



DIAGNÓSTICO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NUMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA

Maria do Rosário Gonçalves Oliveira Queirós de Faria

Trabalho de projeto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:

Professora Doutora Sara Cristina Moura da Silva Ramos, Professora Auxiliar, ISCTE
Business School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Coorientadora:

Mestre Inês Carneiro e Sousa, Assistente de Investigação, Unidade de Investigação em
Desenvolvimento Empresarial (UNIDE-IUL)

Setembro 2018

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

Agradecimentos

À Professora Sara e à Inês, pela confiança que depositaram em mim desde o início, por me ajudarem sempre a encontrar o caminho certo e me terem ensinado tanta coisa em tão pouco tempo, pela disponibilidade, atenção e interesse.

À organização em estudo, que me acolheu durante os seis meses de estágio e facilitou todo o processo de recolha de dados, bem como a todos os participantes, que se mostraram disponíveis para responder a todas as nossas questões.

À minha família por me apoiar e acreditar sempre nas minhas capacidades.

Aos meus amigos e colegas, pelo apoio e carinho nos momentos mais difíceis e pelos momentos de diversão também necessários.

A todos os companheiros desta jornada, pela companhia, compreensão e cooperação.

Muito obrigada!

Resumo

Este é um projeto de investigação-ação, conduzido numa organização pública responsável pela recolha de resíduos urbanos e outros serviços municipais, cujo principal objetivo consistia em compreender alguns dos fatores contributivos para a elevada taxa de acidentes de trabalho e queixas de saúde entre Cantoneiros de Limpeza (CL) e Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais (CMPVE).

A partir dos quadros teóricos da Ergonomia e da Psicologia do Trabalho, foi possível conceber uma abordagem metodológica mista centrada na atividade dos trabalhadores (Béguin, 2006; Schwartz, 2005), de modo a investigar as exigências, os constrangimentos e os fatores de risco que caracterizam a situação laboral. Os dados foram recolhidos através de análise documental, observação, entrevista semiestruturada e questionário. A análise de dados foi conduzida através de técnicas qualitativas (análise de conteúdo) e quantitativas.

Os principais resultados revelam que a função – CL e CMPVE – e o tipo de recolha de resíduos – recolha posterior, recolha lateral, recolha de monos, e recolha seletiva/indiferenciada com grua – têm implicações nos riscos percebidos pelos trabalhadores e, conseqüentemente, nas queixas de saúde e na origem dos acidentes de trabalho.

Os resultados mostram ainda que a idade e a experiência dos trabalhadores parecem influenciar a sua perceção acerca da exposição a riscos e do seu estado de saúde, assim como revelam ter um impacto no desempenho dos mesmos, sobretudo no que toca ao desenvolvimento de estratégias de modo a ultrapassarem os constrangimentos do seu dia-a-dia.

Palavras-chave: Segurança Ocupacional, Saúde, Condições de Trabalho, Envelhecimento.

Abstract

This proposal describes an action-research, based on a demand from a specific organization (a public company of urban refuse collection and other municipality services) with a high rate of work-related accidents and health complaints, which aims to understand the factors that can explain this situation.

Following the theoretical background of work psychology and ergonomics, a mixed method approach was designed centered on workers' activity (Béguin, 2006; Schwartz, 2005), to investigate the demands, constraints and risk factors that characterize this work situation. The methodology includes documental analysis, observation, individual interviews and a questionnaire. Data analysis was conducted through qualitative (content analysis) and quantitative techniques.

Findings suggest some interesting differences associated with the specific activity of workers – drivers and collectors – and type of collection – rear loader collection, automated side loader collection, regular trash/recycling collection with a crane, and bulky waste collection (grapple loaders) – showing that it has implications on the type of risk exposure, nature of accidents, and health complaints.

Also, results show that workers' age and experience seem to influence their perceptions about risk exposure and their perceived status health, as well as the way of performing the activity, highlighting the development of health protection strategies.

Keywords: Occupational Safety, Health, Working Conditions, Aging.

Índice

Agradecimentos	III
Resumo	V
Abstract	VII
Índice de Quadros	XIII
Lista de Abreviações	XV
Sumário Executivo	VII
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I: Enquadramento Teórico	3
1.1. Segurança e Saúde no Trabalho.....	3
1.2. Condições de Trabalho.....	4
1.3. Acidentes de Trabalho.....	5
1.4. A influência da Idade e da Função na Exposição a Riscos, na Saúde dos Trabalhadores e na Ocorrência de Acidentes de Trabalho.....	9
1.5. Objetivos Gerais.....	11
CAPÍTULO II: A Empresa	13
2.1. Caracterização da empresa.....	13
2.2. Divisão de Resíduos Urbanos.....	14
2.3. Cantoneiros de Limpeza e Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais.....	14
2.4. Tipos de Recolha de Resíduos Urbanos.....	15
2.5. Objetivos Específicos.....	16
CAPÍTULO III: Metodologia	17
3.1. Ergonomia e a Análise Ergonómica do Trabalho.....	17
3.2. Técnicas de Recolha de Dados.....	18
3.2.1. Análise documental.....	19
3.2.2. Observação (livre e sistemática).....	19
3.2.2.1. Procedimento.....	20
3.2.2.2. Participantes.....	20
3.2.3. Entrevista.....	21
3.2.3.1. Procedimento.....	21
3.2.3.2. Participantes.....	22
3.2.4. Questionário.....	23

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

3.2.4.1. Procedimento	23
3.2.4.2. Participantes	25
3.3. A Análise de Resultados	26
3.3.1. Análise de conteúdo	26
3.3.2. Análise de dados quantitativos	26
CAPÍTULO IV: Resultados	29
4.1. Descrição da Atividade	29
4.1.1. Recolha lateral	30
4.1.1.1. Cantoneiros de limpeza	30
4.1.1.2. Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais.....	30
4.1.2. Recolha Posterior	31
4.1.2.1. Cantoneiros de limpeza	31
4.1.2.2. Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais.....	31
4.1.3. Recolha seletiva ou indiferenciada com grua.....	31
4.1.3.1. Cantoneiros de limpeza	31
4.1.3.2. Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais.....	32
4.1.4. Recolha de monos com grua	33
4.1.4.1. Cantoneiros de Limpeza	33
4.1.4.2. Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais	33
4.2. Perceções Positivas sobre a Atividade	34
4.2.1. Frequência das perceções positivas relativamente a exigências e recursos do trabalho.....	34
4.2.2. Relação entre a função e as perceções positivas relativamente a exigências e recursos do trabalho.....	36
4.3. Perceções Negativas sobre a Atividade, Dificuldades e Problemas Encontrados	36
4.3.1. Frequência das perceções negativas relativamente a exigências e recursos do trabalho, dificuldades e problemas encontrados.....	36
4.3.2. Relação entre a função e as perceções negativas relativamente a exigências e recursos do trabalho.....	39
4.4. Estratégias Adotadas	39
4.5. Riscos Associados ao Trabalho.....	42
4.5.1. Perceção sobre a exposição a riscos	42
4.5.1.1. Cantoneiros de limpeza	42

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

4.5.1.2. Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais.....	46
4.5.2. Perceção de CL e CMPVE sobre práticas de gestão	49
4.5.3. Relação entre a função e a perceção sobre a exposição a riscos	50
4.5.4. Relação entre a idade e a perceção sobre a exposição a riscos	50
4.6. Problemas de Saúde	51
4.6.1. Acidentes de trabalho	51
4.6.2. Estado de saúde percebido	53
4.6.3. Relação entre a função e o estado de saúde percebido.....	55
4.6.4. Relação entre a idade e o estado de saúde percebido	55
4.6.5. Adaptações ao trabalho	56
4.6.6. Expectativas dos CL e CMPVE em termos de carreira e a reforma	56
CAPÍTULO V: Discussão de resultados	57
CAPÍTULO VI: Pistas de Intervenção	65
CONCLUSÃO	67
BIBLIOGRAFIA	69
ANEXOS.....	75

Índice de Quadros

Quadro 3.1. Descrição biográfica dos participantes das entrevistas.....	23
Quadro 4.1. Riscos menos reportados pelos CL (frequência <50%)	43
Quadro 4.2. Riscos menos reportados pelos CMPVE (frequência <50%).....	47

Lista de Abreviações

CL: Cantoneiro de Limpeza

CMPVE: Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais

C1: Cantoneiro de Limpeza da Recolha Lateral

C2: Cantoneiro de Limpeza da Recolha Posterior

C3: Cantoneiro de Limpeza da Recolha Seletiva ou Indiferenciada com grua

C4: Cantoneiro de Limpeza da Recolha de Monos com grua

M1: Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais da Recolha Lateral

M2: Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais da Recolha Posterior

M3: Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais da Recolha Seletiva ou Indiferenciada com grua

M4: Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais da Recolha de Monos com grua

E1: Encarregado de turno 1

E2: Encarregado de turno 2

R1: Recolha Lateral

R2: Recolha Posterior

R3: Recolha Seletiva ou Indiferenciada com grua

R4: Recolha de Monos com grua

(Obs.): dados recolhidos através de observações livres ou sistemáticas

(Ent.): dados recolhidos através de entrevistas

(Que.): dados recolhidos através do questionário

Sumário Executivo

Este projeto parte de uma necessidade urgente de uma organização do setor público responsável por diversos serviços municipais, nomeadamente a recolha de resíduos urbanos, em compreender que fatores contribuem para o elevado número de acidentes de trabalho e as queixas em termos de saúde dos seus trabalhadores. A execução de um diagnóstico de forma a compreender as reais causas dos problemas apresentados permitirá a elaboração e implementação de um plano de ação com vista à redução de acidentes e de queixas de saúde.

Tendo em conta a dimensão da organização e a realidade do presente projeto em termos de tempo e recursos disponíveis para a sua realização, foi demarcado que este projeto focar-se-ia sobretudo na fase de diagnóstico e especificamente numa das divisões da organização, a Divisão de Resíduos Urbanos (DRU). Sendo este um projeto-piloto, espera-se que no futuro este se possa alargar a outras divisões e departamentos da organização e avançar para outras fases de intervenção pós-diagnóstico. Para tal, é proposta uma análise das condições de trabalho na DRU, focada sobretudo na atividade dos Cantoneiros de Limpeza (CL) e dos Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais (CMPVE), a partir das perceções dos trabalhadores acerca das exigências e recursos do trabalho, da sua exposição a riscos, da sua saúde e perspectivas em termos de carreira e reforma.

Este projeto pressupõe, portanto, uma participação ativa por parte dos trabalhadores envolvidos, sendo que a metodologia abrange uma primeira fase de análise documental e, sucessivamente, uma fase de trabalho de campo para recolha de dados através de observações, entrevistas e questionário.

De uma forma resumida, este projeto é conduzido com o principal objetivo de se compreender a relação entre fatores como o turno de trabalho, a função e a idade dos trabalhadores e a ocorrência de acidentes de trabalho e as queixas de saúde, almejando, para o futuro, a possibilidade de implementação de medidas para a redução do impacto dos mesmos.

Os resultados revelam que a função e o tipo de recolha de resíduos a que os trabalhadores estão afetos são determinantes em termos da sua exposição a riscos, devido à especificidade de cada atividade. Embora tenha sido possível identificar diversas estratégias adotadas por CL e CMPVE de forma a facilitar o seu trabalho e a diminuir o impacto dos riscos, registou-se uma elevada frequência de problemas de saúde reportados tais como problemas musculoesqueléticos, problemas de visão, desmoralização, irritabilidade, e cansaço e dificuldade de recuperação. De acordo com a perceção dos trabalhadores, verificou-se uma

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

forte relação entre estes problemas e o trabalho nesta organização, no ponto de vista dos trabalhadores. Adicionalmente, os dados revelam que a idade é um fator preditor da percepção do estado geral de saúde dos trabalhadores e da frequência e grau de incómodo relativamente à sua exposição a alguns riscos.

INTRODUÇÃO

Atualmente, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais são não só uma preocupação para as organizações (Lawrence, Paustian-Underdahl, & Halbesleben, 2013), como também um determinante para a qualidade de vida individual (Eurostat, 2016).

O Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social define Acidente de Trabalho (2016: 16) como:

Todo o acontecimento inesperado e imprevisto, incluindo atos derivados do trabalho ou com ele relacionados, do qual resulte uma lesão corporal, uma doença ou a morte de um ou vários trabalhadores. São também considerados acidentes de trabalho os acidentes de viagem, de transporte ou de circulação, nos quais os trabalhadores ficam lesionados e que ocorrem por causa, ou no decurso do trabalho, isto é, quando exercem uma atividade económica, ou estão a trabalhar, ou realizam tarefas para o empregador.

O crescente foco na Saúde e Segurança no Trabalho tem contribuído para a diminuição circunstancial do número de acidentes de trabalho, registando-se avanços significativos nas organizações durante o último século (Hofmann, Burke, & Zohar, 2017), mas os números continuam elevados.

De uma forma geral, analisando os dados dos Estados-Membros da União Europeia (UE) relativos a 2014, foi registada uma taxa de incidência de acidentes de trabalho não-mortais mais elevada nas zonas Sul e Oeste (Eurostat, 2016). Segundo o GEP (2016), no ano 2014, a taxa de incidência¹ de acidentes de trabalho foi de 4 523,8, que representa um total de 203 388 acidentes de trabalho não mortais e 160 mortais, em Portugal (GEP, 2016; Eurostat, 2016). Consequentemente, foi contabilizado um total de 5 324 131 dias de trabalho perdidos (GEP, 2016).

Os acidentes de trabalho geram inúmeros impactos quer para as organizações – como as elevadas despesas afetas aos acidentes, a diminuição da produtividade ou o aumento do nível de *turnover* (Malek, El-Safty, El-Safety, & Sorce, 2010) –, quer para os trabalhadores lesionados – diminuição da capacidade para desempenhar atividades simples do dia-a-dia (Keogh, Nuwayhid, Gordon, & Gucer, 2000), sintomas de depressão (Keogh *et al.*, 2000; Strunin & Boden, 2004), impactos no relacionamentos com os outros (Strunin & Boden, 2004), e instabilidade financeira (Hilmmelstein, Warren, Thorne, & Woolhndler, 2005, citado por Lawrence *et al.*, 2013). Adicionalmente, o Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (Sousa,

¹ Taxa de incidência = $\frac{n^{\circ} \text{ de acidentes de trabalho}}{n^{\circ} \text{ de pessoas expostas ao risco}} \times 100\,000$

2005) refere que os acidentes de trabalho/doenças profissionais acarretam impactos também para todos os que rodeiam os trabalhadores lesionados e que estão presentes em todo o processo de recuperação (e.g., família que acompanha o trabalhador a consultas de fisioterapia; a habitação que tem que ser modificada para acomodar uma limitação mais severa).

Em suma, os acidentes de trabalho/doenças profissionais resultam em consequências a nível físico-funcional, profissional, económico, psicológico e moral, familiar e social, ou na qualidade de vida (Sousa, 2005).

Assim, o principal objetivo do presente projeto consiste em compreender os fatores que influenciam a elevada taxa de sinistralidade na organização em estudo. A partir deste diagnóstico serão propostas medidas que facilitem a redução do número de acidentes de trabalho e, conseqüentemente, a diminuição do seu impacto para os trabalhadores e para a organização. Para o efeito, este projeto apoia-se nos quadros teóricos da Gestão de Recursos Humanos, da Psicologia do Trabalho e da Ergonomia, para que sejam tomadas decisões com a maior qualidade possível (Rousseau & Barends, 2011). De modo a fazer-se uma análise clara, completa e realista da organização e das suas dinâmicas, processos e procedimentos, a metodologia passa pela análise documental, observação, entrevistas e questionário (Saunders, Lewis, & Thornill, 2009).

Para além da sensibilização e consciencialização da organização para a existência de riscos no local de trabalho e da origem dos mesmos, pretende-se estudar a relação entre fatores individuais e fatores organizacionais com os acidentes de trabalho e problemas de saúde, e a forma como estes diferentes fatores interagem entre si.

CAPÍTULO I: Enquadramento Teórico

1.1. Segurança e Saúde no Trabalho

Tendo em conta os elevados custos consequentes dos acidentes de trabalho, as organizações começaram a manifestar uma crescente preocupação quanto à transformação dos ambientes de trabalho em ambientes mais seguros (Smith, Jordan, & Wallace, 2016). É também reconhecido que algumas características do trabalho podem acarretar diversas consequências para a saúde dos trabalhadores e que, por outro lado, o estado de saúde do trabalhador pode ter impactos na forma como este realiza a sua atividade (David, Volkoff, Cloutier, & Derriennic, 2001).

Deste modo, e porque muitas atividades laborais incluem ainda uma elevada componente de trabalho manual, apesar da exponencial progressão a nível tecnológico e mecânico nos últimos anos (Pueyo & Volkoff, 2011; Ramos, Gonçalves, Simões, & Rebelo, 2010), as organizações têm apostado na melhoria das condições de trabalho, procurando reduzir a exposição dos trabalhadores a fatores que possam representar qualquer tipo de risco durante a sua atividade (Alli, 2008). Esta tem sido uma estratégia fundamental para a promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores, bem como para a estimulação da produtividade dos mesmos (Alli, 2008).

“Saúde” e “Saúde Ocupacional” podem revelar-se dois conceitos complexos de definir por serem abordados segundo diversas perspetivas distintas (Hofmann & Tetrick, 2003). Ainda assim, e porque se torna fundamental estabelecer-se uma definição para cada um destes conceitos para a compreensão deste trabalho, Saúde pode ser definida como “*estado completo de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença*” (United Nations, World Health Organization, & Interim Commission, 1948: 100). Por outro lado, Saúde Ocupacional, ou Segurança e Saúde no Trabalho (SST), pode ser definido como “*a ciência da antecipação, reconhecimento, avaliação e controlo dos riscos existentes no local de trabalho ou dele emergentes, e susceptíveis de comprometer a saúde e bem-estar dos trabalhadores, considerando o possível impacto nas comunidades envolventes e no ambiente em geral.*” (Alli, 2008: IX). Esta é, pois, uma noção em constante mutação consoante a evolução da realidade empresarial e da realidade envolvente (Navarro, 2005).

A SST pressupõe a participação de todos os atores que possam dar o seu contributo no que toca à promoção da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente governos, empregadores e trabalhadores, sendo uma tarefa contínua, de longo prazo, e sem data de conclusão (Alli,

2008). Esta gera impactos tanto na Cultura de Segurança, como no Clima de Segurança, fatores determinantes para os comportamentos relacionados com a segurança no trabalho (Hofmann, Burke, & Zohar, 2017; Neal & Griffin, 2004; Silva, 2008).

Para além das determinantes a nível organizacional, há também fatores determinantes dos comportamentos de segurança a nível individual, como os traços de personalidade (Hofmann *et al.*, 2017; Smith *et al.*, 2016), a idade, o nível de escolaridade, a experiência (Smith *et al.*, 2016), os conhecimentos sobre o trabalho, a motivação (Burke, Sarpy, Tesluk, & Smith-Crowe, 2002), o estilo de vida, as competências, a inteligência, e as características fisiológicas do trabalhador (Chau *et al.*, 2011, citado por Smith *et al.*, 2016).

É reconhecida ainda a potencial influência das chefias diretas no que diz respeito aos comportamentos relacionados com a segurança no trabalho pelos trabalhadores (Alli, 2008; Hofmann *et al.*, 2017), bem como a relação estabelecida entre a administração da organização e os seus trabalhadores (Alli, 2008), ou o impacto que a formação no âmbito da SST pode ter entre os mesmos (Hofmann *et al.*, 2017), devendo esta procurar assegurar o desenvolvimento de conhecimentos, competências, e valores; da consciencialização; da capacidade de análise e resolução de problemas; e da capacidade de tomar decisões (Burke & Sarpy, 2003), na ótica da prevenção, do controlo e da proteção (Alli, 2008). É reconhecido também o possível impacto dos colegas relativamente aos comportamentos de segurança no trabalho (Liang, Ling, Zhang, & Su, 2018).

1.2. Condições de Trabalho

Definir “condições de trabalho” de uma forma simples e concreta pode tornar-se uma tarefa complexa, por se tratar de um conceito bastante amplo que engloba um elevado número de variáveis (Ramos, Peiró, & Ripoll, 2002). Ainda assim, e de um modo genérico, é possível definir condições de trabalho como o conjunto de elementos, fatores e circunstâncias relacionados com o trabalho que possam afetar a atividade (ou o comportamento) dos trabalhadores, exceto o próprio trabalho, e que possam resultar em repercussões na saúde dos mesmos (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg, & Kerguelen, 2001; Leplat & Cuny, 1983; Ramos *et al.*, 2002). As condições de trabalho envolvem fatores como o tipo de contrato e as possibilidades de progressão na carreira (Ramos *et al.*, 2002), o horário de trabalho (Morgeson & Humphrey, 2006; Santos & Almeida, 2016), o esforço físico e mental exigido (Morgeson & Humphrey, 2006; Ramos *et al.*, 2002; Santos & Almeida, 2016), o ritmo de trabalho (Ramos *et al.*, 2002; Santos & Almeida, 2016), exposição a ruído (Morgeson &

Humphrey, 2006; Ramos *et al.*, 2002; Santos & Almeida, 2016), entre outros, tendo estes fatores também impacto ao nível do bem-estar dos trabalhadores (Weinschenk, 2017).

Ramos *et al.* (2002) classificam as condições de trabalho, a partir das várias propostas que têm surgido na literatura, segundo seis categorias diferentes: a) condições de emprego, que envolvem todas as questões contratuais e salariais, bem como os fatores relacionados com o mercado de trabalho; b) condições ambientais, relacionadas com as características do espaço físico onde o trabalho é concretizado; c) condições de segurança, que visam todas as medidas de prevenção de riscos, de acidentes e de qualquer problema de saúde desenvolvido no âmbito ocupacional, sejam estes físicos ou psicossociais; d) características da tarefa, relacionadas com os recursos do trabalho e a participação dos trabalhadores na organização; e) processos de trabalho, relacionadas com a divisão do trabalho e as exigências deste para o alcance de um bom desempenho; e f) condições sociais e/ou organizacionais, que engloba as características das interações entre os trabalhadores e o poder dos mesmos na organização face à tomada de decisões e ao controlo do trabalho. No limite, também as características do trabalhador, frequentemente designado por operador nas áreas da psicologia do trabalho, tais como as suas características físicas, de personalidade, formação e experiências anteriores, por exemplo, podem ser consideradas como parte das condições de trabalho, uma vez que estas constituem um fator com impacto na sua atividade (Leplat & Cuny, 1983).

Leplat e Cuny (1983) propõem ainda fazer-se uma análise do trabalho ao nível das suas exigências (características do trabalhador, exigências impostas ao mesmo e condições de execução oferecidas) e ao nível do comportamento (do trabalhador), para que se compreendam os efeitos da atividade. Isto é, uma análise que permita identificar as consequências do trabalho para o trabalhador em termos de saúde, fadiga, a satisfação, entre outras, e o seu nível de produtividade. Deste modo, e de acordo com a literatura recente, o número de lesões relacionadas com o trabalho afigura-se um forte indicador das condições de trabalho (Clarke, 2006; Weinschenk, 2017). Por esta razão, uma das formas de atuação no sentido de prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ou relacionadas com o trabalho é a implementação de medidas com vista à melhoria das condições de trabalho (Silva, 2008).

1.3. Acidentes de Trabalho

Os acidentes de trabalho podem ser causados por inúmeros fatores, assim como podem resultar em diversas consequências a vários níveis. Importa desde já distinguir três conceitos: acidente de trabalho, doença profissional, e doença relacionada com o trabalho.

Como já exposto anteriormente, “*É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.*” (Artigo 8.º da Lei n.º 98/2009 de 4 de Setembro). Uma doença profissional (ou ocupacional) consiste num desgaste anormal do organismo do trabalhador resultante das condições de trabalho, causando por isso incapacidades, temporárias ou permanentes, para o exercício da função (UGT, 2011). Por outro lado, as doenças relacionadas com o trabalho implicam que os fatores que originam os problemas de saúde em causa possam não estar diretamente relacionados com o trabalho, podendo haver, ou não, uma contribuição mútua de fatores relacionados com a atividade profissional e outros fatores externos à mesma no desenvolvimento ou agravamento da doença (CGTP, 2017).

Segundo os dados estatísticos divulgados pela Eurostat (2018), Portugal foi o país a registar a taxa de incidência estandardizada de acidentes de trabalho não fatais mais elevada da UE-28, em 2015, com 3 677 acidentes reportados por cada 100 000 trabalhadores; a mesma taxa relativamente à média registada na UE-28 foi de 1 642 por cada 100 000 trabalhadores. A taxa de incidência estandardizada de acidentes de trabalho fatais, no mesmo ano, foi também muito elevada em Portugal, tendo sido o segundo país da UE-28 a registar a taxa mais elevada (cerca de 4,7 acidentes por cada 100 000 trabalhadores) – o país a reportar a taxa mais elevada foi a Roménia, com 7,49 acidentes mortais por cada 100 000 trabalhadores; na UE-28 registou-se uma taxa de incidência estandardizada de acidentes de trabalho mortais de 2,38 por 100 000 empregados (Eurostat, 2018).

Os acidentes de trabalho podem originar, de facto, inúmeras consequências para o trabalhador vítima do acidente e os que o rodeiam, para a organização, ou mesmo para a sociedade. No caso dos trabalhadores, estas consequências podem tratar-se, por exemplo, de danos físico-funcionais, ou seja, qualquer prejuízo do funcionamento de qualquer órgão ou sentido, envolvendo uma percentagem maior ou menor de incapacidade; ou consequências a nível profissional, a curto ou longo prazo, como a dificuldade em regressar ao trabalho – por motivos de dor, incapacidade, ou falta de motivação e/ou confiança–, a mudança na relação do sinistrado com os seus colegas e chefias, ou a limitação da sua possível progressão na carreira (Sousa, 2005). Podem advir também consequências a nível psicológico e moral (com um grande impacto da personalidade no desenvolvimento destas), como depressão, isolamento ou ansiedade, assim como sentimentos de culpa ou dor; consequências a nível social e familiar (e.g., alteração da vida sexual entre o casal pela condição física ou pela perda de autoestima do acidentado pelas alterações físicas que este possa sofrer devido ao

acidente), ou relacionadas com a necessidade de prestação de cuidados adicionais e acompanhamento pela família (e.g., necessidade de acompanhamento do acidentado ao hospital para tratamentos) (Sousa, 2005). É possível ainda identificar alguns outros impactos dos acidentes de trabalho ao nível da qualidade de vida, por exemplo, como a redução da independência do trabalhador a vários níveis (i.e., económico, físico), ou a perda da capacidade para continuar a praticar as suas atividades de lazer; e ainda impactos económicos, por um lado, derivado da redução dos rendimentos correspondente ao período de absentismo, e por outro, fruto do aumento das despesas com os cuidados de saúde implicados para a recuperação da vítima (Sousa, 2005).

