamento dos outros, negligências responsabilidades, pior desempenho no trabalho, e mudanças de práticas religiosas. (Canadian Centre for Occupational Health & Safety, 2014, citado por Rafael & Lima, 2014, p. 203).

O problema do consumo de substâncias psicoativas está presente em todos os setores de atividade, embora em algumas seja mais significativo que outras, assim como as suas consequências, dependendo do tipo de atividade. O uso de certas substâncias pode trazer graves consequências tanto para o trabalhador como para a organização. Para o trabalhador as consequências podem ser: prejudicar a aptidão para o trabalho, colocar em risco a integridade física do trabalhador e de outros, causar acidentes, e com isso ter de recorrer a baixas médicas e até mesmo a morte. Para a organização existe o risco de ficar sem o trabalhador temporariamente, não cumprir compromissos com clientes, má imagem da empresa.

No caso do trabalho destacado, o fato de estarem longe da família e amigos, a solidão e o fato de conviverem vinte e quatro horas com colegas de profissão, pode ser um impulsionador para o uso de certas substâncias como escape ou obtenção alguma libertação. Daí ser de extrema importância a organização ter instituído programas de prevenção, deteção e de apoio ao trabalhador caso seja detetado o seu uso. Cabe também ao trabalhador saber quando o uso dessas substâncias passa a ser um problema e deve procurar ajuda profissional médica.

O contexto laboral é um espaço privilegiado para se definir uma política de prevenção, seja do consumo de substância psicoativas como de outras práticas que sejam prejudiciais para a saúde e bem-estar do trabalhador, uma vez que é ali que o trabalhador passa grande parte do seu tempo e ali estabelece uma rede de relações e interações, capaz de lhe conferir identidade profissional e social (Cleto & Castro, 2014, p. 283).

A nível europeu esta temática também constitui um problema significativo e tem sido abordado por diferentes organizações. O Grupo Pompidou do Conselho da Europa desenvolveu um documento – Quadro de Referência – que de uma forma conceptual,

e tendo em consideração as disposições legais, cultura e relações laborais de cada país, aborda as diferentes vertentes de uma política de saúde relacionada com a prevenção do consumo de substâncias psicoativas em contexto laboral (Cleto & Castro, 2014, p. 289).

A deteção e avaliação dos riscos psicossociais é difícil e sempre será, as pessoas não são todas iguais e é importante ter em consideração que não reagem todas da mesma forma aos problemas encontrados ao longo da vida. No contexto de trabalho não é diferente, contudo, se houver uma boa comunicação, interajuda, formação e integração de todos, quer seja a organização ou os trabalhadores, num futuro próximo, os riscos psicossociais deixarão de ser tabus.

A responsabilidade é de todos e a sua prevenção também. Como o trabalho destacado pode ser fonte de riscos psicossociais do trabalho, importa fazer a sua avaliação e acompanhamento das condições de trabalho desses profissionais em destacamento, seja no plano físico como psicossocial.

3 A R07 Engenharia, Lda.

3.1 Enquadramento da Atividade

A R07 Engenharia, Lda. foi criada em maio 2018 por Anderson Rossete, com o propósito de internacionalizar o grupo Rosseti Engenharia, e alargar a sua área de intervenção a outros mercados mundiais além do latino americano. Neste contexto, a R07 Engenharia, Lda. é uma empresa que presta serviços integrados em regime EPC/BOP/BOS, com especial ênfase na construção de parques eólicos, solares e mini-hídricas.

Focada na satisfação dos seus clientes, presta serviços exclusivos, implementando novos projetos e manutenção dos existentes, a fim de garantir a excelência e qualidade na produção de energia renovável – eólica, solar e hidroelétrica, e operando em todas as fases do processo, otimização, construção civil, instalação elétrica e mecânica. (Rosseti, 2021). Posteriormente, em dezembro 2018, e reconhecendo a importância para a sua consolidação no setor da construção civil, a R07 Engenharia, Lda. tomou a decisão estratégica de incorporar como uma marca, a empresa Pé Direito, mais orientada para a atuação no mercado de construção civil. A Pé Direito intervém

sobretudo na realização de obras de construção / remodelação de edifícios residenciais e não residenciais, sendo constituída por uma equipa jovem e dinâmica, orientada para as necessidades e expectativas dos seus clientes.

A R07 Engenharia, Lda. procura proporcionar aos seus clientes exatamente o que eles procuram, uma construção ou reconstrução com a mais alta qualidade, de acordo com o orçamento definido. Possui alvará de empreiteiro de obras públicas, nº 99503 – PUB, de classe 6 (Rosseti, 2021). Presta estes serviços:

- Engenharia e Gestão de Projetos;
- Procurement;
- Construção / Trabalho Civil;
- Obras elétricas;
- Montagem elétrica completa;
- Montagem mecânica completa.

Já em 2019, em março, obteve a certificação do SG de acordo com os referencias normativos NP EN ISO 9001:2015, NP EN ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018. Esse ano também fica marcado pela conquista de novos clientes e de novos mercados, como França e Espanha, onde realizamos (e continuamos a realizar) obras nas vertentes solar e eólica, tendo a Rosseti Engenharia adequado os seus recursos internos face às necessidades impostas pelo crescimento que registou (Rosseti, 2021).

Em 2020, uma pandemia mundial (Covid-19) obrigou a empresa (á semelhança de muitas outras) a refletir sobre toda uma nova forma de estar em obra, tendo definido os seus planos de contingência e investido na disponibilização de todos os recursos necessários de modo a prevenir alguma ocorrência interna. Em 2021, já com uma estrutura humana mais robusta e bem organizada, tem feito face a novos desafios e obteve um novo alvará de construção de obras públicas, adequou o âmbito do seu sistema de gestão, consolidou o seu relacionamento com anteriores clientes e conseguiu iniciar novas parcerias de sucesso, pelo que tem vindo a consolidar o seu posicionamento no mercado das Energias Renováveis, sempre com o foco na satisfação do cliente, na melhoria do desempenho ambiental e de segurança e saúde no trabalho (Rosseti, 2021).

3.2 Contatos

- Rua do Pinhal, nº 17 – Sequeira, 4705-629 Braga
- www.rosseti.eu
- info@rosseti.eu

3.3 Organigrama

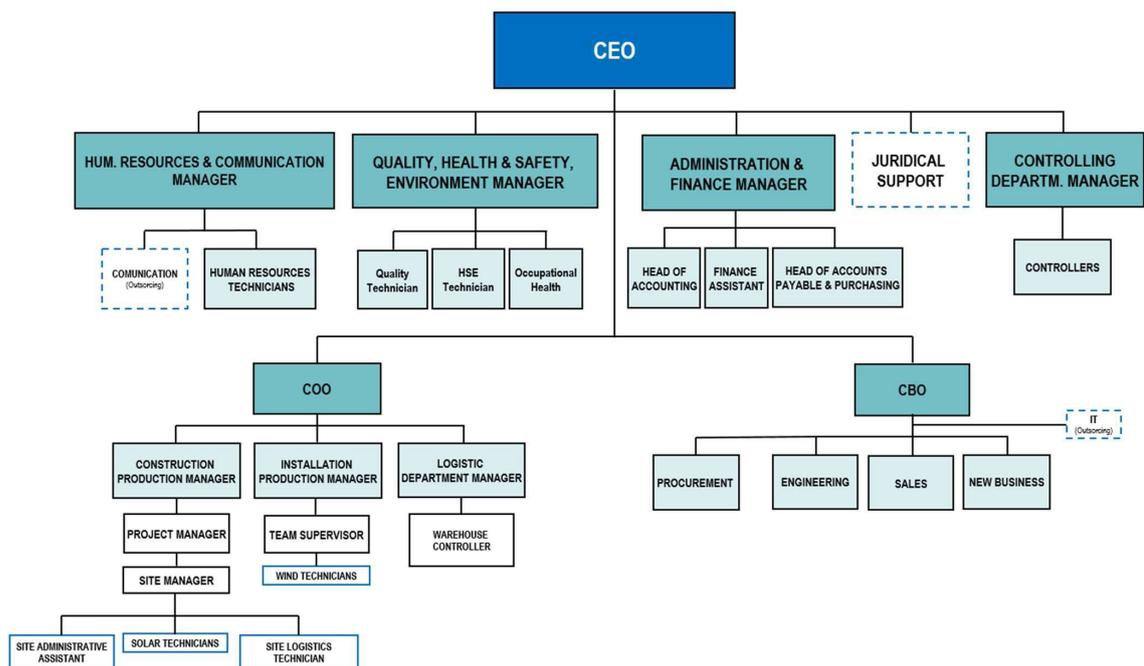


Figura 7 - Organigrama da Empresa (Fonte: Rosseti, 2021)

3.4 Responsabilidade da Gestão

3.4.1 Missão, Visão, Valores

MISSÃO

Contribuir para o desenvolvimento económico e ambientalmente sustentável dos países onde atuarmos, correspondendo e excedendo se possível, as expectativas dos seus clientes, bem como às exigências do mercado em que nos inserimos, pautando a nossa atuação com profissionalismo, rigor e seriedade. Concomitantemente, assegurar que as nossas obras são desenvolvidas em ambientes seguros e saudáveis para os colaboradores, e contribuir ainda para o pilar ambiental da sustentabilidade (Rosseti, 2021)

VISÃO

A Visão da R07 Engenharia, Lda. consubstancia-se nas seguintes premissas (Rosseti, 2021):

- Ser uma empresa de referência ao nível mundial no setor da Engenharia e Construção Civil, sobretudo no domínio das Energias Renováveis;
- Desenvolver o seu negócio com consistência e sustentabilidade, procurando sempre a rentabilidade e eficiência produtivas;
- Sermos reconhecidos pela capacidade de mantermos o foco absoluto nas necessidades e expectativas dos nossos clientes, e demais partes interessadas, e por pautarmos o desenvolvimento da nossa atividade em pleno respeito pela Segurança e Saúde dos colaboradores e pelo Meio Ambiente.

VALORES

A R07 Engenharia, Lda. regesse pelos seguintes valores (Rosseti, 2021):

- Excelência e Eficiência
- Compromisso e Seriedade
- Profissionalismo e Polivalência
- Flexibilidade e Proatividade
- Respeito e Honestidade

- Responsabilidade social

3.4.2 Política de Gestão

A empresa intervém no domínio da Conceção, Desenvolvimento e Construção de Parques Eólicos e Solares, reconhece que face à atual conjuntura é fundamental orientar a sua intervenção para a plena satisfação dos seus clientes e outras partes interessadas. Paralelamente, considera preponderante desenvolver a sua atividade em pleno respeito pelo Meio Ambiente e pela Saúde e Segurança dos seus colaboradores e de outros que trabalhem em seu nome (Rosseti, 2021).

Neste contexto, e numa perspetiva de melhoria continua, definiu e implementou um Sistema de Gestão de acordo com as Normas NP EN ISO 9001:2015, NP EN ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, comprometendo-se a cumprir as seguintes premissas (Rosseti, 2021):

Focalização nos clientes e demais partes interessadas

Por forma a garantir um elevado grau de satisfação empenha-se em satisfazer os requisitos estabelecidos pelos seus clientes e demais partes interessadas, procurando superar as suas expectativas.

Proteção Ambiental

Adota uma atitude ambientalmente responsável e orientada para a proteção do ambiente, tendo por base um conjunto de aspetos ambientais significativos identificados, estabelecendo modos de controlo e minimização dos impactes ambientais associados à sua atividade, sobretudo no âmbito da utilização sustentável de recursos naturais e energéticos e da gestão de resíduos produzidos.

Prevenção de Lesões e Problemas de Saúde

Estabelece, cumpre e faz cumprir através dos seus gestores de projeto, site managers, supervisores e demais funcionários, incluindo subcontratados, um conjunto de regras de segurança, identificando e procurando eliminar os perigos e riscos para a SST, proporcionando condições de trabalho seguras e saudáveis e apostando na

consciencialização de todos os trabalhadores/visitantes em obra, de modo a prevenir a ocorrência de incidentes.

Promover o envolvimento

Assegura a consulta e participação de todos os trabalhadores, a todos os níveis e funções da organização, de modo a conhecer o seu ponto de vista e a promover o seu envolvimento, na medida do possível, na tomada de decisão de questões relevantes para a SST.

Cumprimento das Obrigações de Conformidade

Identifica e dá cumprimento às suas obrigações de conformidade, incluindo seus subcontratados, nomeadamente requisitos legais, estatutários e regulamentares, assim como outros requisitos, relacionados com a qualidade, ambiente e segurança e saúde no trabalho impostos pelo cliente ou outras partes interessadas.

Melhoria contínua

Através da análise e tratamento dos dados gerados pelo sistema de gestão, desencadeia ações que visem assegurar a melhoria contínua dos seus processos, bem como do desempenho ambiental e de segurança.

Investimento nos colaboradores

Adotar uma política de recursos humanos que assente na motivação de todos os colaboradores, investindo na sua formação e na contínua melhoria das suas competências.

Esta política aplica-se a todos os colaboradores da Rosseti Engenharia, assim como seus subcontratados a todos os níveis e funções definidos. Aplica-se ainda em todas as jurisdições, independentemente de como as leis locais são aplicadas ou implementadas.

3.4.3 Contexto da Organização

A R07 Engenharia, Lda. estabeleceu uma metodologia que permite determinar, e rever sempre que necessário, as questões externas e internas à Organização e que são relevantes para o seu propósito e orientação estratégica, e posteriormente avaliar o impacto que essas questões poderão vir a ter na capacidade para atingir os resultados pretendidos do seu SG (Rosseti, 2021). Nessa análise, são tidas em consideração as condições ambientais suscetíveis de afetar a organização, ou de serem afetadas pela mesma.

Partes Interessadas

Também tem uma metodologia que permite determinar as partes interessadas que são relevantes para o SG, bem como os requisitos dessas partes que são relevantes para o SG, determinando quais desses requisitos são assumidos como obrigações de conformidade (Rosseti, 2021). A informação dessas partes interessadas e dos seus requisitos é monitorizada pela R07 Engenharia, Lda., conforme estabelecido na matriz de gestão de partes interessadas.

Pensamento Baseado no Risco

Ainda estabeleceu uma metodologia que permite determinar os Riscos e Oportunidades relevantes para a organização, tendo por base um pensamento baseado no Risco, e que servem de suporte ao planeamento do Sistema de Gestão (Rosseti, 2021).

Posteriormente, estabelecerá um conjunto de ações, prazos e responsáveis com vista ao tratamento dos Riscos / Oportunidades identificados, avaliando posteriormente a sua eficácia, mantendo essa informação documentada numa matriz de gestão de riscos e oportunidades (Rosseti, 2021).

3.4.4 Funções, Responsabilidades e Autoridades Organizacionais

A responsabilidade pela implementação e eficácia do SG é partilhada por todos os colaboradores que integram a R07 Engenharia, Lda., em termos de cada um ser responsável pelo que faz, face às correspondentes especificações ou procedimentos (Rosseti, 2021).

As responsabilidades são definidas pelo QHSE, em colaboração com CEO, assumidas e postas em prática por cada um dos colaboradores da empresa, em termos de dar resposta aos requisitos decorrentes da Política de Gestão da R07 Engenharia, Lda. (Rosseti, 2021).

3.5 Gestão Ambiental

A R07 Engenharia, Lda. assume que a sua atividade pode potencialmente causar impactes ambientais, razão pela qual definiu, implementou e mantém uma metodologia de identificação e avaliação de aspetos e impactes ambientais, associados às suas atividades, que pode controlar e influenciar, tendo em consideração a perspetiva do ciclo de vida, mantendo essa avaliação atualizada sempre que necessário (Rosseti, 2021). Posteriormente, uma vez identificados os impactes ambientais considerados significativos, são estabelecidos modos de controlo adequados aos mesmos.

3.6 Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho

3.6.1 Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos SST

Ao identificar os perigos e avaliar os riscos para a SST dos colaboradores, a R07 Engenharia, Lda. assume a corresponsabilidade de implementar e avaliar ações de controlo dos riscos com vista a melhorar as condições de segurança e saúde. No cumprimento de requisitos, a organização tem em conta todas as atividades da organização, rotineiras ou não rotineiras, atividades prestadas por terceiros nas suas instalações e alterações aos modos operatórios, quando entendido como necessário pelos técnicos de SST (Rosseti, 2021). Neste contexto, estabeleceu uma metodologia de identificação de perigos e avaliação de riscos para SST.

Posteriormente, uma vez classificados os riscos, são estabelecidos e controlados os processos necessários de modo a procurar eliminar os perigos e reduzir os Riscos de SST, procurando manter a seguinte hierarquia de controlo (Rosseti, 2021):

1. Eliminar o perigo;
2. Substituir os materiais, processos, operações ou equipamentos por outros menos perigosos;
3. Utilizar controlos de engenharia e reorganização do trabalho;
4. Utilizar controlos administrativos, incluindo formação;
5. Utilizar equipamentos de proteção individual adequados.

3.7 Consulta e Participação dos Trabalhadores

A R07 Engenharia, Lda. definiu uma metodologia que define o modo como se processa a consulta e participação dos colaboradores em matéria de SST, de forma a auscultar a sua satisfação face às condições de trabalho, aos equipamentos de trabalho e a identificar oportunidades de melhoria para o SG SST. Os resultados são devidamente tratados e posteriormente divulgados aos colaboradores após cada consulta, sendo ainda definidos planos de ação sempre que identificadas situações que o justifiquem (Rosseti, 2021).

3.8 Investigação de Acidentes

Tendo em consideração a legislação em vigor, bem como a norma de referência em matéria de SST, a R07 Engenharia, Lda. estabeleceu uma metodologia que define o modo de atuação perante a ocorrência de incidentes com os colaboradores, que inclui entre outras atividades de investigação de causas da sua ocorrência, os deveres de comunicação (sobretudo a entidades oficiais) e de estabelecimento de ações corretivas (Rosseti, 2021).

3.9 Monitorização e Medição do Desempenho Ambiental e à SST

A R07 Engenharia, Lda. estabeleceu uma metodologia que define as atividades de monitorização e medição periódicas a efetuar à empresa ou às atividades por ela

desenvolvidas, com o propósito de melhorar o desempenho da empresa relativamente ao Ambiente e à SST (Rosseti, 2021).

3.10 Gestão de Emergência

A R07 Engenharia, Lda. identificou as potenciais situações de emergência passíveis de ocorrer na sua organização, tendo posteriormente definido as Medidas de Autoproteção, de acordo com os requisitos legais associados a esta temática, no âmbito das suas instalações fixas. As Medidas de Autoproteção esclarecem procedimentos, bem como as responsabilidades inerentes, estabelecendo ainda um conjunto de modos de atuação perante a ocorrência de uma emergência (Rosseti, 2021).

No que respeita às obras, a gestão da emergência é realizada de acordo com o estabelecido em PSS (plano de emergência da obra). O SG estabelece ainda a realização periódica de Simulacros, por forma a averiguar a adequabilidade das metodologias e dos meios de intervenção disponíveis, potenciando a identificação de oportunidades de melhoria (Rosseti, 2021).

3.11 Comunicação

A Comunicação é efetuada a todos os níveis da organização, bem como para o exterior, de acordo com o planeamento mantido no Plano de Comunicação (Mod.007 – Anexo V) da organização, sendo retida a informação documentada necessária para o comprovar.

3.12 Revisão pela Gestão

O CEO promove, em colaboração com o QHSE Manager e pelo menos uma vez por ano, a realização da Revisão do Sistema de Gestão, na qual participam os elementos convocados. Esta reunião visa a realização de uma análise a um conjunto de entradas estabelecidas nas normas de referência, de modo a determinar a eficácia do SG e a rever o mesmo, de modo a assegurar a sua contínua pertinência, adequação, eficácia e alinhamento com a orientação estratégica da organização (Rosseti, 2021).

4 Metodologia

Os riscos psicossociais do trabalho devem ser entendidos como riscos profissionais como outros quaisquer, no que diz respeito à obrigação e necessidade de avaliar e controlar os mesmos nas esferas de trabalho. Contudo, nem sempre a visão prevalecente foi essa:

“Durante muito tempo prevaleceu a ideia que não era possível estabelecer relações etiológicas tão claras e diretas nos riscos psicossociais como acontece com os demais riscos ocupacionais, na medida em que os problemas de carácter psicossocial decorriam de varáveis de grande mutabilidade como são as características do/a trabalhador/a, além de que esses fatores se podiam manifestar diferidos no tempo” (Gutiérrez, 2001 e Izquierdo,s/d, citados por Neto, 2014b, p. 9).

A avaliação de riscos psicossociais, mais do que dar cumprimento ao Regime Jurídico de promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei nº. 102/2009, alterada pela Lei nº. 3/2014, apresenta-se como um passo essencial para balizar a qualidade e o ajuste da decisão de tomar medidas de controlo e demonstrar a responsabilidade pela SST, dos trabalhadores e de outras pessoas que possam ser afetadas pelas atividades da empresa.

Por isso, cabe às organizações desenvolver estratégias de avaliação e gestão dos riscos, num processo contínuo, que possa responder tanto às necessidades dos trabalhadores, como a questões legais.

A Gestão dos riscos psicossociais deverá ser integrada na Gestão da SST em geral, e tem subjacente o princípio de que todo o processo deve ser participativo, transparente, responsivo para as partes envolvidas e favorecer a melhoria continua (Neto, 2015, 2016). Para isso é considerado duas fases: fase de planeamento e a fase operacional.

No planeamento, visa preparar a organização para o processo de avaliação a realizar. Será elaborado um plano de ação para explicar quais os objetivos, o cronograma, quais as pessoas abrangidas e quais as pessoas que ficaram encarregues da sua comunicação, assim como ações de sensibilização e de formação, demonstrar a importância do projeto, garantindo o empenho e comprometimento dos trabalhadores. Esse plano terá que ser aprovado pela Gestão de Topo da empresa e comunicado e explicado aos trabalhadores abrangidos (Neto, 2015, 2016).

No caso no estudo na Rosseti, serão abrangidas equipas destacadas em França e Bélgica, envolvendo um total de 31 trabalhadores, divididos em Técnicos de montagem, e Coordenação de segurança, que envolve os Team Leaders e Site Manager. Na fase operacional começa-se com o estudo dessas equipas e seus contextos de trabalho, envolvendo os procedimentos tradicionais de identificação de perigos e avaliação de riscos. A recolha de dados para a identificação de fatores de risco irá ser feita através de diferentes prismas, envolvendo descritivos funcionais e relatórios de atividades e execução de trabalhos, análise de fotos das condições dos estaleiros, entrevistas, reuniões on-line e um convite enviado por email aos trabalhadores para participarem num inquérito online.

Visto estarem a laborar num país estrangeiro, a observação direta das atividades no terreno não foi possível, contudo, para isso contou-se com a ajuda da equipa previamente designada e com as entrevistas aos Site Managers e trabalhadores com conhecimentos das atividades para assegurar o apoio e informação necessária.

Com o intuito de conhecer a perceção dos trabalhadores sobre os riscos e as condições de trabalho, procurou-se reunir com membros de equipa a fim de prestar apoio com toda a informação relevante, tais como: As condições de alojamento e de trabalho, a deslocação dos trabalhadores, número de horas trabalhadas, folgas, a existência de turnos rotativos, o tempo afeto em cada projeto, a descrição pormenorizada de cada atividade, número total de trabalhadores, horas de formação, número de acidentes de trabalho, fornecimento dos EPI, quais as despesas inerentes ao trabalhador.

O intuito destas reuniões e entrevistas aos trabalhadores é ter uma perspetiva direta por parte deles, e obter algumas informações sobre a atividade, as condições de trabalho existentes, verificar a existência de conhecimento em matéria de SST, a perceção dos riscos em que estão expostos, e como essas condições podem afetar a saúde física e mental dos trabalhadores.

No caso do inquérito por questionário elaborado e aplicado no estudo é composto por duas partes, na primeira com uma abordagem mais pessoal: idade, habilitações académicas, profissão, tipo de contratos, problemas de saúde, conhecimento de avaliação e riscos, entre outros. Na segunda parte uma abordagem mais ligada ao trabalho em si, tem formação e informação sobre riscos, quantas horas trabalha, trabalhar em alturas incomoda-o, o conciliar do trabalho com a vida pessoal, a solidão, uso de bebidas alcoólicas /drogas, ansiedade, apoio por parte da empresa, remuneração adequada, folgas/horas trabalhadas, adaptação às condições climatéricas.

O Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais do Trabalho Destacado usado foi elaborado tendo por base o Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais do Trabalho por Neto (2013), bem como o questionário proposto por Cabeças (2022), no estudo “O Destacamento dos/as Agentes da PSP para Lisboa e a Conciliação com a Vida Familiar: Um Estudo Qualitativo”.

Depois de aplicados todos os procedimentos de recolha de dados, seguiu-se a análise e tratamento dos dados, a elaboração do mapa de riscos e reunião com a gestão de topo para a apresentação dos resultados e análise das propostas de ação, com a tentativa que façam uma calendarização da implementação de ações de melhoria.

Visto a Empresa já ter um método previamente estabelecido para a avaliação de riscos, foi utilizado o mesmo, para facilitar a integração dos resultados obtidos no mapa geral de riscos da empresa. A empresa usa o Método das Matrizes, o qual é adaptável às tarefas/atividades realizadas pelos trabalhadores.

Os parâmetros que caracterizam este método são: a severidade, a frequência, a existência de procedimentos/condições de segurança e o comportamento, as capacidades e outros fatores humanos que se consigam verificar através da avaliação visual e do histórico dos trabalhadores da organização, tais como a formação, acidentes, podendo alguns ser alterados para se adequarem melhor ao tipo de avaliação (Rosseti, 2020).

A classificação do risco, associa-se através do valor obtido do nível de risco, que é a soma de todos os parâmetros referidos anteriormente, visando a priorização da atuação sobre os riscos mais problemáticos, dando origem ao nível de intervenção. Mediante a respetiva avaliação dos riscos psicossociais, definir priorização de intervenção para melhorar os cenários encontrados, criar procedimentos, medidas de seguimento e controlo. A análise dos riscos baseia-se nos procedimentos previstos no Método simples para avaliação de riscos psicossociais do trabalho (Neto, 2016), já que o procedimento da empresa é omissivo a esse nível, enquanto na parte da valoração dos riscos irá ser usado o Método de Matrizes da Empresa (conforme se verifica na próxima tabela) para facilitar a integração desta avaliação no mapa global de riscos da empresa.

Tabela 9 - Parâmetro do Método de Matrizes da Rosseti

Parâmetro	Classificação	Valor
Severidade	Catastrófico: Morte e/ou várias pessoas gravemente feridas, cancro, Exaustão emocional e ou profissional com incapacidade permanente, assédio moral, assédio sexual.	1
	Crítico: Pessoa gravemente ferida, lesões com incapacidade temporárias ou permanentes, absentismo prolongado, agressões a colegas e/ou chefias, provocação de incidentes ou acidentes de trabalho sem gravidade. Stress	2
	Marginal: Ferimentos menores com ou sem incapacidade temporária, mas pouco graves: desconforto, irritação, conflitos entre colegas, danos psicossociais residuais, como desmotivação, frustração, irritabilidade, cansaço momentâneo.	3
	Negligenciável: Lesões pequenas sem qualquer tipo de incapacidade.	4
Parâmetro	Classificação	Valor
Frequência	Frequente: Fortes hipóteses de ocorrer frequentemente. A situação potencialmente perigosa está sempre presente.	1
	Provável: Pode ocorrer muitas vezes. Pode-se esperar que a situação potencialmente perigos ocorra muitas vezes.	2

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

	Ocasional: Fortes hipóteses de ocorrer várias vezes	3
	Remota: Poucas hipóteses de ocorrer, mas possível. Pode-se assumir a ocorrência excecional de perigo potencial.	4
	Impossível: Extremamente difícil de ocorrer. Pode assumir-se a não ocorrência de perigo	5
Parâmetro	Classificação	Valor
Procedimentos/ Condições de segurança	Não existem ou são desconhecidos	1
	Sérias deficiências	2
	Algumas deficiências nos procedimentos e falta de implementação de outros.	3
	Suficientes, mas melhoráveis.	4
	Suficientes e bem implementados.	5
Parâmetro	Classificação	Valor
Comportamento Humano, capacidades e outros fatores humanos (atos inseguros, competências e histórico de acidentes de trabalho)	Trabalhadores sem competências para efetuar o trabalho e a praticar atos inseguros	1
	Trabalhadores com historial em acidentes de trabalho e relatos de reincidência na prática atos inseguros	2
	Trabalhadores com competências para efetuar o trabalho, mas com tendência para a prática de atos inseguros.	3
	Trabalhadores com necessidades de reciclagem em formação dobre segurança no posto de trabalho.	4
	Trabalhadores com competências suficientes para efetuar o trabalho e sem historial na prática de atos inseguros	5

Fonte: Rosseti (2020).

Na análise dos riscos com base nos procedimentos previstos no Método simples para avaliação de riscos psicossociais do trabalho (Neto, 2016), serão efetuados os seguintes passos e usados os seguintes parâmetros.

Cada questão representa um perigo, que depois serão agrupados por risco. Por cada perigo avalia-se de forma independente, permitindo, posteriormente, que se apure estatisticamente os seguintes riscos psicossociais.

- 1) Conflito trabalho-família
- 2) Conflito família- trabalho
- 3) Conflitos Interpessoais
- 4) Assédio e discriminação no trabalho
- 5) Distresse laboral

- 6) Ausência de apoio social à conciliação
- 7) Défice de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional
- 8) Exaustão Profissional
- 9) Precariedade

Apurados os 9 riscos e para cada perigo, são analisados o tempo de Exposição e a frequência que os trabalhadores estão expostos. O nível de exposição e da frequência é apresentado nos seguintes quadros:

Tabela 10 - Nível de exposição

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

Fonte: Neto 2018

Tabela 11 - Nível de Frequência

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

Fonte: Neto, 2018

Após a caracterização da exposição e da frequência vamos qualificar a valoração do risco tendo em atenção a Severidade, a Probabilidade/ Frequência, Procedimentos/ Condições de Segurança, Comportamentos humanos, capacidades e outros fatores, a respetiva soma de todos esses parâmetros é que vai determinar o nível de risco e por conseguinte o nível de Intervenção.

Tabela 12 - Nível de Severidade

Níveis de Severidade	Classificação	Valor
Negligenciável	Danos psicossociais residuais, como desmotivação, frustração, irritabilidade, cansaço momentâneo. Lesões pequenas	4
Marginal	Danos psicossociais que afetam o estilo de vida e a saúde do/a trabalhador/a, ferimentos menores com ou sem incapacidade temporária, mas pouco graves, desconforto e irritação	3
Crítico	Danos psicossociais significativos afetam o estilo de vida e a saúde do/a trabalhador/a, com incapacidade temporária ou permanente, gravemente ferida, lacerações, queimaduras, entorses graves	2
Catastrófico	Danos psicossociais que impedem a saudável participação do/a trabalhador/a no seu trabalho, vida familiar e social, morte e ou várias pessoas feridas, incapacidade permanente, fraturas graves, amputações, lesões múltiplas.	1

Fonte: Rosseti, 2020

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

Tabela 13 - Nível de Probabilidade/ Frequência

Nível de probabilidade /frequência	Classificação	Valor
Impossível	Extremamente difícil de ocorrer	5
Remota	Poucas hipóteses de ocorrer	4
Ocasional	Fortes hipóteses de ocorrer	3

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Provável	Espera-se que venha a ocorrer muitas vezes	2
Frequente	Muito frequente de ocorrer	1

Fonte: Rosseti, 2020

Tabela 14 - Procedimentos/Condições de Segurança

	Classificação	Valor
Procedimentos de segurança	Suficientes e bem implementados	5
	Suficientes, mas melhoráveis	4
	Algumas deficiências e falta de implementação de outros	3
	Sérias deficiências	2
	Não existem ou são desconhecidos	1

Fonte: Rosseti, 2020

Tabela 15 - Comportamento Humano, capacidades e outros fatores humanos

	Classificação	Valor
Comportamento humano, capacidades e outros fatores humanos	Trabalhadores com competências e sem historial na prática atos inseguros	5
	Trabalhadores com necessidades de reciclagem em formação sobre segurança no posto trabalho	4
	Trabalhadores com competências, mas com tendência para a prática de atos inseguros	3
	Trabalhadores com historial em acidentes de trabalho e incidência na prática de atos inseguros	2
	Trabalhadores sem competências para efetuar o trabalho e prática de atos inseguros	1

Fonte: Rosseti, 2020

Depois de se classificar e obter todos os resultados o nível de risco é determinado pela soma de todos os parâmetros, assim como o nível de intervenção.

Tabela 16 - Classificação do Risco

Nível de risco	Nível de Intervenção	Significado
4-8	Não aceitável	Situação crítica, correção urgente
9-12	Não aceitável	Corrigir a dotar medidas de controlo
13-16	Aceitável	Adotar medidas de prevenção (conforme custos e pertinência das medidas)
17-19	Aceitável	Melhorar se possível

Fonte: Rosseti, 2020

5 Estudo Psicossocial

5.1 Caracterização das Condições de Trabalho

A fim de se perceber a dinâmica e as condições do trabalho destacado foi realizada uma entrevista ao Engenheiro de Segurança responsável, tendo por base as perguntas disponibilizadas no Anexo 1. As respostas permitiram perceber que, normalmente, é feito um plano mensal, que, dependendo das obras em curso, pode ser alterado semanalmente. Assim, todas as semanas é enviado um ficheiro Excel a todos os departamentos envolvidos no eólico com todos os trabalhadores distribuídos pelos vários projetos em curso. Nesse momento, o QHSE Manager, em conjunto com o RH Manager, identifica as necessidades de se proceder a novos destacamentos ou renovações dos mesmos, e após essa identificação avançam para a comunicação junto das Entidades Competentes.

Todos os trabalhadores têm um salário mensal e ajudas de custo. Cada equipa é constituída a pensar no tipo de tecnologia que será instalada, e a sua seleção depende da capacidade e formação de cada trabalhador, em operar as máquinas necessárias.

O seu trabalho consiste nas descargas de componentes, e posteriormente à sua montagem, e instalação elétrica da máquina. Não existem um Técnico de Segurança

permanente nas obras, esse requisito está sempre assegurado pelo cliente, no entanto cada equipa destacada da Rosseti Engenharia, possui um Team Leader e um Site Manager com conhecimentos na área de Saúde e Segurança.

5.2 Condições do Destacamento dos Trabalhadores

O destacamento normalmente é feito por um período de 6 semanas de rotação e uma semana em casa paga pela Rosseti. As viagens consideradas de rotação, ou seja, de 6 em 6 semanas, são sempre suportadas pela empresa, e sempre que se verifique uma emergência, por questões familiares ou outras, a Rosseti também assume os seus custos.

Normalmente, quando se dá início a um projeto são designados alguns trabalhadores para levarem as carrinhas de trabalho, com máquinas e ferramentas necessárias para o início do projeto, sendo que o resto dos trabalhadores seguem de avião. Quando termina a rotação, se o projeto ainda não estiver concluído todos os trabalhadores têm assegurado o seu regresso a casa de avião.

No que se refere ao alojamento, todas as condições são asseguradas pela Rosseti, casa, água, luz, telefone e internet. Cada equipa é constituída normalmente entre 10 a 14 trabalhadores, e o número de casas alugadas depende da tipologia das casas, mas normalmente existem 4 casas alugadas.

De referir que, muitas vezes, devido à falta de habitações e ao local onde o projeto é executado em certos países, ficam alojados nas fronteiras do mesmo, mas nunca a mais de uma hora de viagem ao local de trabalho. Um exemplo dessa situação é o Luxemburgo onde se verifica uma escassez de habitações.

Os trabalhadores mais antigos possuem quarto próprio, enquanto os mais recentes, tem de partilhar o quarto com algum colega. A fim de avaliarem a satisfação com as condições oferecidas é feito um inquérito de satisfação aos trabalhadores. As principais queixas recebidas são: Pontualmente as viagens são feitas de carro, o que se torna muito cansativo; Os EPI, principalmente o arnês não é o modelo que gostariam; os horários dos aviões nem sempre são favoráveis; os alojamentos poderiam ser melhores.

Em relação a acessos a cuidados médicos, em todas as habitações é disponibilizada a indicação dos hospitais mais próximos assim como os seus contactos. Em caso de acidente, existe pessoal qualificado para prestar os primeiros socorros, e se a situação assim o exigir, o Site Manager tem indicação para providenciar transporte e encaminhar para o hospital mais próximo, mesmo fora do horário de trabalho.

5.3 Registos de Documentação

Foi solicitado documentação, registos e evidências legais dos trabalhadores destacados. Anexo 2, que se passa a descrever:

- Existem atualmente 35 trabalhadores no ativo e a médias de idades ronda os 40 anos;
- Todos os trabalhadores estão aptos para exercer a sua função, sendo a sua periodicidade a exigida pela lei;
- Existem dois trabalhadores com baixa, um com problemas cardíacos e outro com problemas nas costas;
- Tiveram um quase acidente (cabos desprenderam-se) e uma altercação entre dois trabalhadores que resultaram em dias de baixa;
- Existem registos de acolhimento, de EPI, de formação específica para exercerem as suas funções, e formação em segurança e Saúde no Trabalho, contudo, verificou-se que não existe formação em riscos psicossociais;
- Existe o registo de horas de trabalho, assim como de horas extraordinárias dos trabalhadores destacados;
- Não existe destacamento de Técnico de Segurança do Trabalho, a menos que o cliente assim o exija. Normalmente é assegurado pelo cliente;
- . Não existem medidas de mitigação psicossociais do destacamento

5.4 Função dos Técnicos

De acordo com o Manual de Funções da Rosseti, as funções são as seguintes:

- Proceder de acordo com a Política de Gestão definida e cumprir com as demais metodologias definidas no SG, conforme aplicável;
- Executar os trabalhos de acordo com o projeto, procedimentos operacionais e orientações do Tem Leader;
- Preservar da propriedade do cliente, sempre que tal se aplique;
- Cumprimento das regras de segurança definidas para a obra;
- Assegurar uma boa utilização e manter em estado de conservação os equipamentos, ferramentas, viaturas e outros bens da empresa, incluindo alugados em seu nome.
- Utilizar os equipamentos de proteção individual, assim como os equipamentos de proteção coletiva, adequados às atividades, sobretudo os relacionados com a realização de trabalhos em altura;
- Contribuir para uma adequada gestão de resíduos, separando-os adequadamente;
- Contribuir para a minimização do consumo de água e energia, entre outros recursos naturais;
- Participar ativamente na realização de simulacros;
- Atuar perante a ocorrência de uma emergência, conforme procedimentos definidos no SG;
- Assegurar o preenchimento dos registos exigidos no SG no âmbito da realização da sua função;
- Contribuir sempre que possível para a melhoria contínua dos processos e do desempenho global do SG.

5.4.1 Descrição das Atividades

O departamento eólico cede essencialmente mão-de-obra, não desenvolve nem gere o projeto, apenas executam partes do projeto, nomeadamente a Instalação da Turbina

(Tarefa macro), que se subdivide em Descarga de Componentes |DOS|, Montagem Mecânica |WEC| e Montagem Elétrica |GRID|, (tarefas micro)

Descarga dos Componentes: A turbina chega acondicionada em contentores marítimos, em peças tipo Lego, transportada por empresas especializadas. Dois trabalhadores já designados que se deslocaram para o local, com a ajuda de Multifunções e Autogruas já instaladas no local, procedem à sua descarga e fazem a distribuição dos componentes, de forma a facilitar a posterior montagem. Após a sua descarga é feita uma verificação em termos de quantidade e qualidade do material.



Figura 8 - Descarga de Componentes

Fonte: Rosseti

Na figura 8 podemos ver as peças desmontadas das turbinas, já no local onde vão ser montadas.

Montagem Mecânica: Esta fase consiste em montar a Turbina, envolve 8 trabalhadores. Com recurso a autogruas, as peças vão sendo sobrepostas entre si até que a Turbina esteja montada. Cerca de 5 trabalhadores desenvolvem as suas funções no solo, enquanto outros 3 vão subindo na montagem conforme a necessidade. Com recurso a auto gruas e a plataformas elevatórias, procede-se á montagem das paredes exteriores da turbina, conforme se verifica na figura 9, 10 e 11.



Figura 9 - Montagem da Base da Turbina

Fonte: Rosseti



Figura 10 - Montagem do corpo da Turbina

Fonte: Rosseti



Figura 11 - Corpo da turbina

Fonte: Rosseti

Assim que todo o corpo da turbina está montado, procede-se à composição da parte superior que irá sustentar as pás e, posteriormente, à montagem das pás, conforme figuras 12, 13 e 14.



Figura 12 - Elevação da estrutura que sustenta as pás

Fonte: Rosseti



Figura 13 - Elevação das Pás do Pavimento

Fonte: Rosseti



Figura 14 - Montagens das pás

Fonte: Rosseti

Montagem Elétrica: Esta fase envolve 6 trabalhadores. Nunca são realizados trabalhos em tensão. Os trabalhos decorrem por toda a turbina, desde o solo até às pás giratórias, no topo. São passados cabos, feitas uniões de cabos e é instalado o elevador/escadas interiores, assim como a instalação de equipamentos no interior da máquina. Consiste

basicamente na ligação de todos os componentes entre si, para colocar a Turbina em pleno funcionamento.

5.4.2 Funções Coordenadores de Equipa

De acordo com Manual de Funções da Rosseti, as funções das duas atividades que formam os coordenadores de equipas são:

5.4.2.1 Site Manager

Proceder de acordo com a Política de Gestão definida e cumprir com as demais metodologias definidas no SG, conforme aplicável;

- Assegurar a receção de materiais, bem como a correta segregação / identificação do produto não conforme;
- Assegurar a disponibilização prévia de documentação que comprove o cumprimento dos requisitos legais dos materiais, e respetivo arquivo conforme adequado;
- Execução da obra de acordo com os requisitos legais aplicáveis, projeto, caderno de encargos e Plano de Qualidade e Inspeção (PQI) aplicáveis;
- Assegurar o cumprimento do Planeamento da Obra e reportar qualquer desvio relevante ao Project Manager/*Installation Construction Manager*;
- Coordenar a realização de trabalhos em obra, das atividades inerentes ao Projeto, e a respetiva afetação de recursos necessários;
- Elaborar os reportes diários da obra;
- Realizar as atividades de inspeção às atividades da obra, de acordo com o definido no SG, assegurando o cumprimento e preenchimento dos registos previstos para o efeito, conforme estabelecido no SG;
- Assegurar o registo e tratamento de não conformidades e reclamações que possam surgir em obra, de acordo com o definido no Procedimento associado, e monitorização do seu encerramento em conjunto com o QHSE Manager;
- Zelar pela preservação da propriedade do cliente, sempre que tal se aplique;

- Zelar pelo cumprimento das regras de segurança em obra;
- Colaborar na avaliação de fornecedores / subempreiteiros, conjuntamente com o superior hierárquico, de acordo com o definido no SG;
- Monitorizar e registar as horas trabalhadas, de acordo com o definido no SG, e remeter a informação ao HR Manager.
- Utilizar os equipamentos de proteção individual adequados às atividades;
- Contribuir para uma adequada gestão de resíduos, separando-os adequadamente;
- Contribuir para a minimização do consumo de água e energia, entre outros recursos naturais;
- Participar ativamente na realização de simulacros;
- Comunicar requisitos do cliente ao Team Leader (TL);
- Atuar perante a ocorrência de uma emergência, conforme procedimentos definidos no SG;
- Assegurar o preenchimento dos registos exigidos no SG no âmbito da realização da sua função;
- Contribuir sempre que possível para a melhoria contínua dos processos e do desempenho global do SG.