No que concerne aos impactos dos acidentes de trabalho para as organizações, para além das consequências ao nível da diminuição da produtividade do trabalhador (Malek *et al.*, 2010) e os custos indiretos associados a este fator, registam-se também outros impactos a nível económico como os custos com o salário pago ao trabalhador durante o seu período de ausência, o salário pago ao trabalhador temporário substituto e/ou as horas extra pagas aos restantes trabalhadores para compensar a ausência da vítima (Van den Broek, De Greef, Van Der Heyden, Kuhl, & Schmitz-Felten, 2011).

Os acidentes de trabalho acarretam consequências também para a sociedade, nomeadamente a nível económico, com as despesas relacionadas com os cuidados médicos e o apoio à recuperação do trabalhador, ou os custos com o pagamento de subsídios prestados à vítima e à sua família (Van den Broek *et al.*, 2011), entre outros.

Vários são também os modelos e teorias que vão surgindo na literatura, na tentativa de explicar os fatores que desencadeiam os acidentes de trabalho. Por um lado, surgem modelos focando maioritariamente fatores individuais, como o *Swiss Cheese Model* (SCM), em português “Modelo do Queijo Suíço”, por Reason (2016). O modelo (Reason, 2016) propõe que os acidentes de trabalho são originados por dois tipos de lacunas nas medidas de segurança, falhas ativas e condições latentes, sendo que estas podem ocorrer de forma independente ou em simultâneo, resultando em riscos e, consequentemente, em danos. As falhas ativas estão relacionadas com a adoção de comportamentos pelos trabalhadores que coloquem em risco a sua segurança; as condições latentes dizem respeito às condições do local de trabalho que possam gerar ou facilitar o desencadeamento de um acidente (Reason, 2016).

Reason (2016) apresenta a sua proposta quanto à sequência da causalidade dos acidentes de trabalho mais pormenorizadamente. O autor começa por explicar que as consequências negativas dos processos organizacionais (i.e., orçamentos, comunicação organizacional,

cultura de segurança) e as condições latentes que vão sendo transmitidas entre departamentos (i.e., pressão de tempo, elevado volume de trabalho) instigam a ocorrência de erros involuntários pelos trabalhadores e a sua tendência para desrespeitar as normas de segurança. Consequentemente, destes fatores podem resultar acidentes de trabalho. Simultaneamente, também as condições latentes, como exposto através do SCM, poderão de certo modo colocar em causa as condições de segurança no trabalho (Reason, 2016).

Por outro lado, surgem outras teorias e modelos, como o de Turner e Pidgeon (1997), que propõem que os acidentes de trabalho resultam das condições sociais e organizacionais, ao invés de fatores individuais, como eventos sociotécnicos. Desta forma, os autores defendem a existência do período de “incubação”, uma fase pré-acidente, que pode durar vários anos, em que as condições de vulnerabilidade do sistema se vão desenvolvendo de forma oculta, sendo os sinais indicadores de perigo normalmente ignorados, mal interpretados ou encarados como acontecimentos normais (Turner & Pidgeon, 1997).

Em 2011, Tomás, Cheyne, & Oliver conduziram um estudo, em Espanha, cujo objetivo consistiu em estudar a relação entre os comportamentos de segurança e os acidentes de trabalho, partindo da ideia de que a combinação entre as características do trabalho e do ambiente organizacional (Oliver, Cheyne, Tomás, & Cox, 2002), as características individuais (Iverson & Erwin, 1997; e Sheehy & Chapman, 1987, citados por Tomás *et al.*, 2011), e o clima de segurança podem explicar estas relações. De facto, a partir do modelo explicativo proposto, é possível concluir que os comportamentos estão diretamente relacionados com a ocorrência de acidentes de trabalho, embora os riscos presentes no local de trabalho sejam mais importantes para a explicação dos acidentes do que esta relação (Tomás *et al.*, 2011). De acordo com os autores, enquanto o ambiente de trabalho revelou ter um elevado impacto nesta matéria, não foi encontrada uma relação direta entre o clima de segurança e a ocorrência de acidentes.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), fatores como falhas na interação entre trabalhadores e empregadores, deficiências nos sistemas de segurança, fraca cultura de segurança, lacunas a nível de conhecimentos e de formação, assim como carências no sistema de compensações e incentivos são os principais geradores de acidentes de trabalho (Takala, 2002, citado por Barling & Frone, 2004).

Para além destes fatores, outros estudos têm sido conduzidos na tentativa de contribuir para a compreensão dos fatores influenciadores dos acidentes de trabalho. Kirkschenbaum, Oigenblick e Goldberg (2000) conduziram uma investigação no serviço de urgências de um hospital em Israel, cujo objetivo era explicar a propensão para os acidentes de trabalho

segundo um conjunto de variáveis de carácter organizacional, individual e emocional. De uma forma geral, os autores concluíram que a correlação entre as condições salariais e físicas precárias resultam num aumento da propensão a acidentes de trabalho, assim como o alto nível de stress negativo, sendo que o estado emocional do trabalhador revelou ter tanto impacto quanto o ambiente de trabalho na propensão a acidentes (Kirkschenbaum *et al.*, 2000). O estudo revelou também diferenças entre os trabalhadores envolvidos em múltiplos acidentes de trabalho e os trabalhadores que sofreram um único acidente. Os primeiros enfatizaram a falta de condições de segurança, responsabilizando a insegurança das tecnologias e as práticas de gestão pelos seus acidentes; os segundos realçaram a sobrecarga de trabalho e auto responsabilizaram-se pelo acidente ocorrido, demonstrando também alguma falta de informação relativamente às regras de segurança no local de trabalho (Kirkschenbaum *et al.*, 2000). Para além disto, a consciencialização dos riscos e das regras de segurança em vítimas de múltiplos acidentes de trabalho manifestou-se mais desenvolvida face às perceções dos trabalhadores que sofreram um único acidente, embora este não se tenha traduzido num fator contributivo para a diminuição de acidentes (Kirkschenbaum *et al.*, 2000). Por fim, os autores expõem que os trabalhadores que violaram deliberadamente as regras de segurança apresentaram perceções significativamente mais negativas acerca das suas condições de trabalho comparativamente com as perceções dos trabalhadores não infratores (intencionalmente).

Além dos fatores previamente mencionados, a interface trabalho-família parece também impactar nos acidentes de trabalho, estabelecendo-se, segundo a literatura, uma relação bidirecional entres os dois fatores. Por um lado, Frone, Russell e Cooper (1997) afirmam que o conflito trabalho-família pode ter repercussões ao nível da propensão a acidentes de trabalho, através de situações de stress emocional, por exemplo, derivadas desta interação. Por outro, a interface trabalho-família é igualmente indicada na literatura como uma consequência direta e indireta (por meio da insegurança profissional e financeira experimentada) dos acidentes de trabalho, sendo o apoio dos supervisores fulcral para atenuar a perceção deste tipo de insegurança (Lawrence *et al.*, 2013).

1.4. A Influência da Idade e da Função na Exposição a Riscos, na Saúde dos Trabalhadores e na Ocorrência de Acidentes de Trabalho

As atividades de trabalho no âmbito da recolha de resíduos podem trazer elevadas repercussões para a saúde dos trabalhadores (ISWA, 2007). Adicionalmente, variáveis como a idade dos trabalhadores ou o tipo de função que desempenham parecem ter impactos na sua

exposição a riscos, no seu estado de saúde, e nos acidentes de trabalho.

O natural processo de envelhecimento origina diversas alterações para os trabalhadores, nomeadamente a nível cognitivo, físico e funcional, e mental, por exemplo, podendo impactar a forma como estes se comportam perante a sua atividade (Jex, Wang, & Zarubin, 2007; Truxillo, Cadiz, & Hammer, 2015) e a forma como percebem o seu estado de saúde (Kooij, Lange, Jansen, & Dijkers, 2013).

Concretamente, se, por um lado, o aumento da experiência e conhecimentos poderá resultar num aumento da segurança e, conseqüentemente, num decréscimo do envolvimento em acidentes de trabalho; por outro, esta relação poderá não se verificar se a natureza do trabalho em questão exigir processos cognitivos e tempos de reação céleres, já que os trabalhadores mais velhos tendem a demonstrar mais dificuldades no desempenho deste tipo de tarefas (Beier & Kanfer, 2013; Crawford, Graveling, Cowie, & Dixon, 2010; Jex *et al.*, 2007).

Do aumento da idade pode similarmente emergir uma perda de energia e, conseqüentemente, uma redução da capacidade do trabalhador para o desempenho das tarefas com uma forte componente física (Beier & Kanfer, 2013; Crawford *et al.*, 2010; Jeong, Lee, & Lee, 2016; Jex *et al.*, 2007; Tuomi, Ilmarinen, Martikainen, Aalto, & Klockars, 1997).

Embora o avanço da idade possa ter conseqüências negativas concretamente ao nível dos comportamentos dos trabalhadores relativamente à SST (Adams, DeArmond, Jex, & Webster, 2013), os trabalhadores mais velhos tendem a demonstrar mais atitudes positivas no âmbito da segurança do que os trabalhadores mais jovens (Adams *et al.*, 2013), fator contributivo para a diminuição da probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho (Christian, Bradley, Wallace, & Burke, 2009). Para além disto, com a experiência, estes tendem a desenvolver diversas estratégias de modo a contrariarem os constrangimentos decorrentes do envelhecimento (Beier & Kanfer, 2013).

Relativamente à possível influência da idade nos acidentes de trabalho, é uma matéria que gera incongruências no que diz respeito às conclusões de vários autores. Por um lado, surgem estudos que sugerem que os trabalhadores mais velhos tendem a estar envolvidos em acidentes de trabalho menos frequentemente que os trabalhadores mais jovens (Crawford *et al.*, 2010; Gyekye & Salminen, 2009; Jex *et al.*, 2007), justificado por vezes pela pouca experiência dos últimos (Smith *et al.*, 2016). Por outro lado, alguns autores afirmam terem encontrado evidências de que não existe qualquer relação entre a idade e a taxa de acidentes (Siu, Phillips, & Leung, 2003). Butani (1988) defende ainda que, mais evidente do que a idade, a experiência parece ter um impacto na frequência de acidentes. Finalmente, há autores

que sugerem que a idade tem sobretudo uma relação com o tipo de acidentes e as lesões deles consequentes, afirmando que os trabalhadores mais novos sofrem mais acidentes não-fatais do que os mais velhos e, por seu turno, são os trabalhadores mais velhos quem experienciam acidentes mais graves ou fatais (Adams *et al.*, 2013). Esta situação pode ser justificada pela perda de capacidades atribuída ao envelhecimento (Adams *et al.*, 2013), pela dificuldade na recuperação de lesões que se vai agravando com a idade (Butler, Hartwig, & Gardner, 1997, citado por Adams *et al.*, 2013), e pelo efeito cumulativo da exposição aos riscos ao longo do tempo (Grosch & Pranksy, 2009, citado por Adams *et al.*, 2013).

A exposição a riscos no local de trabalho pode originar problemas de saúde e acidentes (Oppongo, 2015), sendo que as atividades relacionadas com a limpeza urbana acarretam riscos acrescidos face a outras atividades (Dorevitch & Marder, 2001; Englehardt, Fleming, An, & Bean, 2003; Graudenz, 2009). Sabendo que os riscos profissionais estão associados às características da atividade, às exigências e recursos do trabalho, é expectável que Cantoneiros de Limpeza e Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais estejam expostos a riscos distintos, ainda que se possam registar fatores coincidentes, e, consequentemente, sofram com diferentes tipos de acidentes e problemas de saúde relacionados com o trabalho.

Santos e Almeida (2016) destacam os principais riscos a que cantoneiros e condutores de recolha de resíduos estão expostos, evidenciando as diferenças e semelhanças entre os dois grupos de trabalhadores. Por um lado, os cantoneiros revelam estar mais expostos a riscos relacionados com o ritmo de trabalho, a elevação de cargas, cortes, a exposição a agentes biológicos e químicos, a exposição a ruído, exposição a vibrações, desconforto térmico, stress, atropelamento e esmagamento (Santos & Almeida, 2016). Por outro lado, os condutores manifestam maior exposição a riscos como a permanência na mesma posição durante longos períodos, exposição a ruído, exposição a vibrações, e stress (Santos & Almeida, 2016). Pinder e Milnes (2002) vão mais longe, defendendo, num estudo sobre a atividade de cantoneiro de limpeza, que a exposição destes trabalhadores a riscos está também relacionada com o tipo de recolha a que estão afetos. Os resultados do estudo conduzido pelos autores revelaram diferenças entres dois tipos de recolha de resíduos – recolha de sacos e recolha de contentores com rodas (120/240/1100L).

1.5. Objetivos Gerais

O presente estudo almeja sobretudo analisar alguns dos fatores contributivos para a ocorrência de acidentes de trabalho e problemas de saúde na organização, contribuindo para

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

uma melhoria das condições de trabalho. Trata-se, portanto, de um estudo exploratório, com foco na atividade da Divisão de Resíduos Urbanos, por ser a divisão com maior rácio de acidentes de trabalho, encarado como um projeto-piloto que possa, no futuro, estender-se às restantes divisões da organização. Este projeto surge da necessidade de compreender como é que as condições de trabalho influenciam a perceção dos trabalhadores relativamente à sua exposição a riscos, ao seu estado de saúde e aos acidentes de trabalho, e de que forma estas perceções podem ser impactadas por fatores como a idade, o turno de trabalho e a função desempenhada.

Procura-se, através deste diagnóstico, propor também algumas pistas de intervenção de forma a, por um lado, contribuir para a melhoria da saúde e segurança dos trabalhadores e, por outro, diminuir custos diretos e indiretos para a organização.

CAPÍTULO II: A Empresa

2.1. Caracterização da Empresa

Este estudo foi realizado numa organização do setor público, dotada de autonomia técnica, administrativa e financeira e gerida sob a forma empresarial. Procura assegurar o abastecimento público de água, a drenagem de águas residuais, e a recolha e transporte de resíduos urbanos, abrangendo diversos municípios do território português, e prezando pela qualidade dos serviços prestados e obedecendo a padrões elevados em termos de responsabilidade ambiental, social e financeira.

A empresa é composta por um Conselho de Administração; um Diretor Delegado, com distintas Divisões e Gabinetes a cargo; e quatro Departamentos com várias Divisões subjacentes: Departamento Comercial, Departamento Administrativo e Financeiro, Departamento de Resíduos e Apoio Logístico, e Departamento de Exploração de Águas (consultar organograma no anexo A).

Criada há mais de 65 anos, a organização registava, a 31 de dezembro de 2017, um efetivo de 950 trabalhadores, dos quais 66% cumprindo funções de Assistente Operacional, e 21% com funções de Assistente Técnico, revelando, assim, a sua forte componente operacional. Pela especificidade da área de prestação de serviços, registam-se diferenças significativas na distribuição de trabalhadores por género, sendo 71,4% do efetivo do sexo masculino, e 28,6% do sexo feminino.

Quanto à distribuição de trabalhadores por idade, cerca de 38% do efetivo total tem entre 50 e 59 anos, sendo a média total de idades de 49 anos, valor que tem vindo a aumentar ao longo dos últimos anos devido, por um lado, há elevada retenção de trabalhadores (e.g., adiantamento da idade da reforma) e, por outro, ao baixo número de novas contratações. Do mesmo modo, 42,3% dos trabalhadores têm uma antiguidade na empresa entre 15 e 24 anos; e apenas 9,47% do efetivo integrou a empresa nos últimos 5 anos.

Em termos de habilitações literárias, 67,9% dos trabalhadores têm no máximo o 9º ano de escolaridade; o grupo com maior número de efetivos é o grupo com o 4º ano de escolaridade ou inferior, com 23,7% do efetivo total. Apenas 12,6% detêm um grau de escolaridade superior ao 12º ano.

Relativamente ao vínculo contratual, 97% dos trabalhadores beneficiam de contrato de trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 2% encontram-se em Regime de Comissão de Serviço/Substituição, e 1% em Regime de Mobilidade Interna.

É igualmente importante realçar que cerca de 51% do efetivo, 481 trabalhadores, é sindicalizado, além da existência de cinco representantes dos trabalhadores para a saúde e segurança no trabalho e dos cinco elementos pertencentes à Comissão de Trabalhadores.

2.2. Divisão de Resíduos Urbanos

A Divisão de Resíduos Urbanos (DRU) integra o Departamento de Resíduos e Apoio Logístico (DRAL) juntamente com a Divisão de Gestão de Frotas (DGF) e a Divisão de Apoio Logístico (DAL). Hierarquicamente superior ao DRAL encontra-se o Diretor Delegado e, acima deste, o Conselho de Administração.

A DRU é responsável por assegurar a recolha de resíduos urbanos no espaço público. Por resíduos urbanos entende-se todo o tipo de resíduos que, pela sua natureza e composição, sejam semelhantes aos resíduos de origem doméstica, usualmente chamado de “lixo” (resíduos indiferenciados) e a sua produção não exceda os 1100 litros por dia. Nesta categoria incluem-se também os materiais recicláveis, os resíduos orgânicos, os resíduos de jardins e os resíduos volumosos (habitualmente chamados de monos).

A DRU é a divisão que totaliza o maior número de trabalhadores da organização, 291, representando cerca de 30,6% do efetivo total, e divide-se em três tipos de atividade: Chefe de Divisão e Apoio; Setor de Estudos e Planeamento; e Setor Operacional de Recolha, que inclui a Gestão de Equipamento, a Recolha Indiferenciada, a Recolha Seletiva e a Recolha de Monos e Resíduos Verdes.

Este projeto foca-se essencialmente no Setor Operacional de Recolha, concretamente nas funções diretamente afetas à recolha de resíduos: Cantoneiros de Limpeza (CL) e Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais (CMPVE), funções mais propensas à ocorrência de acidentes de trabalho, dada a exposição a diversos riscos (e.g. físicos, psicossociais) e o contacto com diversos equipamentos.

2.3. Cantoneiros de Limpeza e Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais

Os Cantoneiros de Limpeza (CL) e os Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais (CMPVE) diretamente afetos à recolha de resíduos constituem cerca de 78,7% do efetivo da DRU, com 229 trabalhadores: 142 CL e 87 CMPVE.

De acordo com os dados registados a 31 de dezembro de 2017, os trabalhadores que desempenham as funções supramencionadas têm idades compreendidas entre os 22 e os 67 anos, sendo a média de 48 anos, ou seja, ligeiramente inferior à média de idades de toda a organização.

Relativamente à sua antiguidade na empresa, e à semelhança dos dados gerais da organização, os grupos com mais trabalhadores são o grupo com 15 a 19 anos (cerca de 27,1%) e o grupo com uma antiguidade entre 20 e 24 anos (24,5%), seguidos do grupo de trabalhadores admitidos nos últimos 5 anos (21,8%). Em termos de formação académica, 63,8% dos trabalhadores concluíram até 6 anos de escolaridade; 27,5% concluíram o 9.º ano ou equivalente; e apenas 8,7% dos trabalhadores têm o 11.º ou o 12.º ano ou equivalente.

Finalmente, quanto à distribuição de CL e CMPVE por turnos, 38,9% destes trabalhadores estão afetos ao turno da noite, entre as 23h e as 6h; 61,1% estão afetos aos turnos diurnos, da manhã (entre as 6h e as 13h) ou da tarde (entre as 13h e as 20h).

2.4. Tipos de Recolha de Resíduos Urbanos

Os trabalhadores dedicados à recolha de resíduos urbanos podem ser alocados a quatro tipos de recolha distintos: recolha lateral, recolha posterior, recolha de monos com grua, e recolha seletiva ou indiferenciada com grua.

A recolha lateral é uma solução automatizada de recolha (indiferenciada ou seletiva) de resíduos em contentores de 2400 e 3200 litros colocados na via pública, a partir do interior da viatura e através de visores instalados no painel de controlo. As equipas afetas a este tipo de recolha são constituídas por um CMPVE e um CL.

A recolha posterior – indiferenciada, seletiva, ou orgânica – assegura a transferência de resíduos em contentores de 1100 litros localizados na via pública e/ou de deposição individual junto da morada detentora destes para a (parte posterior da) viatura de recolha. Esta atividade integra um CMPVE e dois CL.

A recolha seletiva ou indiferenciada com grua trata-se da transferência de resíduos depositados em *moloks*, ecopontos e ilhas ecológicas, para a viatura de recolha, através da sua elevação aérea por meio da manipulação da grua da integrada na mesma. As equipas deste tipo de recolha são normalmente constituídas por um CMPVE e um a dois CL.

Por fim, a recolha de monos constitui um serviço de recolha de objetos provenientes das habitações que, pela sua forma, dimensões ou outras características, não são passíveis de ser recolhidos pelos meios acima apresentados (e.g., eletrodomésticos, móveis, sofás, colchões, loiças sanitárias). Cada equipa da recolha de monos integra um CMPVE e um a três CL.

2.5. Objetivos Específicos

De modo a ser possível o cumprimento dos objetivos gerais expostos anteriormente, é proposto o delineamento de alguns objetivos específicos para este estudo, tendo por base a pesquisa bibliográfica e o contexto do projeto.

Primeiramente, torna-se fulcral aceder às perceções dos trabalhadores acerca das exigências e recursos do trabalho, dos riscos a que estão expostos durante a sua atividade laboral, do seu estado de saúde, e das suas expectativas em termos de carreira, e as possíveis diferenças entre funções e tipos de recolha de resíduos. Este estudo procura igualmente identificar os fatores das condições de trabalho que possam ter um impacto nas perceções dos trabalhadores relativamente aos tópicos supracitados, assim como compreender a influência da idade, do turno de trabalho e da função nos mesmos.

Finalmente, este projeto ambiciona propor algumas linhas orientadoras para intervenção no sentido da diminuição dos fatores de risco no local de trabalho e, conseqüentemente, da contribuição para a diminuição de acidentes de trabalho e melhoria da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO III: Metodologia

3.1. Ergonomia e a Análise Ergonómica do Trabalho

A Ergonomia é entendida como “*o domínio científico e tecnológico multidisciplinar, interdisciplinar e transdisciplinar que se ocupa da optimização das condições de trabalho (...) visando, de forma integrada, a saúde, o conforto, e a segurança do trabalhador, bem como a eficácia do sistema produtivo.*” (Barreiros, 2005a: 11).

É importante clarificar, prontamente, a distinção entre dois quadros teóricos gerais existentes atualmente que não só não estão em oposição, como se complementam (Montmollin, 2005). Por um lado, a Ergonomia clássica surgida num contexto americano e britânico (corrente anglo-saxónica), uma abordagem tecnicista que enfatiza a preocupação com a produção, focando-se no aperfeiçoamento da máquina e sugerindo a adaptação do homem à mesma (Dinis, 2003; Montmollin, 2005). Por outro, a Ergonomia inveterada em países como França, Bélgica e Canadá (corrente francófona), que se foca na atividade humana contextualizada, uma abordagem mais centrada na proteção da saúde dos trabalhadores e que privilegia a adaptação da máquina ao Homem (Dinis, 2003; Montmollin, 2005).

Assim, a Ergonomia pode ser encarada “*como uma tecnologia, quer dizer como disciplina*” (Leplat, 1997, citado por Silva, 2006: 48) que estuda o Homem na situação de trabalho e que abarca um conjunto de atividades que promovem a adaptação do trabalho ao Homem (Iida, 1990; Dinis, 2003). A Ergonomia sugere que o trabalhador deve ser visto como um operador, e não apenas como um executante, uma vez que este gere os constrangimentos ou dificuldades (por vezes, relacionados com o seu estado momentâneo), tomando decisões e adaptando-se às situações, de forma a melhorar o seu desempenho no trabalho (Noulin, 1992, citado por Barreiros, 2005b; Dinis, 2003).

Deste modo, torna-se crucial fazer-se a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real, como proposto pela Análise Ergonómica do Trabalho (AET), conceito proposto em 1955 por Ombredane e Faverge, e desenvolvido por outros autores desde então. O trabalho prescrito ou tarefa diz respeito ao que a organização estabelece que o trabalhador deve executar, sob determinadas condições, com vista ao alcance de determinados objetivos (Dinis, 2003; Guérin *et al.*, 2001, citado por Ferreira, Mendes, & Moraes, 2017). O trabalho real ou atividade refere-se ao modo como realmente o operador executa as suas tarefas (Dinis, 2003), tendo em conta as exigências da tarefa, as condições em que são realizadas e as próprias características

e/ou estado momentâneo do trabalhador. (Faverge & Ombredane, s/d, citado por Freitas, 2005; Guérin *et al.*, 2001, citado por Ferreira, Mendes, & Moraes, 2017).

A AET consiste, portanto, no estudo da atividade de trabalho (Guérin *et al.*, 2001), apreendendo a diferença entre trabalho real e trabalho prescrito, de modo a, por exemplo, conseguir diagnosticar eventuais falhas na organização ou compreender as consequências do trabalho na saúde dos trabalhadores (Dinis, 2003), para posteriormente transformá-lo (Guérin *et al.*, 2001).

Guérin *et al.* (2001) parecem, assim, corroborar com a pertinência de se analisar a atividade de trabalho e as suas determinantes para a compreensão dos resultados da mesma. O trabalhador com as suas características (características pessoais, experiência e formação adquirida e o estado momentâneo) e a empresa (os seus objetivos, o tempo, a organização do trabalho e o ambiente) resultam na definição do estatuto do trabalhador e de todas as questões contratuais, assim como na definição das tarefas prescritas (pela organização) e das tarefas reais (pelo trabalhador). Todos estes fatores constituem o conjunto de determinantes da atividade de trabalho (Guérin *et al.*, 2001). Por outro lado, a atividade de trabalho resulta em consequências a nível da produção (quantitativa ou qualitativamente) e em consequências para os trabalhadores, positivas ou negativas, como por exemplo o enriquecimento da sua experiência e qualificação e degradação da sua saúde, respetivamente (Guérin *et al.*, 2001). Ferreira (2015) afirma ainda que a AET tem contribuído para a melhoria das condições de trabalho e, conseqüentemente, para a segurança e bem-estar dos trabalhadores, para o seu desempenho, e para a satisfação dos clientes.