5.4.2.2 Team Leader

Proceder de acordo com a Política de Gestão definida e cumprir com as demais metodologias definidas no SG, conforme aplicável;

- Efetuar a receção de materiais, bem como a correta segregação / identificação do produto não conforme, de acordo com o definido no SG;
- Execução da obra de acordo com os requisitos legais aplicáveis, projeto, caderno de encargos e Plano de Qualidade e Inspeção (PQI) aplicáveis;

- Colaborar no tratamento de não conformidades, na medida solicitada;
- Zelar pela preservação da propriedade do cliente, sempre que tal se aplique;
- Zelar pelo cumprimento das regras de segurança em obra;
- Zelar pela boa utilização e bom estado de conservação dos equipamentos, ferramentas, viaturas e outros bens da empresa, incluindo alugados em seu nome.
- Utilizar os equipamentos de proteção individual adequados às atividades;
- Contribuir para uma adequada gestão de resíduos, separando-os adequadamente;
- Contribuir para a minimização do consumo de água e energia, entre outros recursos naturais;
- Participar ativamente na realização de simulacros;
- Comunicar requisitos do cliente em obra;
- Comunicar requisitos do cliente aos técnicos em obra;
- Atuar perante a ocorrência de uma emergência, conforme procedimentos definidos no SG;
- Assegurar o preenchimento dos registos exigidos no SG no âmbito da realização da sua função;
- Contribuir sempre que possível para a melhoria contínua dos processos e do desempenho global do SG.

6 Apresentação dos Resultados

6.1 Caracterização da Amostra

Num universo de 31 inquiridos, obtivemos 29 respostas, ou seja, uma taxa de 94% dos trabalhadores, destes 20 são técnicos e o restante 9 designados por coordenação de equipas, onde se engloba Site Manager e Team Leader.

6.2 Análise dos Resultados

Da análise dos resultados obtidos, extraiu-se as seguintes conclusões.

6.2.1 Dados Socioprofissionais

No caso da Nacionalidade, verifica-se que 60% dos técnicos são portugueses, sendo o restante de outras nacionalidades, 30% de brasileiros, e 5% russos e 5% holandeses. Com 100% de portugueses temos a coordenação de equipas.

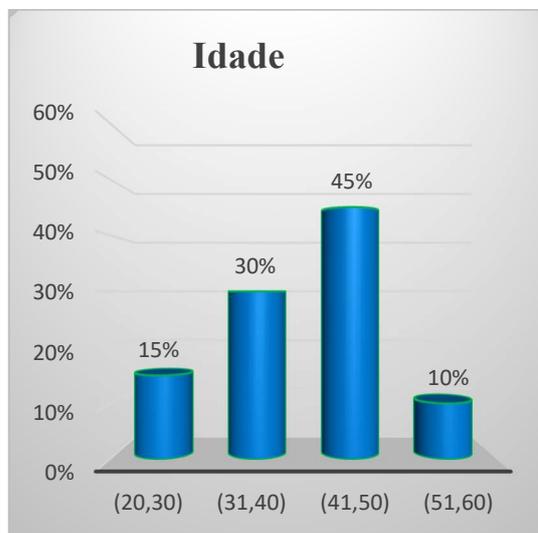
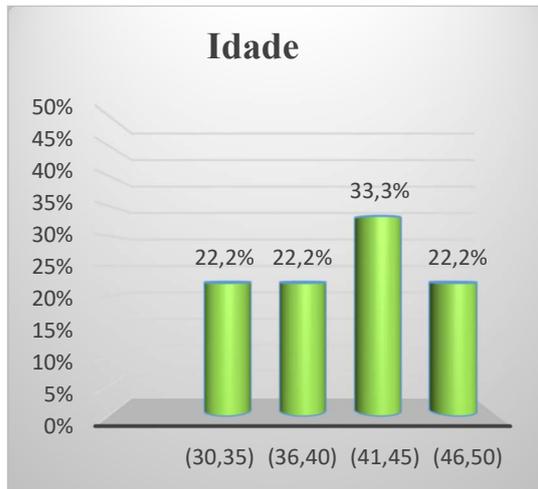


Figura 15 – Técnicos» Idade

Em relação às idades, verifica-se que nos técnicos a grande maioria se situa entre os 41 e 50 anos, seguido dos 31 aos 40 com 30%, com 15% temos os trabalhadores entre os 20 e os 30, e apenas 10% acima dos 51 anos.

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico



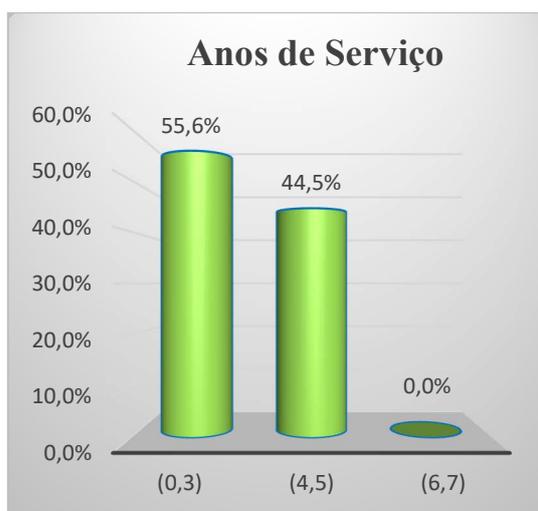
Quanto aos coordenadores de equipas existe uma distribuição mais uniforme, apenas os que tem entre 41 e 45, registam 33,3%, sendo que o restante se iguala nos 22,2%.

Figura 16 – Coordenação» Idades



Quanto aos anos de serviço, no caso dos técnicos 75% tem 3 ou menos anos, e com 25% entre 4 e 5.

Figura 17 - Técnicos» Anos Serviço



Na coordenação equipas 55,6% tem até 3 anos de serviço e 44,5% está há mais de 4 anos.

Figura 18 - Coordenação» Anos Serviço

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico



Figura 19 - Técnicos» Estado Civil

Nos técnicos 40% são solteiros, 35% são casados, 20% divorciados e com 5% outro, verificamos que 75% tem filhos.

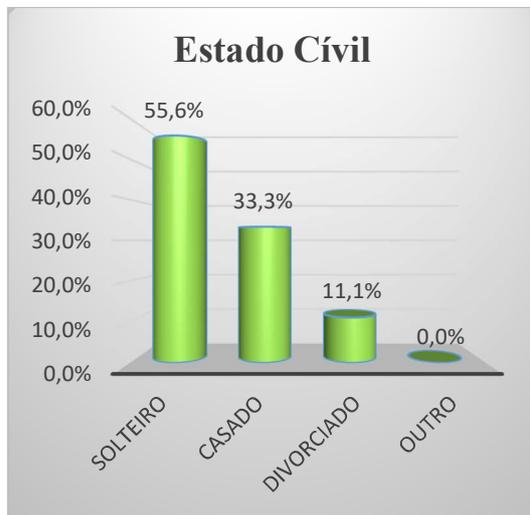


Figura 20 - Coordenação» Estado Civil

Na coordenação de equipas cerca de 55,6 são solteiros, 33,3% casados e o resto são divorciados e 66,7% tem filhos.

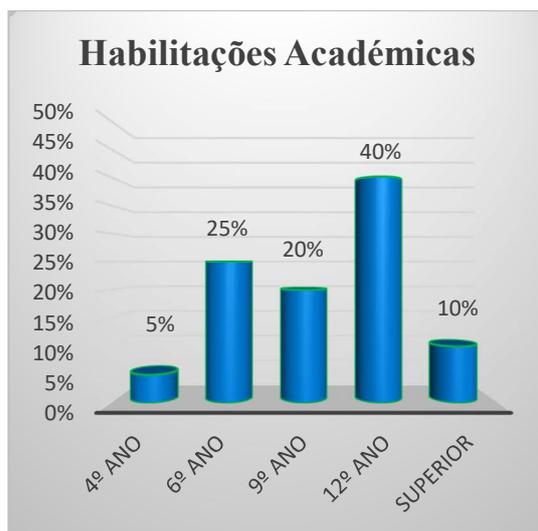
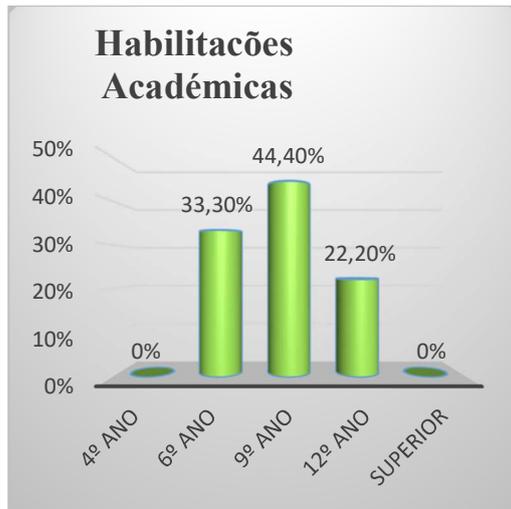


Figura 21 - Técnicos» Habilitações Académicas

Com 50% temos o ensino secundário e superior, seguido de 25% com o 6º Ano, com o 9º Ano temos 20%, e apenas 5% com o 4º Ano



Com o 9º Ano verificamos que existem 44,4%, seguido do 6º com 33,3%, sendo que os 22,2 %restantes pertencem ao 12º Ano

Figura 22 - Coordenação» Habilitações Académicas



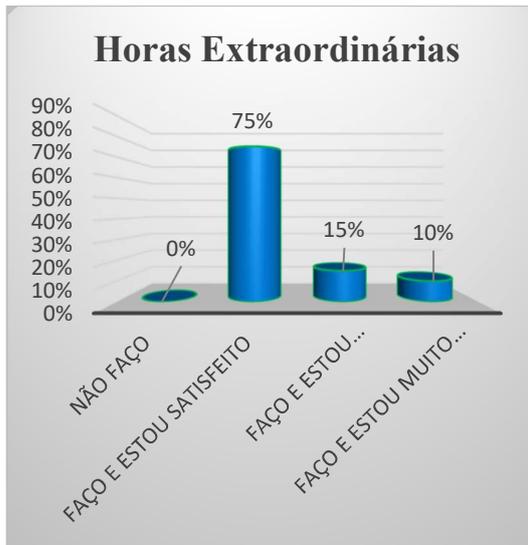
Mais de metade dos técnicos estão com contrato sem termo, sendo o restante a prazo

Figura 23 - Técnicos» Tipo Contrato



Nesta atividade 100% dos trabalhadores tem contrato sem termo.

Figura 24 - Coordenação» Tipo Contrato



Todos fazem horas extraordinárias, sendo que 75% dos técnicos se encontra satisfeito, 15% insatisfeito e 10% muito insatisfeito.

Figura 25 - Técnicos» Horas Extraordinárias

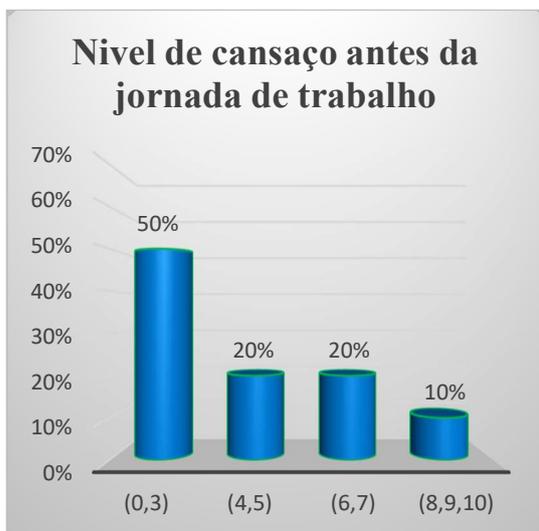


Com 90% de satisfeitos e 10% muito insatisfeitos estão a coordenação de equipas.

Figura 26 . Coordenação» Horas Extraordinárias

Em relação a doenças crónicas, 90% dos técnicos não sofre de nenhuma doença e os restantes 10% sofre de algum tipo de lesão como artrite do tornozelo. No caso da coordenação ninguém padece de nenhuma doença ou lesão.

Com problemas em dormir, existem 15% com insónias e preocupações no que se refere aos técnicos, e 11,1% com insónias e ansiedade na coordenação de equipas.



Cerca de 50% dos técnicos, não apresentam grande cansaço, com 20% a demonstrar algum cansaço, apesar de moderado assim como 20% começa o dia já muito cansado, e 10% dos inquiridos apresentam um cansaço extremo antes da sua jornada de trabalho.

O valor médio do cansaço dos técnicos antes da jornada de trabalho é de 4,2

Figura 27 - Técnicos» Nível Cansaço antes jornada



No caso da coordenação apenas 33,3% não se encontra cansado antes da jornada de trabalho, 44,4% com cansaço moderado, e 11,1% respetivamente, para muito cansado e extremamente cansado.

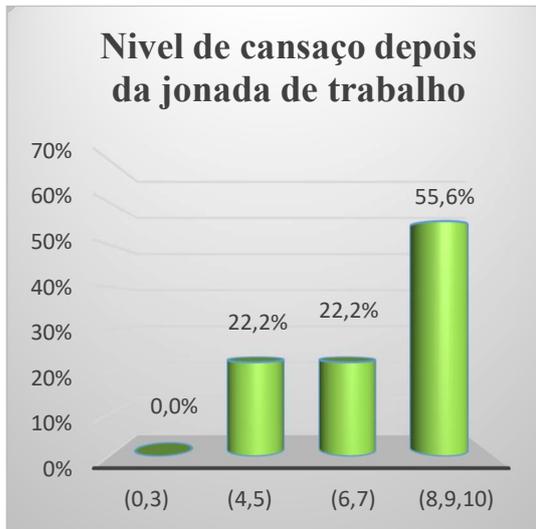
Com uma média de 4,2 de cansaço antes da jornada de trabalho.

Figura 28 - Coordenação» Nível cansaço antes da jornada



Ao fim de um dia de trabalho, apenas 10% dos técnicos não apresentam sinais de grande cansaço, 35% apresentam um cansaço moderado, com um cansaço elevado temos cerca de 15% e os restantes 40% verifica-se que estão extremamente cansados. No fim da jornada de trabalho temos uma média de 6,3 de nível de cansaço.

Figura 29 - Técnicos» Nível cansaço depois jornada



No que diz respeito à coordenação de equipas, com cansaço moderado e cansaço elevado, respetivamente, temos 22,2% e com 55,6% extremamente cansados ao fim de uma jornada de trabalho. Com uma média de 7,7 de cansaço no fim de cada jornada, verifica-se que terminam o dia muito cansados.

Figura 30 - Coordenação» Nível cansaço depois jornada

6.2.2 Fatores psicossociais específicos

Começa-se por apresentar os resultados da exposição a fatores de risco tendo por base a percepção dos trabalhadores. Os dados estão agrupados por tipo de risco. A listagem completa dos fatores de risco psicossocial está disponível no mapa de riscos em Anexo VI e Anexo VII. A exposição percebida foi classificada em baixa, moderada, elevada ou muito elevada, consoante o volume de pessoas e de vezes em que se encontravam expostas ao fator em causa.

Começa-se com os dados da Coordenação de Equipa e depois são apresentados os dos Técnicos.

Tabela 17 - Coordenação» Conflito Trabalho-Família

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Conflito Trabalho - Família	Trabalho aos sábados, domingos e feriados	0,0	66,7	33,3	0
	Inexistência de dias ou horas livres para resolução de assuntos pessoais	22,2	11,1	44,4	22,2
	Horários que não permitem tempo para família e amigos	0,0	33,3	55,6	11,1
	Inexistência de 48 horas consecutivas de descanso semanal	22,2	11,1	66,7	0
	Trabalho exige muita energia/tempo que afeta a sua vida pessoal	22,2	33,3	44,4	0
	Família e amigos consideram que trabalha demais.	0,0	55,6	44,4	0
	Horário de trabalho incompatível com vida familiar.	33,3	0	33,3	33,3
	Impossibilidade de estar presente em datas festivas.	0,0	22,2	44,4	33,3
	Exigência do trabalho gera preocupação em casa.	22,2	11,1	44,4	22,2
	A distância do local de trabalho faz com que não acompanhe os filhos	0,0	22,2	33,3	44,4
	A distância do local de trabalho gera preocupações com família.	22,2	22,2	33,3	22,2

Podemos verificar que em relação à distância do local de trabalho, que 33,3% dos inquiridos, considera que gera grandes preocupações com a família, e que 44,4 % considera não acompanhar devidamente os filhos. A celebração de datas festivas não é possível para 33, 3%.

Cerca de 66,6 % considera horário de trabalho incompatível com a vida familiar. É um trabalho que exige muita energia e tempo, o que faz com que 66,7% não tenham 48 horas consecutivas de descanso semanal, e que tenham de trabalhar aos sábados, domingos e feriados. Daí que mais de 40% da família e amigos consideram que trabalham demais.

Tabela 18 - Coordenação» Conflito Família-Trabalho

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Conflito Família - Trabalho	Interferência negativa da vida pessoal com capacidade de concentração no trabalho	66,7	33,3	0	0
	Interferência negativa da vida pessoal com qualidade no desempenho profissional	55,6	44,4	0	0
	Preocupação familiar gera inexistência de vontade de trabalho.	55,6	44,4	0	0
	Preocupação familiar gera dificuldade de concentração no trabalho.	55,6	44,4	0	0
	Falta de disposição para trabalhar devido a problemas familiares.	66,7	33,3	0	0
	Pensamento na Família prejudica o trabalho.	66,7	33,3	0	0

Todos os perigos estão aceitáveis, embora em mais de 30% de todos eles há alguma interferência no trabalho, devido a preocupações familiares.

Tabela 19 - Coordenação» Conflitos Pessoais

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Conflitos Interpessoais	Exposição a conflitos com chefias	55,6	44,4	0	0
	Exposição a conflitos com colegas de trabalho	44,4	55,6	0	0
	Ausência de normas de regulação de situações de conflito laboral	33,3	55,6	0	11,1

Apesar de se considerar moderado, verifica-se que existe cerca de 55,5% dos trabalhadores expostos a conflitos com colegas, e aproximadamente 44% com chefias, isto pode ser o resultado da ausência de normas em situações de conflito.

Tabela 20 - Coordenação» Assédio e Discriminação no Trabalho

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Assédio e Discriminação no Trabalho	Exposição a situações de violência física no trabalho	88,9	11,1	0	0
	Exposição a situações de assédio sexual	100,0	0	0	0
	Exposição a discriminação no ambiente de trabalho	88,9	0	0	11,1
	É esperado que se coloque o emprego acima da vida familiar	33,3	22,2	33,3	11,1
	Exposição a situações de violência física no trabalho	88,9	11,1	0	0

De acordo com a tabela 20, quase mais de 80% não está exposto a situações de violência psicológica, física e assédio sexual. Apenas 11% já esteve exposto a algum tipo de violência física no trabalho.

Aproximadamente 45% dos trabalhadores considera que é esperado que se coloque o trabalho acima da vida familiar, o que torna este fator de elevada exposição, apenas 33,3% considera essa afirmação falsa.

Tabela 21 - Coordenação» Distresse Laboral

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Distresse Laboral	Quantidade excessiva de trabalho	0,0	33,3	66,7	0
	Ritmo elevado de trabalho	0,0	33,3	55,6	11,1
	Tempo designado para as tarefas é insuficiente e inadequado	22,2	22,2	55,6	0
	Trabalho exigente, difícil e complicado	33,3	44,4	22,2	0
	Os perigos da atividade causam nervosismo	33,3	55,6	11,1	0
	Necessidade de ignorar métodos e procedimentos de segurança estabelecidos	55,6	33,3	11,1	0
	Trabalho obriga com frequência o recurso a automedicação	77,8	22,2	0	0
	Trabalho obriga com frequência o recurso a medicação prescrita pelo médico	66,7	33,3	0	0
	Trabalho obriga com frequência o recurso a consumo de tabaco	22,2	11,1	22,2	44,4
	Trabalho obriga com frequência o recurso a bebidas alcoólicas	88,9	0	11,1	0
	Trabalho obriga com frequência o recurso a substâncias psicotrópicas	100,0	0	0	0

Com 66,7% dos inquiridos a considera a quantidade de trabalho excessiva, e mais de 55% a afirmar que o ritmo de trabalho é elevado e com a mesma percentagem a afirmar que o tempo designado para as tarefas é insuficiente, faz com que 11,1% tenha de ignorar métodos e procedimentos de segurança estabelecidos. Apesar disso grande parte dos trabalhadores não recorre a substâncias psicotrópicas, nem a medicação, em contrapartida o recurso ao consumo de tabaco é de 22,2% de risco elevado e de 44% muito elevado.

Tabela 22 - Coordenação» Ausência de Apoio Social à Conciliação

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Ausência de Apoio Social à Conciliação	A empresa só dá valor a quem trabalha muitas horas e à disponibilidade para trabalho	11,1	44,4	33,3	11,1
	Insuficiente apoio do superior direto para reduzir temporariamente o horário de trabalho por razões pessoais	33,3	33,3	22,22	11,1
	Ausência de confiança entre trabalhador e superior direto	22,2	44,4	33,33	0
	Insuficiente apoio dos colegas para reduzir temporariamente reduzir o horário de trabalho por razões pessoais	0,0	77,78	22,2	0
	Insuficiente apoio dos colegas para mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais	22,2	66,67	11,1	0
	Ausência de confiança entre colegas para falar de questões pessoais	0,0	77,78	11,1	11,1

Apenas 10% dos trabalhadores acha que a afirmação que a empresa só dá valor a quem trabalha muitas horas e está sempre disponível é falsa, sendo que o restante considera essa afirmação verdadeira. Nota-se uma ausência de confiança entre colegas em mais de 20%, assim como o apoio para mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais. Em relação à ausência de confiança entre trabalhador e o seu superior direto, a exposição percebida é 44% no moderado e 33,3% no muito elevado.

Tabela 23 - Coordenação» Déficit de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Déficit de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional	Formação ministrada não adequada às funções	22,2	55,6	22,2	0
	Quantidade de horas de formação insuficiente	44,4	55,6	0	0
	Falta de oportunidades de desenvolvimento profissional	55,6	44,4	0	0
	Remuneração não adequada em função de deveres e responsabilidades do trabalho	0,0	33,3	55,6	11,1
	Apoios fornecidos pela empresa insuficientes.	11,1	55,6	22,2	11,1

Apenas 20% considera a formação ministrada adequada às funções, e de 44% em quantidade de horas suficiente, em oposição cerca de 55% dos trabalhadores acha que a empresa fornece oportunidade de desenvolvimento. No que toca a remuneração, mais de metade estão insatisfeitos, verificando que apenas 11,1% considera suficientes os apoios fornecidos pela empresa.

Tabela 24 - Coordenação» Exaustão Profissional

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Exaustão Profissional	Realização de horas extraordinárias	0,0	0	0	100
	Existência de doenças/lesões limitadoras do exercício profissional	100,0	0	0	0
	Existência de perturbações do sono	88,9	0	0	11,1
	Nível significativo de fadiga antes da jornada de trabalho	33,3	44,4	11,1	11,1
	Nível significativo de fadiga depois da jornada de trabalho	22,2	22,2	33,3	22,2
	Manutenção de atenção exclusiva no trabalho	0,0	11,1	0	88,9
	Exposição a situações de grande exigência emocional	33,3	22,2	22,2	22,2
	Número elevado de semanas entre rotações	0,0	55,6	22,2	22,2

Mais de 88% considera que o seu trabalho requiere manutenção exclusiva, talvez por isso mais de 60% considera estar exposto a situações de grande exigência emocional, o número de semanas de rotação é considerado excessivo por mais de 40%. Não existem grandes preocupações a nível de existência de doenças ou lesões, assim como a perturbações do sono, o que se revela uma oposição ao excesso de realização de horas extraordinárias, atingindo os 100% dos trabalhadores. Em relação ao nível de fadiga antes da jornada de trabalho, apenas 33% começa o dia nada cansado, sendo o restante dividido entre os 44% de cansaço moderado, os 22% restantes divididos igualmente entre nível elevado e muito elevado. Quando termina o dia, cerca de 22% sentem um nível muito elevado de cansaço, 33% situa-se no elevado, os restantes 44% são divididos entre o cansaço moderado e nada cansado.

Tabela 25 - Coordenação» Precariedade

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Precariedade	Contrato de trabalho precário	100,0	0	0	0
	Posto de trabalho sem avaliação de riscos profissionais	44,4	0	33,3	22,2
	Não ter conhecimento da ficha de riscos do posto de trabalho	33,3	0	66,7	0
	Não ter formação sobre riscos psicossociais do trabalho	12,5	0	0	87,5
	Acompanhamento de medicina do trabalho inadequado	55,6	44,4	0	0
	Condições deficitárias de segurança no país	55,6	44,4	0	0
	Condições deficitárias de segurança no estaleiro.	55,6	44,4	0	0
	Falta de qualidade dos meios de transporte para deslocações.	22,2	55,6	11,1	11,1
	Excesso de horas de viagem estaleiro/residência provisória.	0	44,4	44,4	11,1
	Condições deficitárias habitacionais físicas	11,1	55,6	22,2	11,1
	Condições deficitárias de conforto e comodidades na habitação.	11,1	66,7	11,1	11,1
	Excesso de trabalhadores por habitação.	22,2	44,4	22,2	11,1
	Inexistência de internet e/ou telefone.	11,1	66,7	11,1	11,1
	Insatisfação com ambiente entre colegas nas horas de descanso.	11,1	66,7	11,1	11,1
	Insatisfação com ambiente entre chefias e trabalhadores.	11,1	66,7	22,2	0
	Insatisfação com as condições gerais de trabalho	0	55,6	22,2	22,2

Em relação ao ambiente entre chefias e trabalhadores, apenas 11,1% estão muito satisfeitos, o mesmo de passa com o ambiente entre colegas, no que se refere às condições gerais do trabalho 55% estão num nível moderado, sendo o restante dividido entre elevado e muito elevado de satisfação. Quanto às acomodações, apenas 11,1 % está satisfeito, o excesso de horas passado nas viagens, assim como a falta de qualidade dos meios de transporte é um problema para a maior parte dos trabalhadores.

Mais de 55% considera o estaleiro e o país onde se encontram a laborar muito seguro em questões de segurança. Quanto ao acompanhamento da medicina do trabalho, mais

de 55% considera ser o ideal. Aproximadamente 44% afirma que o seu posto de trabalho teve avaliação de riscos profissionais, e desses apenas 33% teve acesso à ficha de riscos do mesmo. Quase 88% não tem formação em riscos psicossociais. Cerca de 100% está com contrato de trabalho efetivo.

Técnicos:

Tabela 26 - Técnicos» Conflito Trabalho-Família

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Conflito Trabalho - Família	Trabalho aos sábados, domingos e feriados	0,0	55	25	20
	Inexistência de dias ou horas livres para resolução de assuntos pessoais	30,0	10	40	20
	Horários que não permitem tempo para família e amigos	15,0	10	50	25
	Inexistência de 48 horas consecutivas de descanso semanal	25,0	25	45	5
	Trabalho exige muita energia/tempo que afeta a sua vida pessoal	20,0	40	30	10
	Família e amigos consideram que trabalha demais.	5,0	40	35	20
	Horário de trabalho incompatível com vida familiar.	35,0	40	5	20
	Impossibilidade de estar presente em datas festivas.	20,0	15	35	30
	Exigência do trabalho gera preocupação em casa.	25,0	35	30	10
	A distância do local de trabalho faz com que não acompanhe os filhos	15,0	10	30	45
	A distância do local de trabalho gera preocupações com família.	35,0	10	55	0

Cerca de 20% dos técnicos afirma trabalhar sempre aos sábados, domingos e feriados. A distância do local de trabalho à residência faz com que aproximadamente 45% não acompanhe os filhos. Em relação a datas festivas, 30% dos trabalhadores encontra-se numa exposição muita elevada e cerca de 35% como elevada, devido à sua ausência. Em relação ao horário de trabalho, 20% confirma que é incompatível com a vida familiar.

Tabela 27 - Técnicos» Conflito Família-Trabalho

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Conflito Família - Trabalho	Interferência negativa da vida pessoal com capacidade de concentração no trabalho	40,0	20	20	20
	Interferência negativa da vida pessoal com qualidade no desempenho profissional	50,0	20	10	20
	Preocupação familiar gera inexistência de vontade de trabalho.	50,0	30	15	5
	Preocupação familiar gera dificuldade de concentração no trabalho.	50,0	40	5	5
	Falta de disposição para trabalhar devido a problemas familiares.	75,0	20	0	5
	Pensamento na Família prejudica o trabalho.	70,0	25	0	5

Em relação aos conflitos família-trabalho, apenas 40% afirmam que a vida familiar não afeta a capacidade de concentração, e 50% a qualidade no desempenho profissional. Com 75% dos trabalhadores a negar qualquer falta de vontade de trabalhar devido a problemas familiares.

Tabela 28 -Técnicos» Conflitos Interpessoais

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Conflitos Interpessoais	Exposição a conflitos com chefias	50,0	40	5	5
	Exposição a conflitos com colegas de trabalho	40,0	45	5	10
	Ausência de normas de regulação de situações de conflito laboral	15,0	45	5	35

Em relação ao risco de conflitos interpessoais, o grande problema é não haver normas ou procedimentos de regulação de conflitos laborais, com 35% a confirmar essa situação. Em relação a conflitos com colegas e chefias diretas, mais de 40% afirma não ter esse problema.

Tabela 29 - Técnicos» Assédio e Discriminação no Trabalho

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Assédio e Discriminação no Trabalho	Exposição a situações de violência física no trabalho	65,0	25	0	10
	Exposição a situações de assédio sexual	65,0	25	0	10
	Exposição a discriminação no ambiente de trabalho	80,0	10	0	10
	É esperado que se coloque o emprego acima da vida familiar	65,0	25	0	10
	Exposição a situações de violência física no trabalho	50,0	30	15	5

Apesar de mais de 65% dos inquiridos nunca ter estado exposto a situações de assédio, violência física e psicológica, existem 35% expostos a esses fatores de risco num modo moderado e muito elevado. No que se refere a discriminação no ambiente de trabalho, 10% sentem-se muito discriminados, enquanto 25% o sentem de modo mais moderado. Para aproximadamente 50% dos trabalhadores é esperado que coloquem o trabalho acima de qualquer questão familiar.

Tabela 30 - Técnicos» Distresse Laboral

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Distresse Laboral	Quantidade excessiva de trabalho	15,0	45	25	15
	Ritmo elevado de trabalho	5,3	36,8	36,8	21,1
	Tempo designado para as tarefas é insuficiente e inadequado	30,0	35	30	5
	Trabalho exigente, difícil e complicado	5,3	36,8	21,1	36,8
	Os perigos da atividade causam nervosismo	45,0	25	25	5
	Necessidade de ignorar métodos e procedimentos de segurança estabelecidos	55,0	25	20	0
	Trabalho obriga com frequência o recurso a automedicação	60,0	15	20	5
	Trabalho obriga com frequência o recurso a medicação prescrita pelo médico	65,0	15	20	0
	Trabalho obriga com frequência o recurso a consumo de tabaco	20,0	20	30	30
	Trabalho obriga com frequência o recurso a bebidas alcoólicas	35,0	50	15	0
	Trabalho obriga com frequência o recurso a substâncias psicotrópicas	78,9	5,3	15,8	0

Com cerca de 36,8 % a considerar um trabalho muito exigente, difícil e complicado, e com um ritmo e quantidade de trabalho elevado, faz com que 45% tenham de ignorar métodos e procedimentos de segurança. Para combater essa situação mais de 60% dos inquiridos recorrem muitas vezes ao tabaco, e alguns a bebidas alcoólicas.

Tabela 31 - Técnicos» Ausência de Apoio Social à Conciliação

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Ausência de Apoio Social à Conciliação	A empresa só dá valor a quem trabalha muitas horas e à disponibilidade para trabalho	25,0	35	30	10
	Insuficiente apoio do superior direto para reduzir temporariamente o horário de trabalho por razões pessoais	20,0	25	30	25
	Ausência de confiança entre trabalhador e superior direto	20,0	35	15	30
	Insuficiente apoio dos colegas para reduzir temporariamente reduzir o horário de trabalho por razões pessoais	10,0	35	35	20
	Insuficiente apoio dos colegas para mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais	15,0	25	35	25
	Ausência de confiança entre colegas para falar de questões pessoais	5,0	30	25	40

A falta de confiança entre trabalhador e superior direto está numa incidência muito elevada, o mesmo se pode dizer da confiança entre colegas, que atinge 40% dos inquiridos. Existem cerca de 30% a afirmarem que a empresa só dá valor a quem trabalha muitas horas e à sua disponibilidade total, e com mais de 20% afirmarem que sentem falta de apoio dos colegas.

Tabela 32 - Técnicos» Déficit de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Déficit de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional	Formação ministrada não adequada às funções	35,0	35	30	0
	Quantidade de horas de formação insuficiente	25,0	35	40	0
	Falta de oportunidades de desenvolvimento profissional	35,0	40	20	5
	Remuneração não adequada em função de deveres e responsabilidades do trabalho	10,0	35	50	5
	Apoios fornecidos pela empresa insuficientes.	20,0	45	30	5

Cerca de 65% dos técnicos considera a formação ministrada não adequada às funções, e 25 % em quantidade de horas suficiente, apenas 35 % acha que a empresa fornece oportunidade de desenvolvimento, sendo que os restantes não concordam com a afirmação. No que toca a remuneração, cerca de 90% estão insatisfeitos, verificando que apenas 20% considera suficientes os apoios fornecidos pela empresa.

Tabela 33 -Técnicos» Exaustão Profissional

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Exaustão Profissional	Realização de horas extraordinárias	0,0	0	0	100
	Existência de doenças/lesões limitadoras do exercício profissional	100,0	0	0	0
	Existência de perturbações do sono	100,0	0	0	0
	Nível significativo de fadiga antes da jornada de trabalho	50,0	20	20	10
	Nível significativo de fadiga depois da jornada de trabalho	45,0	15	35	5
	Manutenção de atenção exclusiva no trabalho	0,0	5	5	90
	Exposição a situações de grande exigência emocional	15,0	60	20	5
	Número elevado de semanas entre rotações	20,0	30	35	15

Todos os técnicos fazem horas extraordinárias, e 90% afirmam ser um trabalho que requiere atenção constante, apenas 20% concorda com o número de semanas entre rotações. O nível de fadiga antes da jornada de trabalho é elevado em cerca de 20% e muito elevado em 10%. Já depois de concluir o dia de trabalho, o cansaço elevado sobe para aproximadamente 35%.

50% dos inquiridos afirma não estar nada cansado antes da jornada de trabalho e esse valor reduz para 45% ao fim do dia. Em relação a dificuldades em dormir e à existência de doenças ou lesões, nenhum trabalhador parece ser afetado.

Cerca de 80% considera número elevado de semanas de rotação, e 85% afirmam estar expostos a situações de grande exigência emocional.

Tabela 34 - Técnicos» Precariedade

Risco	Perigo/Fator Risco	Baixo %	Moderado %	Elevado %	Muito elevado %
Precariedade	Contrato de trabalho precário	60,0	40	0	0
	Posto de trabalho sem avaliação de riscos profissionais	55,0	0	20	25
	Não ter conhecimento da ficha de riscos do posto de trabalho	35,0	0	0	65
	Não ter formação sobre riscos psicossociais do trabalho	0,0	0	0	100
	Acompanhamento de medicina do trabalho inadequado	50,0	50	0	0
	Condições deficitárias de segurança no país	25,0	75	0	0
	Condições deficitárias de segurança no estaleiro.	20,0	75	5	0
	Falta de qualidade dos meios de transporte para deslocações.	20,0	55	25	0
	Excesso de horas de viagem estaleiro/residência provisória.	10,0	40	25	25
	Condições deficitárias habitacionais físicas	20,0	50	30	0
	Condições deficitárias de conforto e comodidades na habitação.	25,0	55	25	0
	Excesso de trabalhadores por habitação.	20,0	60	20	0
	Inexistência de internet e/ou telefone.	20,0	55	15	10
	Insatisfação com ambiente entre colegas nas horas de descanso.	20,0	70	10	0
	Insatisfação com ambiente entre chefias e trabalhadores.	25,0	65	10	0
Insatisfação com as condições gerais de trabalho	20,0	30	35	15	

O ambiente entre colegas nas horas de descanso e entre chefias, é considerado bom apenas para 20% e 25% respetivamente. As condições das acomodações são um problema para mais de 50% dos trabalhadores. O excesso de horas de viagem estaleiro/residência provisória é considerado pela maior parte dos trabalhadores, levando a que apenas 10% estejam satisfeitos com a situação. A falta de qualidade nos transportes para deslocações, também são uma situação que incomoda a maior parte dos trabalhadores.

Em relação a condições deficitárias de segurança no estaleiro apenas 20% o considera o ideal, e com 25% dos inquiridos a sentirem-se completamente seguros no país onde trabalham. 55% dos trabalhadores afirmam que foi feita avaliação de riscos no seu posto de trabalho, contudo, o não ter conhecimento da ficha de avaliação dos mesmos riscos atinge 65%. O tipo de contrato a prazo é de 60%, sendo o resto contrato a prazo.

Um dos fatores de risco com mais incidência é o não ter qualquer formação em riscos psicossociais, atingindo os 100% dos trabalhadores.

No balanço geral foi pedido que indicassem três aspetos positivos e três negativos da sua experiência no estrangeiro para a Rosseti. Foram sinalizados os seguintes aspetos:

Aspetos Positivos» Oportunidade de conhecer novas culturas, novas amizades, desenvolver conhecimentos profissionais e de carreira, desenvolvimento cognitivo facilidade de comunicação, bom ambiente de trabalho, boa empresa no geral.

Aspetos Negativos» Barreiras linguísticas, isolamento social, estar longe da família e amigos por grandes períodos, burocracia excessiva, troca excessiva de habitações temporárias, longas horas de viagem quer da habitação provisória até ao estaleiro quer até à residência permanente, tempo de rotações elevado, igualdade nas ajudas de custo, remuneração, má organização do trabalho.

6.3 Avaliação de riscos

Como já referido, a análise dos riscos baseia-se nos procedimentos previstos no Método simples para avaliação de riscos psicossociais do trabalho (Neto, 2016), já que o procedimento da empresa é omissivo a esse nível, enquanto na parte da valoração dos riscos irá ser usado o Método de Matrizes da Empresa para facilitar a integração desta avaliação no mapa global de riscos da empresa. De seguida explica-se como se obtém aos valores para poder classificar a exposição aos fatores de risco.

Exposição: o grau de exposição à maioria dos fatores de risco foi obtido com base na perceção registada dos trabalhadores;

Frequência: foi classificada com base na revisão da literatura, na caracterização da realidade da empresa e das atividades em avaliação e nos testemunhos recolhidos nas

reuniões e entrevistas realizadas com responsáveis de SST da empresa e com coordenadores de equipa.

Severidade: Foi atribuído um valor, maioritariamente 2, 3 e 4, ou seja: Negligenciável, Marginal e Crítico, consoante as consequências da exposição dos trabalhadores aos fatores de risco. Essa pontuação teve base o potencial teórico de dano, tendo por referência a literatura disponível, e o ajustamento à realidade da empresa e atividades em causa fruto do tipo de frequência classificado.

Probabilidade: Os valores estão distribuídos entre Remota, Ocasional e Provável, consoante as vezes que isso pode acontecer. A pontuação foi atribuída mediante o grau de exposição dos trabalhadores aos fatores de risco, tendo sido ajustada à realidade da empresa e atividades em causa fruto do tipo de frequência classificado.

Procedimentos de Segurança: Tendo por base toda a caracterização da empresa, as suas condições organizacionais e de obra em matéria de SST, foi atribuído o valor 3 da escala disponível no método de avaliação, que se caracteriza como algumas deficiências nos procedimentos e falta de implementação de outros. Por exemplo, pôde-se verificar que não existe um procedimento de regulação de conflitos entre trabalhadores, assim como um procedimento de informação sobre a da ficha de riscos do posto de trabalho.

Comportamentos de Segurança: Apesar de todos os trabalhadores terem as horas de formação exigidas por lei, terem formação específicas para exercer as suas funções, não têm qualquer tipo de formação sobre os riscos psicossociais, o que no leva a atribuir o valor de 4 da escala disponível no método de avaliação.

Atribuídos todos estes valores, pode-se avançar com o procedimento de avaliação de riscos, a fim de definir o nível de risco e o nível de intervenção, para os respetivos perigos/ fatores de risco. Em anexo, estão disponíveis os mapas de risco detalhados para as duas atividades em avaliação.

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Nas tabelas 35 e 37 são apresentados os níveis de risco por tipo de risco, sendo o primeiro relativo à Coordenação de equipas e o segundo para os Técnicos. Em relação à Coordenação de Equipas, podemos concluir que mais de 77% dos riscos estão num nível moderado, com 21% temos o fator de risco distresse laboral num nível elevado, e com 1,4 % de nível de muito elevado.

Tabela 35 - Coordenação» Nível de risco por tipo de risco

Riscos Psicossociais dos	Distribuição dos fatores de Risco				Nível de Risco Predominante	Nível de Intervenção Predominante
	Aceitável Baixo Risco	Aceitável. Moderado Risco	Não Aceitável Elevado Risco	Não Aceitável Muito Elevado Risco		
1.Conflito Trabalho - Família	0	7	4	0	Aceitável	II
2.Conflito Família- Trabalho	0	6	0	0	Aceitável	II
3.Conflitos Interpessoais	0	2	1	0	Aceitável	II
4.Assédio /Discriminação no Trabalho	0	5	0	0	Aceitável	II
5.Distresse Laboral	0	5	6	0	Não Aceitável	III
6.Ausência de Apoio Social à Conciliação	0	6	0	0	Aceitável	II
7.Défice Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional	0	5	0	0	Aceitável	II
8.Exaustão Profissional	0	5	3	0	Aceitável	II
9.Precariedade	0	14	1	1	Aceitável	II

Na tabela 36 podemos verificar o número total de fatores de risco avaliados e as respetivas percentagens mediante o nível de risco. Com 77,5 % dos fatores de risco aceitável 13-16, seguindo-se 21,1% com Não Aceitável 9-12, e 1,4% Não Aceitável 4-8.

Tabela 36 - Coordenação» Distribuição dos fatores de risco

Distribuição Geral dos Fatores Psicossociais dos Trabalho	N.º	%
Fatores de risco com incidência Aceitável- Baixo Risco	0	0,0
Fatores de risco com incidência Aceitável- Moderado Risco	55	77,5
Fatores de risco com incidência Não Aceitável- Elevado Risco	15	21,1
Fatores de risco com incidência Não Aceitável- Muito Elevado Risco	1	1,4
Total	71	100,0

Relativamente aos técnicos:

A conclusão a que chegamos é que o conflito Trabalho-Família, o Distresse laboral, a Ausência de apoio Social e a Exaustão Profissional, são os riscos com nível mais elevado, sendo que o restante está num nível moderado.

Tabela 37 - Técnicos» Nível de risco por tipo de risco

Riscos Psicossociais dos	Distribuição dos fatores de Risco				Nível de Risco Predominante	Nível de Intervenção Predominante
	Aceitável Baixo Risco	Aceitável. Moderado Risco	Não Aceitável Elevado Risco	Não Aceitável Muito Elevado Risco		
1.Conflito Trabalho - Família	0	5	6	0	Não Aceitável	III
2.Conflito Família- Trabalho	0	6	0	0	Aceitável	II
3.Conflitos Interpessoais	0	3	0	0	Aceitável	II
4.Assédio /Discriminação no Trabalho	0	5	0	0	Aceitável	II
5.Distresse Laboral	0	6	5	0	Não Aceitável	III
6.Ausência de Apoio Social à Conciliação	0	2	4	0	Não Aceitável	III
7.Défice Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional	0	4	1	0	Aceitável	II
8.Exaustão Profissional	0	5	3	0	Não Aceitável	III
9.Precariedade	0	13	2	1	Aceitável	II

Na tabela 38 podemos verificar o número total de fatores de risco avaliados e as respetivas percentagens mediante o nível de risco. Com 69% dos fatores de risco aceitáveis 13-16, seguindo-se 29,6% com Não Aceitável 9-12, e 1,4% Não Aceitável 4-8.