Desta forma, torna-se fulcral analisar-se fatores ligados às condições físicas e técnicas, psicossociais e da organização para se compreender os seus impactos no trabalho, nas decisões e, conseqüentemente, na saúde dos trabalhadores.

3.2. Técnicas de Recolha de Dados

Atendendo às características e necessidades do projeto, a metodologia consistiu na combinação de métodos qualitativos e quantitativos. A recolha de dados através de diversas técnicas possibilita o estudo de um tópico de diferentes perspetivas – triangulação – (Anderson, 2004) e permite a confirmação de resultados da investigação (Bryman, 2006), aumentando a confiança dos resultados obtidos (Tashakori & Teddie, 2003, citado por Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009). A aplicação de uma combinação de métodos viabiliza ainda a exploração de diferentes questões através de cada método (Tashakori & Teddie, 2003, citado por Saunders, Lewis & Thornhill, 2009; Bryman, 2006).

Deste modo, relativamente aos métodos qualitativos utilizados no presente estudo, partiu-se da análise documental, recorreu-se à observação livre e sistemática e, posteriormente, foram realizadas entrevistas. Finalmente, como método quantitativo, foi aplicado um questionário.

Os dados foram recolhidos em contexto de estágio extracurricular no setor da Higiene e Segurança no Trabalho da Divisão de Recursos Humanos da organização em questão.

3.2.1 Análise documental.

Após a revisão de literatura, recorreu-se a dados secundários, análise de documentos disponibilizados pela organização, ou seja, dados não recolhidos especificamente no âmbito do projeto (Crowther & Lancaster, 2009), uma vez que estes podem ser um bom ponto de partida quando se trata de um estudo exploratório ao permitirem a identificação ou clarificação do problema (Zikmund, 1991; Crowther & Lancaster, 2009). Além disso, a análise documental pode tornar-se fundamental no desenvolvimento da abordagem ao problema e da metodologia a adotar, na resposta a algumas questões em estudo e na interpretação de alguns dados primários (Crowther & Lancaster, 2009). A recolha de dados secundários foi também fulcral para a construção do enquadramento e descrição da organização em estudo (Crowther & Lancaster, 2009).

Deste modo, foram analisados documentos como o Balanço Social do ano 2017, os relatórios da estatística de acidentes de trabalho dos últimos três anos (2015 a 2017), a listagem de acidentes de trabalho ocorridos no último ano (2017), a listagem de trabalhadores da divisão em estudo, a descrição de tarefas por atividade, e a ficha de procedimentos de segurança relativa a cada tipo de recolha.

3.2.2. Observação (livre e sistemática).

Segundo Leplat e Cuny (1983), a observação é uma ferramenta imprescindível para a análise de comportamentos e é fundamental para o confronto entre aquilo que é o trabalho real, a descrição da atividade pelo trabalhador e o trabalho prescrito, — análise que consente o acesso aos aspetos críticos do trabalho. A observação permite a recolha de dados no contexto natural das ações (Adler & Adler, 1994; Yin, 2009; Saunders, Lewis & Thornhill, 2009), não se limitando à representação de uma situação geral (Crockell, Carvalho, Camarotto, & Bento, 2004). Além disso, é um método que não só possibilita a recolha de informações que os participantes poderiam ignorar por considerá-las irrelevantes ou evidentes, como evita a contaminação dos dados pelas suas interpretações (Saunders, Lewis &

Thornhill, 2009).

3.2.2.1. Procedimento.

Inicialmente, foram realizadas várias observações livres de vários tipos de recolha de resíduos, de modo a ser possível compreender o modo de funcionamento da organização, o tipo de trabalho desenvolvido em cada atividade e os seus objetivos, e a dinâmica de e entre equipas. Numa segunda fase, foram concretizadas oito observações, das quais quatro trataram-se de observações livres e as restantes quatro consistiram em observações sistemáticas.

Primeiramente, foi realizada uma observação livre com o objetivo de reunir tópicos pertinentes de serem observados e analisados para a construção da grelha de observação. Posteriormente, realizaram-se observações livres em momentos como o início de turno, o final de turno – incluindo a descarga na incineradora–, e uma hora de trabalho do turno da noite (de modo a compreender-se algumas diferenças da atividade entre os turnos diurnos e o turno noturno).

Relativamente às observações sistemáticas, foi realizada uma observação sistemática por cada tipo de recolha: recolha lateral; recolha posterior sem grua; recolha de monos; recolha seletiva ou indiferenciada com grua. As observações sistemáticas tiveram uma duração de 60 minutos cada, com o mínimo de interações possível com os participantes, na tentativa de diminuir a influência nos seus comportamentos, e implicaram um acompanhamento por um Técnico Superior do setor da Segurança e Saúde no Trabalho.

No que concerne à grelha de observação utilizada, esta surgiu da necessidade de registo de frequências de ações e comportamentos de cada participante. Para o efeito, e de modo a facilitar posteriormente a análise de conteúdo, foram criadas categorias a partir dos tópicos de interesse selecionados nas observações livres: movimentos e posições adotadas, comunicação verbal e não verbal, cooperação, interação com equipamentos, riscos (anexo B). Foi também integrado um espaço complementar para comentários para registo de situações não previstas.

3.2.2.2. Participantes.

Os participantes das observações foram selecionados pelos encarregados operacionais, atendendo a dois requisitos: o tipo de recolha realizada e o ritmo de trabalho do circuito selecionado (idealmente um ritmo de trabalho médio), tendo sido acompanhada uma equipa de cada tipo de recolha durante sessão de observação sistemática.

3.2.3. Entrevista.

Segundo Werner e Schoepfle (1987, citados por Lessard-Hérbert, Goyette, & Boutin, 2008), a pertinência da entrevista está relacionada com a sua utilidade para complementar os dados recolhidos da observação e fundamental na recolha de dados relacionados com crenças, opiniões e ideias dos participantes. A entrevista é um método que possibilita a partilha de opiniões e perceções dos participantes sobre determinados eventos (Miller & Glassner, 1998; Berg & Lune, 2012), permitindo uma recolha de dados rica e detalhada, e frequentemente promovendo a reflexão sobre questões ainda não abordadas no estudo (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009).

3.2.3.1. Procedimento.

Começou-se por se decidir que seriam realizadas entrevistas semiestruturadas. Para a construção dos guiões das entrevistas, foi seguida a diretriz proposta por Berg e Lune (2012), traçando inicialmente o conjunto de temas principais a serem abordados tendo em conta os objetivos da entrevista e a revisão de literatura. Posteriormente, foram concebidas questões relevantes relacionadas com cada um dos temas. Os autores sugerem que se inicie a entrevista com questões mais acessíveis, como questões sociodemográficas, avançando-se posteriormente para algumas perguntas-chave para o estudo; seguidamente, podem abordar-se a tópicos mais sensíveis e colocar-se algumas questões adicionais de modo a validar-se algumas das informações; finalmente, é sugerido que a entrevista termine com uma revisão dos tópicos abordados e com o esclarecimento de eventuais questões.

Deste modo, guião de entrevista é composto por sete partes distintas, são elas: a) preparação e introdução de entrevista; b) dados biográficos do entrevistado; c) descrição da atividade pelo trabalhador; d) condições de trabalho; e) perceção de saúde e bem-estar dos trabalhadores; f) sumário e outras questões; e g) finalização de entrevista (anexos C, D e E).

Tal como já mencionado, a primeira parte diz respeito à preparação e introdução da entrevista, e consiste em explicar o âmbito e objetivos da entrevista e do estudo ao entrevistado e fazer o pedido de permissão para registo áudio da entrevista e apontamento de notas. A segunda parte está relacionada com a recolha dos dados biográficos do entrevistado, como a idade, a função que desempenha na organização, o turno e a antiguidade.

Seguidamente, a terceira parte foca-se sobretudo na descrição da atividade pelo trabalhador cujo objetivo consiste em compreender o trabalho real e em que medida este difere do trabalho prescrito. Nesta fase, pretende-se também conhecer algumas das estratégias facilitadoras do trabalho adotadas pelos trabalhadores, e aceder à perceção dos mesmos sobre

a forma mais correta de realizar o seu trabalho.

A quarta parte é dedicada às condições de trabalho e visa conhecer os riscos a que os trabalhadores consideram estar expostos durante a sua atividade laboral, os impactos ou consequências do trabalho sentidos nas suas vidas, e procurar medidas de melhoria por si propostas. A quinta parte explora a perceção de saúde e bem-estar dos trabalhadores e integra questões sobre possíveis acidentes de trabalho que possam ter sofrido até então e suas consequências, e eventuais problemas de saúde e a sua relação com o trabalho.

Finalmente, as partes seis e sete consistem no questionamento acerca das expectativas do trabalhador em termos de carreira e sumário dos pontos abordados, e no esclarecimento de questões e agradecimento ao participante, respetivamente.

3.2.3.2. Participantes.

No total, foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas. Relativamente aos participantes das entrevistas, a escolha dos entrevistados foi da responsabilidade dos Encarregados Operacionais afetos aos turnos diurnos e tiveram como critérios o tipo de recolha, a função, a antiguidade e a capacidade de os trabalhadores exporem as suas ideias, procurando a maior diversidade possível das características mencionadas anteriormente.

Por conseguinte, foram entrevistados um Cantoneiro de Limpeza e um Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais afetos a cada tipo de recolha. Adicionalmente, foram entrevistados dois encarregados de turno, para que fosse possível obter dois pontos de vista distintos sobre os mesmos tópicos. Os participantes são do sexo masculino, têm idades compreendidas entre os 37 e os 62 anos e a sua antiguidade na empresa varia entre 3 e 22 anos. Maioritariamente, os participantes estão afetos mais frequentemente ao turno da manhã (sete trabalhadores), e apenas três entrevistados integram a equipa do turno da tarde, não tendo sido possível entrevistar trabalhadores no turno da noite.

Quadro 3.1.

Descrição biográfica dos participantes das entrevistas

Participante	Idade	Antiguidade (na função)	Função	Tipo de recolha	Turno
C1	42 anos	9 anos	CL	Lateral	Tarde
C2	46 anos	22 anos	CL	Posterior	Manhã
C3	50 anos	16 anos	CL	Seletiva ou indiferenciada com grua	Manhã
C4	50 anos	16 anos	CL	Monos com grua	Manhã
M1	46 anos	21 anos	CMPVE	Lateral	Tarde
M2	53 anos	20 anos	CMPVE	Posterior	Manhã
M3	37 anos	3 anos	CMPVE	Seletiva ou indiferenciada com grua	Manhã
M4	62 anos	4 anos	CMPVE	Monos com grua	Manhã
E1	38 anos	5 anos	E		Tarde
E2	39 anos	8 anos	E		Manhã

CL – Cantoneiro de Limpeza; CMPVE – Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais; E – Encarregado de turno.
Manhã – 6h às 13h; Tarde – 13h às 20h.

3.2.4. Questionário.

O questionário por inquérito é uma técnica de recolha de dados pertinente em estudos relacionados com um problema ou temática organizacional (Crowther & Lancaster, 2009), principalmente quando aliado a outros métodos (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009). O questionário aplicado neste estudo é composto por perguntas de resposta fechada, de forma a facilitar a análise de dados, a comparação entre respostas e o preenchimento do questionário pelos participantes (Bryman & Bell, 2015).

3.2.4.1. Procedimento.

A resposta ao questionário foi maioritariamente realizada presencialmente, em suporte papel, numa sala de reuniões das instalações da organização, que permitiu o esclarecimento de dúvidas relativamente ao questionário e/ou ao estudo em questão e evitou a contaminação de respostas entre participantes. Apenas alguns dos participantes, principalmente trabalhadores afetos ao turno da noite, preencheram o questionário em local e momento

alternativos, por questões logísticas e de conveniência, devolvendo o mesmo num envelope selado.

A participação foi de carácter voluntário e individual e os dados foram tratados de forma anónima e confidencial, tendo essa informação sido comunicada aos participantes.

Para o presente estudo, foi aplicado um questionário baseado no instrumento AGE 2015 V1.0 de 15 Julho 2015 (Ramos, 2017), e visa aceder à percepção do maior número possível de trabalhadores das funções em estudo sobre as suas condições de trabalho, a sua saúde e o seu envelhecimento (anexo F). O questionário é composto essencialmente por 5 questões ou grupos de questões, além de alguns tópicos para aferição de dados sociodemográficos e de contextualização na organização.

O primeiro grupo de questões visa aferir a frequência com que ocorrem 20 situações diferentes, relacionadas com as condições e exigências do trabalho. Para o efeito, foi utilizada uma escala de *Likert* de sete pontos (1=*Nunca* a 7=*Sempre*).

Seguidamente, os respondentes foram convidados a avaliar quer a frequência, quer o grau de incómodo face à exposição a diversos riscos. A questão é constituída por 15 itens avaliados segundo uma escala de *Likert* de quatro pontos (*Nunca* a *Sempre*), de modo a aferir-se a frequência de cada tópico, e segundo uma escala de *Likert* de 4 pontos (1=*Não me incomoda* a 4=*Incomoda-me profundamente*), para se aferir o grau de incómodo.

Outro grupo de questões está relacionado com a presença ou não de problemas de saúde e a relação destes com o trabalho. Foram incluídos 18 problemas de saúde distintos (e.g., problemas musculares, problemas respiratórios), avaliados primeiramente segundo uma resposta dicotómica (sim ou não) face ao diagnóstico de cada um e, no caso de resposta afirmativa, avaliados segundo uma resposta categórica (Sem relação com o meu trabalho; Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho nesta organização; Foi causado pelo meu trabalho nesta organização; Foi causado ou agravado por outro trabalho).

O grupo de questões seguinte diz respeito ao reconhecimento de incapacidades e adaptações do posto de trabalho e é composto por quatro tópicos diferentes avaliados segundo uma escala dicotómica (sim ou não). Um dos tópicos avaliados foi “Beneficia de algum reconhecimento formal de incapacidade permanente?”.

O questionário procura aferir também o nível de saúde percebido, através de uma questão única, respondida de acordo com uma escala de *Likert* de quatro pontos, que varia entre 1 (*Mau*) e 4 (*Muito Bom*).

Os respondentes foram também questionados acerca das suas expectativas em relação ao momento da reforma, através da questão “Até quando pensa continuar a trabalhar nesta

organização?”. Existiam seis opções de resposta, como por exemplo “Quero e sinto-me capaz de trabalhar até à idade legal de reforma.” ou “Quero mas não me sinto capaz de trabalhar até à idade legal de reforma.”.

Finalmente, é integrado no questionário um último grupo de perguntas relacionado com informação dos trabalhadores relativamente a assuntos de gestão da organização. Este é um grupo que abrange sete tópicos (e.g., Considero ter informação sobre os riscos do meu trabalho), avaliados segundo uma escala de concordância do tipo *Likert* com quatro pontos (1=Discordo totalmente a 4=Concordo totalmente).

3.2.4.2. Participantes.

O questionário foi respondido por um total de 79 trabalhadores com idades compreendidas entre os 25 e os 62 anos de idade, sendo a média de idades de aproximadamente 46 anos (DP= 9,088). Dos 79 participantes, 85,9% são do sexo masculino e apenas 14,1% são do sexo feminino.

Verifica-se uma maior percentagem de participantes afetos aos turnos da manhã (45,6%) e da tarde (40,5%), estando apenas 12,7% dos participantes afetos ao turno da noite. Relativamente à função, 43,04% dos respondentes são Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais (CMPVE) e 56,96% são Cantoneiros de Limpeza (CL).

Foram recolhidas respostas ao questionário não só de trabalhadores afetos aos quatro tipos de recolha distintos — recolha lateral (8), recolha posterior sem grua (38), recolha seletiva ou indiferenciada com grua (5), e recolha de monos (10) —, como também de trabalhadores suplentes (16) e de um trabalhador afeto ao circuito zero². Note-se que por “trabalhadores suplentes” entende-se o grupo de trabalhadores não afetos a um tipo de recolha específico habitual.

Finalmente, no que toca a habilitações literárias, mais do que 50% dos respondentes insere-se nas categorias 9.º ano completo (35,4%) ou 6.º ano completo (29,1%), sendo que apenas 20,3% dos participantes completou o 12º Ano. Com o mais baixo nível de escolaridade, 11,4% dos participantes completou a 4.ª classe, e os restantes 3,8% são relativos a participantes com escolaridade inferior à 4.ª classe.

² O “circuito zero”, ou recolha por baldes, refere-se a um tipo de recolha efetuada com uma carrinha de caixa aberta, sem qualquer tipo de mecanismo automatizado, que funciona num circuito único e que será extinto ainda no decorrer deste ano (2018).

3.3. A Análise de Resultados

Terminada a recolha de dados, segue-se a etapa de análise de dados, que foi realizada em duas fases distintas. A primeira fase focou-se sobretudo nos dados obtidos através de cada técnica de recolha de dados. Numa segunda fase foi concebida uma matriz com o intuito de facilitar a interpretação de resultados, obedecendo a uma análise integrada, e permitindo o confronto dos resultados obtidos através das diferentes técnicas utilizadas, segundo três categorias distintas: características da atividade, riscos associados, e problemas de saúde (anexo G).

3.3.1. Análise de conteúdo.

A análise da informação recolhida a partir das observações e das entrevistas baseou-se na análise de conteúdo sugerida por Bardin (2016). Assim, a análise iniciou-se com a fase de pré-análise, que consiste no primeiro contacto com toda a informação recolhida e a organização da mesma, tendo em conta os objetivos estabelecidos, de modo a que possa ser analisada, constituindo o *corpus*.

Seguiu-se a fase da exploração do material: todas as tarefas de codificação (transformação dos dados brutos recolhidos por recorte, agregação e/ou enumeração) e categorização, respeitando as regras previamente definidas (anexo H). A categorização — que neste caso segue o critério semântico, ou seja, estabelece categorias temáticas, — obedece a diversas regras, de modo a garantir a sua qualidade: a exclusão mútua (cada elemento deve ser incluído apenas numa categoria), a homogeneidade (cada conjunto categorial deve envolver apenas uma critério de análise), a pertinência (adequação da categoria ao material de análise escolhido e ao projeto), a objetividade e a fidelidade (informações pertencentes à mesma categoria devem ser codificadas da mesma forma); e a produtividade (traduz resultados produtivos para o estudo).

Finalmente, a terceira fase da análise de conteúdo consiste no tratamento e interpretação dos resultados obtidos, procurando-se compreender o conteúdo das mensagens de um modo mais profundo (anexo I).

3.3.2. Análise de dados quantitativos.

Para proceder à análise dos dados recolhidos através do questionário, foi utilizado o *software* Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 22. Tendo em conta os objetivos do presente estudo, a função dos trabalhadores (CL e CMPVE), o seu turno de trabalho (manhã e tarde), e a sua idade foram usadas como variáveis independentes. Note-se

que, apesar de terem sido recolhidas respostas de trabalhadores afetos ao turno da noite (23h às 6h), estas não foram incluídas nas análises realizadas por turnos por se tratarem de um número muito reduzido de participantes e, portanto, inviável do ponto de vista estatístico.

Dada a diversidade do tipo de variáveis dependentes em análise, diferentes técnicas de inferência estatística foram utilizadas. O anexo J apresenta o conjunto de técnicas estatísticas usadas em função do tipo de variável independente e de variável dependente.

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1. Descrição da Atividade

Foi possível chegar a uma descrição genérica da atividade desenvolvida na DRU com base nos dados recolhidos através das observações livres e sistemáticas (obs.), das entrevistas (ent.), e das respostas ao questionário (que.). De uma forma genérica, a atividade dos CL e dos CMPMVE da recolha de resíduos urbanos estrutura-se do seguinte modo: os trabalhadores dirigem-se ao ponto de encontro onde registam a sua entrada no local de trabalho, vestem o seu uniforme, e dirigem-se aos encarregados para receberem instruções relativas ao circuito a que estarão afetos e outras informações relevantes para o desempenho das tarefas (obs.; ent.). Os CMPVE recebem ainda a informação da viatura que deverão conduzir, os respetivos documentos e chave, assim como uma bolsa de primeiros socorros e a ficha de campo, onde devem reportar todo o tipo de ocorrências relacionadas com a atividade realizada, como os eventuais problemas com a viatura, o registo de quilómetros percorridos, os pontos de recolha cumpridos, assim como o peso total de resíduos recolhidos (ent.).

Posteriormente, os CMPVE devem dirigir-se à viatura de trabalho, proceder à verificação do estado da mesma: “(...) ver o óleo, (...) dar uma volta pela viatura, ver... pronto, basicamente, ver se os níveis estão dentro do normal: o óleo, a água, esses são os principais (...), mas depois dar uma volta pela viatura, ver se há alguma coisa partida, algum dano.” (M1). De seguida, devem ir ao encontro do(s) colega(s) de equipa (ent.). As equipas procedem então à recolha de resíduos segundo um circuito pré-estabelecido (obs.; ent.). Terminada a volta, efetuam o descarregamento de resíduos no local estipulado (num aterro ou numa incineradora, por exemplo), abastecem a viatura, e retornam ao ponto de encontro inicial (obs.; ent.). É neste local que alguns trabalhadores aguardam pela sua hora de saída, usufruindo dos balneários para tomarem banho e trocarem de roupa, assim como da sala de convívio, onde realizam atividades como ver televisão, jogar cartas ou aceder à internet através de computadores disponibilizados pela empresa (obs.; ent.).

Além da dissemelhança clara entre a atividade concreta da recolha de resíduos desenvolvida por Cantoneiros de Limpeza e Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais, torna-se fulcral fazer uma distinção entre a atividade realizada em cada um dos quatro tipos de recolha, como descrito de seguida.

4.1.1. Recolha lateral.

4.1.1.1. Cantoneiros de limpeza.

Sendo este um tipo de recolha que implica apenas a presença de um CL por cada circuito, chegando a um ponto de recolha, o CL utiliza um gancho metálico comprido para abrir o contentor e verificar a capacidade utilizada até ao momento, de forma a decidir se devem ou não proceder à recolha: “(...) se tiver dois saquinhos ou coisa assim não vale a pena estar a recolher, que a gente passa lá outro dia. (...) é menos um subir e descer que a gente tem que fazer.” (C1) (obs.; ent.). Caso este considere que devem cumprir a recolha, verifica se há algum problema com a recolha do contentor, e recolhe os resíduos na zona envolvente (ent.; obs.). Se necessário, ajusta ainda o contentor recolhido para a sua posição inicial, arrastando-o manualmente (obs.). Finalmente, regressa à cabine, para se deslocarem para o ponto de recolha seguinte (obs.; ent.). Se o próximo ponto for a uma distância curta, faz o percurso a pé (ent.; obs.).

4.1.1.2. Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais.

No que concerne à atividade do CMPVE afeto à recolha lateral, e apresentando-a de um modo muito genérico, esta passa pela condução da viatura durante todo o circuito de recolha, bem como todo o manuseamento da componente mecânica da viatura, não havendo à partida a necessidade de este sair do veículo durante todo o percurso (obs.; ent.). Deste modo, chegando ao primeiro ponto de recolha, o CMPVE encosta a viatura lateralmente ao contentor a recolher, tão próximo quanto possível, e, após receber a indicação do colega CL de que deverá proceder à recolha, manipula a consola de comando, constituída por um painel de controlo e um *joystick*, a partir da cabine, para a elevação do contentor de forma a iniciar a descarga da mesma (obs.; ent.): “(...) aquela viatura tem dois monitores, (...) um deles tem uma mira. Quando a gente para lateralmente ao contentor, o motorista tem que acertar o risquinho que tem no monitor com o contentor... o contentor tem na lateral um risquinho também, ou uma saliência, e a gente tem que mais ou menos acertar ali. (...) centra o contentor (...), assim que acerta com o risco, para o carro, trava o carro (...), liga a tomada de força e lança o robot (...) Ele faz o trabalho todo.” (M1). Seguidamente, a manipulação mecânica da viatura é realizada de modo a recolocar o contentor no local adequado (obs.; ent.). Após a chegada do colega CL à cabine, o CMPVE dirige até ao ponto de recolha seguinte (obs.).

4.1.2. Recolha posterior.

4.1.2.1. Cantoneiros de limpeza.

Por norma, os dois CL da recolha posterior viajam na cabine até ao primeiro ponto de recolha (ent.). Chegados ao referido local, deslocam-se ao exterior da viatura, dirigem-se aos contentores a recolher e movem-nos até à parte posterior da viatura, maioritariamente a dois (obs.: 27 ocorrências em 32 situações; ent.): “Quando o carro para, a gente sai, puxamos o contentor ao carro” (C2). Um dos CL manipula o mecanismo de elevação automática dos contentores para descarga dos mesmos no depósito da viatura (ent.; obs.). De seguida, cabe aos CL recolocar os contentores no parque (espaço designado para os contentores), e dirigem-se ao estribo onde viajam para se deslocarem entre os pontos de recolha, exceto nos casos em que estes se localizarem a uma curta distância entre si, fazendo o percurso a pé (obs.).

4.1.2.2. Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais.

O principal papel dos CMPVE afetos à recolha posterior é a condução da viatura, respeitando o circuito definido e imobilizando a viatura junto a cada ponto de recolha, para que os CL possam realizar a sua atividade (ent.). Depois de terminada a descarga de todos os contentores num ponto de recolha, o CMPVE aguarda que os dois CL estejam no estribo, confirmando esta situação através dos espelhos da viatura ou das câmaras de filmar localizadas na parte posterior da viatura, e conduz até ao seguinte local de recolha (obs.; ent.).

4.1.3. Recolha seletiva ou indiferenciada com grua.

4.1.3.1. Cantoneiros de limpeza.

Assim que chegam a um ponto de recolha, o CL da recolha seletiva ou indiferenciada sai da cabine (obs.). A partir desse momento, caso se trate da recolha de Ecopontos, o CL verifica a necessidade de recolha de resíduos no local (ent.; obs.): “(...) eu saio da viatura e tenho que ir ver se vale a pena ser recolhido. (...) aquilo a ocupação é: um quarto [25%], 50%, 75% e 100%, que é cheio. Se tiver até um quarto, não se recolhe. Depois, daí para cima, recolhes.” (C3). Caso este decida que devem proceder à recolha, avisa o seu colega CMPVE (obs.; ent.). A partir daí, o CL reúne todos os resíduos que possam estar fora do contentor, coloca-os no contentor indicado para serem recolhidos posteriormente, ou, em alternativa, sobe as escadas da viatura de acesso à cuba de modo a colocar os resíduos de maior dimensão, com o auxílio do colega CMPVE, que lhe vai passando os mesmos (ent.; obs.). Quando terminada a descarga do ecoponto para a viatura, verifica se o contentor está no local indicado e faz os devidos ajustes, se necessário (obs.).