Tabela 38 - Técnicos» Distribuição dos fatores de risco

Distribuição Geral dos Fatores Psicossociais dos Trabalho	N.º	%
Fatores de risco com incidência Aceitável- Baixo Risco	0	0,0
Fatores de risco com incidência Aceitável- Moderado Risco	49	69
Fatores de risco com incidência Não Aceitável- Elevado Risco	21	29,6
Fatores de risco com incidência Não Aceitável- Muito Elevado Risco	1	1,4
Total	71	100,0

Nas figuras podemos verificar a distribuição geral dos fatores psicossociais por atividade e o respetivo nível de intervenção em conjunto:

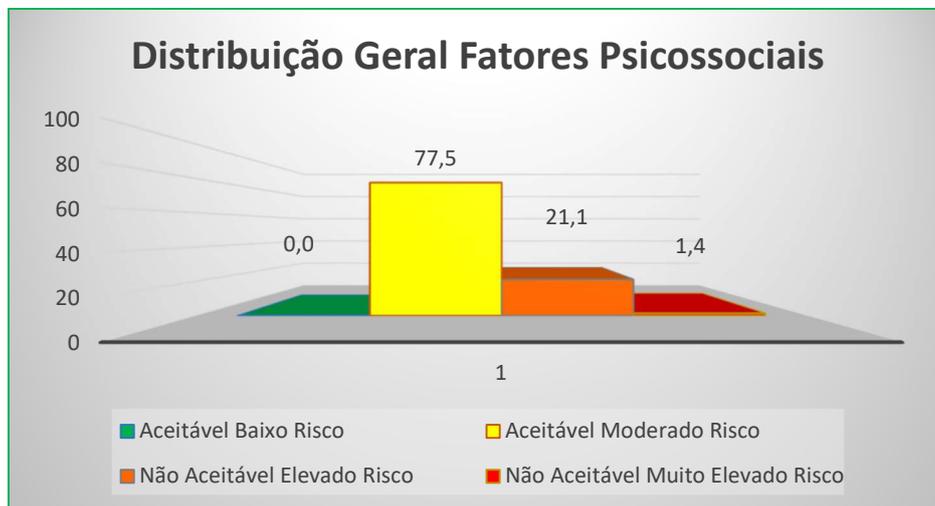


Figura 31 - Coordenação» Fatores Psicossociais

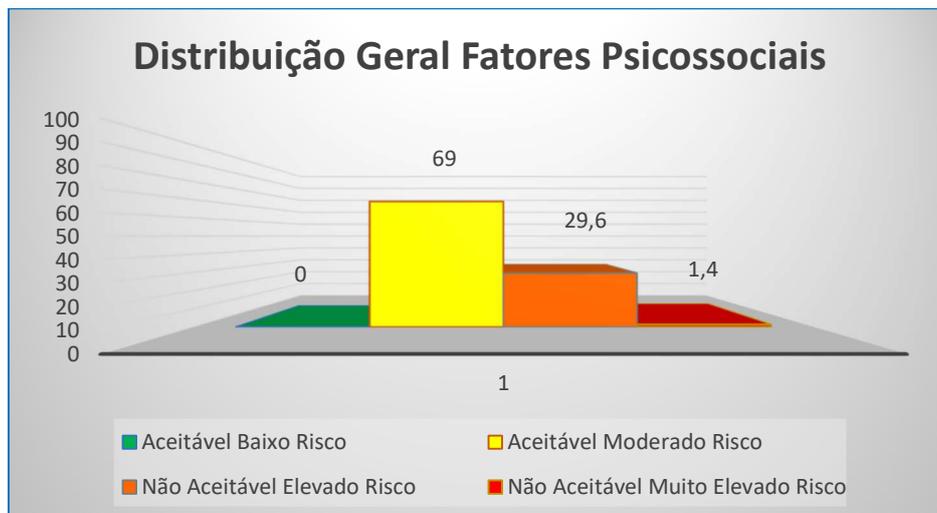


Figura 32 - Técnicos» Fatores Psicossociais

Tabela 39 - Nível Intervenção

Riscos Psicossociais	Nível de Risco Coordenação	Nível de Risco Técnicos	Nível de Risco Geral
1. Conflito Trabalho - Família	13-16	9-12	9-12
2. Conflito Família- Trabalho	13-16	13-16	13-16
3. Conflitos Interpessoais	13-16	13-16	13-16
4. Assédio /Discriminação no Trabalho	13-16	13-16	13-16
5. Distresse Laboral	9-12	9-12	9-12
6. Ausência de Apoio Social à Conciliação	13-16	9-12	9-12
7. Défice Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional	13-16	13-16	13-16
8. Exaustão Profissional	13-16	9-12	9-12
9. Precariedade	13-16	13-16	13-16

Quanto aos riscos de Conflito Trabalho – Família, Distresse Laboral, Ausência de Apoio Social à Conciliação e exaustão Profissional são nível de intervenção Elevado, o trabalho não deve ser iniciado até a organização implemente medidas para minimizar o risco, mas quando o risco corresponde a um trabalho que está a ser realizado devem tomar-se medidas para contornar o problema, num período inferior ao dos riscos moderados.

Os riscos Conflito Família - Trabalho, Conflitos Interpessoais, Assédio /Discriminação no Trabalho, Défice Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional e Precariedade são de nível de intervenção Moderado, pelo qual deve-se fazer esforços para reduzir o risco e devem ser tomadas medidas de prevenção num período

determinado. Quando o risco estiver associado a consequências extremamente danosas, será necessária uma ação posterior para estabelecer com mais precisão a probabilidade do dano, como base para determinar a necessidade de melhorias de controlo.

7 Discussão dos resultados e Medidas Preventivas

7.1 Discussão dos Resultados

De seguida os resultados serão discutidos, tendo em conta as análises resultantes da aplicação do Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais do Trabalho Destacado, assim como o conhecimento adquirido através de entrevistas com trabalhadores, assim como os registos fotográficos fornecidos.

Relativamente à dimensão Trabalho – Família, considera-se que o resultado obtido é de nível elevado, a grande maioria sente que o trabalho interfere com a vida familiar, o horário incompatível com a vida familiar, a exigência da atividade em si, a distância do local de trabalho à sua residência particular, assim como a ausência por longos períodos, afeta de forma negativa a sua vida e as suas emoções. De acordo com o Inquérito Europeu Quality of Life in a Changing Europe (2007), Portugal é um dos países europeus com índices mais baixos de satisfação com a articulação trabalho-família, a par com o Reino Unido, Hungria, Bulgária e Finlândia, e contrastando com a Suécia, Holanda e Alemanha (Rodrigues, Barroso & Caetano, 2010)

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, considera o “equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal” como uma das quatro dimensões analisadas no estudo da qualidade de vida no trabalho (Eurofound, 2005). Da mesma forma, a EU-OSHA (2007), identifica o “pobre equilíbrio trabalho-família”, como um dos dez fatores preditores dos riscos psicossociais no trabalho (Monteiro, 2014, p. 133).

Para a dimensão Família – Trabalho, o valor obtido pela avaliação feita aos trabalhadores está num nível moderado, o que vai de encontro a Estudos realizados, revelam que existe uma maior influencia negativa da esfera profissional na esfera familiar (Frone, 1997, Greenhaus & Beutell, 1985 e Crompton & Lyonette, 2007, citados por Cabeças, 2021). Esta tendência é justificada pela possibilidade de ser mais tolerado que o domínio familiar seja influenciado pelo domínio profissional, pelo facto de as tarefas de âmbito familiar poderem ser efetuadas de acordo com os horários mais flexíveis, como por exemplo a limpeza ou o cuidado com as roupas. Ao nível do

individuo, as dificuldades de conciliação são apontadas como fonte de stresse mental e físico, com consequências negativas sobre a saúde, perturbações no desempenho dos papéis parentais, ansiedade, depressão e insatisfação e que podem levar ao aumento de conflitos interpessoais, conforme apresentado por Monteiro (2014 p.132), o que nos leva à próxima dimensão.

Para a dimensão Conflitos Interpessoais, para garantir o equilíbrio entre a vida profissional e familiar não são necessárias apenas medidas e programas formais acolhidos pelas Organizações, mas também uma cultura organizacional de entreajuda entre colegas e chefias (Behson, 2005 e Trembley & Genin, 2011, citado por Cabeças, 2021), contudo, a ausência de normas de regulação de conflitos foi o que mais se notou neste grupo.

Em relação ao Assédio e Discriminação no Trabalho, o valor é moderado, ainda assim, 15% dos trabalhadores consideram que é esperado que coloquem o trabalho acima da família. De acordo com a literatura existente, o assédio assume tipicamente a forma de um processo ou conflito em escalada, o qual evolui no decorrer do tempo ao longo de diversas fases, podendo ser listadas da seguinte forma, conforme identificadas por diversos autores como: fase de “Comportamentos Agressivos”, “Assédio Moral propriamente dito”, “Estigmatização” e “Trauma severo e/ou Expulsão (Leymann, 199b, Einarsen, 1999 e Einarsen et al., 2011, citados por Verdasca, 2014). O assédio tem vindo a ser considerado, quer por parte de instituições nacionais quer internacionais, como um importante perigo laboral de natureza psicossocial que pode conduzir a consequências severas tanto para os indivíduos que dele são alvo como para as organizações em que ocorre e ainda na sociedade em geral (Vartia & Leka, 2011 e EASHW, 2010, citados por Verdasca (2014).

Quanto ao Distresse, o valor nível é elevado, sendo um trabalho exigente, complicado e difícil, a quantidade excessiva de trabalho, o pouco tempo designado para as tarefas, os perigos da atividade, deixam os trabalhadores numa situação difícil, o que muitas vezes obriga os mesmos a procurar escapatórias a esta situação, levando ao recurso elevado do tabaco e bebidas alcoólicas, o que se torna prejudicial para a saúde do mesmo.

De acordo com Cleto e Castro (2014 p. 285), os indivíduos passam cerca de um terço da vida adulta no local de trabalho, e o facto de permanecerem no local de trabalhos sob a influência de substâncias psicoativas depende da conjugação de diversos fatores, alguns dos quais ligados a características individuais e hábitos de vida e outros de natureza profissional, relacionados com o exemplo da tipologia do trabalho, ritmos e cadências, trabalho por turnos, stress, entre outros.

A presença na Classificação Internacional de Doenças (CID10) da Organização Mundial de Saúde (OMS), tornou-se elemento inequívoco da mudança de paradigma: o consumo e dependência de álcool e outras substâncias constituem um problema de saúde, merecendo, portanto, tratamento diferenciado (Cleto & Castro, 2014, p. 284).

Para a dimensão Ausência de Apoio Social a Conciliação, no geral é elevado, os trabalhadores sentem que existe insuficiente apoio por parte da empresa, e por parte dos colegas, a ausência de confiança entre o trabalhador e o seu superior direto, também é uma preocupação, o que entra em linha com os dados do ESENER-2, a relutância em falar abertamente sobre estas questões constitui a principal dificuldade na gestão dos riscos psicossociais (30% das empresas da UE-28) (EU-OSHA, 2019). A qualidade da liderança é uma dimensão que tem que sofrer intervenção pois, de acordo com os resultados, alguns grupos percecionam esta dimensão como um fator de risco para a sua saúde. A liderança praticada na organização em análise está a resultar numa fonte de stress relacionado com o trabalho, pelo que o objetivo principal é desenvolver a qualidade da liderança para que esta ajude também a desenvolver a satisfação com o trabalho (Eurofound and EU-OSHA, 2014).

Para a dimensão Défice de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional, estamos perante um nível moderado, os trabalhadores consideram que os apoios dados pela empresa não são suficientes, que existe uma falta de oportunidade de desenvolvimento profissional, e que a remuneração não é adequada aos deveres e responsabilidades do trabalho. As organizações devem promover avaliações de desempenho mais claras e justas.

Assim, conseguirão eliminar o carácter ameaçador (injusto, retaliador e arbitrário) com que são entendidas, em favor da sua função de desenvolvimento de competências dos profissionais e de crescimento organizacional (Ramos, 2016, citado por Freitas, 2018).

A formação profissional tem um papel fulcral na redução da insegurança laboral e promoção da influência dos colaboradores no seu trabalho. Tal deve-se ao facto de como a organização está a formar os seus colaboradores os mesmos tornam-se mais produtivos, conseguem ser mais autónomos no seu trabalho e, simultaneamente, tornam-se mais polivalentes nas suas funções. Ou seja, no caso dos trabalhadores temporários, os mesmos em vez de serem dispensados podem substituir outros colaboradores que estejam ausentes (International Labour Office, 2012, citado por Freitas, 2018).

Quanto à Exaustão, como era de esperar estão num nível elevado, todos os trabalhadores fazem horas extras, consideram que têm de manter uma atenção exclusiva no trabalho, apesar disto, apenas uma pequena percentagem sente perturbações no sono, assim como a existência de lesões ou doenças limitadoras da atividade. O número de semanas de rotação, também é um problema para a maior parte dos trabalhadores, a distância do trabalho a casa, a preocupação familiar, levar a grandes exigências emocionais. Em relação ao nível de fadiga antes da jornada de trabalho, a sua média é de 4,2, ou seja, os trabalhadores já se encontram cansados antes da jornada do trabalho. Quanto ao nível de cansaço depois da jornada de trabalho, este mesmo valor aumenta para 6,3 % com cansaço elevado. A insegurança laboral pode resultar em graves implicações para a saúde e bem-estar dos colaboradores, uma vez que estes colaboradores estão expostos ao medo de perder o seu emprego. Como este fator de risco pode resultar em problemas graves para a saúde como, por exemplo, agravar problemas relacionados com o sono, o mesmo deve ser sujeito a intervenção de uma forma prioritária (Eurofound & EU-OSHA, 2014).

De facto, no estudo mais recente sobre o desgaste na profissão docente em Portugal, Varela et al. (2018, 2020) verificaram, em cerca de 16.000 professores, que mais de 60% sofria de exaustão emocional, significando um profundo mal-estar na profissão. O número de anos de serviço era elevado (entre 20 e 40 anos de trabalho) e a população docente estava envelhecida, observando-se que os professores mais velhos estavam mais vulneráveis ao *burnout*. Um dos fatores psicossociais associados ao trabalho, suscetível de afetar a saúde mental dos professores, era o binómio trabalho-família, ou seja, o afastamento entre o local de trabalho e a zona de residência da família. Observou-se que cerca de 15% dos professores estavam deslocalizados da família por causa do trabalho (Areosa & Queirós, 2020). Apesar de serem profissões totalmente diferentes, estão ambos expostos a situações de exaustão profissional por algumas características similares.

Quanto é Precariedade, estamos num nível moderado, apesar de ser nesta mesma dimensão onde temos o fator de risco mais elevado, a falta de formação de riscos psicossociais, o não ter conhecimento da ficha de riscos do posto de trabalho também gera grande preocupação, de acordo com os trabalhadores, a falta de qualidade dos transportes, das casas provisórias, assim como excesso de trabalhadores por habitação, é um problema. E estas situações podem gerar níveis elevados de stress nos trabalhadores. Níveis de stress elevados não afetam apenas a saúde dos colaboradores, mas também a performance da organização, pois tal situação pode levar a um aumento da frustração laboral por parte dos colaboradores, assim como um aumento das queixas por parte dos mesmos (Florea & Florea, 2016 e Barling, Kelloway & Frone, 2005, citados por Freitas, 2018).

Quanto à segurança do país onde laboram, não há grandes preocupações, maior parte dos trabalhadores sente-se bastante seguro. A insatisfação geral com as condições gerais de trabalho atinge mais de 50% dos trabalhadores.

Em relação ao contrato de trabalho, estamos num nível baixo, verificando que 60% dos trabalhadores estão com contrato sem termo, sendo que os restantes trabalhadores estão a prazo, porque estão há pouco tempo na empresa.

De acordo com a CGTP (2018), as Estatísticas do Emprego do INE indicam que, em 2017, existiam 868,4 mil trabalhadores com contratos não permanentes no nosso país, correspondendo a 22% do total dos trabalhadores por conta de outrem, número que a CGTP-IN considera estar aquém da realidade. As Estatísticas do Emprego confirmam também que a precariedade aumentou nos últimos anos, designadamente a partir de 2013. Apesar de um decréscimo dos vínculos precários em alguns dos anos em que houve destruição de emprego (em 2009 e 2012), os contratos não permanentes voltaram a aumentar nos anos mais recentes, quer em termos do número de trabalhadores atingidos, quer do seu peso no total dos assalariados. Portugal é o terceiro país entre os vinte e oito da União Europeia com um nível de precariedade mais elevado, a seguir à Espanha e à Polónia e substancialmente acima da média daquele espaço. CGTP (2018).

De acordo com Sá (2010, citado por Cardoso, 2020), apesar da precariedade em Portugal estar fortemente associada aos baixos salários, esta também se manifesta na insegurança da continuidade na organização, a falta de direitos sociais, como é o caso de descontos para efeitos de reforma, a ausência de uma remuneração em caso de doença, os horários irregulares, as jornadas de trabalho excessivas e a ausência de subsídio de férias e/ou subsídio de desemprego. Paugam (2000) refere dois tipos de precariedade, no trabalho e no emprego. A precariedade no trabalho depende da satisfação ou insatisfação dos ordenados, se estes são baixos, se as condições laborais na empresa e relações com os colegas são ténues. Caso exista uma escassa satisfação com o trabalho realizado, poder-se-á perder o interesse pelo mesmo, devido à inexistência de expectativas de mudança. A precariedade no emprego encontra-se relacionada com fatores psicossociais que conduzem ao stress psicológico. (Roque, 2014, p. 79)

7.2 Medidas Preventivas

Tendo em conta os problemas identificados, importa considerar um conjunto de medidas de melhoria. Para os riscos Conflito Trabalho- Família recomenda-se pausas de 48 horas consecutivas para descanso semanal, assim como a possibilidade de o trabalhador poder estar junto da família em datas mais importantes para o próprio, criar grupos de entreajuda entre colegas, assim como a possibilidade de dispor de dias ou horas livres para a resolução dos seus problemas.

Quanto ao risco Conflito Família-Trabalho, sugere-se reuniões para que cada trabalhador exponha as suas preocupações, os seus problemas familiares, e em que medida isso está a afetar negativamente o seu trabalho.

Para os riscos de Conflitos Interpessoais, a criação de normas e procedimentos de regulação de conflitos laborais, criar grupos de reflexão e de ajuda, onde possam dar a conhecer a razão que tem levado ao conflito, garantir que os gestores tenham formação e capacidade necessária para administrar conflitos.

O Assédio-Discriminação encontram-se num nível de intervenção moderado, recomendamos como medida preventiva a formação e informação e consulta dos trabalhadores a respeito do assédio e discriminação.

Em relação ao Distresse Laboral, recomendamos mudanças no ritmo do trabalho, aumentar o tempo designado para as tarefas ou aumentar o número de trabalhadores, adequar os períodos de descanso à tarefa, aplicar a prática de pequenas pausas que permitam momentos de descontração e relacionamento social. O uso de certas substâncias psicoativas pode ser usado como escape ou obtenção alguma libertação. Daí ser de extrema importância a organização ter instituído programas de prevenção, deteção e de apoio ao trabalhador caso seja detetado o seu uso. Cabe também ao trabalhador saber quando o uso dessas substâncias passa a ser um problema e deve procurar ajuda profissional médica. Por isso, a realização de algumas campanhas de informação e sensibilização sobre esta temática pode ser relevante.

Ausência de Apoio Social à Conciliação, é necessário criar contextos onde os trabalhadores se possam conhecer e ganhar confiança entre eles, assim como também com os seus superiores diretos, incitar a criação de grupos de ajuda para sempre que um colega precise, haja alguém a quem recorrer.

Para o Défice de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional recomendamos implementar um Plano de Formação para, assim, aumentar as oportunidades de desenvolvimento de competências e conhecimentos, evitando o trabalho monótono e repetitivo, bem como adequar a remuneração em função a deveres e responsabilidades.

Para o risco de Exaustão Profissional, recomendamos a redução de horas extraordinárias, assim como o aumento do número de semanas entre rotações. Além disso, como se está perante uma atividade muito exigente, que requiere manutenção de atenção exclusiva no trabalho, pode-se rever o sistema de pausas de trabalho, para descontração e ajudar a reduzir as exigências emocionais do mesmo.

Por último, o risco de Precariedade, criar melhores condições nas habitações físicas, a redução de trabalhadores por habitação e por quarto, o que vai aumentar o conforto e comodidade do trabalhador. A redução das horas de viagens entre residência temporária e local de trabalho também deve ser equacionada, assim como uma melhor qualidade nos meios de transporte para deslocações. Também importa pensar na criação de normas e ou procedimentos para a segurança no estaleiro, e fiscalização periódica de segurança por parte de alguém competente.

Recomendamos como medida imediata e a mais urgente a formação e informação dos trabalhadores sobre dos riscos psicossociais, a avaliações de risco do posto de trabalho e a posterior informação e divulgação dos mesmos.

De modo geral as medidas preventivas que recomendo são:

- Avaliação geral de riscos psicossociais
- Estabelecimento de políticas orientadas para o combate aos riscos psicossociais;
- Políticas de criação de um clima saudável, de equipa, com envolvimento dos trabalhadores e das chefias a todos os níveis;
- Política de combate ao assédio e discriminação;
- Reduzir as exigências psicológicas do trabalho;
- Ministrando formação e planificar e distribuir o trabalho, de forma que as tarefas sejam realizadas com tempo e autonomia, no horário normal de trabalho;
- Instituir o cumprimento do horário de trabalho.
- Aumentar as oportunidades de desenvolvimento de competências e conhecimentos, evitando o trabalho monótono e repetitivo;
- Adaptar a carga de trabalho (física e mental) às capacidades do trabalhador;
- Aumentar o nível de controlo sobre os tempos de trabalho.
- Adequar os períodos de descanso à tarefa;

- Instituir a prática de pequenas pausas que permitam momentos de descontração e relacionamento social;
- Melhorar a participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas com os conteúdos das tarefas, métodos e horários de trabalho e com as condições de trabalho;
- Ministrando formação a toda a cadeia hierárquica, sobre liderança, orientada para a participação dos trabalhadores e consequente prevenção dos riscos psicossociais;
- Contribuir para a criação de um ambiente de trabalho amistoso e de entreajuda, e em períodos de atividade mais intensa assegurar recursos adicionais.
- Adotar medidas que garantam que a distribuição do trabalho, bem como as recompensas, promoções e oportunidades de carreira são justas;
- Criar melhores condições de residência, com todas as comodidades e conforto, mais perto do local de trabalho, reduzir as horas de viagens, e melhorar os meios de transportes.

8 Conclusão

Quando se fala em energia eólica, é um pressuposto para um ambiente mais verde, menos poluente, para a redução do uso de combustíveis fósseis, a melhoria do meio ambiente, contudo muitas vezes são esquecidos os novos riscos e as consequências que podem causar aos trabalhadores envolvidos nesta atividade.

No presente estudo pretendeu-se abordar um tema que ainda gera grandes discussões, a avaliação dos riscos psicossociais a que os trabalhadores estão expostos. O principal objetivo deste estudo passou por perceber se os trabalhadores destacados noutro país, de duas atividades Coordenação de Equipas que engloba Site Manager e Team Leader e os Técnicos estão ou não expostos a riscos psicossociais e quais as consequências para os mesmos e para a organização.

A aplicação de um instrumento de avaliação de riscos psicossociais, além reuniões e entrevistas a fim de inteirar de toda a atividade, não foi o suficiente pois não se obteve informações sobre a origem dos fenómenos, nem o porquê dos resultados obtidos. Um acompanhamento ao local de trabalho, o contacto direto com os trabalhadores, sem dúvida seria uma mais-valia para o estudo em questão.

Verificou-se que os trabalhadores tiveram alguma dificuldade na compreensão das perguntas, e algumas reticências em responder, apesar de ter manifestado toda a minha disponibilidade de esclarecimento, por diversas vias, caso precisassem.

Também se constatou que estas atividades estão num nível muito elevado de preocupação a nível psicossocial e que não existe qualquer formação sobre riscos psicossociais nestas atividades. Apesar dos resultados menos favoráveis em algumas dimensões, é gratificante saber que em relação a assédio sexual, violência física e discriminação, estão num nível baixo de intervenção. A não existência de doenças e ou lesões limitadoras do exercício profissional e a ausência de perturbações do sono, foi uma grande surpresa para mim, sendo uma atividade tão perigosa e exigente, e tão distante da residência dos trabalhadores.

Com esse estudo demonstrou-se a extrema importância da avaliação dos riscos psicossociais, assim como a prevenção dos efeitos da exposição aos mesmos na saúde dos trabalhadores, mas caberá à gestão das empresas cumprirem a legislação. Ao

chegar ao fim desta etapa, posso dizer que grande parte dos meus objetivos foram alcançados, ainda assim, penso que um estudo mais aprofundado nesta área, seria uma mais-valia para os trabalhadores e para as empresas que nela operam.

No decorrer da realização do projeto senti bastantes dificuldades, quer pela falta de tempo decorrente da conjugação de trabalho, casa e estudo quer pelo grande desconhecimento da atividade em si, a distância também foi um grande entrave, pois não me foi possível observar e contactar direto com os trabalhadores. Apesar disso, foi com grande orgulho e satisfação, conseguir que 94% dos trabalhadores participassem neste projeto, ao qual agradeço em particular ao Engenheiro Filipe e Engenheiro Pedro Caprichoso pela ajuda.

9 Referências e Bibliografia

- ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho (2013). *Guia Informativo para a Prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*. Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/guia_informativo_combate_assedio.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/guia_informativo_combate_assedio.pdf)
- ACT (2023). *Trabalhador destacado no estrangeiro*. Disponível em: https://portal.act.gov.pt/Pages/Trabalhador_destacado_Estrangeiro.aspx
- APREN – Associação Portuguesa de Energias Renováveis (2018). *O que são energias renováveis*. Disponível em: <https://www.apren.pt/pt/energias-renovaveis/o-que-sao>
- APREN (2019). *Índice Eletricidade renovável em Portugal Renewable electricity in Portugal*. (n.d.). Disponível em: <https://www.apren.pt/contents/documents/anuario-2019-aprenebook-v2-5562.pdf>
- Areosa, J. & Queirós, C. (2020). *Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19. International Journal on Working Conditions, No.20*, Disponível em: <https://hdl.handle.net/10216/131947>
- Cabeças, S.I.P.A. (2022). *O Destacamento dos/as Agentes da PSP para Lisboa e a Conciliação com a Vida Familiar: Um Estudo Qualitativo*. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/24496>
- Cardoso, A. (2020). *A Precariedade Laboral e as Novas Formas de Trabalho: Impacto no Indivíduo e nas Organizações*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Minho Escola de Economia e Gestão. Disponível em <https://hdl.handle.net/1822/69978>

- Castro, M., & Cleto, C. (2014). Prevenção e a intervenção no consumo de substâncias psicoativas em meio laboral. In H.V. Neto, J. Areosa & P. Arezes (eds), *Manual Sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp.283, 292), Porto: Civeri publishing
- CGTP. Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (2018). <https://www.cgtp.pt/precariedade/10524-caracterizacao-da-precariedade-do-emprego-em-portugal>
- CGTP-IN (2019). “*O que é a precariedade laboral?*”. Disponível em: <https://www.cgtp.pt/multimedia/videos-da-campanha-contra-a-precariedade/12630-o-que-e-a-precariedade-laboral>
- Comissão Europeia (2011) DIRECTIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais. eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011PC0895&from=SK
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). Assessment of psychosocial hazards o work. In M.J. Schabracq. J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (pp.127-143). Chichester: Jonh Wiley and Sons.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice, In J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.). *Evaluation of Human Work* (pp. 553-572), London: CRS Press
- DGEG - Direção Geral de Energia e Geologia (2015). *Estatísticas rápidas das renováveis*. (n.d.). Disponível em: <https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/publicacoes/estatisticas-rapidas-das-renovaveis/>

- DGEG (2023). *Energia Eólica off-shore*. Disponível em: <https://www.dgeg.gov.pt/pt/areas-setoriais/energia/energias-renovaveis-e-sustentabilidade/energia-eolica-off-shore/>
- Energias Limpas (2011). *Eólicas em Portugal*. Disponível em: <https://energiaslimpas.webnode.pt/eolicas/eolicas-em-portugal/>
- EU-OSHA. (2014). *Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER 2014)*: Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2-overview-report>
- EU-OSHA – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2014a). Lista de controlo de identificação dos riscos: Os riscos em matéria de segurança e saúde no local de trabalho (SST) no setor da energia eólica. *E-fact 80*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/e-fact-80-hazard-identification-checklist-occupational-safety-and-health-osh-risks-wind>
- EU-OSHA (2014b). Segurança e saúde no trabalho no setor da energia eólica. *E-fact 79*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/e-fact-79-occupational-safety-and-health-wind-energy-sector>
- EU-OSHA. (2019). *Terceiro Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER 2019)*: Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>
- Freitas, C. (2018) *Avaliação de Riscos Psicossociais de uma Empresa do Setor Elétrico e Eletrónico*. Dissertação de Mestrado. Instituto Universitário de Lisboa. Escola de Ciências Sociais e Humanas. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/16934/1/master_catarina_araujo_freitas.pdf

- Goldenergy (2021). *Energia eólica em Portugal: saiba tudo - Blog Goldenergy*. Disponível em: <https://goldenergy.pt/blog/energia-verde/energia-eolica-em-portugal/>
- Instituto da Segurança Social. I.P. (2023). *Guia Prático Destacamento de Trabalhadores de Portugal para outros Países e exercício de atividade em dois ou mais estados – Membros*. Disponível em: https://www.seg-social.pt/documents/10152/14971/N49_destacamento_trabalhadores_portugal_o_utros_paises/8cc3f642-e286-4ef1-8210-d86bb3833a0b
- Kasl, S.V. (1983). Pursuing the link between stressful like experiences and disease: A time reappraisal. In C.L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties* (pp.79-102). Chicester, England: Wiley
- Lima, R., & Rafael, M. (2014). Stresse Profissional: Conceptualizações, causas, consequências, e medida. In H.V. Neto, J. Areosa & P. Arezes (eds), *Manual Sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp.193, 212), Porto: Civeri publishing
- Marchant, L.C. & Garrido, M.P. (2012). Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Retirado de: http://www.ispch.cl/sites/default/files/intrumento_de_evaluacion_de_medidas_para_la_prevenccion_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo.pdf
- Matos, S. (2014). Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/8202>
- Monteiro, R. (2014). A conciliação trabalho-família e os riscos psicossociais. In H.V. Neto, J. Areosa & P. Arezes (eds), *Manual Sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp.131, 151), Porto: Civeri publishing

- Neto, H.V. (2014). Riscos psicossociais: conceptualização e dimensões analíticas. In H.V. Neto, J. Areosa & P. Arezes (eds), *Manual Sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp.24, 47), Porto: Civeri publishing
- Neto, H.V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *Internacional Journal on Working Conditions*. ISSN 2182-9535. Disponível em http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf
- Neto, H.V. (2016). Sebenta da UC de Psicossociologia do Trabalho. Gaia, ISLA
- Neto, H.V. (2018). *Riscos Psicossociais do trabalho*. Retirado de Material de Apoio à Unidade Curricular de Psicossociologia do Trabalho. ISLA – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia.
- Noctula. (2020). *Projeto Windfloat Atlantic: O primeiro Parque Eólico Marítimo em Portugal*. Disponível em: <https://noctula.pt/projeto-windfloat-atlantic-primeiro-parque-eolico-maritimo-em-portugal/>
- OIT. (2018) *Empregos Verdes*. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650825/lang--pt/index.htm
- Parlamento Europeu e do Conselho (2014). Diretiva 2014/67/UE do o, de 15 de maio de 2014 , respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n. ° 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno, *Jornal da União Europeia*, EUR-Lex - 32014L0067Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32014L0067>
- Parlamento Europeu e do Conselho (2020). Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de dezembro de 1996 relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços. EUR-Lex - 31996L0071 Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31996L0071>

- Parlamento Europeu e do Conselho (2020). Intensificação da execução da legislação da UE relativa ao destacamento de trabalhadores. EUR-Lex - c10508 Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/stepping-up-the-enforcement-of-eu-legislation-on-the-posting-of-workers.html>
- Portal das Energias Renováveis. (2019). *Eólica, Estado em Portugal* -Atualidade. Disponível em: http://www.energiasrenovaveis.com/DetalheConceitos.asp?ID_conteudo=13&ID_area=3&ID_sub_area=7
- Presidência do Conselho de Ministros (2020). Decreto lei n.º 101-E/2020, 7 de Dezembro, *Diário da República*, 1.ª série Disponível em: https://www.seg-social.pt/documents/10152/16847607/DL_101_E_2020.pdf/70738999-4be2-47ef-9aa7-acfd94b40ac4
- PNUMA – Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (2008). *Mensagens políticas e principais constatações para gestores Empregos Verdes: Trabalho decente em um mundo sustentável e com baixas emissões de carbono*. Disponível em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229627.pdf
- República de Portugal (2009). Lei 102/2009, 10 de setembro Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. *Diário da República*, Série I, N.º 176, 6167-6192, Disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/489947>
- Rodrigues, E.; Caetano, A. & Barroso, M. (2010). Trabalho, família e bem-estar: fatores e padrões de qualidade de vida na Europa. E-Working Paper 93/2010, CIES, 1-55.

- Roque, I. (2014). Precariedade e Alienação dos Licenciados no Trabalho Informatizado. In H.V. Neto, J. Areosa & P. Arezes (eds), *Manual Sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp.73, 90), Porto: Civeri publishing
- Rosseti, (2021). Manual da Qualidade
- Silva, L. (2014). *A prevenção dos Riscos Psicossociais*. Dissertação de Mestrado Instituto Superior Contabilidade e Administração de Coimbra. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/13463/1/Ludmila_Silva.pdf
- Silveira, A. (2017/2018). *Avaliação e Controlo de Riscos*. Retirado de Material de Apoio à Unidade Curricular de Avaliação e Controlo de Riscos. ISLA – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia.
- UGT (2018). *Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção*. Disponível em <https://www.ugt.pt/publicfiles/6qkw5lae6qr9tlwapatzl4lwttic2baax1txdzoj.pdf> [e6qr9tlwapatzl4lwttic2baax1txdzoj.pdf](https://www.ugt.pt/publicfiles/6qkw5lae6qr9tlwapatzl4lwttic2baax1txdzoj.pdf) (ugt.pt)
- Varela, R., Santa, R., Silveira, H., Coimbra de Matos, A., Rolo, D., Leher, R., Areosa, J., Pedro, A., Vilela, A. & Pereira, L. (2018). *Inquérito Nacional sobre as Condições de Vida e Trabalho na Educação em Portugal* (INCVTE). Jornal da FENPROF, 294, 3-95 Disponível em: <https://www.fenprof.pt/jf-294-outubro-2018>
- Verdasca, A. (2014). Assédio Moral no Trabalho: uma realidade contemporânea. In H.V. Neto, J. Areosa & P. Arezes (eds), *Manual Sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp.258, 282), Porto: Civeri publishing
- WHO (2003). Authored by S. Leka, A. Griffiths, & T. Cox, *Work Organization and Stress. Protecting Workers' Health Series, No. 3*. Geneva: World Health Organization. Disponível em: [Organização do trabalho e stress: abordagens sistemáticas dos problemas para empregadores, gestores e representantes sindicais \(who.int\)](http://www.who.int)

ANEXO A: Questões de Destacamento

Quais os procedimentos internos para destacar um trabalhador para o estrangeiro?

Quais os benefícios?

Quais as características dessas equipas?

Como é constituída cada equipa?

Que tipo de trabalho desenvolvem?

Quais as principais preocupações ao nível da Saúde e Segurança?

O que está a ser feito a esse nível?

Existe algum Técnico de Segurança ou trabalhador designado no local?

Como é feito a verificação em matéria de SST no local de trabalho (verificação de utilização de epi, cumprimento de procedimentos e ou instruções de segurança?

Em caso de doença têm acesso a cuidados médicos / enfermeiros?

Em caso de acidente, quais os procedimentos a usarem no local?

Viagens: Quem paga as viagens? Quais os meios que os trabalhadores utilizam para se deslocar no trabalho?

Condições de vida: existe residências equipadas com água, luz, gás, telefone, internet?

Como avaliam a adequação?

Quais as principais queixas recebidas dos trabalhadores destacados?

A empresa tem medidas para mitigar as implicações psicossociais do destacamento?

ANEXO B: Registos de Documentação

Dados de aptidão: Os trabalhadores estão aptos? Existem problemas de saúde crónicos? Qual a periodicidade da sua verificação

Número de acidentes, doenças, número de dias de baixa dos últimos 3 anos

Evidências: Registo de acolhimento, formação inicial e continua, EPI'S, formação em Segurança e Saúde do Trabalho.

Procedimentos em caso de acidente.

Registo de horas de trabalho, extraordinárias do grupo de destacados.

Dados sobre os períodos de destacamento do grupo de 2022/2023

Dados sobre o destacamento de Técnico Segurança e Saúde Trabalho (quantos)

Dados sobre os locais de atuação (Fotos)

Dados sobre a residência da equipa, quantas pessoas por casa? Estão todos ao mesmo tempo? Tem cozinha, WC, quantos quartos?

Quais as medidas que para mitigar as implicações psicossociais do destacamento?

ANEXO C: Questionário

Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais do Trabalho Destacado

– Sector Eólico da Rosseti

Este questionário é de natureza confidencial. O tratamento será efetuado de uma forma agregada, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu anonimato é respeitado.

Numa primeira parte, apresentam-se algumas questões de caracterização socioprofissional. De seguida, apresenta-se um conjunto de afirmações sobre as quais vai ter de expressar, ou uma resposta única relativamente à situação a que se adequa o seu caso, ou um conjunto de afirmações sobre as quais vai ter de expressar o grau de frequência que sucedem consigo. Para responder às questões de grau de frequência, assinale com uma cruz o número que corresponde ao seu caso.

Bloco A - Caracterização Sociodemográfica e Profissional

1. Idade: _____ 2. Anos de serviço na empresa:

3. Nacionalidade:

<input type="checkbox"/> Portuguesa	<input type="checkbox"/> Outra (Qual)
-------------------------------------	---------------------------------------

4. Estado Civil:

<input type="checkbox"/> Casado	<input type="checkbox"/> Solteiro	<input type="checkbox"/> Divorciado	<input type="checkbox"/> Outro
---------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------

5. Tem Filhos: Sim Não

5.1. Quantos Filhos: _____

5.2. Idade dos Filhos: _____

6. Habilitações académicas:

<input type="checkbox"/> 1.º Ciclo (4.º ano)	<input type="checkbox"/> 3.º Ciclo (9.º ano)	<input type="checkbox"/> Ensino Secundário (12º ano)
<input type="checkbox"/> 2.º Ciclo (6.º ano)	<input type="checkbox"/> Ensino Médio	<input type="checkbox"/> Ensino Superior

7. Tipo de contrato de trabalho que tem com a organização:

<input type="checkbox"/> Contrato sem termo (efetivo)	<input type="checkbox"/> Contrato a prazo (renovável)
<input type="checkbox"/> Contrato de empresa de trabalho temporário	<input type="checkbox"/> Outro. Especifique:

8. Atividade profissional desempenhada na empresa

Site Manager Team leader Técnico de Montagem

9. N.º médio de horas diárias de trabalho (referência últimos 3 meses): _____

10. Costuma fazer horas extraordinárias?

1. Não Faço	2. Faço e estou satisfeito com situação	3. Faço e estou insatisfeito com situação	4. Faço e estou muito insatisfeito com situação

10.1 Se faz horas extraordinárias, indique qual o volume realizado nos últimos três meses:

11. Padece de alguma lesão ou doença crónica?

Não Sim Qual (is)? _____

12. Tem problemas em dormir?

Não Sim Especifique? _____

13. O seu posto de trabalho foi alvo de uma avaliação de riscos? Não Sim

13.1 Teve acesso à ficha de riscos do seu posto de trabalho? Não Sim

13.2 Caso tenha tido acesso à ficha de riscos, a mesma considerava fatores de risco psicossocial?

Não Não sei identificar Sim

14. Alguma vez teve formação sobre riscos psicossociais do trabalho dada pela empresa?

<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	Qual(is)
------------------------------	------------------------------	----------

15. Quando foi a última vez que foi consultada/o pelo médico do trabalho da organização?

Nunca fui No presente ano No ano passado

Há dois anos ou mais anos

16. Indique o nível geral de cansaço que costuma sentir antes de uma jornada/dia de trabalho (referência últimos três meses):

Sinalize a sua resposta com uma cruz na escala apresentada. **Nota:** 0 representa nada cansado; 5 moderadamente cansado; 10 extremamente cansado.

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

17. Indique o nível geral de cansaço que costuma sentir depois de uma jornada/dia de trabalho (referência últimos três meses):

Sinalize a sua resposta com uma cruz na escala apresentada. **Nota:** 0 representa nada cansado; 5 moderadamente cansado; 10 extremamente cansado.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Bloco B - Fatores Psicossociais do Trabalho

Nos itens a seguir, sinalize a sua resposta com uma cruz(X), atendendo à escala de classificação apresentada.

Escala de avaliação: 1- Sempre/quase sempre; 2- Frequentemente; 3- Algumas Vezes;				
4- Nunca/quase nunca				
B1 - Itens	1	2	3	4
a. Trabalha aos sábados, domingos e feriados?				
b. Tem possibilidade de ter dias/horas livres para resolver assuntos pessoais?				
c. O seu horário laboral permite que tenha tempo livre para a família/amigos				
d. Dispõe de pelo menos 48 horas consecutivas de descanso semanal?				
e. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia / tempo que acaba por afetar a sua vida pessoal negativamente?				
f. A sua família e amigos dizem-lhe que trabalha demais?				
g. Sente que a sua vida pessoal/familiar interfere negativamente com a sua capacidade de concentração no trabalho?				
h. Sente que a sua vida pessoal/familiar interfere negativamente com a qualidade do seu desempenho profissional?				

Escala de avaliação: 1- Muitas vezes; 2- Frequentemente; 3- Às vezes; 4- Nunca				
B2 - Com que frequência acontecem no seu trabalho:	1	2	3	4
a. Conflitos com a chefia.				
b. Conflitos com colegas de trabalho				

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

c. Situações de violência física.				
d. Situações de violência psicológica (ameaças, insultos, retirada de atribuições).				
e. Situações de assédio sexual				
f. Situações de discriminação por razões de idade, sexo, religião, raça, etc.				

B3 - Na sua empresa, face a situações de conflito entre trabalhadores: (Escolher apenas uma opção)

1. Deixa-se que sejam as pessoas implicadas a resolver o problema	
2. Pede-se á chefia que tratem de encontrar uma solução para o problema	
3. Existe um procedimento formal de atuação definido	
4. Não Sei	

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Acontece muitas vezes; 3- Algumas/Poucas vezes; 4 – Nunca ou muito raramente

B4 – No seu trabalho...	1	2	3	4
a) A quantidade de trabalho a realizar é excessiva.				
b) O ritmo de trabalho é muito elevado.				

Escala de avaliação: 1 – Sempre ou quase sempre; 2- Acontece muitas vezes; 3- Algumas/Poucas vezes; 4 – Nunca ou muito raramente

B5 – No seu trabalho...	1	2	3	4
c) O tempo que disponho para realizar o meu trabalho é suficiente e adequado.				
d) Ao longo da jornada de trabalho tenho de manter uma grande atenção nas tarefas realizadas.				
e) O trabalho realizado é exigente, difícil e complicado.				
f) Está exposto a situações que o podem afetar emocionalmente?				