Na recolha de *Moloks* (contentor semienterrado com elevada capacidade de armazenamento), o CL recolhe, primeiramente, os resíduos na zona circundante ao contentor e coloca-os no contentor para a sua recolha ou arremessa-os para a viatura (obs.). Após o saco do *molok* estar posicionado para a sua descarga na viatura, o CL puxa a corda envolvente ao mesmo de forma a abri-lo, ocorrendo a largada de resíduos (obs.). Posteriormente, o CL volta a colocar a corda no saco e fecha-o, deixando-o preparado para ser novamente utilizado (obs.).

Para a recolha de Ilhas Ecológicas, o CL dirige-se à plataforma e, quando aberta, eleva a presilha do contentor que será engatada na grua, de modo a ser elevada e descarregada na viatura. Quando o contentor é recolocado no sítio estipulado, já depois da recolha, o CL volta a baixar a presilha do contentor (obs.).

Após a recolha de Ecopontos, *Moloks* ou Ilhas Ecológicas, o CL regressa à cabine da viatura para se dirigirem até ao próximo ponto de recolha (obs.).

4.1.3.2. Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais.

Uma vez imobilizada a viatura junto a um ponto de recolha, o CMPVE da recolha seletiva ou indiferenciada com grua dirige-se ao exterior da mesma (obs.; ent.). No caso da recolha de Ecopontos, o CMPVE liga a tomada de força e o comando *wireless* e, deste modo, manipula a grua de forma a encaixar no ecoponto e elevá-lo para proceder à descarga deste na viatura (obs.; ent.). Após este procedimento, o CMPVE comanda a grua para recolocar o contentor no local indicado, desliga o comando e a tomada de força (obs.; ent.): “Chegando ao primeiro ponto de recolha, (...) tenho que ligar a tomada de força, ligo o comando, porque a grua tem o comando *wireless*. Ligar o comando e efetuar as manobras necessárias para levantar o ecoponto, vazar o ecoponto dentro do carro, e tornar a pousá-lo. Tudo com o comando.” (M3).

Relativamente à recolha de *Moloks*, o CMPVE liga a tomada de força e o comando *wireless*, de maneira a que lhe seja possível manipular a grua para a posicionar por cima do *Molok* a recolher, abre o contentor e engata o saco de *molok* à grua, para poder movê-lo para a zona de descarga na viatura (obs.; ent.). Depois de esvaziado, o CMPVE recoloca o saco no contentor, fecha a tampa do mesmo, recolhe a grua mecanicamente, e desliga a tomada de força e o comando (obs.; ent.).

Para a recolha de Ilhas Ecológicas, o CMPVE estica a mangueira a partir viatura e encaixa-a na estrutura hidráulica das ilhas ecológicas para fazer elevar a respetiva tampa (obs.). Liga a tomada de força e o comando *wireless*, manipula a grua de modo a posicioná-la no topo do

contentor com os resíduos a recolher, e move o mesmo para a zona de descarga na viatura. Posteriormente, reposiciona o contentor vazio no local apropriado, fecha a tampa das ilhas ecológicas, procede à recolha da mangueira e da grua, e desliga o comando e a tomada de força (obs.; ent.).

Finalmente, depois de terminada qualquer recolha, o CMPVE retorna à cabine e conduz a viatura até ao ponto de recolha seguinte (obs.; ent.).

4.1.4. Recolha de monos com grua.

4.1.4.1. Cantoneiros de limpeza.

No que concerne à recolha de monos com grua, o CL dirige-se ao exterior da viatura, aquando da chegada ao primeiro local de recolha de resíduos, reunindo manualmente todos os resíduos a recolher num local de acesso fácil com a grua (ent.; obs.): “Junto as coisas... às vezes, as coisas estão longe da grua. (...) nós temos que puxar os monos mais onde a grua alcance e juntá-las mais para a grua não ir só buscar uma peçazinha de cada vez” (C4). Após a conclusão da recolha dos resíduos de maior dimensão, o CL coloca os resíduos mais pequenos na viatura manualmente, inicialmente, através da porta lateral da viatura e, posteriormente, arremessando-os por cima da viatura, tendo em conta a capacidade da mesma já utilizada (obs.). Por vezes, é o CL a manipular a grua para recolher os resíduos de maior dimensão para a caixa da viatura, depois de o CMPVE os empilhar, invertendo os papéis (obs.). Por fim, o CL regressa à cabine da viatura, de modo a poderem dirigir-se até ao ponto de recolha seguinte (ent.; obs.).

4.1.4.2. Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais.

O CMPVE da recolha de monos conduz até aos pontos de recolha, onde para a viatura tão próxima quanto possível dos resíduos (obs.; ent.). Sai da cabine, e manipula a grua para recolher os resíduos de maior dimensão, já agrupados pelo CL, para a caixa da viatura (obs.; ent.), podendo, por vezes, inverter estas tarefas com o CL, como previamente exposto (obs.). Seguidamente, auxilia o CL na recolha manual dos resíduos de menor dimensão, colocando-os na viatura através da porta lateral da mesma ou, no caso de esta já se encontrar muito preenchida, o CL arremessa os resíduos para o cimo da viatura (obs.; ent.). Terminada a recolha de resíduos num ponto, o CMPVE recolhe a grua mecanicamente, regressa ao interior da cabine, e conduz a viatura até ao ponto de recolha seguinte (obs.; ent.).

4.2. Perceções Positivas sobre a Atividade

4.2.1. Frequência das perceções positivas relativamente a exigências e recursos do trabalho.

A partir dos dados recolhidos, foi possível aceder a um conjunto de perceções dos participantes acerca das exigências e recursos do seu trabalho (tabela 1 do anexo K). De seguida, são apresentadas as perceções positivas relativamente a este tema, quer pela elevada frequência com que ocorrem situações mais agradáveis, quer pela baixa frequência com que ocorrem situações menos favoráveis, organizadas segundo a taxonomia das condições de trabalho apresentadas anteriormente.

Relativamente às perceções positivas relacionadas com as condições de emprego, um dos pontos positivos mencionados por dois trabalhadores em contexto de entrevista tem a ver com o *Work-Life Balance*: “A carga horária é mínima. É para aí dos trabalhos com menos carga horária que eu alguma vez tive. (...) A carga horária, sim, permite-me estar mais tempo com a família.” (M3). De facto, através do questionário, é possível concluir que 77,8% dos CL e 82,4% dos CMPVE inquiridos afirmam ter facilidade em conciliar o seu trabalho com a sua vida pessoal com muita frequência. Os trabalhadores enunciam também, como pontos positivos, o gosto pelo trabalho, mencionado por três dos oito trabalhadores (CL e CMMPVE) entrevistados: “O meu trabalho, a bem dizer, gosto do trabalho... tanto que o estou a fazer há 16 anos, não é... Vim para cá e gostei, adaptei-me àquele trabalho e gosto daquilo” (C3); e fatores associados às condições salariais e benefícios oferecidos pela empresa, indicados por um CL, um CMPVE e um encarregado, como por exemplo “ter ADSE” (M3).

Em termos de perceções positivas relacionadas com as condições ambientais, os CMPVE destacam, em entrevista, a não exposição a condições atmosféricas adversas: “O facto de seres motorista tem benefícios de não te andares a molhar.” (M2).

No que concerne aos fatores relativos às características da tarefa, a maior parte dos CL e dos CMPVE inquiridos (91,1% e 88,2%, respetivamente) reportam ter controlo sobre a forma como realizam o seu trabalho com muita frequência, para além de 55,6% dos CL e 67,6% dos CMPVE afirmarem poder participar nas decisões relacionadas com o seu trabalho muito frequentemente. A maioria dos participantes afirma ainda que o seu trabalho lhes permite saber quão bem realizam as suas tarefas (CL: 55,6%; CMPVE: 67,6%). Adicionalmente, 38,2% dos CMPVE inquiridos afirmam ter a possibilidade de aprender coisas novas no trabalho muito frequentemente.

Relativamente aos processos de trabalho, são salientados aspetos como o ritmo de trabalho, sendo que 80% dos CL e 47,1% dos CMPVE inquiridos indicam ter que trabalhar

intensamente para cumprir as suas tarefas com pouca frequência; e 68,9% dos CL reportam que nunca, raramente ou poucas vezes têm que trabalhar sob pressão de tempo, o que contradiz o seu discurso em contexto de entrevista, como será exposto posteriormente. A exigência de muita concentração é também um fator sentido pouco frequentemente sobretudo pelos CL (44,4%).

Finalmente, em termos de condições sociais e/ou organizacionais, o apoio dos colegas é assinalado como mais um fator positivo da atividade dos participantes, sendo que a maior parte dos CL (68,9%) e dos CMPVE (58,8%) indica sentir o seu apoio muito frequentemente. Três dos trabalhadores entrevistados e um dos encarregados realçaram também a boa relação com os colegas: “A relação com o meu colega, sim. Dou-me muito bem com ele. (...) Nós já sabemos como é que cada um trabalha. (...) Cria-se um bom ambiente” (M3). Também a valorização pelo trabalho desenvolvido é avaliada pelos trabalhadores, sendo que as percentagens de CL que se sentem valorizados pelos colegas (46,7%) e pelos encarregados (35,6%) muito frequentemente são mais elevadas do que as percentagens de participantes que reportam sentir-se valorizados pouco frequentemente (26,7% em ambos os casos). Por outro lado, uma grande parte dos respondentes ao questionário (66,7% dos CL e 44,1% dos CMPVE) inquiridos indicam não se deparar com constrangimentos com muita frequência e, adicionalmente, 40% dos CL e 50% dos CMPVE atestam que a influência dos encarregados os ajuda a ultrapassar este tipo de situações frequentemente.

Registam-se também outras situações cujo número de trabalhadores que as reportam como situações que acontecem pouco frequentemente é superior ao número de trabalhadores que as reportam como situações que acontecem muito frequentemente, quase sempre ou sempre e que, por isso, se revelam também percepções positivas, sendo elas: o contacto com clientes exigentes ou que não os tratam com o devido respeito (CL: 46,7%; CMPVE: 44,1%).

Outros pontos positivos no âmbito das condições sociais e/ou organizacionais, pela pouca frequência (nunca, raramente ou poucas vezes) com que são sentidos pelos trabalhadores, são o confronto com situações emocionalmente fortes no trabalho (CL: 60%; CMPVE: 47,1%); o sentimento de diferentes grupos de pessoas terem expectativas opostas relativamente ao seu trabalho (CL: 77,8%; CMPVE: 47,1%); a necessidade de lidar com aborrecimentos administrativos/burocráticos (62,2% dos CL e 64,7% dos CMPVE); e o facto de receberem pedidos contraditórios de várias pessoas (CL: 80%; CMPVE: 67,6%).

4.2.2. Relação entre a função e as percepções positivas relativamente a exigências e recursos do trabalho.

Através da análise estatística dos dados recolhidos através do questionário, foi possível concluir que existem diferenças estatisticamente significativas entre as médias das respostas dos CL e dos CMPVE, quando questionados acerca da frequência da exposição a algumas exigências e recursos do trabalho (tabela 2 do anexo K). Assim, em média, os CL reportam experienciar situações positivas como o apoio dos colegas, e o sentimento de valorização pelos mesmos e pelos encarregados com mais frequência do que os CMPVE.

4.3. Percepções Negativas sobre a Atividade, Dificuldades e Problemas Encontrados

4.3.1. Frequência das percepções negativas relativamente a exigências e recursos do trabalho, dificuldades e problemas encontrados.

A recolha de dados através de várias técnicas permitiu-nos também chegar a um conjunto de percepções negativas sobre a atividade e dificuldades com que os trabalhadores se deparam no seu dia-a-dia, bem como à forma como estes as ultrapassam, colocando por vezes a sua segurança em risco. Apenas alguns dos fatores apurados afetam especificamente uma das funções em estudo, sendo a maior parte das situações reportadas por trabalhadores afetos a ambas as funções, de Cantoneiro de Limpeza e de Conductor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais.

Relativamente às percepções negativas relacionadas com as condições de emprego, 40 % dos CL e 52,9% CMPVE reportaram que nunca, raramente ou poucas vezes têm facilidade em tirar uma ou duas horas do seu horário de trabalho para resolver questões pessoais. Foi também referido o descontentamento face às condições salariais e/ou congelamento de carreiras, mencionado por dois CL, dois CMPVE e pelos dois encarregados: “Se eu vou falar em questões salariais... quer dizer, eu hoje ganho menos do que o que ganhava há 17 anos. A sério. O custo de vida aumentou. (...) À proporção estou a ganhar menos.” (C4).

Como ponto negativo no que concerne às percepções acerca das condições ambientais é realçada a exposição a condições atmosféricas adversas. No total, quatro em oito trabalhadores entrevistados (três CL e um CMPVE) referem este fator, assim como os dois encarregados entrevistados: “Hoje está a chover, andei à chuva. Quando está calor, estou ao sol. É um bocado chato. Não estou tão resguardado como os outros motoristas que estão sempre dentro da cabine” (M3); “(...) eles estão no exterior da viatura.... dias de chuva e o frio que eles apanham.... é terrível.” (E2). Os trabalhadores manifestam ainda a sua insatisfação

face à falta de condições nos balneários, reportada por um CL e uma CMPVE: “mudava os balneários (...). E aquilo agora está a começar a rachar.” (C1).

Outro ponto negativo, reportado em entrevista por três CL e quatro CMPVE está relacionado com o estado atual das viaturas. Os trabalhadores reportam a falta de manutenção e a necessidade de viaturas novas como principal problema, que acarreta consequências para a atividade: “O estado, a manutenção do carro é má, muito má (...). Ainda ontem tive um problema, rebentou-me um tubo na grua, por exemplo. Estava a trabalhar, era óleo hidráulico por tudo o que era canto. Devido ao mau estado dos carros, dos tubos. Algo que poderia vir a ser substituído e não é substituído. Só quando estraga é que é substituído.” (M3). Porém, os entrevistados assumem igualmente sentir uma falta de cuidado generalizado pelos trabalhadores relativamente à utilização das viaturas: “(...) as coisas melhoraram um bocadinho, mas... também não melhoraram assim muito. Mas depois também isso já engloba outras coisas que é também os colegas... a maior parte dos colegas também... a falta de cuidado que têm com as coisas. (...) As coisas não são deles, não se preocupam, não querem saber.” (M1).

Ainda através do questionário, e sendo o único problema indicado exclusivamente pelos CL, concluímos 37,8% destes trabalhadores reportam ter a possibilidade de aprender coisas novas no trabalho pouco frequentemente.

Relativamente às perceções negativas acerca dos processos de trabalho, quatro dos trabalhadores entrevistados, dois CL e dois CMPVE, indicam sentir um acréscimo do volume de trabalho: “As voltas cada vez ‘tão a dar mais. (...) Os empreiteiros fazem as obras... (...) não alugam se quer contentores para levarem o entulho. Põem ao pé dos contentores para nós levarmos. Pessoal que corta os matos dos quintais... ao pé dos contentores para nós apanharmos.” (C4). É também mencionada a quantidade de resíduos no exterior dos contentores, por estes já se encontrarem lotados (M1, C1), que se revela posteriormente uma dificuldade acrescida na recolha dos mesmos. Ainda em contexto de entrevista, o volume de trabalho associado ao número elevado de pontos de recolha por circuito é mencionado pelo participante M4 como o principal motivo para não conseguir terminar a recolha de resíduos na totalidade com alguma frequência. Adicionalmente, as respostas ao questionário revelam que 35,3% dos CMPVE afirmam trabalhar sob pressão de tempo muito frequentemente, uma percentagem mais elevada do que os CMPVE que indicam viver esta situação com pouca frequência (26,7%).

Outra dificuldade registada, através das observações e, posteriormente, mencionada em contexto de entrevista por cinco dos oito trabalhadores entrevistados (quatro CMPVE e um

CL) e confirmado por um dos dois encarregados, prende-se com o estacionamento indevido de viaturas, em ruas estreitas ou demasiado perto dos contentores, impedindo ou dificultando assim a recolha de resíduos em alguns pontos de recolha: “É um problema carros mal-estacionados (...). Os carros grandes.... Há pontos a que não vão. (...) Há becos, como a gente diz, que não vão porque senão ficam lá, não saem, porque há lá outros carros estacionados.” (C4).

Adicionalmente, a localização inadequada de alguns contentores surge como mais uma dificuldade enunciada por dois CL e dois CMPVE em contexto de entrevista, devido à proximidade a curvas, à sua localização em ruas sem saída ou de difícil acesso a veículos pesados, ou pela altura dos cabos elétricos. Por exemplo: “às vezes os ecopontos... as colocações não são as mais adequadas. Às vezes esquecem-se que a grua levanta ainda mais acima, pode estar debaixo de cabos de eletricidade, telefones, e não sei quê... assim essas coisas. E nós temos que estar sempre a jogar, chegar o carro mais à frente, mais atrás, para conseguir manobrar a grua.” (C3).

Para além dos fatores já mencionados, foi possível aceder ainda, através do questionário, à perceção dos trabalhadores sobre outras exigências do trabalho. Assim, a maioria dos CL e dos CMPVE (64,4% e 85,3%, respetivamente) reportou que o seu trabalho exige um cuidado minucioso ou precisão muito frequentemente. Através das respostas recolhidas ao questionário, foi possível concluir também que a maior parte dos CMPVE inquiridos (79,4%) reporta que o seu trabalho exige muita concentração com muita frequência. Apesar da elevada percentagem, os CMPVE entrevistados não abordaram o tópico durante as entrevistas.

Por fim, no que toca às perceções negativas sobre a atividade, relacionadas com as condições sociais e/ou organizacionais, e relativamente aos pontos realçados especificamente por CMPVE, um dos fatores condicionantes da sua atividade, mencionado por um trabalhador, em contexto de entrevista é o tráfego intenso em alguns locais e horas específicos: “(...) à hora que eu começava lá tinha carros sempre mal-estacionados e era muito difícil eu passar. Eu perdia ali, à vontade, três quartos de hora em deslocação ali (...)” (M3), embora sejam encontradas algumas soluções de forma a contornar esta dificuldade sempre que possível, como exposto posteriormente.

Em termos de valorização pelo seu trabalho, 52,9% dos CMPVE afirmam sentir-se valorizados pelos encarregados pouco frequentemente, sendo que esta percentagem decresce para 35,3% relativamente à sua perceção da valorização pelos colegas.

Por outro lado, um dos dois encarregados entrevistados acrescenta que os CMPVE tendem a demonstrar algum desagrado relativamente ao desempenho da atividade na Recolha

Posterior “(...) os condutores não gostam nada de trabalhar com guas (...). E os cantoneiros (...) o que eles gostam menos de fazer é a recolha do lixo [recolha posterior indiferenciada]” (E1). O mesmo encarregado salienta ainda a falta de motivação para o trabalho: “O ponto negativo para eles é terem que trabalhar, terem que fazer o trabalho (...). Se pudessem pagar o ordenado e estar o dia todo sentados...!” (E1).

4.3.2. Relação entre a função e as perceções negativas relativamente a exigências e recursos do trabalho.

Foi também possível, através da análise estatística, identificar as diferenças estatisticamente significativas entre as médias das respostas dos CL e dos CMPVE às perguntas ao questionário sobre as suas perceções negativas relativamente a exigências e recursos do trabalho (tabela 2 do anexo K). Em média, os CMPVE afirmam experienciar situações negativas relacionadas com as exigências e recursos do trabalho mais frequentemente do que os CL como: o trabalho sob pressão de tempo; o trabalho mais intenso para cumprir tarefas; a exigência de concentração e de cuidado minucioso e precisão para a realização do seu trabalho; as expectativas opostas de diferentes grupos de pessoas relativamente ao seu trabalho; a receção de pedidos contraditórios de várias pessoas; e a necessidade de ultrapassar constrangimentos formais para conseguir realizar as suas tarefas.

De uma forma geral, os resultados sugerem que os CMPVE identificam mais exigências no trabalho do que os CL.

4.4. Estratégias Adotadas

Naturalmente, os Cantoneiros de Limpeza e os Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais adotam alguns truques e estratégias de modo a conseguirem ultrapassar alguns dos constrangimentos e dificuldades com que se deparam no seu trabalho. Foi possível apurar algumas destas estratégias, através das observações e da realização das entrevistas.

Uma das estratégias mais apresentadas nas entrevistas, por dois CL, um CMPVE e os dois encarregados, e registada também nas observações, tem a ver com a gestão do circuito no que toca à seleção dos pontos a recolher. Por vezes, a recolha de resíduos não é cumprida na totalidade do circuito, como exposto anteriormente: “Num bairro há uma rua, por exemplo, (...) só fazem [a recolha] dia sim, dia não, porque eles já sabem que naquela rua não vai encher, pronto. Acabam por fazer uma gestão do circuito também.” (E2). Noutras situações, tal como indicado por dois dos quatro CMPVE entrevistados, a ordem dos pontos de recolha

do circuito é mudada, de forma a ultrapassarem constrangimentos de trânsito, por exemplo: “(...) eu tenho estruturada a volta de acordo com as minhas necessidades ou de acordo com a maneira que eu acho que é mais rápida. (...) À hora que eu começava lá, tinha carros sempre mal-estacionados e era muito difícil eu passar. Eu perdia ali, à vontade, três quartos de hora em deslocação ali.” (M3); “(...) vou alterando conforme vejo que corre melhor, que é o mais fácil... ou... passar naquela rua mais tarde, que já não tenho tantos carros a estorvar (...)” (M1). Em, pelo menos um dos casos, o CL recorre ao gancho metálico comprido, como já mencionado, para verificação da capacidade utilizada do contentor, de modo a evitar sair da viatura com tanta frequência.

Por outro lado, um dos truques adotados mais observados (em, pelo menos, três tipos de recolha) e mencionado por um CL está relacionado com o percurso a pé por CL entre pontos de recolha que se encontram a uma curta distância entre si, alegando que esta medida representa um desgaste físico menor do que a subida e descida frequente da viatura: “(...) de um contentor para outro, se não estiver muito longe, eu vou a pé (...), porque custa menos do que a gente andar a subir e a descer [da cabine]” (C1).

Também reportado por um CL e um CMPVE, em contexto de entrevista, é a recolha realizada fora de mão, de forma a evitar a necessidade de fazer um percurso significativamente maior apenas para a recolha de um número reduzido de contentores: “temos a preocupação disso [de não atravessar a estrada para recolher resíduos]. Não quer dizer que não aconteça isso, que agora houve (...) obras (...) que a gente tivemos... fomos obrigados a ir ali. Porque a gente depois a vir para baixo demorávamos quase uma hora para ir buscar aqueles dois [contentores]. Então tirávamos logo, não há trânsito. Mas é estar sempre com os olhos nos outros.” (C2).

No que toca especificamente à recolha de monos, um dos CL afirmou, em entrevista, aglomerar todos os resíduos o mais próximo possível da viatura, de modo a facilitar o seu trabalho: “(...) às vezes, a grua não chega, não alcança os monos. (...) Então, juntamos as coisas, fazemos montes, para a grua chegar [alcançar os resíduos]” (C4). Além desta estratégia, o mesmo trabalhador reporta também recolher alguns objetos manualmente, defendendo a poupança de tempo: “(...) às vezes, coisas pesadas... Às vezes a gente nem põe a grua para nos despacharmos. Agarramos nela, um de cada lado, e mandamos lá para cima.” (C4).

Outra estratégia mencionada por um dos CMPVE entrevistados é a paragem da viatura sem encostar à berma da estrada, uma vez que considera uma medida de proteção para os colegas CL: “Se tu parares um bocadinho mais no meio da estrada, obrigas a que o trânsito que vem

no sentido contrário ou aquele que vem a ultrapassar (...) a abrandar. Porque se tu encostares muito [à berma], essas viaturas passam com alta velocidade. (...) Tens que tentar parar sempre em cima do traço contrário. (...) Se tu reduzires o espaço de passagem, automaticamente passam mais devagar.” (M2). O mesmo trabalhador afirma utilizar o uniforme dos colegas CL como um ponto de referência para manobras, em locais com escassa iluminação: “No caso da noite, há estratégias que a gente só consegue fazer marcha atrás pelas calças dos cantoneiros. Só se vê as calças do cantoneiro. Não se vê mais nada. É... o próprio cantoneiro a fazer de mira.” (M2).

Um dos quatro CL entrevistados expôs também a sua estratégia para ultrapassar as situações em que se depara com a perda de óleo da viatura, demonstrando alguma preocupação com a sua segurança: “Às vezes, as viaturas perdem muito óleo e às vezes... Escorregar em cima das viaturas, evitamos isso. Às vezes até apanhamos um bocado de areia e metemos em cima para não escorregar tanto.” (C3). Um dos seus colegas CMPVE defende ainda a importância de realizar o seu trabalho com calma e atenção, e de atuar tendo em conta as condições da viatura: “(...) faço as coisas o mais devagar possível, com calma, que é para não... sem grandes pressas. (...) Analisar bem a viatura e prestar atenção redobrada, caso haja algum problema.” (M3).

Finalmente, os dois encarregados mencionaram também vários truques e estratégias adotados pelos CL e CMPVE, para além dos já apresentados. Por um lado, um dos truques adotados, a fim de diminuir um pouco o volume de trabalho no que toca à quantidade de contentores a recolher, consiste em rodar um dos contentores, em locais onde haja dois contentores juntos, ao contrário, incentivando assim à utilização de apenas um dos contentores. “Assim (...) as pessoas utilizam só este [que está virado para o passeio] (...). Isto facilita-lhes a vida.” (E2). Por outro, alguns trabalhadores optam por deixar as tampas dos contentores abertas: “É a mania das tampas abertas para não haver lixo no chão... Porque há municipais que não estão disponíveis para abrir tampas e metem os sacos no chão. Então deixam as tampas abertas.” (E1).

Um dos encarregados reporta ainda uma estratégia adotada pelos trabalhadores que consiste no desbloqueio do sensor do estribo, integrado nas viaturas mais recentes como medida de prevenção para a segurança dos CL que viajam no estribo: “(...) carros que não podiam andar a mais de 50 [km/h] e que eles conseguem pô-los a andar a mais de 50. Ou 40... acho que é 40 [km/h], se eu não ‘tou em erro. (...) O carro não pode andar de marcha atrás com os cantoneiros pendurados (...), metiam um ferrinho por baixo do estribo que era para o estribo não reconhecer que era para o carro andar mais rápido, para não reconhecer que estava

lá alguém. Aquilo tem um sensor... tem uma barra e depois tem um sensor, e cada vez que as pessoas pisam aquilo, aquele sensor baixa e ele reconhece que está ali alguém, então bloqueia lá dentro. Se ele meter um ferro, aquilo baixa, mas não baixa na totalidade, então não reconhece... então o carro anda à velocidade normal, anda de marcha atrás, faz tudo.” (E1).