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

g) Os perigos presentes na minha atividade deixam-me nervoso durante o dia de trabalho.				
h) Para executar algumas tarefas tenho que ignorar os métodos e procedimentos de segurança estabelecidos.				

Escala de avaliação: 1- Discordo totalmente; 2- não concordo; 3- concordo; 4- Concordo totalmente

B6 - Perceção do apoio de colegas e chefias em relação à conciliação	1	2	3	4
a. Para serem levados a sério nesta empresa, os trabalhadores devem trabalhar muitas horas e estarem sempre disponíveis para o que for preciso.				
b. Nesta empresa, é esperado que os trabalhadores ponham o seu emprego acima da vida pessoal/familiar sempre que for preciso				
c. O meu superior direto apoia os trabalhadores que queiram temporariamente reduzir o horário de trabalho por razões pessoais.				
d. Estou à vontade para falar acerca da minha vida pessoal com o meu superior direto.				
e. Os meus colegas de trabalho apoiam os trabalhadores que queiram temporariamente reduzir o horário de trabalho por razões pessoais.				
f. Os meus colegas apoiam os trabalhadores que queiram mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais.				
g. Estou à vontade para falar da minha vida pessoal com os meus colegas.				

Escala de avaliação: 1- Nunca; 2- às vezes; 3- muitas vezes; 4- Sempre

B7 - Interferência da vida familiar na vida laboral	1	2	3	4
a. Com que frequência não consegue apreciar o seu trabalho por estar preocupado com a sua vida familiar.				
b. Com que frequência tem dificuldade em concentrar-se no trabalho por estar preocupado com a sua vida familiar.				
c. Com que frequência não está com disposição para trabalhar devido a problemas com o seu cônjuge, filhos, pais ou amigos.				
d. Com que frequência sente que prejudica o seu trabalho, devido ao seu pensamento estar direcionada para a família.				

Escala de avaliação: 1- Discordo totalmente; 2- não concordo; 3- concordo; 4- Concordo totalmente

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

B8 - Interferência da vida laboral na vida familiar	1	2	3	4
a. O meu horário de trabalho muitas vezes entra em conflito com a minha vida familiar				
b. A exigência do meu trabalho torna difícil que esteja sempre relaxado em casa				
c. O meu trabalho faz com que não consiga estar presente em datas especiais para a família (Aniversários, Festas com amigos, Natal, Ano Novo, Páscoa)				
d. O meu trabalho faz com que não consiga acompanhar devidamente o crescimento dos meus filhos.				
e. O meu trabalho faz com que esteja muitas vezes preocupado com familiares (pais, esposa, filhos)				

Escala de avaliação: 1. Muito adequada; 2- Suficiente; 3- Insuficiente em alguns casos; 4- totalmente insuficiente

B9 - Formação	1	2	3	4
a. Como define a formação que é proporcionada pela organização.				
b. Como define a quantidade de horas de formação que recebe				

B10 - A empresa facilita-lhe o desenvolvimento profissional (promoções, planos de carreira, etc.)?

(Escolher apenas uma opção)

1. Adequadamente	
2. Regularmente	
3. Insuficientemente	
4. Não existem possibilidades de desenvolvimento	

Escala de avaliação: 1. Muito satisfeito; 2- Satisfeito; 3- Insatisfeito; 4- Muito insatisfeito

B11 - Indique o nível geral de satisfação:	1	2	3	4
a. Condições de segurança no país onde trabalha.				
b. Condições de segurança no trabalho no estaleiro.				

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

c. Condições salariais fornecidas pela empresa.				
d. Apoios dados pela empresa.				
e. Número de horas de viagens (estaleiro/residência provisória).				
f. Meios de transportes para deslocações estaleiro/residência provisória				
g. Condições habitacionais físicas existentes (nº de quartos, cozinha, wc.).				
h. Conforto e comodidades da habitação (água quente, aquecimento, etc.).				
i. Número de trabalhadores por habitação.				
j. Acessibilidade a rede de internet e telefone.				
l. Ambiente entre colegas nas horas de descanso (residência provisória).				
m. Ambiente entre chefias e trabalhadores				
n. Número de semanas de rotação.				
o. Grau de satisfação geral com as condições de trabalho fornecidas pela empresa.				

Escala de avaliação: 1. Muitas vezes; 2- Às vezes; 3- Poucas vezes; 4- Nunca				
B12 – Devido ao seu trabalho, com que frequência costuma recorrer ao consumo de:	1	2	3	4
a. Automedicação.				
b. Medicação prescrita pelo médico.				
c. Tabaco.				
d. Bebidas alcoólicas.				
e. Substâncias psicotrópicas.				

B13. Balanço Geral

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

a) Que aspetos positivos encontra na sua experiência de trabalho destacado no estrangeiro para a Rosseti (indique até 3 aspetos):

b) Que aspetos negativos encontra na sua experiência de trabalho destacado no estrangeiro para a Rosseti (indique até 3 aspetos):

Terminou o preenchimento do questionário. Verifique se respondeu a todas as questões colocadas

Agradecemos a sua colaboração

ANEXO D: Mapa de Riscos» Coordenação Equipas

Perigo / Fator de risco	Risco	Exposição	Frequência	Valoração do Risco					
				Severidade	Probabilidade/Frequência	Procedimentos	Comportamentos	Nível de Risco	Nível de Intervenção
Trabalho aos sábados, domingos e feriados (B1. a)	Conflito trabalho-família	Moderada	Muito Frequente	2	2	3	4	11	Não Aceitável
Inexistência de dias ou horas livres para resolução de assuntos pessoais (B1.b)		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Horários que não permitem tempo para família e amigos (B1. c)		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Inexistência de 48 horas consecutivas de descanso semanal (B1.d)		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Trabalho exige muita energia/tempo que afeta a sua vida pessoal (B1. e)		Elevada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Família e amigos consideram que trabalha demais. (B1. f)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Horário de trabalho incompatível com vida familiar.(B8.a)		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Impossibilidade de estar presente em datas festivas.(B8.c)		Elevada	Ocasional	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Exigência do trabalho gera preocupação em casa. (B8. b)		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
A distância do local de trabalho faz com que não acompanhe os filhos (B8.d)		Elevada	Ocasional	2	3	3	4	12	Não Aceitável
A distância do local de trabalho gera preocupações com família. (B8.e)		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Interferência negativa da vida pessoal com capacidade de concentração no trabalho (B1.g)	Conflito família-trabalho	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Interferência negativa da vida pessoal com qualidade no desempenho profissional (B1.h)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Preocupação familiar gera inexistência de vontade de trabalho. (B7.a)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Preocupação familiar gera dificuldade de		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

concentração no trabalho. (B7.b)									
Falta de disposição para trabalhar devido a problemas familiares. (B7.c)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Pensamento na família prejudica o trabalho. (B7.d)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Exposição a conflitos com chefias (B2.a)	Conflitos Interpessoais	Moderada	Ocasional	2	4	3	4	13	Aceitável
Exposição a conflitos com colegas de trabalho (B2. b)		Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável
Ausência de normas de regulação de situações de conflito laboral (B3)		Moderada	Ocasional	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Exposição a situações de violência psicológica no trabalho (B2.d)	Assédio e discriminação no trabalho	Baixa	Ocasional	2	3	3	5	13	Aceitável
Exposição a situações de violência física no trabalho (B2. c)		Baixa	NA	3	4	3	5	15	Aceitável
Exposição a situações de assédio sexual (B2. e)		Baixa	NA	3	4	3	5	15	Aceitável
Exposição a discriminação no		Baixa	NA	3	4	3	5	15	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

ambiente de trabalho (B2. f)									
É esperado que se coloque o emprego acima da vida familiar (B6.b)		Moderada	Frequente	2	4	3	4	13	Aceitável
Quantidade excessiva de trabalho (B4.a)	Distresse laboral	Elevada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Ritmo elevado de trabalho (B4. b)		Elevada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Tempo designado para as tarefas é insuficiente e inadequado (B5.c)		Elevada	Frequente	2	3	3	3	11	Não Aceitável
Trabalho exigente, difícil e complicado (B5.e)		Moderada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Os perigos da actividade causam nervosismo (B5.g)		Moderada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Necessidade de ignorar métodos e procedimentos de segurança estabelecidos (B5.h)		Moderada	Frequente	3	3	3	4	13	Aceitável
Trabalho obriga com o recurso a automedicação (B12a)		Baixa	NA	4	4	3	4	15	Aceitável
Trabalho obriga com o recurso a		Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável

medicação prescrita pelo médico (B12b)									
Trabalho obriga com frequência o recurso a consumo de tabaco (B12c)		Elevada	Muito Frequente	3	2	3	4	12	Não Aceitável
Trabalho obriga com o recurso a bebidas alcoólicas (B12)		Baixa	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável
Trabalho obriga com frequência o recurso a substâncias psicotrópicas (B12e)		Baixa	NA	4	4	3	4	15	Aceitável
A empresa só dá valor a quem trabalha muitas horas e à disponibilidade para trabalho (B6.a)	Ausência de apoio social à conciliação	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Insuficiente apoio do superior direto para reduzir temporariamente o horário de trabalho por razões pessoais (B6.c)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Ausência de confiança entre trabalhador e superior direto (B6.d)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Insuficiente apoio dos colegas para reduzir temporariamente reduzir o horário de		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

trabalho por razões pessoais (B6.e)									
Insuficiente apoio dos colegas para mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais (B6.f)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Ausência de confiança entre colegas para falar de questões pessoais (B6.g)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Formação ministrada não adequada às funções (B9.a)	Défice de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Quantidade de horas de formação insuficiente (B9.b)		Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável
Falta de oportunidades de desenvolvimento profissional (B10)		Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável
Remuneração não adequada em função de deveres e responsabilidades do trabalho (B11.c)		Elevada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável
Apoios fornecidos pela empresa insuficientes.(B11.d)		Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Realização de horas extraordinárias (A10)	Exaustão profissional	Muito Elevada	Muito Frequente	2	2	3	3	10	Não aceitável
Existência de doenças/lesões limitadoras do exercício profissional (A11)		Baixa	Ocasional	3	3	3	5	14	Aceitável
Existência de perturbações do sono (A12)		Baixa	Ocasional	3	3	3	5	14	Aceitável
Nível significativo de fadiga antes da jornada de trabalho (A16)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Nível significativo de fadiga depois da jornada de trabalho (A17)		Elevada	Frequente	2	3	3	4	12	Não aceitável
Manutenção de atenção exclusiva no trabalho (B5.d)		Muito Elevada	Frequente	2	2	3	4	11	Não aceitável
Exposição a situações de grande exigência emocional (B5.f)		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Número elevado de semanas entre rotações (B11.n)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Contrato de trabalho precário (A7)	Precariedade	Baixa	NA	4	4	3	4	15	Aceitável
Posto de trabalho sem avaliação de		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

riscos profissionais (A13)									
Não ter conhecimento da ficha de riscos do posto de trabalho (A13.1)	Elevada	Frequente	2	2	3	4	11	Não aceitável	
Não ter formação sobre riscos psicossociais do trabalho (A14)	Muito Elevada	Muito Frequente	1	2	3	1	7	Não aceitável	
Acompanhamento de medicina do trabalho inadequado (A15)	Baixa	NA	4	4	3	4	15	Aceitável	
Condições deficitárias de segurança no país (B11.a)	Baixa	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável	
Condições deficitárias de segurança no estaleiro. (B11.b)	Baixa	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável	
Falta de qualidade dos meios de transporte para deslocações. (B11.f)	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável	
Excesso de horas de viagem estaleiro/residência provisória. (B11.e)	Elevada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável	
Condições deficitárias habitacionais físicas (B11.g)	Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável	
Condições deficitárias de conforto e	Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável	

comodidades na habitação. (B11.h)									
Excesso de trabalhadores por habitação. (B11.i)		Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável
Inexistência de internet e/ou telefone. (B11.j)		Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável
Insatisfação com ambiente entre colegas nas horas de descanso. (B11.l)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Insatisfação com ambiente entre chefias e trabalhadores. (B11.m)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Insatisfação com as condições gerais de trabalho. (B11.o)		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

ANEXO E: Mapa de Riscos» Técnicos

Perigo / Fator de risco	Risco	Exposição	Frequência	Valoração do Risco					
				Severidade	Probabilidade/ Frequência	Procedimentos	Comportamentos	Nível de Risco	Nível de Intervenção
Trabalho aos sábados, domingos e feriados (B1. a)	Conflito trabalho-família	Moderada	Muito Frequente	2	2	3	4	11	Não Aceitável
Inexistência de dias ou horas livres para resolução de assuntos pessoais (B1.b)		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Horários que não permitem tempo para família e amigos (B1. c)		Elevada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Inexistência de 48 horas consecutivas de descanso semanal (B1.d)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Trabalho exige muita energia/tempo que afeta a sua		Moderada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável

vida pessoal (B1. e)									
Família e amigos consideram que trabalha demais. (B1. f)		Elevada	Ocasional	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Horário de trabalho incompatível com vida familiar. (B8.a)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Impossibilidade de estar presente em datas festivas. (B8.c)		Elevada	Ocasional	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Exigência do trabalho gera preocupação em casa. (B8. b)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
A distância do local de trabalho faz com que não acompanhe os filhos (B8.d)		Elevada	Ocasional	2	3	3	4	12	Não Aceitável
A distância do local de trabalho gera preocupações com família. (B8.e)		Elevada	Ocasional	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Interferência negativa da vida pessoal com	Conflito família-trabalho	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

capacidade de concentração no trabalho (B1.g)									
Interferência negativa da vida pessoal com qualidade no desempenho profissional (B1.h)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Preocupação familiar gera inexistência de vontade de trabalho. (B7.a)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Preocupação familiar gera dificuldade de concentração no trabalho. (B7.b)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Falta de disposição para trabalhar devido a problemas familiares. (B7.c)		Baixa	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável
Pensamento na família prejudica o trabalho. (B7.d)		Baixa	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável
Exposição a conflitos com chefias (B2.a)	Conflitos Interpessoais	Moderada	Ocasional	2	4	3	4	13	Aceitável
Exposição a conflitos com		Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

colegas de trabalho (B2. b)									
Ausência de normas de regulação de situações de conflito laboral (B3)		Moderada	Ocasional	2	4	3	4	13	Aceitável
Exposição a situações de violência psicológica no trabalho (B2.d)	Assédio e discriminação no trabalho	Baixa	Ocasional	2	3	3	5	13	Aceitável
Exposição a situações de violência física no trabalho (B2. c)		Baixa	NA	3	4	3	5	15	Aceitável
Exposição a situações de assédio sexual (B2. e)		Baixa	NA	3	4	3	5	15	Aceitável
Exposição a discriminação no ambiente de trabalho (B2. f)		Baixa	NA	3	4	3	5	15	Aceitável
É esperado que se coloque o emprego acima da vida familiar (B6.b)		Moderada	Frequente	2	4	3	4	13	Aceitável

Quantidade excessiva de trabalho (B4.a)	Distresse laboral	Moderada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Ritmo elevado de trabalho (B4. b)		Moderada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Tempo designado para as tarefas é insuficiente e inadequado (B5.c)		Moderada	Frequente	2	3	3	3	11	Não Aceitável
Trabalho exigente, difícil e complicado (B5.e)		Elevada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Os perigos da atividade causam nervosismo (B5.g)		Baixa	Frequente	2	4	3	4	13	Aceitável
Necessidade de ignorar métodos e procedimentos de segurança estabelecidos (B5.h)		Baixa	Frequente	3	3	3	4	13	Aceitável
Trabalho obriga a recurso a automedicação (B12a)		Baixa	NA	4	4	3	4	15	Aceitável
Trabalho obriga a recurso de medicação prescrita pelo médico (B12b)		Baixa	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Trabalho obriga a recurso a consumo de tabaco (B12c)		Elevada	Muito Freqüente	3	2	3	4	12	Não Aceitável
Trabalho obriga a recurso a bebidas alcoólicas (B12d)		Moderada	Ocasional	3	4	3	4	14	Aceitável
Trabalho obriga o recurso a substâncias psicotrópicas (B12e)		Baixa	NA	4	4	3	4	15	Aceitável
A empresa só dá valor a quem trabalha muitas horas e à disponibilidade para trabalho (B6.a)	Ausência de apoio social à conciliação	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Insuficiente apoio do superior direto para reduzir temporariamente o horário de trabalho por razões pessoais (B6.c)		Elevada	Ocasional	3	2	3	4	12	Não Aceitável
Ausência de confiança entre trabalhador e superior direto (B6.d)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Insuficiente apoio dos colegas para reduzir temporariamente e reduzir o horário de trabalho por razões pessoais (B6.e)		Elevada	Ocasional	3	2	3	4	12	Não Aceitável
Insuficiente apoio dos colegas para mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais (B6.f)		Elevada	Ocasional	3	2	3	4	12	Não Aceitável
Ausência de confiança entre colegas para falar de questões pessoais (B6.g)		Elevada	Ocasional	3	2	3	4	12	Não Aceitável
Formação ministrada não adequada às funções (B9.a)	Défice de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Quantidade de horas de formação insuficiente (B9.b)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Falta de oportunidades de desenvolvimento profissional (B10)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Remuneração não adequada em função de deveres e responsabilidades do trabalho (B11.c)		Elevada	Ocasional	3	2	3	4	12	Não Aceitável
Apoios fornecidos pela empresa insuficientes. (B11.d)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

Realização de horas extraordinárias (A9)	Exaustão profissional	Muito Elevada	Muito Frequente	2	2	3	3	10	Não Aceitável
Existência de doenças/lesões limitadoras do exercício profissional (A11)		Baixa	Ocasional	3	3	3	5	14	Aceitável
Existência de perturbações do sono (A12)		Baixa	Ocasional	3	3	3	5	14	Aceitável
Nível significativo de fadiga antes da jornada de trabalho (A16)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Nível significativo de fadiga depois da jornada de trabalho (A17)		Moderada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Manutenção de atenção exclusiva no trabalho (B5.d)		Muito Elevada	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Exposição a situações de grande exigência emocional (B5.f))		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Número elevado de semanas entre rotações (B11.n)		Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável

Contrato de trabalho precário (A7)	Precariedade	Moderada	NA	4	4	3	4	15	Aceitável
Posto de trabalho sem avaliação de riscos profissionais (A13)		Elevado	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável
Não ter conhecimento da ficha de riscos do posto de trabalho (A13.1)		Elevado	Frequente	2	3	3	4	12	Não Aceitável
Não ter formação sobre riscos		Muito Elevado	Muito Frequente	1	2	3	1	7	Não Aceitável

psicossociais do trabalho (A14)									
Acompanhamento de medicina do trabalho inadequado (A15)	Baixa	NA	4		3	3	4	14	Aceitável
Condições deficitárias de segurança no país (B11.a)	Moderada	Ocasional	3		3	3	4	13	Aceitável
Condições deficitárias de segurança no estaleiro. (B11.b)	Moderada	Ocasional	3		4	3	4	14	Aceitável
Falta de qualidade dos meios de transporte para deslocações. (B11.f)	Moderada	Ocasional	3		3	3	4	13	Aceitável
Excesso de horas de viagem estaleiro/residência provisória. (B11.e)	Moderada	Ocasional	3		3	3	4	13	Aceitável
Condições deficitárias habitacionais físicas (B11.g)	Moderada	Ocasional	3		3	3	4	13	Aceitável
Condições deficitárias de conforto e comodidades na	Moderada	Ocasional	3		3	3	4	13	Aceitável

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

habitação. (B11.h)									
Excesso de trabalhadores por habitação. (B11.i)	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável	
Inexistência de internet e/ou telefone. (B11.j)	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável	
Insatisfação com ambiente entre colegas nas horas de descanso. (B11.l)	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável	
Insatisfação com ambiente entre chefias e trabalhadores. (B11.m)	Moderada	Ocasional	3	3	3	4	13	Aceitável	
Insatisfação com as condições gerais de trabalho. (B11.o)	Elevado	Ocasional	3	2	3	4	12	Não Aceitável	

ANEXO F: Grau de Exposição» Coordenação de Equipas

Perigo / Fator de risco	Risco	Matriz de categorização do grau de exposição				Classificação do grau de exposição									
		B	M	E	ME	B	%	M	%	E	%	ME	%	Exposição	Total
Trabalho aos sábados, domingos e feriados (B1. a)	Conflito trabalho-família	4	3	2	1	0	0,0	6	66,7	3	33,3	0	0,0	Moderada	9
Inexistência de dias ou horas livres para resolução de assuntos pessoais (B1.b)		1	2	3	4	2	22,2	1	11,1	4	44,4	2	22,2	Elevada	9
Horários que não permitem tempo para família e amigos (B1. c)		1	2	3	4	0	0,0	3	33,3	5	55,6	1	11,1	Elevada	9
Inexistência de 48 horas consecutivas de descanso semanal (B1.d)		1	2	3	4	2	22,2	1	11,1	6	66,7	0	0,0	Elevada	9
Trabalho exige muita energia/tempo que afeta a sua vida pessoal (B1. e)		4	3	2	1	2	22,2	3	33,3	4	44,4	0	0,0	Elevada	9
Família e amigos consideram que trabalha demais. (B1. f)		4	3	2	1	0	0,0	5	55,6	4	44,4	0	0,0	Moderada	9
Horário de trabalho incompatível com vida familiar. (B8.a)		1	2	3	4	3	33,3	0	0,0	3	33,3	3	33,3	Elevada	9
Impossibilidade de estar presente em datas festivas. (B8.c)		1	2	3	4	0	0,0	2	22,2	4	44,4	3	33,3	Elevada	9
Exigência do trabalho gera preocupação em casa. (B8. b)		1	2	3	4	2	22,2	1	11,1	4	44,4	2	22,2	Elevada	9
A distância do local de trabalho faz com que não acompanhe os filhos (B8.d)		1	2	3	4	0	0,0	2	22,2	3	33,3	4	44,4	Elevada	9