4.5. Riscos Associados ao Trabalho

4.5.1. Perceção sobre a exposição a riscos.

Foi possível aferir diversos riscos associados à recolha de resíduos, através das diferentes técnicas de recolha de dados. Torna-se fundamental expor, desde já, que existem claras diferenças entre os riscos associados à atividade de Cantoneiro de Limpeza e os riscos associados à atividade de Conductor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais.

4.5.1.1. Cantoneiros de limpeza.

De uma forma geral, a maioria dos CL reporta, através do questionário, uma frequência (FR) elevada (frequentemente ou sempre) (tabela 3 do anexo K) e algum tipo grau de incómodo (GI) (ligeiramente, bastante ou profundamente incomodado) (tabela 4 do anexo K) face à exposição às seguintes situações:

- pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos (FR: 80%; GI: 68,9%) – também mencionado por um dos CL entrevistados: “Nunca sabemos qual é o peso do saco. (...) Por vezes o esforço... a gente, para não deixar ali no chão, ‘isto está um bocado pesado, mas eu vou fazer... coiso’ e pimba... e depois anda à rasca das costas dois, três dias, que é mesmo assim.” (C1), e registado através das observações (Arremessar sacos/resíduos para a viatura, R1, R2, R3: 1 ocorrência, R4: 4 ocorrências; Movimentar contentor sem ajuda do colega, R2: 1 a 2 ocorrências);
- Contacto com lixos, resíduos, fluidos orgânicos, micro-organismos, vírus e bactérias (FR: 77,8%; GI: 64,4%) – e igualmente mencionado em entrevistas por um CL: “(...) eu já apanhei irritação, às vezes de a gente se encostar a colchões e a sofás.... porque, às vezes, temos mesmo de nos encostar, como eu lhe digo, para puxar para ao pé da grua.” (C4); e assinalado nas observações (R1: 13 ocorrências; R2: 2 a 7 ocorrências; R3: 8 ocorrências; R4: 6 ocorrências);
- exposição a poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância química, ácidos, carburantes, compostos orgânicos, fluidos de lubrificação e refrigeração, medicamentos, oxidantes, pesticidas, solventes, etc. (FR: 75,6%; GI: 75,6%) – também registado nas observações (R3 e R4) e mencionado por um dos CL

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

entrevistados: “o cheiro na incineradora” (C2); e por um dos Encarregados: “(...) é o cheiro, o pó que se apanha (...)” (E1) ;

- exposição a calor ou frio intenso (FR: 75,6%; GI: 62,2%);
- ruído elevado ou nocivo (FR: 73,3%; GI: 73,3%) – também reportado por um dos encarregados em entrevista e registado nas observações (R3);
- e adoção de posições difíceis ou gestos repetitivos (FR: 53,3%; GI: 48,9%) – também reportado através das observações (Subir e descer do estribo, R2: 26 a 27 ocorrências; Subir e descer da cabine, R1: 14 ocorrências; R3: 12 ocorrências; R4: 16 ocorrências; Saltar do estribo, R2: 1 ocorrência; Subir e descer escadas de acesso à cuba, R3: 1 ocorrência; Saída do estribo em andamento, R2; Permanência da coluna vertebral curvada para manipulação do mecanismo de controlo da grua, R4) e pelas entrevistas a dois dos CL (C1 e C2): “É essas coisas assim de andar a subir e a descer do carro” (C1).

Também reportados, ainda que por menos CL, são riscos como:

Quadro 4.1.

Riscos menos reportados pelos CL (frequência <50%)

Riscos	Resultados
Permanência na mesma posição durante longos períodos de tempo	Que.: FR: 42,2%; GI: 46,7%.
Exposição a qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro	Que.: FR: 42,2%; GI: 51,1%.
Trabalho em altura ou suspenso em equipamentos	Que.: FR: 37,8%; GI: 28,9%.
Exposição a condições de iluminação inadequadas	Que.: FR: 31,1%; GI: 26,5%.
Contacto direto com público, clientes ou fornecedores	Que.: FR: 31,1%; GI: 37,8%.
Trabalho ou condução de máquinas, equipamentos e veículos	Que.: FR: 26,7%; GI: 17,8%. Obs.: Interação dos CL com equipamentos: <ul style="list-style-type: none">• Interação com a viatura:<ul style="list-style-type: none">○ R2: 28 ocorrências;

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	<ul style="list-style-type: none"> ○ R3: 3 ocorrências; ○ R4: 8 ocorrências; ● Interação com contentores <ul style="list-style-type: none"> ○ R2: 33 ocorrências; ○ R3: 11 ocorrências.
Exposição a situações de discriminação etária, racial/étnica, por nacionalidade, sexo, religião, deficiência, orientação sexual	Que.: FR: 11,1%; GI: 17,8%.
Trabalho com equipamentos elétricos suscetíveis de causar eletrocussão	Que.: FR: 6,7%; GI: 15,6%.
Exposição a situações de violência verbal, assédio sexual, ameaças ou comportamentos humilhantes, violência física, <i>bullying</i>	<p>Que.: FR: 8,9%; GI: 35,6%.</p> <p>Ent.: mencionado por três dos quatro CL. entrevistados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● “(...) a gente às vezes anda... se... se não for educado, está sujeito a receber palavras que não estamos à espera.” (C1); ● “Às vezes ter que aturar certas pessoas que não compreendem... agora viemos do turno da tarde 'isso era para ser feito de manhã'. Às vezes estamos de manhã 'Isso era para ser feito à noite!'. Levar com essas pessoas... a gente compreende, estamos a estorvar. Há certas ruas que é complicado.” (C3); ● “(...) entrar em bairros é muito complicado (...) Desde pedradas, chamarem-nos filhos disto e filhos daquilo, tratar-nos mal...” (C4).
Queda de objetos em altura	<p>Obs.: R3 e R4.</p> <p>Ent.: “às vezes pode haver uma ocorrência e um contentor cair.” (C1).</p>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

<p>Ausência de utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI)</p>	<p>Obs.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • não uso de calçado apropriado; • não uso da parca/colete refletor no exterior da viatura: R2; • Não uso de óculos especiais para a recolha de vidro: R3. <p>Ent.: “As pessoas nunca utilizaram o colete de alta visibilidade durante o dia, nem nunca trabalharam com um.” (E1).</p>
<p>Escorregadelas/quedas</p>	<p>Ent.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “(...) os óleos é muito complicado, nós a escorregar...” (C3); • queda para dentro do contentor: “mesmo no <i>molok</i> distraiu-se e caiu lá para dentro.” (C3).
<p>Acidentes rodoviários</p>	<p>Obs.: O risco de foi identificado devido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • à pouca sinalização no parque de estacionamento das viaturas; • pelo facto de os CL atravessarem a estrada para efetuarem a recolha (obs., R2: 5 a 6 ocorrências); • pelo acesso à mangueira para a abertura da plataforma das ilhas ecológicas pelo lado da faixa de rodagem (obs., R3: 4 ocorrências); • a outras ocorrências relatadas em entrevista: <ul style="list-style-type: none"> ○ “O estar na rua... tanto pode um carro travar ou ele parar e o outro não parar, ou sermos cuspidos, que já aconteceu...” (C2); ○ “(...) às vezes, viaturas a... que não querem saber e passam ali resvés...” (C3); ○ “(...) trabalhadores a trabalhar em segurança, a descarregar um contentor e

	<p>vir outra viatura embater na traseira do camião... já aconteceu.” (E2);</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ “(...) possíveis acidentes com viaturas, já aconteceu...” (E1).
--	--

É também importante realçar a existência de algumas diferenças em termos de riscos (ou aumento dos mesmos) entre os CL de diferentes tipos de recolha, devido à natureza das suas atividades. Deste modo, relativamente à recolha posterior, esta acarreta riscos específicos associados ao facto de os CL viajarem no estribo durante o percurso; de a sua atividade implicar a movimentação de contentores, cujo peso é desconhecido; e de a sua interação com equipamentos ser significativamente mais elevada face a outros tipos de recolha (obs.).

Por outro lado, no que concerne à recolha lateral, parece haver menos riscos associados à atividade do CL, uma vez que a recolha de resíduos envolve num conjunto de procedimentos mais mecanizados, diminuindo a participação do mesmo neste processo, comparativamente com os outros tipos de recolha. Ainda assim, é de realçar a necessidade de subir e descer os degraus de acesso à cabine com frequência superior à dos CL da recolha posterior, por exemplo (obs.).

A recolha seletiva ou indiferenciada com grua e a recolha de monos apresentam algumas semelhanças em termos de riscos específicos para o CL. Os CL afetos a ambos os tipos de recolha apresentam um risco mais elevado de queda de objetos, especificamente da grua; além de, à semelhança dos CL afetos à recolha lateral, percorrerem o circuito na cabine e, portanto, terem que subir e descer os degraus de acesso à mesma com muita frequência. Os CL destes tipos de recolha apresentam também um agravamento da exposição aos riscos relacionados com a interação elevada com equipamentos: principalmente com contentores, no caso dos CL da recolha seletiva ou indiferenciada com grua; e com a viatura, no caso dos CL da recolha de monos com grua. Ainda assim, no caso dos CL da recolha seletiva de vidro (com grua), estes acarretam ainda um aumento dos riscos relacionados com a exposição a ruído elevado.

4.5.1.2. Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais.

Aferimos também, através do questionário, a percentagem de CMPVE que afirma esta exposto a diversos riscos frequentemente ou sempre (FR) (tabela 3 do anexo K), assim como a percentagem de participantes com a mesma função que manifesta algum tipo de grau incómodo (GI) (tabela 4 do anexo K) perante a exposição aos mesmos. De uma forma geral, e independentemente do tipo de recolha a que estão afetos, a maioria dos CMPVE afirma estar

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

exposto a situações como: violência verbal, assédio sexual, ameaças ou comportamentos humilhantes, violência física, *bullying* (FR: 79,4%; GI: 50%) – risco igualmente reportado em contexto de entrevista por M4: “por vezes, chegam a insultar-nos”; trabalho ou condução máquinas, equipamentos e veículos (FR: 76,5%; GI: 44,1%); exposição a qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro (FR: 73,5%; GI: 67,6%); poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância química, ácidos, carburantes, compostos orgânicos, fluidos de lubrificação e refrigeração, medicamentos, oxidantes, pesticidas, solventes, etc. (FR: 64,7%; GI: 82,4%); ruído elevado ou nocivo (FR: 64,7%; GI: 79,4%) – também registado através das observações, agravando-se na recolha seletiva de vidro; permanência na mesma posição durante muito tempo (FR: 64,7%; GI: 70,6%); e adoção de posições difíceis ou gestos repetitivos (FR: 58,8%; G.I: 79,4%).

Ainda que menos reportados, registam-se também outros riscos para os CMPVE relacionados com a exposição a situações como:

Quadro 4.2.

Riscos menos reportados pelos CMPVE (frequência <50%)

Riscos	Frequência
Pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos	Que.: FR: 35,3%; GI: 52,9% Obs.: <ul style="list-style-type: none">R4: arremessar objetos / resíduos para a viatura (6 ocorrências)
Condições de iluminação inadequadas	Que.: FR: 26,5%; GI: 64,7%
Contacto com lixos, resíduos, fluidos orgânicos, micro-organismos, vírus e bactérias	Que.: FR: 23,5%; GI: 70,6%
Contacto direto com o público, clientes ou fornecedores	Que.: FR: 20,6%; GI: 58,8%
Trabalhar em altura ou suspensos em equipamento	Que.: FR: 20,6%; GI: 32,4%
Calor ou frio intenso	Que.: FR: 17,6%; GI: 79,4%
Trabalhar com equipamentos elétricos suscetíveis de causar eletrocussão	Que.: FR: 11,8%; GI: 26,5%
Discriminação etária, racial/étnica, por nacionalidade, sexo, religião, deficiência, orientação sexual	Que.: FR: 8,8%; GI: 17,6%

Contudo, importa também proceder à distinção entre os riscos associados à atividade dos CMPVE afetos aos tipos de recolha que não implicam a sua saída da viatura para o exercício da sua atividade – recolha posterior sem grua e recolha lateral – e os riscos associados à atividade dos CMPVE afetos aos tipos de recolha que envolvem a necessidade de saída da viatura – recolha de monos e recolha seletiva ou indiferenciada com grua. Também estes grupos revelam estar expostos a riscos distintos, pelas diferenças da natureza das suas atividades.

Deste modo, e tendo em conta os resultados obtidos, os CMPVE das recolhas posterior com grua e lateral reportam um conjunto de riscos mais reduzido comparativamente com os CMPVE das recolhas seletiva ou indiferenciada com grua e recolha de monos. Por um lado, os primeiros, que exibem uma atividade mais sedentária, têm associado o aumento do risco relacionado com a permanência na mesma posição durante longos períodos de tempo (obs.). Os segundos apresentam uma exposição mais elevada a riscos específicos como: adoção de posições difíceis ou gestos repetitivos (obs.: subir e descer da cabine – R3: 8 ocorrências, R4: 14 ocorrências; curvar a coluna para manipular mecanismo da grua – R4); e contacto direto com resíduos (obs.: R4, 9 ocorrências). Os CMPVE afetos às recolhas seletiva ou indiferenciada com grua e de monos sofrem também um aumento dos riscos associados à atividade desempenhada no exterior da viatura: exposição a calor ou frio intenso (obs.); exposição a poeiras (obs.); escorregadelas/quedas (obs.; ent.: “(...) nessa altura em que saio do camião ou que entro no camião (...) porque posso escorregar” (M1)); e acidentes rodoviários e queda de objetos ou resíduos (obs.), ainda mais preocupante no caso da recolha seletiva ou indiferenciada com Grua, já que esta obriga à circulação do CMPVE pelo lado da faixa de rodagem para a recolha de ilhas (obs.); e pela necessidade de subir e descer os degraus, elevados e estreitos, de acesso à zona de depósito de resíduos (obs.), respetivamente.

Por fim, além das diferenças já enumeradas, é importante realçar a particularidade da atividade do CMPVE afeto à recolha lateral relacionada com a elevada interação com equipamentos face aos outros tipos de recolha (obs. R1: interação com a viatura, 22 ocorrências; consequente interação indireta com contentores, 33 ocorrências); e os dois riscos associados a qualquer CL ou CMPVE: o não uso de EPI (obs.; ent., $n=1$) e acidentes rodoviários, pela pouca sinalização no parque das viaturas ou por fatores externos durante a atividade (obs.; ent., $n=5$).

Em suma, de uma maneira geral, embora tenha sido possível chegar a um conjunto lato de riscos relacionados com o desempenho da atividade na DRU, os riscos são encarados como

parte natural da atividade: “Por exemplo, a gente pode estar a apanhar um saco e vir uma pessoa... como a gente está de cabeça baixada, dar na cabeça e a gente ficar ali, pronto. Não vamos pensar nisso, n’ê? Mas pode acontecer.” (C1).

4.5.2. Perceção de CL e CMPVE sobre práticas de gestão.

Relativamente às práticas de gestão, 84,8% dos participantes inquiridos consideram estar informados acerca dos riscos associados à sua atividade; 51,9% reconhecem sentir uma preocupação por parte da empresa em minimizar esses riscos, sendo que 83,6% dos CL e CMPVE indicam ter à disposição equipamentos de proteção individual e coletiva. A maioria dos CL e CMPVE afirmou ainda, através do questionário, ter recebido formação adequada às suas funções (64,5%) e formação sobre Saúde e Segurança no trabalho (60,8%), e 89,9% dos participantes acreditam na eficácia deste tipo de formação (tabela 5 do anexo K).

É possível ainda reconhecer diferenças significativas inesperadas entre as médias de respostas entre os trabalhadores dos turnos da tarde e da manhã quando questionados acerca da formação adequada às suas funções (tabela 6 do anexo K). Em média, os participantes do turno da tarde indicam um nível de concordância superior aos participantes do turno da manhã relativamente ao facto de terem recebido este tipo de formação durante o último ano. Em nenhum outro tópico foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as respostas dos trabalhadores dos referidos turnos. Torna-se importante esclarecer que “trabalho por turnos” neste caso não significa estar exposto à rotatividade constante de horários de trabalho. Ou seja, os trabalhadores afetos às atividades de recolha de resíduos desta organização dividem-se por três turnos de trabalho distintos: turno da manhã (entre as 6h e as 13h), turno da tarde (entre as 13h e as 20h), e turno da noite (entre as 23h e as 6h). No caso dos trabalhadores do turno da noite, o seu horário é fixo durante todo o ano. Relativamente aos trabalhadores dos turnos de horário diurno, o seu horário é o mesmo durante nove meses do ano (turno da manhã, por exemplo), alterando-se para o turno diurno alternativo nos restantes três meses do ano – fevereiro, junho e outubro – (turno da tarde).

Ora, possivelmente por, na verdade, os trabalhadores dos turnos diurnos passarem pelos dois turnos, apenas foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as médias de respostas dos trabalhadores dos dois turnos em questão no que diz respeito ao nível de concordância relativamente ao facto de terem recebido formação no âmbito da SST durante o último ano. Este resultado pode tratar-se apenas de uma coincidência estatística ou, por outro lado, poderá ser explicado pelo facto de este tipo de formação poder ter sido

ministrado num horário específico, de maior acessibilidade aos trabalhadores de um dos turnos, por exemplo.

4.5.3. Relação entre a função e a percepção sobre a exposição a riscos.

Através da análise estatística das respostas ao questionário, é possível aferir que a função tem um efeito na percepção dos trabalhadores sobre a exposição aos riscos (tabelas 7 e 8 do anexo K).

Deste modo, os CL indicam pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos mais frequentemente do que os CMPVE. São igualmente os CL que apresentam um grau de incómodo percebido superior ao dos CMPVE face à exposição a este risco. Identicamente, os CL indicam estar expostos a calor ou frio intenso mais frequentemente do que os CMPVE, embora o grau de incómodo pela exposição a este risco não seja estatisticamente diferente entre as duas funções.

Por outro lado, são os CMPVE que indicam trabalhar com/conduzir máquinas, equipamentos e veículos mais frequentemente do que os CL, apresentando também um grau de incómodo percebido superior relativamente a este tipo de trabalho.

Finalmente, embora não haja diferenças estatisticamente significativas entre as respostas dos CL e CMPVE quanto à frequência, os resultados sugerem que a função tem um efeito significativo na percepção do grau de incómodo relativamente ao contacto direto com o público, clientes ou fornecedores, sendo que os CMPVE apresentam um grau de incómodo percebido superior ao dos CL.

4.5.4. Relação entre a idade e a percepção sobre a exposição a riscos.

É ainda possível concluir, através das respostas ao questionário, que a idade é preditor da percepção da frequência da exposição a riscos (tabela 9 do anexo K).

Com o aumento da idade, diminui a percepção da frequência da exposição a poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância química, ácidos, carburantes, compostos orgânicos, fluidos de lubrificação e refrigeração, medicamentos, oxidantes, pesticidas, solventes, etc.; a qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro; a ruído elevado ou nocivo; ou a calor ou frio intenso.

A idade é igualmente preditor do grau de incómodo percebido pela permanência na mesma posição durante muito tempo, sendo que à medida que a idade aumenta, o grau de incómodo percebido diminui (tabela 10 do anexo K).

4.6. Problemas de Saúde

4.6.1. Acidentes de trabalho.

De acordo com o Balanço Social de 2017, a DRU foi a divisão com o índice de acidentes de trabalho mais elevado (35 acidentes por 100 trabalhadores). Os acidentes de trabalho dividem-se em duas categorias: acidentes no local de trabalho e acidentes *in itinere* (ocorridos no percurso entre casa e o local de trabalho e vice-versa). No total, foram registados 173 acidentes de trabalho no ano 2017 em toda a organização, 92% (159 acidentes) ocorreram no local de trabalho; os restantes 8% (14 acidentes) trataram-se de acidentes *In Itinere*.

Dos 159 acidentes no local de trabalho ocorridos em 2017, apenas 6,9% destes acidentes não implicaram qualquer dia de baixa; 5,7% implicaram um a três dias de baixa; 49,7% implicaram quatro a 30 dias de baixa; e 37,7% implicaram baixa superior a 30 dias. No total, foram contabilizados 7494 dias perdidos por acidentes no local de trabalho – 5230 dias por acidentes ocorridos em 2017 e 2264 dias por acidentes ocorridos em anos anteriores.

Analisando os dados dos últimos três anos (2015, 2016 e 2017), o número de acidentes no local de trabalho tem vindo a decrescer. Um possível contributo para este decréscimo é o aumento do investimento em formação e sensibilização em segurança e saúde no trabalho no âmbito da prevenção de acidentes. Em 2017, foram realizadas 36 ações de formação com foco nesta temática, perfazendo um total de 2567 horas e abrangendo 277 trabalhadores.

Segundo o Relatório de Acidentes de 2017, o Índice de Gravidade (IG)³ – número de dias úteis perdidos por milhão horas-homem trabalhadas – foi de 3536, embora inferior aos valores registados em anos anteriores. Relativamente ao Índice de Frequência (IF)⁴, o valor registado é de 107, revelando a ocorrência de aproximadamente 156 acidentes com baixa por cada 1 000 000 de horas-homem trabalhadas, tendo-se mantido a tendência decrescente face a anos anteriores. O Índice de Incidência (II)⁵ na organização, de 163, indica que 156 acidentes com baixa por cada 1000 trabalhadores, sendo este número inferior ao valor registado no ano anterior, embora deveras superior ao índice nacional registado em 2010, de 52 (GEP, 2016). Finalmente, no que concerne ao Índice de Duração (ID)⁶ relativo ao ano 2017, este revela que em média cada acidente implicou uma perda de 33 dias, registando-se um decréscimo comparativamente com o ano 2016.

³ $IG = n.^{\circ} \text{ de dias \u00fasteis perdidos} \times 10^6 \div n.^{\circ} \text{ horas-homem trabalhadas}$

⁴ $IF = n.^{\circ} \text{ de acidentes com baixa} \times 10^6 \div n.^{\circ} \text{ horas-homem trabalhadas}$

⁵ $II = n.^{\circ} \text{ de acidentes com baixa} \times 10^3 \div n.^{\circ} \text{ m\u00e9dio de trabalhadores}$

⁶ $ID = n.^{\circ} \text{ de dias \u00fasteis perdidos} \div n.^{\circ} \text{ total de acidentes}$

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

As principais causas de acidentes de trabalho no local de trabalho assinaladas no Relatório de Acidentes de 2017 são causas humanas relacionadas com o conhecimento (aptidão profissional), o comportamento (atitude) e a fadiga; causas técnicas relacionadas com condições materiais do trabalho (máquinas, materiais, instalações e equipamentos; ambiente e local de trabalho; espaços, acessos e superfícies de trabalho ou de passagem); e causas organizacionais relacionadas com o tipo e organização da tarefa, comunicação e formação.

Ao nível das consequências dos acidentes ocorridos em 2017, foram registadas maioritariamente lesões musco-esqueléticas (37% dos acidentes), e hematomas ou contusões (36%). Como causas mais frequentes das lesões mencionadas são indicadas causas do tipo Ergonómico/Humano relacionado com cargas excessivas e posturas inadequadas e/ou relacionado com torção; e do tipo “impacte”. É também relevante realçar que 64% das lesões de origem Ergonómica provieram de acidentes de trabalho ocorridos na DRU. As lesões resultantes de acidentes de trabalho em 2017 envolveram sobretudo membros superiores (22%), membros inferiores (18%), tronco/costas (18%), pés (16%) e mãos (15%). Alguns participantes relataram acidentes que sofreram e que tipo de lesões resultaram destes: “Levei com uma grua, fiquei prensado com a lança da grua nas costas e com uma barra de ferro aqui no peito. (...) Nunca se recupera totalmente.” (Ent.: C4); “No mesmo dia, espetei dois pregos no mesmo pé. Porque a gente trabalhava de noite a apanhar tábuas... estavam dois pregos e entraram-me pelo pé.” (Ent.: C2). Em alguns casos, os acidentes de trabalho resultam incapacidades permanentes: “Não posso andar atrás [no estribo]. (...) Torna-se complicado porque eu perco a sensibilidade e depois... nem sabe se vai agarrado, se não vai.” (Ent.: C2).

Os dados recolhidos em 2017 expõem também que a maior causa de absentismo esteve relacionada com motivos de doença, justificando 44% das ausências. A segunda causa mais comum para justificar os dias de ausência corresponde a “acidentes”, estando incluídos os acidentes de trabalho, que explicam 21% dos dias de ausência.

Ainda de acordo com a documentação relativa ao reporte de acidentes de trabalho ocorridos em 2017, cerca de 49,7% dos acidentes ocorridos no local de trabalho envolveram Cantoneiros de Limpeza e 14,5% envolveram Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais/Motoristas de Pesados, o que corrobora o Índice de Acidentes apresentado anteriormente.

4.6.2. Estado de saúde percebido.

É possível, numa primeira análise, depreender-se, através do registo das observações, alguns problemas de saúde dos trabalhadores que resultam em dificuldades em andar e coxear, por exemplo.

As entrevistas realizadas revelam um foco para os problemas musculares, articulares ou ósseos, realçados por cinco dos dez entrevistados, incluindo os dois encarregados, que referem a presença de: “(...) reumática, problemas de ossos, problemas de coluna (...)” (M2); de artroses em desenvolvimento, sobretudo nas mãos (M1); de dores fortes no corpo (braços, pernas, coluna) e inflamações musculares, sobretudo nas pernas, e nos tendões, pela permanência na mesma posição durante longos períodos de tempo e a execução de movimentos repetidos (M2); a necessidade de “(...) ser operado à coluna e ao joelho”, devido a problemas de coluna e joelhos causados e, seguidamente, agravados pelo trabalho na organização (C4); o “desgaste das articulações (...) braços e pernas (..), o desgaste físico a nível dos membros inferiores, por exemplo, ao nível dos joelhos (...) estamos a falar de desgaste das rótulas (...)” (E2); e “(...) tendinites (...). Normalmente é braços e pernas.” (E1). De facto, partindo da análise estatística das respostas aos questionários, concluímos que os problemas de musculares, articulares ou ósseos são os problemas de saúde mais comuns entre os trabalhadores (tabela 11 do anexo K), sendo que 72,2% dos participantes afirmam ter problemas deste tipo, e 80,7% destes trabalhadores consideram que o seu trabalho na organização é responsável pela causa ou agravamento/aceleração dos mesmos.

Registam-se igualmente outros problemas de saúde que afetam pelo menos 30% dos participantes: 48,1% dos respondentes indicam ter dificuldades de visão, sendo que 44,7% destes trabalhadores afirmam que o seu trabalho causou ou agravou/acelerou este problema, embora este seja um fator também explicado pela idade, como apresentado posteriormente; 34,2% revelam sentir desmoralização, abatimento (84,6% destes trabalhadores relacionam o seu trabalho na organização com a origem deste tipo de problemas ou o seu agravamento); 32,9% sentem nervosismo, irritabilidade, sendo que 76,9% consideram que o seu trabalho causou ou agravou/acelerou o problema; e 30,4% dos participantes indicam sofrer de cansaço rápido, dificuldades de recuperação e fadiga recorrente, e 91,7% destes participantes responsabilizam o seu trabalho na organização pela causa ou agravamento deste problema.

Embora menos frequentes, foram reportados também, através do questionário, problemas de circulação (por 29,1% dos participantes); problemas de sono (25,3%); dificuldades de audição (19%); problemas de pele (16,5%); problemas de memória e concentração (12,7%); e problemas digestivos (12,7%). Também estes tipos de problemas são frequentemente

relacionados com o trabalho, sendo os problemas de pele os mais frequentemente relacionados (84,6%) e os problemas de memória e concentração os problemas a serem relacionados com o trabalho com menos frequência (30%).

Ainda menos expressivos, são problemas de saúde como problemas hepáticos (7,6%); problemas respiratórios (5,1%); problemas hormonais (3,8%); problemas cardíacos (2,5%), também mencionados por dois dos oito trabalhadores em entrevista; problemas renais (2,5%); disfunções sexuais (2,5%); e problemas neurológicos (1,3%). Em contexto de entrevista, foram ainda reportados problemas como diabetes, por um CMPVE, “sou diabético... não sei se considera isso doença. Ser diabético não influencia no estado de saúde.” (M2); e problemas de alcoolismo, por um dos encarregados: “Há aqui algumas pessoas com problemas gravíssimos de alcoolismo e de outras coisas também.... depois acaba por ter impacto familiar e no trabalho também.” (E2). Os Encarregados acreditam também no impacto dos acidentes de trabalho na saúde dos trabalhadores: “(...) os trabalhadores que eu tenho com limitações permanentes... tem a ver com as articulações. Problemas nos pés, problemas nos joelhos... (...) São lesões que aconteceram, por exemplo, há 10 anos atrás e depois a própria Medicina já não consegue corrigir ou tratar o trabalhador para estar 100% disponível para a atividade que fazia.” (E2).

Quanto ao nível geral de saúde percebido, considerando uma escala de um a cinco, em que um significa muito má e cinco significa excelente, cinco dos oito trabalhadores entrevistados avaliam o seu estado geral de saúde em quatro; os restantes três participantes autoavaliam o estado de saúde em dois, três e cinco, respetivamente. O entrevistado cuja autoavaliação do estado de saúde é 5 atribui muita importância ao facto de frequentar o ginásio, já que sente que este é um fator contributivo para o aumento da sua resistência física, e consequentemente, para uma melhoria do seu estado de saúde. Por outro lado, um dos encarregados avalia o estado geral de saúde dos trabalhadores com três (E2); o encarregado do outro turno realça a importância da distinção entre o estado de saúde dos trabalhadores mais velhos (nível dois) e o dos trabalhadores mais novos (nível três): “(...) há dois anos entraram muitos trabalhadores novos e o concurso ditou que os trabalhadores não poderiam ter mais do que 50 anos. Ou seja, temos alguns trabalhadores novos e temos uma faixa etária já a entrar na reforma. (...) por isso é que eu digo 2,5. Não está tudo muito mau, porque alguns também são novos, não têm desgaste.” (E1).

Através da análise dos dados recolhidos através do questionário, foi possível aferir o nível de saúde percebido de forma mais generalizada. Em média, os participantes afirmam sentir-se bem com a sua saúde ($M=2,78$; $DP=0,728$). Assim, 50,6% dos participantes classificam o seu

estado geral de saúde como “bom”; 31,6% qualificam o mesmo como “razoável”; 12,5% caracterizam o seu estado de saúde como “muito bom”; e apenas 2,5% reportam o seu estado geral de saúde percebido como “mau” (tabela 12 do anexo K).

4.6.3. Relação entre a função e o estado de saúde percebido.

Embora, na percepção dos Encarregados de Turno, não se encontrem diferenças entre queixas de saúde por CMPVE e CL, a análise estatística dos dados recolhidos através dos questionários revela uma associação significativa entre alguns problemas de saúde e a função. De um modo geral, os CMPVE tendem a reportar menos problemas de saúde como problemas musculares, articulares ou ósseos; cansaço rápido, dificuldades de recuperação, fadiga recorrente; problemas de sono; e problemas de circulação, comparativamente com os CL (tabela 13 do anexo K). Identicamente, é possível concluir que existe uma associação significativa forte entre função e a relação das dificuldades de audição com o trabalho, sendo que os CL indicam mais frequentemente que as suas dificuldades de audição foram causadas pelo seu trabalho nesta organização do que os CMPVE (tabela 14 do anexo K).

No que concerne às expectativas dos trabalhadores das duas funções relativamente à carreira, conclui-se que os CMPVE reportam menos propostas comparativamente aos CL relativamente a adaptações ao trabalho e à recolocação nouro tipo de recolha ou turno de trabalho por motivos de saúde (tabela 15 do anexo K).

4.6.4. Relação entre a idade e o estado de saúde percebido.

A idade tem também uma relação com os problemas de saúde. Através das análises estatísticas realizadas, é possível concluir que à medida que a idade dos trabalhadores aumenta, o seu estado geral de saúde percebido diminui (tabela 16 do anexo K).

Similarmente, a idade prediz o desenvolvimento de problemas de pele (as chances de ter problemas de pele decrescem 9,9% por cada ano de idade) e de problemas de visão (as chances de ter dificuldades de visão aumentam 12,6% por cada ano de idade) (tabela 17 do anexo K). Para além disto, trabalhadores mais jovens tendem a afirmar mais frequentemente que os seus problemas de sono “foram causados pelo trabalho nesta organização” do que a afirmar que o problema não tem qualquer relação com o trabalho (as chances desta situação ocorrer diminuem 27,5% por cada ano de idade) (tabela 18 do anexo K).

De forma a diminuir o impacto negativo do trabalho na saúde dos trabalhadores, a organização recorre à proposta de adaptações ao trabalho quando necessário, sendo que as

chances de serem propostas este tipo de adaptações aumentam 13,6% por cada ano de idade (tabela 19 do anexo K).

4.6.5. Adaptações ao trabalho.

Analisando estatisticamente as respostas aos questionários, conclui-se que 19% dos respondentes afirmam beneficiar de algum reconhecimento formal de incapacidade permanente. Por conseguinte, 13,9% dos participantes indicam ainda ter sido recolocados noutra forma de recolha ou turno de trabalho por motivos de saúde e 10,1% afirmam que terão reforma antecipada por motivos de saúde ou exposição a riscos. Finalmente, 7,6% dos CL e CMPVE inquiridos reportam que lhe foram propostas adaptações ao trabalho devido à idade (tabela 20 do anexo K).

4.6.6. Expectativas dos CL e CMPVE em termos de carreira e a reforma.

Em termos de expectativas no que concerne à carreira e à reforma, a maioria dos trabalhadores inquiridos (60% dos CL e 85,3% dos CMPVE) afirma desejar e sentir-se capaz de trabalhar até à idade legal de reforma. Por outro lado, 13,3% dos CL e 5,9% dos CMPVE afirmam querer, mas não se sentir capazes de trabalhar até então; e 4,5% dos CL e 8,8% dos CMPVE demonstram não ter vontade de trabalhar até à idade legal de reforma, apesar de se sentirem capazes para o fazer. No caso dos CL, há ainda 8,9% dos participantes que afirmam não querer nem se sentir capaz de trabalhar até à mesma altura; e apenas 2,2% demonstram o desejo de trabalhar para além da idade legal de reforma (tabela 21 do anexo K).

CAPÍTULO V: Discussão de Resultados

Em termos de percepções acerca da atividade e das condições de trabalho, de um modo geral, os CMPVE reportam sentir mais as exigências do trabalho do que os CL, corroborando com a proposta de vários estudos de que as percepções acerca das exigências e recursos do trabalho divergem entre diferentes atividades (Cooper, Clarke, & Rowbottom, 1999; Grant, Fried, & Juillerat, 2011; Sulsky & Smith, 2005). Concretamente, esta situação poderá ser explicada pela percepção, revelada em contexto de entrevista por trabalhadores de ambas as funções, de que os CMPVE têm mais responsabilidades do que os CL.

Ainda assim, as percepções positivas relativamente aos tópicos supramencionados mais realçadas pelos dois grupos de trabalhadores estão relacionadas com o facto de estes sentirem frequentemente ter controlo sobre a forma como realizam o seu trabalho, de o trabalho lhes permitir saber quão bem realizam as suas tarefas, e o apoio dos colegas. Por outro lado, os trabalhadores realçaram o facto de sentirem que o seu trabalho exige a exposição a condições atmosféricas adversas, tal como em estudos anteriores e, muito frequentemente, uma necessidade de cuidado minucioso ou precisão. No caso específico dos CMPVE, a maioria destes trabalhadores reportaram ainda sentir-se pouco frequentemente valorizados pelos seus encarregados.

Ainda no que respeita às percepções dos trabalhadores acerca da sua atividade e das suas condições de trabalho, foi também possível identificar algumas incongruências entre o discurso dos entrevistados e os resultados estatísticos provenientes do questionário, nomeadamente relacionadas com as percepções sobre o trabalho sob pressão de tempo e com a interface trabalho-família.

Uma das exigências mais reportadas pelos trabalhadores de ambas as funções, em contexto de entrevista, está relacionada com o ritmo elevado de trabalho e com o trabalho sob pressão de tempo, explicada pelo aumento muito acentuado do volume de trabalho nos últimos anos, associado quer ao incremento do número de pontos de recolha por circuito, quer ao acréscimo da quantidade de resíduos a recolher no exterior dos contentores por estes já se encontrarem lotados. Os trabalhadores enfatizam o problema explicando que uma das suas consequências consiste em não conseguirem proceder à recolha de resíduos na sua totalidade.

Efetivamente, 35,3% dos CMPVE participantes no questionário afirmaram trabalhar sob pressão de tempo muito frequentemente, sendo esta uma percentagem mais elevada do que os CMPVE que indicam sentir esta situação com pouca frequência (26,7%). No entanto, e

contrariamente às ideias anteriores, 68,9% dos CL reportaram que nunca, raramente ou poucas vezes trabalham sob esta condição. Por outro lado, 80% dos CL e 47,1% dos CMPVE que responderam ao questionário reportaram que a necessidade de trabalhar intensamente para cumprir as suas tarefas ocorre com pouca frequência.

Uma das explicações possíveis para esta situação, proposta por encarregados de turno e profissionais do setor SST da organização em reuniões para apresentação e discussão de resultados, é a “herança de vícios” do sistema de organização do trabalho anterior, no qual se praticava isenção de horário de trabalho. A tendência dos trabalhadores era completarem as suas tarefas no menor tempo possível, evitando por vezes fazer algumas pausas, de modo a terminarem o seu trabalho mais cedo (e poderem sair do local de trabalho também mais cedo), situação também verificada por Pinder e Milnes (2002) num estudo sobre a atividade dos Cantoneiros de Limpeza em Bristol, no Reino Unido.

Desde há alguns anos, os trabalhadores estão autorizados a sair no máximo trinta minutos antes do horário de saída estipulado, dispondo de um limite máximo mensal de oito horas e trinta minutos para fazerem esta gestão. Com esta medida, poder-se-ia esperar uma redução desta tendência. Porém, o registo de entradas e saídas do local de trabalho é efetuado num dispositivo localizado nas instalações da organização, através de um cartão atribuído a cada trabalhador. Sendo estes cartões facilmente transmissíveis, os encarregados de turno reportaram como prática habitual a troca dos mesmos entre trabalhadores. Ou seja, os trabalhadores organizam-se por grupos que vão assumindo entre si a responsabilidade de passar todos os cartões no horário combinado, evitando a obrigação do cumprimento do horário de trabalho estipulado na sua totalidade durante todo o ano.

Para além da troca de cartões entre colegas, alguns trabalhadores cumprem as suas tarefas no menor tempo possível para que possam regressar ao ponto de encontro mais cedo, ficando na sala de convívio, nas instalações da organização, a conversar, a ver televisão, a utilizar os computadores disponíveis, ou mesmo a jogar às cartas até ao seu horário de saída.

Mas esta “pressão para terminar” parece não constituir uma idiossincrasia destes trabalhadores. Outros estudos (Pueyo & Volkoff, 2011) referem situações idênticas, atribuindo-as a diferentes fatores: i) ao sucessivo redesenho dos percursos em função das equipas mais eficazes (aumentando os pontos de recolha e diminuindo os tempos previstos); ii) o facto desta pressão provocar simultaneamente tensões e cumplicidades no seio das equipas (bem patentes na observação); iii) e, mais importante, as pressões diretas resultantes das interações com o público (comportamentos impacientes dos automobilistas que se veem obrigados a parar atrás dos camiões e que despoletam nos trabalhadores uma vontade de

mostrar que estão a fazer o seu trabalho o mais rapidamente possível). Estes fatores podem levar os trabalhadores a sentir que “devem despachar-se”, mesmo que não haja necessidade de o fazerem por razões de serviço, resultando numa pressão sem razão aparente ou justificada pela organização do trabalho, mas que na realidade é sentida no seu quotidiano.

Há ainda trabalhadores que optam por terminar as suas tarefas tão rapidamente quanto possível para que possam utilizar o tempo restante como tempo livre, dirigindo-se ao ponto de encontro para registarem a sua saída do local de trabalho no horário determinado como fim do turno. Contudo, 40% dos CL e 52,9% CMPVE participantes no questionário reportaram que nunca, raramente ou poucas vezes têm facilidade em tirar uma ou duas horas do seu horário de trabalho para resolver questões pessoais, contrariando a ideia anterior. Esta situação pode ser explicada pelas dificuldades sentidas por alguns trabalhadores em função dos horários dos turnos e do tipo de trabalho (em equipa, com um circuito que não pode ser interrompido a meio, etc.).

Ainda assim, 77,8% dos CL e 82,4% dos CMPVE inquiridos reportaram ter facilidade em conciliar o seu trabalho com a sua vida pessoal com muita frequência, alegando, em contexto de entrevista, o facto de considerarem a sua carga horária reduzida quando comparada com outras atividades profissionais.

Quanto às perceções dos trabalhadores sobre a sua exposição aos riscos durante o seu trabalho, são evidentes as diferenças entre a atividade dos CMPVE e a atividade dos CL, pelo que estão naturalmente expostos a riscos distintos e, conseqüentemente, registam-se algumas diferenças entre si no que toca a problemas de saúde e a acidentes de trabalho.

De uma forma geral, os riscos mais reportados pelos CMPVE consistem na exposição a qualquer tipo de violência, na exposição a qualquer tipo de vibração, no contacto com poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância química, etc., na sujeição a ruído elevado ou nocivo (Smith, 1990, citado por Poulsen *et al.*, 1995), e na adoção de posições difíceis ou gestos repetitivos (Jeong *et al.*, 2016). Os riscos de vibração e de contacto com poeiras, fases, vapores ou fumos podem ser explicados pela atividade de condução que caracteriza a função dos CMVE. No caso da exposição a violência, os CMVE consideram-se os principais alvos da violência, sobretudo por parte dos cidadãos/automobilistas, uma vez que são os responsáveis por conduzir o veículo. Contudo, verificaram-se ainda diferenças entre os CMPVE que executam tarefas que pressupõem a sua saída da viatura e os CMPVE que completam as suas tarefas apenas a partir da cabine, sendo que os primeiros, das recolhas seletiva/indiferenciada com grua e monos, estão claramente mais expostos a riscos do que os segundos, das recolhas lateral e posterior. Os CMPVE das recolhas que pressupõem tarefas no

exterior da viatura apresentam uma exposição mais elevada a riscos como: o contacto direto com resíduos, a exposição a calor ou frio intenso, exposição a poeiras, acidentes rodoviários e queda de objetos, escorregadelas/quedas, e riscos associados ao facto de subirem e descerem da cabine muito frequentemente. Por outro lado, os CMPVE que permanecem na cabine durante todo o circuito apresentam o aumento dos riscos associados ao facto de permanecerem sentados sem opção de mobilidade durante muito tempo.

Relativamente aos riscos mais frequentes entre os CL, de uma forma geral, estes consistem em pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos (Poulsen *et al.*, 1995), no contacto com resíduos, micro-organismos, vírus e bactérias, na exposição a poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância química, na exposição a calor ou frio intenso (Wyon *et al.*, 1979, citado por Poulsen *et al.*, 1995), e na exposição a ruído elevado ou nocivo (Smith, 1990, citado por Poulsen *et al.*, 1995). Esta constatação vai ao encontro de outras análises efetuadas com equipas de recolha de resíduos urbanos, nomeadamente um estudo internacional realizado pela ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), o qual demonstrou a elevada penosidade física associada a esta atividade, caracterizada pelas elevadas cargas a manusear, deslocações permanentes, pressão para se despachar, elevado risco de quedas e entorses, de acidentes de trabalho e de queixas músculo-esqueléticas (Morlet, 2011). A análise torna-se um pouco mais complexa por se registarem diferenças na exposição a riscos consoante o tipo de recolha de resíduos, como proposto também por Pinder e Milnes (2002). No seu estudo, os autores identificaram dois tipos de recolha de resíduos – recolha de sacos e recolha de contentores com rodas (120/240/1100L) – que se distinguem consoante as características do contentor e o peso normalmente recolhido e que apresentam algumas diferenças em termos de riscos, de modo a identificarem as consequências musculoesqueléticas da atividade dos CL. Pinder e Milnes (2002) verificaram que a recolha de sacos resulta num aumento dos riscos relacionados com a longa distância percorrida até à viatura (carregando os sacos), com a necessidade de inclinar o corpo para pegar nos sacos, e com o levantamento dos sacos com peso desconhecido. Por outro lado, a recolha de contentores com rodas origina um aumento dos riscos associados ao movimento de cargas com um peso imprevisível, sendo estas normalmente pesadas.

No caso da organização em estudo, os CL afetos à recolha posterior estão expostos a riscos específicos associados ao facto de percorrerem todo o circuito de recolha no estribo; da necessidade de arrastar contentores com peso desconhecido; e da interação elevada com equipamentos. Na recolha de monos, verifica-se um aumento do risco de queda de objetos da grua, dos riscos relacionados com a interação elevada com a viatura e com a necessidade de

subir e descer os degraus da viatura com muita frequência. Os CL da recolha seletiva/indiferenciada com grua têm o aumento da exposição a riscos específicos como a queda de objetos da grua, a frequente subida e descida dos degraus da viatura, exposição a riscos relacionados com a interação elevada com contentores, e um aumento da exposição a ruído elevado, agravado na recolha de vidro. Finalmente, os CL afetos à recolha lateral estão menos expostos a riscos do que qualquer um dos CL dos outros tipos de recolha. Por ser o tipo de recolha com processos mais automatizados, é a recolha menos dolorosa de manusear para os trabalhadores (Volkoff, 2006). A nível de riscos específicos, regista-se apenas o agravamento do risco associado à subida e descida da escada da viatura.

Para além da identificação dos riscos específicos em termos de função e tipo de recolha, foi possível identificar dois riscos transversais a todos os CL e CMPVE: o não uso total do EPI e os acidentes rodoviários. Ainda relacionado com o último tópico, são de realçar também os riscos associados à pouca sinalização no parque de viaturas da organização.

Ainda relativamente às perceções sobre os riscos inerentes à atividade, verificou-se que a idade é um fator preditor da perceção da frequência da exposição a alguns riscos, nomeadamente a exposição a poeiras, gases, vapores ou fumos; a qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro; a ruído elevado ou nocivo; ou a calor ou frio intenso. Esta relação negativa pode, possivelmente, ser explicada por dois processos:

- i) por um lado, sabe-se que os trabalhadores adotam truques e estratégias à medida que vão adquirindo experiência, de forma a ultrapassarem os constrangimentos do seu dia-a-dia, sendo este um tópico discutido posteriormente. Ou seja, com a experiência (e a idade), os indivíduos tendem a aceitar os riscos como uma parte do seu trabalho, encarando-os de forma natural, e adotando algumas estratégias para minimizar as consequências negativas que os riscos possam acarretar para a sua saúde (Beers & Greaves, 2015).
- ii) por outro, existe de facto um efeito de seleção natural. Os trabalhadores mais velhos que ainda estão a trabalhar nestas funções poderão ser mais resistentes, devido às suas características intraindividuais, competências ou capacidades para se manterem no ativo, ou desenvolveram as mencionadas estratégias para minimização dos riscos. Contrariamente a estes, alguns outros trabalhadores mais velhos poderão já ter sido recolocados em outras funções ou atividades (Grosch & Pranksy, 2009, citado por Adams *et al.*, 2013), ou poderão mesmo ter saído da organização.

Verificou-se ainda uma relação positiva entre a idade e o grau de incómodo percebido pela permanência na mesma posição durante muito tempo, podendo ser explicado pela redução da

capacidade física do trabalhador consequente do processo de envelhecimento (Beier & Kanfer, 2013; Crawford *et al.*, 2010; Jeong *et al.*, 2016; Jex *et al.*, 2007).

Foram descritas algumas das estratégias adotadas pelos trabalhadores que lhes permitem ultrapassar os constrangimentos surgidos no seu dia-a-dia, nomeadamente constrangimentos resultantes do envelhecimento (Beier & Kanfer, 2013) ou da própria atividade. Por exemplo, alguns CL preferem fazer o percurso a pé sempre que possível para evitarem subir e descer do estribo com tanta frequência, por sentirem, por exemplo, algum desgaste ao nível das articulações ao longo do tempo. Esta é também uma das estratégias referidas por Volkoff (2005) num estudo sobre a saúde e a vida profissional dos cantoneiros.

Algumas destas estratégias surgem também numa tentativa de poupança de tempo (Ivens, Lassen, Kaltoft, & Skov, 1998), como, por exemplo, a estratégia de colocarem um ferro metálico debaixo do estribo de forma a impedir que a viatura bloqueie quando atinge a velocidade máxima. Tal como refere Poussin (2011), a primeira constatação quando nos encontramos com estes trabalhadores é a existência destes utensílios que eles próprios fabricam para poder trabalhar, invenções que constituem catacreses (Rabardel, 1995), ou seja, uma deturpação de um utensílio para lhe dar uma nova funcionalidade e que aparece frequentemente em todas as atividades.

Um outro exemplo, são as situações em que os CL atravessam a estrada, por vezes na ausência de passadeira para pedestres, para a recolha de resíduos, evitando fazer um percurso maior em termos de distância e tempo. Não obstante à sua utilidade, estes processos podem ter um impacto ao nível da saúde e segurança dos trabalhadores, representando um aumento da exposição a riscos (Jeong *et al.*, 2016).

O desenvolvimento deste tipo de estratégias é referido na literatura como forma de “economia de esforço” ou de “preservação da saúde” (Morlet, 2011), e englobam situações diversas como a redução das deslocações, preferir “atirar” um saco em vez de o transportar, a utilização do próprio corpo como contrapeso para garantir o equilíbrio, a manutenção dinâmica (continuação do movimento para poupar esforço, por exemplo continuar a correr mesmo quando não é necessário para evitar perdas de energia na paragem e no arranque), etc. A realidade é que nem sempre estas estratégias são benéficas para a saúde ou para a segurança, por exemplo o facto de nem sempre utilizarem as luvas para pegar nos sacos mais rapidamente, ou retirarem a farda devido ao excesso de calor (Michel, 2011), são situações referidas na literatura e que parecem ser comuns a vários estudos.

Relativamente às perceções sobre a saúde, o estado geral de saúde percebido é classificado como “bom” por 50,6% dos participantes do questionário. No entanto, é importante

considerar que este estudo não abrange os trabalhadores que se encontravam ausentes da organização por motivos de doença ou de acidentes de trabalho durante o período de recolha de dados.

Os problemas de saúde musculares, articulares ou ósseos foram os mais reportados entre os CL e CMPVE, coincidindo com os resultados de Jeong *et al.* (2016) e Poulsen *et al.* (1995), tendo sido reportados por 72,2% dos respondentes ao questionário. Outros problemas de saúde frequentes, reportados por, pelo menos, 30% dos trabalhadores, são problemas de visão, desmoralização e abatimento, nervosismo e irritabilidade, e cansaço rápido, dificuldades de recuperação e fadiga recorrente.

Verificou-se a tendência para os trabalhadores acreditarem na elevada associação entre a sua atividade na organização e estes problemas de saúde, sendo que pelo menos 76,9% dos trabalhadores que reportaram ter algum dos problemas de saúde mencionados responsabiliza o seu trabalho nesta organização pelo surgimento ou agravamento de tais problemas. Excepcionalmente, no caso dos problemas de visão apenas 44,7% dos trabalhadores afirma que estes estão relacionados com o seu trabalho na organização de alguma forma.

Foram encontradas também evidências da relação entre a idade e a percepção do estado de saúde. À medida que a idade dos trabalhadores aumenta, o seu estado de saúde percebido diminui, o que corrobora os resultados de Jex e colegas (2007) e Kooij e colegas (2013), propondo que o envelhecimento origina inúmeras alterações para os trabalhadores a vários níveis, como exposto anteriormente. Esta relação poderá ser igualmente explicada pelo efeito cumulativo da exposição aos riscos ao longo do tempo (Grosch & Pranksy, 2009, citado por Adams *et al.*, 2013). Com a idade e a antiguidade, o estado de saúde tende a degradar-se e há registo na literatura de aumento da prevalência da fadiga, artroses, hipertensão, perturbações do sono, diabetes e problemas músculo-esqueléticos, havendo até estudos que indicam uma esperança de vida menor para estes trabalhadores, comparativamente aos trabalhadores de outras atividades pouco qualificadas (Morlet, 2011).