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

A distância do local de trabalho gera preocupações com família. (B8.e)		1	2	3	4
Interferência negativa da vida pessoal com capacidade de concentração no trabalho (B1.g)	Conflit o família - trabalh o	4	3	2	1
Interferência negativa da vida pessoal com qualidade no desempenho profissional (B1.h)		4	3	2	1
Preocupação familiar gera inexistência de vontade de trabalho. (B7.a)		1	2	3	4
Preocupação familiar gera dificuldade de concentração no trabalho. (B7.b)		1	2	3	4
Falta de disposição para trabalhar devido a problemas familiares. (B7.c)		1	2	3	4
Pensamento na família prejudica o trabalho. (B7.d)		1	2	3	4
Exposição a conflitos com chefias (B2.a)	Conflit os Interpe ssoais	4	3	2	1
Exposição a conflitos com colegas de trabalho (B2. b)		4	3	2	1
Ausência de normas de regulação de situações de conflito laboral (B3)		3	2	1	4
Exposição a situações de violência psicológica no trabalho (B2.d)	Assédi o e	4	3	2	1

2	22,2	2	22,2	3	33,3	2	22,2	Elevada	9
6	66,7	3	33,3	0	0	0	0	Moderada	9
5	55,6	4	44,4	0	0	0	0	Moderada	9
5	55,6	4	44,4	0	0	0	0	Moderada	9
5	55,6	4	44,4	0	0	0	0	Moderada	9
6	66,7	3	33,3	0	0	0	0	Moderada	9
6	66,7	3	33,3	0	0	0	0	Moderada	9
5	55,6	4	44,4	0	0,0	0	0,0	Moderada	9
4	44,4	5	55,6	0	0,0	0	0,0	Moderada	9
3	33,3	5	55,6	0	0,0	1	11,1	Moderada	9
8	88,9	0	0,0	0	0,0	1	11,1	Baixa	9

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Exposição a situações de violência física no trabalho (B2. c)	discriminação no trabalho	4	3	2	1
Exposição a situações de assédio sexual (B2. e)		4	3	2	1
Exposição a discriminação no ambiente de trabalho (B2. f)		4	3	2	1
É esperado que se coloque o emprego acima da vida familiar (B6.b)		1	3	2	4

Quantidade excessiva de trabalho (B4.a)	Distresse laboral	4	3	2	1
Ritmo elevado de trabalho (B4. b)		4	3	2	1
Tempo designado para as tarefas é insuficiente e inadequado (B5.c)		1	2	3	4
Trabalho exigente, difícil e complicado (B5.e)		4	3	2	1
Os perigos da atividade causam nervosismo (B5.g)		4	3	2	1
Necessidade de ignorar métodos e procedimentos de segurança estabelecidos (B5.h)		4	3	2	1
Trabalho obriga com frequência o recurso a automedicação (B12a)		4	3	2	1
Trabalho obriga com frequência o recurso a medicação prescrita pelo médico (B12b)		4	3	2	1
Trabalho obriga com frequência o recurso a consumo de tabaco (B12c)		4	3	2	1

8	88,9	1	11,1	0	0,0	0	0,0	Baixa	9
9	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Baixa	9
8	88,9	0	0,0	0	0,0	1	11,1	Baixa	9
3	33,3	2	22,2	3	33,3	1	11,1	Moderada	9
0	0,0	3	33,3	6	66,7	0	0,0	Elevada	9
0	0,0	3	33,3	5	55,6	1	11,1	Elevada	9
2	22,2	2	22,2	5	55,6	0	0,0	Elevada	9
3	33,3	4	44,4	2	22,2	0	0,0	Moderada	9
3	33,3	5	55,6	1	11,1	0	0,0	Moderada	9
5	55,6	3	33,3	1	11,1	0	0,0	Moderada	9
7	77,8	2	22,2	0	0,0	0	0,0	Baixa	9
6	66,7	3	33,3	0	0,0	0	0,0	Moderada	9
2	22,2	1	11,1	2	22,2	4	44,4	Elevada	9

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Trabalho obriga com frequência o recurso a bebidas alcoólicas (B12d)		4	3	2	1
Trabalho obriga com frequência o recurso a substâncias psicotrópicas (B12e)		4	3	2	1
A empresa só dá valor a quem trabalha muitas horas e à disponibilidade para trabalho (B6.a)	Ausência de apoio social à conciliação	1	3	2	4
Insuficiente apoio do superior direto para reduzir temporariamente o horário de trabalho por razões pessoais (B6.c)		4	3	2	1
Ausência de confiança entre trabalhador e superior direto (B6.d)		4	3	2	1
Insuficiente apoio dos colegas para reduzir temporariamente reduzir o horário de trabalho por razões pessoais (B6.e)		4	3	2	1
Insuficiente apoio dos colegas para mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais (B6.f)		4	3	2	1
Ausência de confiança entre colegas para falar de questões pessoais (B6.g)		4	3	2	1
Formação ministrada não adequada às funções (B9.a)	Défice de	1	2	3	4
Quantidade de horas de formação insuficiente (B9.b)	Desenvolvimento	1	2	3	4

8	88,9	0	0,0	1	11,1	0	0,0	Baixa	9
9	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	Baixa	9
1	11,1	4	44,44	3	33,3	1	11,1	Moderada	9
3	33,3	3	33,33	2	22,2	1	11,1	Moderada	9
2	22,2	4	44,44	3	33,3	0	0,0	Moderada	9
0	0,0	7	77,78	2	22,2	0	0,0	Moderada	9
2	22,2	6	66,67	1	11,1	0	0,0	Moderada	9
0	0,0	7	77,78	1	11,1	1	11,1	Moderada	9
2	22,2	5	55,6	2	22,2	0	0,0	Elevada	9
4	44,4	5	55,6	0	0,0	0	0,0	Elevada	9

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Falta de oportunidades de desenvolvimento profissional (B10)	nto e Recon	1	2	3	4	5	55,6	4	44,4	0	0,0	0	0,0	Moderada	9
Remuneração não adequada em função de deveres e responsabilidades do trabalho (B11.c)	hecime nto Profissi onal	1	2	3	4	0	0,0	3	33,3	5	55,6	1	11,1	Elevada	9
Apoios fornecidos pela empresa insuficientes. (B11.d)		1	2	3	4	1	11,1	5	55,6	2	22,2	1	11,1	Moderada	9
Realização de horas extraordinárias (A10)	Exaust ão profissi onal	1	2	3	4		0,0		0,0		0,0	9	100,0	Muito Elevada	9
Existência de doenças/lesões limitadoras do exercício profissional (A11)		Não (≥80 %)	Sim (21-40%)	Sim (41-69%)	Sim (≥70 %)	9	100,0		0,0		0,0		0,0	Baixa	9
Existência de perturbações do sono (A12)		Não (≥80 %)	Sim (21-40%)	Sim (41-69%)	Sim (≥70 %)	8	88,9		0,0		0,0	1	11,1	Baixa	9
Nível significativo de fadiga antes da jornada de trabalho (A16)		0 a 3	4 a 5	6 a 7	8 a 10	3	33,3	4	44,4	1	11,1	1	11,1	Moderada	9
Nível significativo de fadiga depois da jornada de trabalho (A17)		0 a 5	6 a 7	8 e 9	10	2	22,2	2	22,2	3	33,3	2	22,2	Elevada	9
Manutenção de atenção exclusiva no trabalho (B5.d)		4	3	2	1	0	0,0	1	11,1	0	0,0	8	88,9	Muito Elevada	9
Exposição a situações de grande exigência emocional (B5.f)		4	3	2	1	3	33,3	2	22,2	2	22,2	2	22,2	Elevada	9
Número elevado de semanas entre rotações (B11.n)		1	2	3	4	0	0,0	5	55,6	2	22,2	2	22,2	Moderada	9
Contrato de trabalho precário (A7)	Precari edade	S/ter mo	S/ter mo	S/ter mo	S/ter mo	9	100,0		0,0		0,0		0,0	Baixa	9

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

	(≥80 %)	(60-79%)	(40-59%)	(≤40 %)
Posto de trabalho sem avaliação de riscos profissionais (A13)	Sim (≥80 %)	Sim (21-40%)	Sim (41-69%)	Não (≥70 %)
Não ter conhecimento da ficha de riscos do posto de trabalho (A13.1)	Sim (≥80 %)	Sim (21-40%)	Sim (41-69%)	Não (≥70 %)
Não ter formação sobre riscos psicossociais do trabalho (A14)	Sim (≥80 %)	Sim (21-40%)	Sim (41-69%)	Não (≥70 %)
Acompanhamento de medicina do trabalho inadequado (B15)	Presente ano	Ano passado	Dois anos	Nunca
Condições deficitárias de segurança no país (B11.a)	1	2	3	4
Condições deficitárias de segurança no estaleiro. (B11.b)	1	2	3	4
Falta de qualidade dos meios de transporte para deslocações. (B11.f)	1	2	3	4
Excesso de horas de viagem estaleiro/residência provisória. (B11.e)	1	2	3	4
Condições deficitárias habitacionais físicas (B11.g)	1	2	3	4
Condições deficitárias de conforto e comodidades na habitação. (B11.h)	1	2	3	4
Excesso de trabalhadores por habitação. (B11.i)	1	2	3	4
Inexistência de internet e/ou telefone. (B11.j)	1	2	3	4

4	44,4		0,0	3	33,3	2	22,2	Elevada	9
3	33,3		0,0	6	66,7		0,0	Elevada	9
1	12,5		0,0		0,0	7	87,5	Muito Elevada	8
5	55,6	4	44,4		0,0		0,0	Baixa	9
5	55,6	4	44,4	0	0,0	0	0,0	Baixa	9
5	55,6	4	44,4	0	0,0	0	0,0	Baixa	9
2	22,2	5	55,6	1	11,1	1	11,1	Moderada	9
0	0,0	4	44,4	4	44,4	1	11,1	Elevada	9
1	11,1	5	55,6	2	22,2	1	11,1	Moderada	9
1	11,1	6	66,7	1	11,1	1	11,1	Moderada	9
2	22,2	4	44,4	2	22,2	1	11,1	Moderada	9
1	11,1	6	66,7	1	11,1	1	11,1	Moderada	9

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Insatisfação com ambiente entre colegas nas horas descanso. (B11.l)		1	2	3	4
Insatisfação com ambiente entre chefias e trabalhadores. (B11.m)		1	2	3	4
Insatisfação com as condições gerais de trabalho. (B11.o)		1	2	3	4

1	11,1	6	66,7	1	11,1	1	11,1	Moderada	9
1	11,1	6	66,7	2	22,2	0	0,0	Moderada	9
0	0,0	5	55,6	2	22,2	2	22,2	Elevada	9

ANEXO F: Grau de Exposição» Técnicos

Perigo / Fator de risco	Risco	Matriz de categorização do grau de exposição				Classificação do grau de exposição									
		B	M	E	ME	B	%	M	%	E	%	ME	%	Exposição	Total
Trabalho aos sábados, domingos e feriados (B1. a)	Conflito trabalho-família	4	3	2	1	0	0	11	55	5	25	4	20	Moderada	20
Inexistência de dias ou horas livres para resolução de assuntos pessoais (B1.b)		1	2	3	4	6	30	2	10	8	40	4	20	Elevada	20
Horários que não permitem tempo para família e amigos (B1. c)		1	2	3	4	3	15	2	10	10	50	5	25	Elevada	20
Inexistência de 48 horas consecutivas de descanso semanal (B1.d)		1	2	3	4	5	25	5	25	9	45	1	5	Moderada	20
Trabalho exige muita energia/tempo que afeta a sua vida pessoal (B1. e)		4	3	2	1	4	20	8	40	6	30	2	10	Moderada	20
Família e amigos consideram que trabalha demais. (B1. f)		4	3	2	1	1	5	8	40	7	35	4	20	Elevada	20
Horário de trabalho incompatível com vida familiar. (B8.a)		1	2	3	4	7	35	8	40	1	5	4	20	Moderada	20
Impossibilidade de estar presente em datas festivas. (B8.c)		1	2	3	4	4	20	3	15	7	35	6	30	Elevada	20
Exigência do trabalho gera preocupação em casa. (B8. b)		1	2	3	4	5	25	7	35	6	30	2	10	Moderada	20
A distância do local de trabalho faz com que não acompanhe os filhos (B8.d)		1	2	3	4	3	15	2	10	6	30	9	45	Elevada	20
A distância do local de trabalho gera preocupações com família. (B8.e)		1	2	3	4	7	35	2	10	11	55	0	0	Elevada	20

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Interferência negativa da vida pessoal com capacidade de concentração no trabalho (B1.g)	Conflito família-trabalho	4	3	2	1	8	40	4	20	4	20	4	20	Moderada	20
Interferência negativa da vida pessoal com qualidade no desempenho profissional (B1.h)		4	3	2	1	10	50	4	20	2	10	4	20	Moderada	20
Preocupação familiar gera inexistência de vontade de trabalho. (B7.a)		1	2	3	4	10	50	6	30	3	15	1	5	Moderada	20
Preocupação familiar gera dificuldade de concentração no trabalho. (B7.b)		1	2	3	4	10	50	8	40	1	5	1	5	Moderada	20
Falta de disposição para trabalhar devido a problemas familiares. (B7.c)		1	2	3	4	15	75	4	20	0	0	1	5	Baixa	20
Pensamento na família prejudica o trabalho. (B7.d)		1	2	3	4	14	70	5	25	0	0	1	5	Baixa	20
Exposição a conflitos com chefias (B2.a)	Conflitos Interpessoais	4	3	2	1	10	50	8	40	1	5	1	5	Moderada	20
Exposição a conflitos com colegas de trabalho (B2. b)		4	3	2	1	8	40	9	45	1	5	2	10	Moderada	20
Ausência de normas de regulação de situações de conflito laboral (B3)		3	2	1	4	3	15	9	45	1	5	7	35	Moderada	20
Exposição a situações de violência psicológica no trabalho (B2.d)	Assédio e discriminação no trabalho	4	3	2	1	13	65	5	25	0	0	2	10	Baixa	20
Exposição a situações de violência física no trabalho (B2. c)		4	3	2	1	13	65	5	25	0	0	2	10	Baixa	20
Exposição a situações de assédio sexual (B2. e)		4	3	2	1	16	80	2	10	0	0	2	10	Baixa	20
Exposição a discriminação no ambiente de trabalho (B2. f)		4	3	2	1	13	65	5	25	0	0	2	10	Baixa	20

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

É esperado que se coloque o emprego acima da vida familiar (B6.b)		1	3	2	4
---	--	---	---	---	---

Quantidade excessiva de trabalho (B4.a)	Distresse laboral	4	3	2	1
Ritmo elevado de trabalho (B4. b)		4	3	2	1
Tempo designado para as tarefas é insuficiente e inadequado (B5.c)		1	2	3	4
Trabalho exigente, difícil e complicado (B5.e)		4	3	2	1
Os perigos da atividade causam nervosismo (B5.g)		4	3	2	1
Necessidade de ignorar métodos e procedimentos de segurança estabelecidos (B5.h)		4	3	2	1
Trabalho obriga com frequência o recurso a automedicação (B12a)		4	3	2	1
Trabalho obriga com frequência o recurso a medicação prescrita pelo médico (B12b)		4	3	2	1
Trabalho obriga com frequência o recurso a consumo de tabaco (B12c)		4	3	2	1
Trabalho obriga com frequência o recurso a bebidas alcoólicas (B12d)		4	3	2	1
Trabalho obriga com frequência o recurso a substâncias psicotrópicas (B12e)		4	3	2	1
A empresa só dá valor a quem trabalha muitas horas e à disponibilidade para trabalho (B6.a)	Ausência de apoio	1	3	2	4

10	50	6	30	3	15	1	5	Moderada	20
----	----	---	----	---	----	---	---	----------	----

3	15	9	45	5	25	3	15	Moderada	20
1	5,3	7	36,8	7	36,8	4	21,1	Moderada	19
6	30	7	35	6	30	1	5	Moderada	20
1	5,3	7	36,8	4	21,1	7	36,8	Elevada	19
9	45	5	25	5	25	1	5	Baixa	20
11	55	5	25	4	20	0	0	Baixa	20
12	60	3	15	4	20	1	5	Baixa	20
13	65	3	15	4	20	0	0	Baixa	20
4	20	4	20	6	30	6	30	Elevada	20
7	35	10	50	3	15	0	0	Moderada	20
15	78,9	1	5,3	3	15,8	0	0	Baixa	19

5	25	7	35	6	30	2	10	Moderada	20
---	----	---	----	---	----	---	----	----------	----

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

Insuficiente apoio do superior direto para reduzir temporariamente o horário de trabalho por razões pessoais (B6.c)	social à conciliação	4	3	2	1
Ausência de confiança entre trabalhador e superior direto (B6.d)		4	3	2	1
Insuficiente apoio dos colegas para reduzir temporariamente reduzir o horário de trabalho por razões pessoais (B6.e)		4	3	2	1
Insuficiente apoio dos colegas para mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais (B6.f)		4	3	2	1
Ausência de confiança entre colegas para falar de questões pessoais (B6.g)		4	3	2	1

Formação ministrada não adequada às funções (B9.a)	Défice de Desenvolvimento e Reconhecimento Profissional	1	2	3	4
Quantidade de horas de formação insuficiente (B9.b)		1	2	3	4
Falta de oportunidades de desenvolvimento profissional (B10)		1	2	3	4
Remuneração não adequada em função de deveres e responsabilidades do trabalho (B11.c)		1	2	3	4
Apoios fornecidos pela empresa insuficientes. (B11.d)		1	2	3	4

Realização de horas extraordinárias (A10)	Exaustão profissional	1	2	3	4
Existência de doenças/lesões limitadoras do exercício profissional (A11)		Não (≥80 %)	Sim (21-	Sim (41-	Sim (≥70 %)

4	20	5	25	6	30	5	25	Elevada	20
4	20	7	35	3	15	6	30	Moderada	20
2	10	7	35	7	35	4	20	Elevada	20
3	15	5	25	7	35	5	25	Elevada	20
1	5	6	30	5	25	8	40	Elevada	20

7	35	7	35	6	30	0	0	Moderada	20
5	25	7	35	8	40	0	0	Moderada	20
7	35	8	40	4	20	1	5	Moderada	20
2	10	7	35	10	50	1	5	Elevada	20
4	20	9	45	6	30	1	5	Moderada	20

0	0	0	0	0	0	20	100	Muito Elevada	20
18	100	0	0	0	0	0	0	Baixa	18

Avaliação dos Riscos Psicossociais na Rosseti - Sector Eólico

			40%)	69%)	
Existência de perturbações do sono (A12)		Não (≥80%)	Sim (21-40%))	Sim (41-69%))	Sim (≥70%))
Nível significativo de fadiga antes da jornada de trabalho (A16)		0 a 3	4 a 5	6 a 7	8 a 10
Nível significativo de fadiga depois da jornada de trabalho (A17)		0 a 5	6 a 7	8 e 9	10
Manutenção de atenção exclusiva no trabalho (B5.d)		4	3	2	1
Exposição a situações de grande exigência emocional (B5.f)		4	3	2	1
Número elevado de semanas entre rotações (B11.n)		1	2	3	4

17	100		0		0		0	Baixa	17
10	50	4	20	4	20	2	10	Moderada	20
9	45	3	15	7	35	1	5	Moderada	20
0	0	1	5	1	5	18	90	Muito Elevada	20
3	15	12	60	4	20	1	5	Moderada	20
4	20	6	30	7	35	3	15	Moderada	20

Contrato de trabalho precário (A7)	Precariedade	S/termo (≥80%)	S/termo (60-79%))	S/termo (40-59%))	S/termo (≤40%))
Posto de trabalho sem avaliação de riscos profissionais (A13)		Sim (≥80%)	Sim (21-40%))	Sim (41-69%))	Não (≥70%))
Não ter conhecimento da ficha de riscos do posto de trabalho (A13.1)		Sim (≥80%)	Sim (21-40%))	Sim (41-69%))	Não (≥70%))

12	60	8	40,0			0		Moderada	20
11	55			4	20	5	25	Elevado	20
7	35			13	65	0		Elevado	20

	Sim (≥80 %)	Sim (21-40%)	Sim (41-69%)	Não (≥70 %)
Não ter formação sobre riscos psicossociais do trabalho (A14)				
Acompanhamento de medicina do trabalho inadequado (B15)	Presente ano	Ano passado	Dois anos	Nunca
Condições deficitárias de segurança no país (B11.a)	1	2	3	4
Condições deficitárias de segurança no estaleiro. (B11.b)	1	2	3	4
Falta de qualidade dos meios de transporte para deslocações. (B11.f)	1	2	3	4
Excesso de horas de viagem estaleiro/residência provisória. (B11.e)	1	2	3	4
Condições deficitárias habitacionais físicas (B11.g)	1	2	3	4
Condições deficitárias de conforto e comodidades na habitação. (B11.h)	1	2	3	4
Excesso de trabalhadores por habitação. (B11.i)	1	2	3	4
Inexistência de internet e/ou telefone. (B11.j)	1	2	3	4
Insatisfação com ambiente entre colegas nas horas descanso. (B11.l)	1	2	3	4
Insatisfação com ambiente entre chefias e trabalhadores. (B11.m)	1	2	3	4
Insatisfação com as condições gerais de trabalho. (B11.o)	1	2	3	4

	0		0		0	20	100	Muito Elevado	20
10	50	10	50		0	0	0	Baixa	20
5	25	15	75	0	0	0	0	Moderada	20
4	20	15	75	1	5	0	0	Moderada	20
4	20	11	55	5	25	0	0	Moderada	20
2	10	8	40	5	25	5	25	Moderada	20
4	20	10	50	6	30	0	0	Moderada	20
5	25	11	55	4	20	0	0	Moderada	20
4	20	12	60	4	20	0	0	Moderada	20
4	20	11	55	3	15	2	10	Moderada	20
4	20	14	70	2	10	0	0	Moderada	20
5	25	13	65	2	10	0	0	Moderada	20
4	20	6	30	7	35	3	15	Elevado	20