Como reflexão final, é importante sublinhar que a análise da atividade permitiu uma compreensão profunda do quotidiano destes trabalhadores. Esta compreensão jamais seria possível de atingir com uma metodologia estritamente quantitativa ou que não contemplasse um longo processo de observação e de escuta aos trabalhadores. Através da AET foi possível aceder à sua vivência das dificuldades encontradas durante a execução da atividade, bem como às estratégias que desenvolvem para continuar a lidar com as condições de trabalho nem sempre adequadas. Tal como refere Soares (2011: 222),

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

o local de trabalho dos lixeiros é a rua. Os constrangimentos e as agressões ambientais (trabalhar no exterior, ao frio, ao calor, debaixo da chuva, etc.), o cheiro do lixo, o trabalho noturno, as subidas acentuadas tornam o trabalho difícil. Estas condições, muito exigentes para o corpo dos trabalhadores, tornam-se fontes de sofrimento físico para eles: o suor que entra nos olhos, a chuva que aumenta o peso dos sacos do lixo e os torna escorregadios, etc. Assim que chegam a casa, sentem-se esgotados, têm os pés e as pernas pesados, e o seu único lazer é brincar com os filhos, quando a fadiga o permite.

CAPÍTULO VI: Pistas de Intervenção

Depois de identificados os fatores de risco, torna-se importante implementar medidas de modo a reduzir os mesmos para níveis aceitáveis ou mesmo eliminá-los (Keyserling, Armstrong, & Punnett, 1991). Assim, são propostas algumas pistas de intervenção, organizadas em três dimensões distintas, estando relacionadas com a taxonomia das condições de trabalho proposta por Ramos *et al.* (2002) e apresentada anteriormente: a) características da tarefa e processos de trabalho, que engloba medidas de melhoria no âmbito das exigências e recursos do trabalho, do papel dos trabalhadores na organização, e da organização do trabalho; b) condições ambientais, que consiste na melhoria das características do espaço físico do trabalho; c) condições de segurança, que abrange medidas de prevenção de qualquer problema relacionado com saúde e segurança ocupacional.

a) Características da tarefa e processos de trabalho

Uma das medidas que poderá contribuir para a diminuição dos riscos inerentes às atividades dos CL e dos CMPVE, no âmbito das características da tarefa e dos processos de trabalho, seria a transformação de todos os circuitos para recolha lateral, uma vez que este revelou ser o tipo de recolha que implica menor exposição a riscos. Embora este tipo de recolha exija apenas um CL e um CMPVE por circuito, a organização sofre neste momento de um elevado défice de capital humano, pelo que não seria, à partida, necessário realocar trabalhadores em outras atividades. Dado que esta é uma medida que implica um elevado investimento financeiro inicial, é proposto que este seja um processo a ser implementado de forma gradual.

Outra proposta para implementação seria reavaliar a distribuição do número de contentores por circuito e verificar se o número de contentores disponíveis é suficiente para a quantidade de lixo produzido. Desta forma seria possível evitar a acumulação de resíduos no exterior dos contentores e, conseqüentemente, diminuir o volume e ritmo de trabalho para os CL e os CMPVE.

b) Condições de segurança

São também propostas medidas de intervenção no sentido de aumentar as condições de segurança dos trabalhadores. Primeiramente, é sugerido que se adotem medidas para contrariar a urgência sentida pelos CL e CMPVE em terminar o seu trabalho, através da

alteração do sistema de registo de entradas e saídas do local de trabalho. Seria importante que o registo fosse efetuado através da impressão digital do trabalhador, ao invés do cartão atual. Esta medida evitaria a transmissão de cartões entre trabalhadores, obrigando todos os trabalhadores a respeitar o horário de saída estipulado. Ainda de modo a controlar a celeridade de execução de tarefas, e sendo esta uma questão do foro mecânico, seria pertinente compreender de que forma se pode evitar a colocação do ferro na parte inferior do estribo para que a presença do CL não seja detetada.

Uma vez que se regista uma tendência para que os trabalhadores encarem os riscos inerentes à sua atividade de uma forma mais natural com a experiência, torna-se fundamental promover ações de sensibilização regulares, no âmbito da exposição aos riscos, das consequências que estes podem acarretar no presente e no futuro, e de que forma os trabalhadores se podem proteger face à sua exposição aos mesmos. Seria igualmente pertinente a promoção de ações de sensibilização acerca da importância do uso do EPI disponível, já que os trabalhadores tendem a desvalorizar o uso de alguns acessórios.

Idealmente, estas seriam ações de sensibilização interativas, que promovessem a compreensão dos trabalhadores da importância da adoção de comportamentos de segurança e do papel determinante que podem ter no que toca à segurança e saúde no trabalho. O envolvimento dos encarregados de turno nestas ações poderia traduzir-se numa mais valia.

c) Condições ambientais

Um dos problemas mais realçados pelos trabalhadores em termos de segurança foi o mau estado das viaturas. Uma das soluções para este problema seria a implementação de um sistema de avaliação das viaturas, através da criação de um documento de reporte acerca do estado da viatura, a ser preenchido pelos trabalhadores no início de cada turno, e encaminhado para os responsáveis pela manutenção de viaturas. A ideia é envolver os trabalhadores no processo de identificação dos problemas da viatura, sejam estes interiores ou exteriores, assim como evitar situações de falta de zelo por parte dos trabalhadores, com o objetivo de assegurar uma melhoria contínua.

Finalmente, outra proposta de intervenção consiste na remodelação do parque de viaturas da organização, aumentando a sinalização de segurança. Para além de ser uma medida direta para a prevenção de acidentes, seria também uma oportunidade para a organização se posicionar relativamente ao combate aos riscos, aos acidentes e aos problemas de saúde.

CONCLUSÃO

Partindo da Análise Ergonómica do Trabalho, e após uma revisão de literatura sobre o tema e a análise documental, procedeu-se à recolha e análise de dados, de forma a compreender-se de que forma as condições de trabalho contribuem para o elevado número de acidentes de trabalho e queixas de saúde na organização e o impacto da idade, do turno de trabalho e da função nesta situação.

Apesar das perceções positivas relativas ao estado geral de saúde, sendo muito reduzido o número de trabalhadores que o reportaram como “mau”, foi muito frequente o reporte de problemas de saúde como problemas musculares, articulares ou ósseos; problemas de visão; desmoralização e abatimento; nervosismo e irritabilidade; e cansaço rápido, dificuldades de recuperação e fadiga recorrente. Verificou-se uma tendência para a responsabilização do trabalho nesta organização relativamente ao surgimento ou aceleração/agravamento de tais problemas. Os resultados revelam também que a idade dos trabalhadores está relacionada negativamente com o estado geral de saúde percebido dos mesmos.

Os dados transparecem ainda que a exposição aos riscos varia consoante a função e o tipo de recolha de resíduos, devido às diferenças da natureza de cada atividade. No caso dos CMPVE, tornam-se evidentes as diferenças entre as atividades dos CMPVE das recolhas lateral e posterior e as atividades dos CMPVE das recolhas de monos e seletiva/indiferenciada com grua. No caso dos CL, verificam-se diferenças em termos de exposição a riscos entre os quatro tipos de recolha de resíduos, sendo a recolha lateral o tipo de recolha com menos riscos inerentes comparativamente com qualquer um dos outros tipos de recolha. É possível concluir também que a idade é preditor quer da perceção da frequência da exposição a alguns riscos (relação negativa), quer do grau de incómodo percebido pela permanência na mesma posição durante muito tempo (relação positiva).

Os resultados mostram igualmente que algumas das estratégias adotadas pelos trabalhadores de modo a ultrapassarem os constrangimentos surgidos no seu dia-a-dia podem ter um impacto negativo ao nível da saúde e segurança dos mesmos, assim como o facto de os trabalhadores quererem concluir as suas tarefas no menor tempo possível.

Por fim, a variável independente turno de trabalho revelou não ter impacto nas perceções dos trabalhadores acerca das suas condições de trabalho, da exposição a riscos e da sua saúde.

Em suma, embora não tenha proporcionado uma explicação completa a nível do elevado número de acidentes de trabalho e queixas de saúde na organização, a análise das condições

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

de trabalho permitiu compreender alguns dos fatores condutores envolvidos nesta situação, sendo possível, a partir de então, conceber e implementar um plano de intervenção, de modo a atenuar, resolver, e evitar estes problemas. Para tal, foram são propostas algumas pistas de intervenção.

BIBLIOGRAFIA

- Adams, G. A., DeArmond, S., Jex, S. M., & Webster, J. R. 2013. Older Workers, Occupational Stress and Safety. In J. Field, R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The Sage Handbook of Aging, Work and Society*: 266–282. London: Thousand Oaks.
- Adler, P. A., & Adler, P. 1994. Observational techniques. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*: 377–392. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Alli, B. 2008. *Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho* (2ª ed.). Lisboa: Organização Internacional do Trabalho.
- Anderson, V. 2004. *Research methods in human resource management*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Bardin, L. 2016. *Análise de Conteúdo* (3ª ed.). São Paulo: Almedina Brasil.
- Barling, J., & Frone, M. R. 2004. Occupational injuries: setting the stage. In J. Barling & M. R. Frone (Eds.), *The Psychology of Workplace Safety*: 3–12. Washington, DC: American Psychological Association.
- Barreiros, L. 2005a. Nota introdutória à edição portuguesa. In J. J. Castillo & J. Villena (Org.), *Ergonomia: conceitos e métodos*: 11-12. Lisboa: Dinalivro.
- Barreiros, L. 2005b. A ergonomia em Portugal. In J. J. Castillo & J. Villena (Org.), *Ergonomia: conceitos e métodos*: 13-22. Lisboa: Dinalivro.
- Beers, H., & Greaves, D. 2015. *Employers' perceptions of the health and safety of young workers: HSE research report n°1061*. Buxton: Health and Safety Executive. [On-line]. Retirado de: <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr1061.pdf>.
- Béguin, P. 2006. Acerca de la evolución del concepto de actividad. *Laboreal*, 2, (1): 55–61. [On-line]. Retirado de: http://laboreal.up.pt/files/articles/2006_07/es/55-61es.pdf.
- Beier, M. E., & Kanfer, R. 2013. Worker performance and the Older Worker. In J. Field & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE Handbook of Aging, Work and Society*: 97–117. London: Thousand Oaks.
- Berg, B.L., & Lune, H. 2012. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences* (8ª ed.). Upper Sadler River: Pearson.
- Bryman, A. 2006. Integrating quantitative and qualitative research: how is it done. *Qualitative Research*, 6(1): 97–113.
- Bryman, A., & Bell, E. 2015. *Business research methods* (4ª ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Burke, M. J., & Sarpy, S. A. 2003. Improving Worker Safety and Health Through Interventions. In D. A. Hofmann & L. E. Tetrick (Eds.), *Health and Safety in Organizations: A Multilevel Perspective*: 56–90. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Tesluk, P. E., & Smith-Crowe, K. 2002. General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, 55(2): 429–457.
- Butani, S. J. 1988. Relative risk analysis of injuries in coal mining by age and experience at present company. *Journal of Occupational Accidents*, 10: 209–216.
- CGTP. 2017. *O que é uma Doença Relacionada com o Trabalho?* [On-line]. Retirado de <http://www.cgtp.pt/seguranca-e-saude/noticias/10845-o-que-e-uma-doenca-relacionada-com->

o-trabalho.

Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. 2009. Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *The Journal of Applied Psychology*, 94 (5): 1103–1127.

Clarke, S. 2006. Contrasting perceptual, attitudinal and dispositional approaches to accident involvement in the workplace. *Safety Science*, 44(6): 537–550.

Cockell, F. F., Carvalho, A. M. C., Camarotto, J. A., & Bento, P. E. G. 2004. A Triagem de Lixo Reciclável: Análise Ergonômica da Atividade. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 29 (110): 17–26.

Cooper, C. L., Clarke, S., & Rowbottom, A. M. 1999. Occupational stress, job satisfaction and well-being in anesthetists. *Stress and Health*, 15(2): 115–126.

Crawford, J. O., Graveling, R. A., Cowie, H. A., & Dixon, K. 2010. The health safety and health promotion needs of older workers. *Occupational Medicine*, 60: 184–192.

Crowther, D., & Lancaster, G. 2009. *Research Methods* (2ª ed.). Oxford: Elsevier.

David, H., Volkoff, S., Cloutier, E., & Derriennic, F. 2001. Ageing, Work, Organization and Health. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 3(1). [On-line]. Retirado de: <http://journals.openedition.org/pistes/3746>.

Dinis, A. P. 2003. *Coleção de Manuais de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho - Ergonomia*. Lisboa: INDEG.

Dorevitch, S. & Marder, D. 2001. Occupational hazards of municipal solid waste workers. *Occup Med*, 16(1): 125–133.

Englehardt, J. D., An, H., Fleming, L. E., & Bean, J. A. 2003. Analytical predictive Bayesian assessment of occupational injury risk: municipal solid waste collectors. *Risk Analysis: An International Journal*, 23(5): 917–927.

Eurostat. 2016. *Accidents at work statistics*. [On-line]. Retirado de: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics. Acedido em: 03 de outubro de 2017.

Eurostat. 2018. *Accidents at work statistics*. [On-line]. Retirado de http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Standardised_incidence_rates. Acedido em: 26 de julho de 2018.

Ferreira, A. C., Mendes, D. P., & Moraes, G. F. S. 2017. Do prescrito ao real: a imprevisibilidade e a importância do trabalho coletivo em um centro de usinagem de uma empresa metalo-mecânica do interior do estado de Minas Gerais. *Laboreal*, 13 (1): 24–38. [On-line]. Retirado de: http://laboreal.up.pt/files/articles/24_38_1.pdf.

Ferreira, L. L. 2015. Sobre a Análise Ergonômica do Trabalho ou AET. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40 (131): 8–11.

Ferreira, M. C. 2015. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40 (131): 18–29.

Freitas, L. 2005. *Gestão da segurança e saúde no trabalho*, Vol. 2 (3ª ed.). Lisboa: Edições Universidade Lusófona.

Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. 1997. Relation of work-family conflict to health

outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 325–335.

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), Ministério da Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS). (2016). *Coleção Estatísticas – Acidentes de Trabalho*. [On-line]. Retirado de: <http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/acidentes/at2014pub.pdf>.

Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. 2011. Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbooks in Psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization*: 417–453. Washington, DC: American Psychological Association.

Graudenz, G. S. 2009. Indicadores infecciosos e inflamatórios entre trabalhadores de limpeza urbana em São Paulo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34 (120): 106–114.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. 2001. *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher.

Gyekye, S., & Salminen, S. 2009. Age and Workers' Perceptions of Workplace Safety: A Comparative Study. *The International Journal of Aging and Human Development*, 68 (2): 171–84.

Hofmann, D. A., & Tetrick, L. E. 2003. The Etiology of the Concept of Health: Implications for “Organizing” Individual and Organizational Health. In D. A. Hofmann & L. E. Tetrick (Eds.), *Health and Safety in Organizations: A Multilevel Perspective*: 1–26. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hofmann, D. A., Burke M. J., & Zohar D. 2017. 100 Years of Occupational Safety Research: From Basic Protections and Work Analysis to a Multilevel View of Workplace Safety and Risk. *American Psychological Association*, 102(3): 375–388.

Iida, I. 1990. *Ergonomia: Projeto e Produção* (2ª ed). São Paulo: Editora Edgard Blücher.

ISWA. 2007. *ISWA position paper on working conditions for waste collectors*. ISWA position paper on working conditions for waste collectors.

Ivens, U. I., Lassen, J. H., Kaltoft, B. S., Skov, T. 1988. Injuries among domestic waste collectors. *American Journal of Industrial Medicine*, 33: 182–189.

Jeong, B. Y., Lee, S., & Lee J. D. 2016. Workplace Accidents and Work-related Illnesses of Household Waste Collectors. *Safety and Health at Work*, 7: 138-142.

Jex, S. M., Wang, M., & Zarubin, A. 2007. Aging and Occupational Health. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and Work in the 21st Century*: 199–223. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Keogh, J. P., Nuwayhid, I., Gordon, J. L., & Gucer, P. W. 2000. The impact of occupational injury on injured worker and family: Outcomes of upper extremity cumulative trauma disorders in Maryland workers. *American journal of industrial medicine*, 38(5): 498–506.

Keyserling, W., Armstrong, T., & Punnett, L. 1991. Ergonomic Job Analysis: A Structured Approach for Identifying Risk Factors Associated with Overexertion Injuries and Disorders. *Applied Occupational and Environmental Hygiene*. 6: 353–363.

Kirkschenbaum, A., Oigenblick, L., & Goldberg, A. I. 2000. Well being, work environment and work accidents. *Social Science & Medicine*, 50(5): 631–639.

Kooij, D. T. A. M., Langeb, A. H., Jansenc, P. G.W., & Dijkers, J. S. E. 2013. Beyond chronological age: Examining perceived future time and subjective health as age-related

mediators in relation to work-related motivations and well-being. *Work & Stress*, 27 (1): 88–105.

Lawrence, E. R., Paustian-Underdahl, S. C., & Halbesleben, J. R. B. 2013. The Influence of Workplace Injuries on Work-Family Conflict: Job and Financial Insecurity as Mechanisms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4): 371–383.

Lei n.º 98/2009 de 4 de Setembro. *Diário da República n.º 172/2009 – I Série*. Assembleia da República. Lisboa.

Leplat, J. & Cuny, X. 1983. *Introdução à psicologia do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Lessard-Hérbert, M., Goyette, G., & Boutin, G. 2008. *Investigação Qualitativa: Fundamentos e Práticas*. Lisboa: Instituto Piaget.

Liang, H., Ling K., Zhang, S., & Su, Y. 2018. The Impact of Coworkers' Safety Violations on an Individual Worker: A Social Contagion Effect within the Construction Crew. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(4): 773.

Malek, M., El-Safty, A., El-Safety, A., & Source, J. 2010. The Correlation between Safety Practices in Construction and Occupational Health. *Management Science and Engineering*, 4(3): 1-9.

Michel, F. 2011. Quand tout un univers prend sens dans son rapport à la pénibilité de la tâche. Étude d'une entreprise privée d'éboueurs en Belgique. In D. Corteel & S. Le Lay (Eds.), *Les travailleurs des déchets*: 169–190. Toulouse : Éditions Érès.

Miller, J., & Glassner, B. 1998. The 'Inside' and the 'Outside': Finding Realities in Interviews. In D. Silverman (Ed.), *Qualitative Research: Theory, Method and Practice*: 99–112. London: Sage.

Montmollin, M. 2005. Ergonomia. In J. J. Castillo & J. Villena (Org.), *Ergonomia: conceitos e métodos*: 103–111. Lisboa: Dinalivro.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. 2006. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91: 1321-1339.

Morlet, T. (2011). La pénibilité au travail des équipiers de collecte dans le secteur privé : éléments organisationnels et managériaux. In D. Corteel & S. Le Lay (Eds.) *Les travailleurs des déchets*: 153–167. Toulouse : Éditions Érès

Navarro, H. 2005. Nota introdutória. In J. J. Castillo & J. Villena (Org.), *Ergonomia: conceitos e métodos*: 9–10. Lisboa: Dinalivro.

Neal, A., & Griffin, M. A. 2004. Safety climate and safety at work. In J. Barling & M. R. Frone (Eds.), *The Psychology of Workplace Safety*: 15–34. Washington, DC: American Psychological Association.

Oliver, A., Cheyne, A., Tomás, J. M., & Cox, S. 2002. The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4): 473–488.

Ombredane, A., Faverge, J.M., 1955. *L'analyse du travail*. PUF, Paris.

Oppongo, S. 2015. Risk hain rocess model: linking risk perception to occupational accidents. *Sigurnost*, 57 (1): 25–34.

Pinder, A.D.J. & Milnes, E. 2002. *Manual handling in refuse collection*. Sheffield: Health and Safety Laboratory. [On-line]. Retirado de: http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2002/hsl02-21.pdf.

Poulsen, O. M., Breum, N. O., Ebbehoj, N., Hansen, A. M., Ivens, U. I., van Lelieveld, D., Malmros, P., Matthiasen, L., Nielsen, B. H., Nielsen, E. M., Schibye, B., Skov, T., Stenbaek, E. I., & Wilkins, C. K. (1995). Collection of domestic waste. Review of occupational health problems and their possible causes. *The Science of the Total Environment*, 170: 1-19.

Poussin, N. 2011. La réorganisation de leur travail par les éboueurs : de la nécessité d'une prescription pour pouvoir y répliquer. In D. Corteel e S. Le Lay (Eds.) *Les travailleurs des déchets*: 191-205. Toulouse : Éditions Érès.

Pueyo, V., & Volkoff, S. 2011. Ripeur, un travail d'aujourd'hui. In D. Corteel e S. Le Lay (Eds.) *Les travailleurs des déchets*: 147-152. Toulouse : Éditions Érès.

Rabardel, P. 1995. *Les hommes et les technologies : approche cognitive des instruments contemporains*. Paris : Armin Colin.

Ramos, J., Peiró, J. M., & Ripoll, P. 2002. Condiciones de trabajo y clima laboral. In J. M. Peiró, & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*: 37-91. Madrid: Síntesis.

Ramos, S., Gonçalves, I., Simões, H., & Rebelo, F. 2010. O contributo do design ergonómico na interacção com dispositivos de controlo: um caso de reconcepção de um posto de trabalho. *Laboreal*, 6(1): 17-28. [On-line]. Retirado de: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU54711238:7625173931>.

Reason, J. 2016. *Organizational Accidents Revisited*. Surrey: Ashgate.

Rousseau, D. M., & Barends, E. G. R. 2011. Becoming an evidenced-based HR practitioner. *Human Resource Management Journal*, 21(3): 221-235.

Santos, M., & Almeida, A. 2016. Cantoneiros: Principais riscos e fatores de riscos ocupacionais, doenças profissionais e medidas de proteção recomendadas. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 1: 1-9.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornill, A. 2009. *Research methods for business students* (5.^a ed.). Harlow: Pearson Education.

Schwartz, Y. 2005. Actividade. *Laboreal*, 1, (1): 63-64. [On-line]. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223469:53635622>.

Silva, C. 2006. Sobre a Psicologia Ergonómica de Jacques Leplat. *Laboreal*, 2(2): 47-61. [On-line]. Retirado de: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582233896523;2942>.

Silva, S. 2008. *Culturas de Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho numa Abordagem Psicossocial: Valores Organizacionais Declarados e Em Uso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian / Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

Siu, O. L., Phillips, D. R., & Leung, T. W. 2003. Age differences in safety attitudes and safety performance in Hong Kong construction workers. *Journal of Safety Research*, 34 (2): 199-205.

Smith, M. B., Jordan, P., & Wallace, J. C. 2016. Personality and Individual Differences. In S. Clarke, T. M. Probst, F. W. Guldenmund, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of The Psychology of Occupational Safety and Workplace Health*: 15-37. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

- Soares, A. 2011. L'élégance des éboueurs. In D. Corteel e S. Le Lay (Eds.) *Les travailleurs des déchets*: 213–234. Toulouse: Éditions Érès.
- Sousa, J. (coord.) 2005. *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal: Impactos nos Trabalhadores e Famílias*. V. N. Gaia: CRPG.
- Strunin, L., & Boden, L. 2004. Family consequences of chronic back pain. *Social Science & Medicine*, 58(7): 1385–1393.
- Sulsky, L. M., & Smith, C. S. 2005. *Workstress*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Tomás, J. M., Cheyne, A., e Oliver, A. 2011. Safety Attitudes and Occupational Accidents. *European Psychologist*, 16(3): 209–219.
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. E., & Hammer, L. B. 2015. Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2: 351–381.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Martikainen, R., Aalto, L., & Klockars, M. 1997. Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981-1992. *Scand J Work Environ Health*, 23(1): 58-65.
- Turner, B.A., & Pidgeon, N.F. 1997. *Man-made Disasters* (2.^a ed.). Oxford: Butterworth-Heinemann.
- UGT. 2011. *Doenças Profissionais – Guia de Perguntas e Respostas*. [On-line]. Retirado de http://www.ugt.pt/Guia_DoencasProfissionais_SST.pdf.
- United Nations, World Health Organization, & Interim Commission. 1948. *Official Records of the World Health Organization, n.º. 2, Summary Report on Proceedings Minutes and Final Acts of the International Health Conference Held in New York from 19 June to 22 July 1946*. Nova Iorque.
- Van den Broek, K., De Greef, M., Van Der Heyden, S., Kuhl, K., & Schmitz-Felten, E. 2011. *Socioeconomic costs of accidents at work and work-related ill health*. Luxembourg: European Commission.
- Volkoff, S. 2006. «Montrer» La Pénibilité: Le Parcours Professionnel Des Éboueurs. *Actes de la Recherche em Sciences Sociales*, 163: 62–71.
- Weinschenk, P. 2017. Working conditions and regulation. *Labour Economics*, 44: 177–191.
- Yin, R. K. 2009. *Case study research: design and methods* (4^a ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Zikmund, W. G. 1991. *Business research methods* (3^a ed.). Fort Worth: The Dryden Press.

ANEXOS

Anexo A: Organograma da organização

Anexo B: Registo de frequências das observações

Anexo C: Termo de Consentimento Informado

Anexo D: Guião de entrevista CL/CMPVE

Anexo E: Guião de entrevista Encarregados de Turno

Anexo F: Questionário

Anexo G: Matriz de resultados

Anexo H: Dicionário de categorias

Anexo I: Frequências das referências aos elementos de análise

Anexo J: Tabela-resumo dos testes estatísticos utilizados

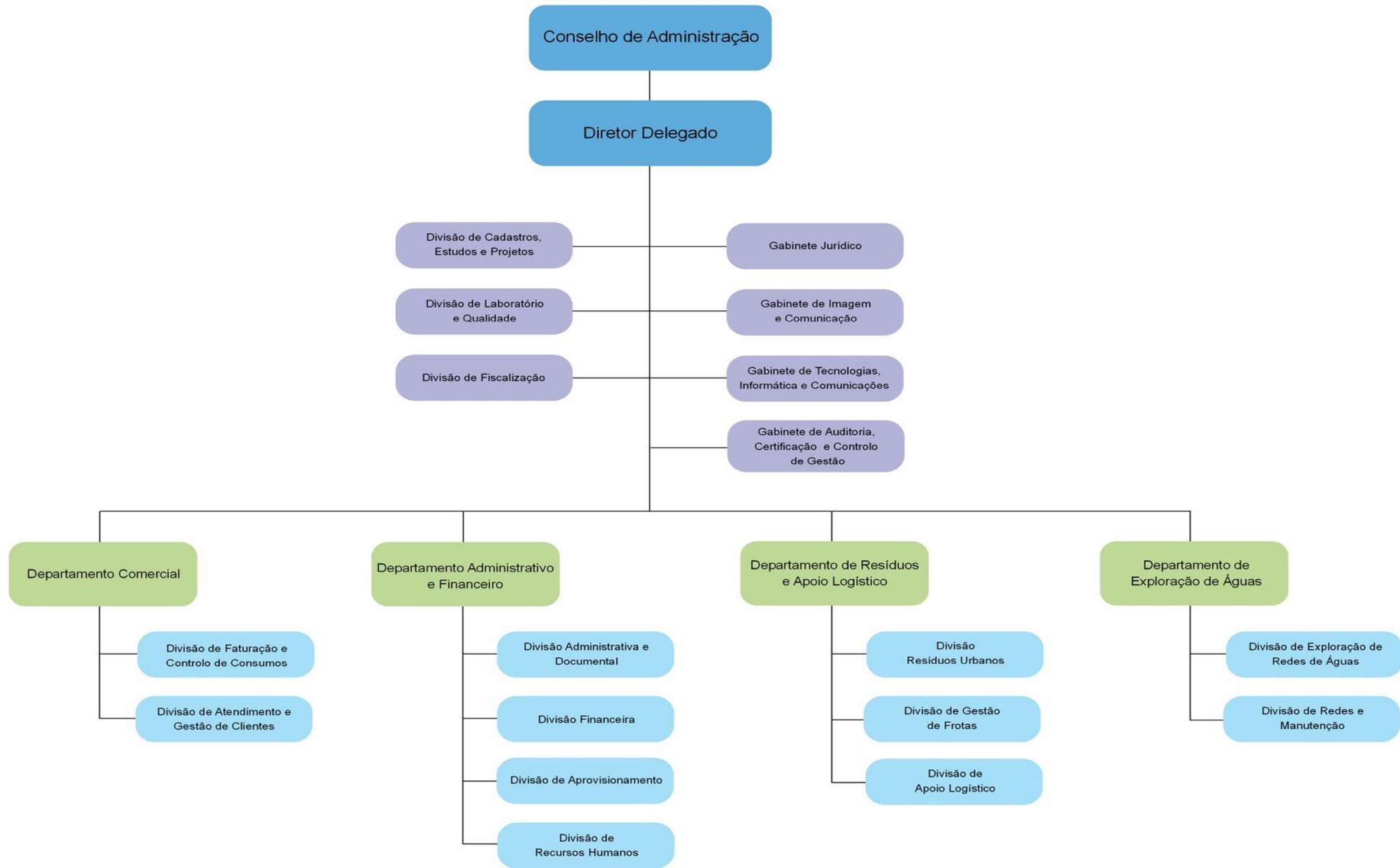
Anexo K: Tabelas-resumo dos resultados dos testes estatísticos

- Tabela 1. Exigências e recursos do trabalho: Perceções de CL e CMPVE sobre a sua frequência
- Tabela 2. Exigências e recursos do trabalho: Comparação entre a percepção de CL e a percepção de CMPVE sobre a sua frequência
- Tabela 3. Riscos no trabalho: Percepção de CL e CMPVE sobre a sua frequência
- Tabela 4. Riscos no trabalho: Percepção de CL e CMPVE sobre o grau de incómodo causado
- Tabela 5. Práticas de gestão: Percepção dos trabalhadores (CL e CMPVE)
- Tabela 6. Práticas de gestão: Comparação entre a percepção de CL e de CMPVE
- Tabela 7. Riscos no trabalho: Comparação entre a percepção de CL e de CMPVE sobre a sua frequência
- Tabela 8. Riscos no trabalho: Comparação entre o grau de incómodo percebido por CL e por CMPVE
- Tabela 9. Efeito da idade na percepção da frequência da exposição a riscos
- Tabela 10. Efeito da idade no grau de incómodo percebido na exposição a riscos
- Tabela 11. Problemas de saúde: percepção dos trabalhadores (CL e CMPVE) sobre a sua incidência e a relação dos mesmos com o trabalho
- Tabela 12. Estado geral de saúde: percepção dos trabalhadores (CL e CMPVE)
- Tabela 13. Associação entre a função dos trabalhadores e a percepção de problemas de saúde

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

- Tabela 14. Associação entre a função dos trabalhadores e a relação dos problemas de saúde com o trabalho
- Tabela 15. Associações significativas entre a função dos trabalhadores e a proposta de adaptação ao trabalho
- Tabela 16. Efeito da idade no estado de saúde percebido
- Tabela 17. Efeito da idade na percepção de problemas de saúde
- Tabela 18. Efeito da idade na relação dos problemas de saúde com o trabalho
- Tabela 19. Efeito da idade nas adaptações ao trabalho
- Tabela 20. Adaptações ao trabalho: percepção dos trabalhadores (CL e CMPVE)
- Tabela 21. Expectativas em termos de carreira: percepção dos trabalhadores (CL e CMPVE)

Anexo A: Organograma da organização



Anexo B: Registo de frequências das observações

Tipo de recolha		Posterior			Lateral		Selet/indif c/ grua (vidro)		Monos (c/grua)	
Categorias	Ações	CL 1 (Esq.)	CL 2 (Dto.)	CMPVE	CMPVE	CL	CL	CMPVE	CMPVE	CL
Movimentos e posições adotadas	Ir no estribo	27	28							
	Saltar do estribo	0	1							
	Subir e descer do estribo	26	27							
	Subir e descer da cabine	1	1		3	14	12	8	14	16
	Puxar contentores	28	31							
	Empurrar contentores	14	14							
	Ajustar o contentor					1	7			
	Pegar em sacos/resíduos (peso desconhecido) do chão	2	3			18	6		12	13
	Arremessar sacos ou outros objetos para a viatura	1	1			1	1		6	4

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	Colocar (sem arremessar) sacos/resíduos para a viatura					9			9	10
	Subir escadas da grua						2			
Comunicação (verbal e não verbal)	Falar com o(s) colega(s)	1	4				2		7	
	Fazer sinais (gesticular)	1	7				2			1
	Pegar em contentores a dois	27								
	Ajudar na manobra	1	2							2
Interação com equipamentos	Viatura	0	28		22		3 (ilhas)	8	5	8
	Contentores	26	28		33	13	11	8		
Riscos	Atravessar a estrada	5	6							
	Não uso de EPIs	Colete/Parca refletor(a)	*			x		x	x	
		Calças refletoras								

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	Calçado adequado									
	luvas									
	Óculos especiais					x	x			
	Máscara									
	Contacto direto com resíduos	2	7			13	8		9	6
Comentários adicionais		<ul style="list-style-type: none"> Os CL viajam no estribo. Chegadas a um ponto de recolha, descem do estribo, arrastam contentores até à viatura, verificam se há resíduos na zona envolvente (caso haja, recolhem), descarregam os contentores na viatura (trabalhando com o manípulo para elevar os contentores) e colocam os contentores no local inicial. O CMPVE não saiu da cabine durante a observação. 			<ul style="list-style-type: none"> CMPVE Permanece dentro da cabine durante grande parte do circuito (estando na mesma posição durante longos períodos de tempo). Conduz a viatura e procede à recolha, eletronicamente (Interação elevada com equipamentos) CL, chegando a um ponto de recolha, verifica se vai proceder à recolha, e se sim, sai da cabine, recolhe os resíduos na zona envolvente ao contentor e verifica se a recolha eletrónica é feita sem problemas. 		<ul style="list-style-type: none"> CMPVE conduz a viatura e manipula a grua, tendo que subir e descer da cabine com grande frequência. No caso da recolha de ilhas, o CMPVE insere também a mangueira da viatura para abertura do tampo das ilhas. CL verifica se contentor está muito cheio (para decidir se a recolha é efetuada ou não). Se a recolha é efetuada, o cantoneiro sai da viatura, verifica se há algo a recolher na zona envolvente (enquanto o contentor é esvaziado pelo CMPVE) e, se houver resíduos a recolher, coloca-os na viatura. Posteriormente, o cantoneiro ajusta o contentor ao sítio, caso seja necessário. 		<ul style="list-style-type: none"> CMPVE conduz a viatura. Chegadas a um ponto de recolha, CL verifica se devem proceder à recolha. Saem da viatura, reúnem os resíduos num monte e um deles manipula a grua para a recolha dos mesmos. 	

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	<ul style="list-style-type: none"> • CL2: viaja frequentemente no estribo agarrando-se apenas com 1 braço ou com os braços estendidos; sai frequentemente do estribo em andamento. • CL1: *listas refletoras da parca já tinham saído/não refletiam. • Por vezes, os CL movimentam os contentores sozinhos (CL 1: 1x; CL2: 2x). • Fazem percurso a pé quando a distância entre pontos de recolha é muito curta. 	<ul style="list-style-type: none"> • CL abre os contentores frequentemente para verificar se o contentor está vazio (recorre a um ferro para não sair da cabine sempre). • É um tipo de recolha que exige muita ação do motorista (dentro da cabine) – tudo eletrónico. • Cantoneiro verifica zona envolvente e ajusta o contentor quando necessário. • Menos necessidade de saírem da cabine, face a outros tipos de recolha. • Houve uma situação de grande dificuldade para parar a viatura junto aos contentores para fazer a recolha por causa dos carros mal estacionados. • Quando os pontos de recolha são muito próximos, CL vai a pé. 	<p>Quando terminada a recolha, o cantoneiro, volta a subir para a cabine. Efetua o percurso a pé entre pontos de recolha muito próximos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Na recolha das ilhas ecológicas, o CL corre algum risco de queda para o contentor: tem que levantar o ferro para elevação e retira os sacos de plástico. • CL e CMPVE ficam frequentemente do lado da viatura do lado da estrada (4x) (risco de atropelamento). • Barulho muito forte na largada dos resíduos. • Risco de queda de resíduos durante a elevação do contentor para descarga (se contentor muito cheio no caso das ilhas; e quando o tampo está aberto no caso dos 2500). • Risco de corte (no contacto com os resíduos). • Viatura a largar líquido (“molho”) pelas traseiras. 	
--	---	---	--	--

Anexo C: Termo de Consentimento Informado



Termo de Consentimento Informado

O meu nome é Rosário Faria e sou aluna do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional no ISCTE-IUL.

Estou a recolher dados para o meu trabalho de projeto que me permitirá concluir a minha formação universitária. Este trabalho é supervisionado pela Professora Doutora Sara Ramos e pela Doutoranda e Assistente de Investigação Inês Carneiro e Sousa e tem como principal objetivo contribuir para a melhoria das condições de trabalho e para a saúde dos trabalhadores, sendo, por isso, essencial a sua colaboração.

A sua participação neste estudo envolve uma entrevista com duração aproximada de 45 minutos que será gravada se assim o permitir. A participação é voluntária e poderá decidir não participar ou desistir de o fazer a qualquer momento.

Os seus dados são confidenciais e serão devidamente protegidos, não permitindo a sua identificação em nenhum momento da investigação.

A recolha de dados foi devidamente autorizada pela Divisão de Recursos Humanos, que não terá acesso aos dados fornecidos pelos participantes, estando garantida a confidencialidade de toda a informação. O resultado final deste estudo consistirá num relatório académico onde constará uma análise global dos dados (não sendo nosso objetivo qualquer tipo de tratamento individual), o qual poderá ser consultado pelos participantes e responsáveis da empresa.

Para saber mais sobre o estudo ou esclarecer quaisquer questões sobre o mesmo, poderá contactar-me através do seguinte *e-mail*: rosario_faria@iscte-iul.pt.

Agradeço desde já a sua participação e disponibilidade!

Tomei conhecimento:

Data:

Anexo D: Guião de entrevista CL/CMPVE



Guião de entrevista semiestruturada

Entrevistadora: Rosário Faria

Duração prevista: 45 minutos

1. Preparação e introdução de entrevista

- Apresentação da entrevistadora;
- Breve exposição do âmbito e objetivos do estudo e da entrevista;
- Agradecimento ao entrevistado pela sua participação na recolha de dados, realçando a importância do seu contributo para o projeto;
- Pedido de permissão para registo áudio da entrevista e apontamento de notas.

2. Dados biográficos do entrevistado

- Idade;
- Função;
- Antiguidade na empresa;
- Antiguidade na função;
- Acumulação de trabalhos;
- Número total de horas de trabalho por semana;

3. Descrição da atividade pelo trabalhador

- Pode falar-me um pouco sobre a sua experiência profissional antes de vir trabalhar para cá? E da sua experiência aqui na empresa?
- Pode fazer-me uma descrição de um dia normal de trabalho?
- Imagine que eu começo hoje a trabalhar na sua equipa, como me explicaria detalhadamente como fazer a recolha de resíduos (como faz habitualmente)?
- Ao longo de um dia normal de trabalho, quais são as maiores dificuldades que encontra? Como ultrapassa essas situações?
- Adota algum tipo de estratégias para facilitar o seu trabalho de certa forma? Que tipo de

estratégias? De que forma é que isso o ajuda?

- O que é que gosta mais e o que gosta menos no seu trabalho?

4. Condições de trabalho

- Quais são os impactos/consequências, positivos ou negativos, do seu trabalho na sua vida?

- A que riscos considera estar exposto durante a sua atividade laboral?

- A empresa tem iniciativas de forma a diminuir esses riscos? São adotadas? Se não, porquê?

- Que outras medidas poderiam ser implementadas para prevenir esses riscos?

- De forma geral, o que mudaria no seu posto de trabalho?

5. Perceção de saúde e bem-estar dos trabalhadores

- Numa escala de 1 a 5, em que 1 significa muito má e 5 significa excelente, como classificaria o estado geral da sua saúde?

- Tem algum problema de saúde que o afeta? Qual? Em que medida poderá estar relacionado com o seu trabalho?

- Alguma vez teve um acidente de trabalho aqui na empresa? Em que circunstâncias aconteceu?

- Na altura, ficou de baixa? Quanto tempo?

- Conseguiu recuperar totalmente das possíveis lesões que possa ter tido?

6. Sumário e outras questões

-Sumário dos pontos de melhoria indicados;

- Se pudesse, mudaria mais alguma coisa no seu trabalho, para além dos tópicos já indicados por si? Em que medida é que isso seria positivo?

- Quais são os planos/expectativas em termos de carreira?

-Verificar se o entrevistado tem algo a acrescentar;

7. Finalização de entrevista

- Esclarecimento de eventuais dúvidas ou questões;

- Comunicação do final da entrevista ao entrevistado;

- Agradecimento ao entrevistado pela sua disponibilidade e atenção ao participar no presente estudo, assegurando a confidencialidade e anonimato dos seus dados.

Anexo E: Guião de entrevista Encarregados de Turno



Guião de entrevista semiestruturada

Entrevistadora: Rosário Faria

Duração prevista: 45 minutos

1. Preparação e introdução de entrevista

- Apresentação da entrevistadora;
- Breve exposição do âmbito e objetivos do estudo e da entrevista;
- Agradecimento ao entrevistado pela sua participação na recolha de dados, realçando a importância do seu contributo para o projeto;
- Pedido de permissão para registo áudio da entrevista e apontamento de notas.

2. Dados biográficos do entrevistado

- Idade;
- Função;
- Antiguidade na empresa;
- Antiguidade na função;

3. Descrição da atividade pelo trabalhador

- Pode falar-me um pouco sobre a sua experiência profissional antes de vir trabalhar para cá? E da sua experiência aqui na empresa?
- Pode fazer-me uma descrição de um dia normal de trabalho na DRU?
- Imagine que eu começo hoje a trabalhar como cantoneira de limpeza, como me explicaria detalhadamente como fazer a recolha de resíduos?
- E como condutora de máquinas pesadas e veículos especiais, como deveria proceder?
- Ao longo de um dia normal de trabalho, quais seriam as maiores dificuldades que eu encontraria?
- Os trabalhadores (CL ou CMPVE) adotam algum tipo de estratégias para facilitar o trabalho de certa forma? Que tipo de estratégias? De que forma é que isso os ajuda?

- Qual a sua percepção quanto ao que os trabalhadores gostam mais e o que gostam menos na atividade deles?

4. Condições de trabalho

- Quais são os impactos/consequências, positivos ou negativos, do trabalho na vida dos trabalhadores?
- Há cuidados que os trabalhadores deveriam ter durante o trabalho? São cumpridos?
- A que riscos considera que os trabalhadores estão expostos durante a atividade laboral?
- Esta organização toma iniciativas de forma a diminuir esses riscos? São adotadas? Se não, porquê?
- Que outras medidas poderiam ser implementadas para prevenir esses riscos?

5. Perceção de saúde e bem-estar dos trabalhadores

- Numa escala de 1 a 5, em que 1 significa muito má e 5 significa excelente, como classificaria o estado geral da saúde dos trabalhadores?
- Há algum problema de saúde que seja claramente mais frequente entre os trabalhadores? Qual? Em que medida poderá estar relacionado com o trabalho nesta organização?

6. Finalização de entrevista

- Verificar se o entrevistado tem algo a acrescentar;
- Esclarecimento de eventuais dúvidas ou questões;
- Comunicação do final da entrevista ao entrevistado;
- Agradecimento ao entrevistado pela sua disponibilidade e atenção ao participar no presente estudo, assegurando a confidencialidade e anonimato dos seus dados.

Anexo F: Questionário



Questionário

O questionário seguinte tem como objectivo aceder a um determinado conjunto de informações sobre condições físicas e psicológicas de trabalho, saúde e envelhecimento. O seu preenchimento deverá demorar cerca de 15 minutos. A sua participação é voluntária e os seus dados e respostas individuais serão tratados de forma confidencial e anónima. Não existem respostas certas ou erradas, pelo que responda da forma mais sincera possível.

1. Indique se realiza outra atividade profissional (além daquela que desempenha nesta organização):

Não Sim ⇒ Se sim qual?: _____

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

2.1 No total, qual o número médio de horas de trabalho nesta organização (incluindo horas extra)

Por dia: Por semana:

2.2 No total, qual o número médio de horas de trabalho em outra(s) atividade(s) (incluindo horas extra):

Por dia: Por semana:

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

Turno das 6h às 13h	<input type="checkbox"/>
Turno das 13h às 20h	<input type="checkbox"/>
Turno das 23h às 6h	<input type="checkbox"/>

4. Pense no seu trabalho nesta organização. Para cada questão, por favor escolha uma das sete alternativas que expressam a frequência com que ocorre cada situação. Por favor, utilize a seguinte escala de resposta:

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

4.1 Trabalha sob pressão de tempo? (por exemplo, ter que fazer rapidamente uma tarefa que necessitaria de mais tempo, ter controlo ou vigilância permanentes, ter um ritmo de trabalho dependente de uma máquina, etc.)	<input type="text"/>
4.2 Qual a frequência com que tem que trabalhar mais intensamente para cumprir com as suas tarefas? (por exemplo, ultrapassar os horários definidos, saltar uma refeição ou pausa, trabalhar no tempo livre, etc.)	<input type="text"/>
4.3 O seu trabalho exige muita concentração? (por exemplo, muitas coisas a reter simultaneamente, esforço mental intenso; fazer várias coisas ao mesmo tempo, etc.)	<input type="text"/>
4.4 O seu trabalho exige um cuidado minucioso ou precisão?	<input type="text"/>
4.5 Tem que lidar com clientes exigentes, ou que não o/a tratam com o respeito devido?	<input type="text"/>
4.6 É confrontado(a) com situações emocionalmente fortes no seu trabalho?	<input type="text"/>
4.7 No seu trabalho, diferentes grupos de pessoas esperam coisas opostas de si?	<input type="text"/>
4.8 Recebe pedidos contraditórios de duas ou mais pessoas?	<input type="text"/>
4.9 Tem que lidar com aborrecimentos administrativos/burocráticos?	<input type="text"/>
4.10 Tem que ultrapassar muitos constrangimentos formais para conseguir realizar as suas tarefas?	<input type="text"/>
4.11 Tem controlo sobre a forma como realiza o seu trabalho?	<input type="text"/>
4.12 Pode participar nas decisões que dizem respeito ao seu trabalho?	<input type="text"/>
4.13 Pode contar com os seus colegas para o(a) apoiarem, caso surjam dificuldades no seu trabalho?	<input type="text"/>
4.14 No seu trabalho, sente-se valorizado(a) pelos seus colegas?	<input type="text"/>
4.15 O seu trabalho permite-lhe saber quão bem está a realizar as suas tarefas?	<input type="text"/>
4.16 O seu trabalho dá-lhe a possibilidade de aprender coisas novas?	<input type="text"/>
4.17 Sente-se valorizado(a) pelos encarregados?	<input type="text"/>
4.18 Os encarregados utilizam a influência deles para o(a) ajudar a resolver problemas no trabalho?	<input type="text"/>
4.19 Consegue conciliar a vida de trabalho com vida fora do trabalho?	<input type="text"/>
4.20 Tem facilidade em tirar uma ou duas horas do seu horário para resolver questões pessoais?	<input type="text"/>

Baseado no instrumento: AGE 2015 V1.0 de 15 Junho 2015

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

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

Não me incomoda – 1 | Incomoda-me ligeiramente – 2 | Incomoda-me bastante – 3 | Incomoda-me profundamente – 4

	Nunca	Raramente	Frequentemente	Sempre		Grau de Incómodo
5.1 Estar muito tempo na mesma posição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.2 Adotar posições difíceis ou gestos repetitivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.3 Pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.4 Poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância química, ácidos, carburantes, compostos orgânicos, fluidos de lubrificação e refrigeração, medicamentos, oxidantes, pesticidas, solventes, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.5 Trabalho com equipamentos elétricos suscetíveis de causar eletrocussão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.6 Qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.7 Ruído elevado ou nocivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.8 Calor ou frio intenso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.9 Violência verbal, assédio sexual, ameaças ou comportamentos humilhantes, violência física, bullying	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.10 Contacto com lixos, resíduos, fluidos orgânicos, micro organismos, vírus e bactérias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.11 Contacto direto com o público, clientes ou fornecedores: suportar exigências, confrontar-me com situações de tensão nas relações, risco de agressão verbal ou física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.12 Trabalho em altura ou suspenso em equipamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.13 Discriminação etária, racial/étnica, por nacionalidade, sexo, religião, deficiência, orientação sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.14 Condições de iluminação inadequadas (a mais ou a menos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>
5.15 Trabalho ou condução de máquinas, equipamentos e veículos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↕	<input type="text"/>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

6. Indique por favor se nos últimos 3 anos sofreu algum dos seguintes problemas de saúde. Se sim, indique ainda a relação que considera que essa questão tem com o seu trabalho

	Não	Sim		Sem relação com o meu trabalho	Foi agravado ou acelerado por este trabalho	Foi causado por este trabalho	Foi causado ou agravado por outro trabalho
6.1 Problemas musculares, articulares ou ósseos (dores, dificuldade em efetuar determinados movimentos e gestos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2 Cansaço rápido, dificuldades de recuperação, fadiga recorrente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3 Nervosismo, irritabilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4 Desmoralização, abatimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5 Problemas de sono	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6 Problemas respiratórios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7 Problemas cardíacos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.8 Problemas digestivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.9 Problemas neurológicos (AVC, aneurisma, epilepsia, esclerose)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.10 Problemas hepáticos (fígado, vesícula)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.11 Problemas renais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.12 Problemas de pele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.13 Problemas de circulação (varizes, adormecimento dos membros, derrames)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.14 Disfunções sexuais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.15 Dificuldades de visão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.16 Dificuldades de audição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.17 Problemas hormonais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.18 Problemas de memória e concentração, necessidade de mais tempo para realizar tarefas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se Sim ⇒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Não	Sim
7.1 Beneficia de algum reconhecimento formal de incapacidade permanente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2 Terá reforma antecipada por motivo de saúde/exposição?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3 Foram-lhe propostas adaptações ao seu trabalho devido à sua idade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4 Foi recolocado noutra tipo de recolha ou turno de trabalho por motivos de saúde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Como classifica o seu estado de saúde actual?

Mau <input type="checkbox"/>	Razoável <input type="checkbox"/>	Bom <input type="checkbox"/>	Muito Bom <input type="checkbox"/>
------------------------------	-----------------------------------	------------------------------	------------------------------------

9. Até quando pensa continuar a trabalhar nesta organização? (selecione apenas uma opção)

Quero e sinto-me capaz de trabalhar até à idade legal de reforma.	<input type="checkbox"/>
Quero mas não me sinto capaz de trabalhar até à idade legal de reforma	<input type="checkbox"/>
Não quero mas sinto-me capaz de trabalhar até à idade legal de reforma.	<input type="checkbox"/>
Não quero nem me sinto capaz de trabalhar até à idade legal de reforma mas terei de o fazer por razões económicas ou legais.	<input type="checkbox"/>
Não quero nem me sinto capaz de trabalhar até à idade legal de reforma pelo que irei pedir reforma antecipada, independentemente das penalizações	<input type="checkbox"/>
Gostava de continuar a trabalhar para além da idade legal de reforma	<input type="checkbox"/>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

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

Discordo totalmente – 1 | Discordo – 2 | Concordo – 3 | Concordo totalmente – 4

- | | |
|--|----------------------|
| 10.1 Considero ter informação sobre os riscos do meu trabalho | <input type="text"/> |
| 10.2 Tenho à disposição proteção individual e coletiva | <input type="text"/> |
| 10.3 Acho que nesta organização há preocupação em minimizar os riscos profissionais | <input type="text"/> |
| 10.4 No último ano, tive formação sobre Saúde e Segurança no trabalho | <input type="text"/> |
| 10.5 A formação sobre Saúde e Segurança no trabalho tornou o meu trabalho mais seguro | <input type="text"/> |
| 10.6 Tenho conhecimento dos meus direitos e deveres enquanto trabalhador desta organização | <input type="text"/> |
| 10.7 No último ano, recebi formação adequada às minhas funções | <input type="text"/> |

11. Dados do trabalhador:

11.1 Idade: anos

11.2 Sexo Masculino Feminino

11.3 Habilitações Literárias

Inferior 4ª Classe 4ª Classe Completa 6º Ano Completo

9º Ano Completo 12º Ano Completo Ensino Superior

11.4 Indique o seu rendimento bruto mensal

até 1000 euros de 1000 a 1500 euros

de 1500 a 2500 euros superior a 2500 euros

11.5 Agregado

Número de pessoas do agregado familiar:

Número de descendente ou ascendentes a cargo:

12. Informações da empresa:

12.1 Indique por favor qual a sua função na empresa:

Cantoneiro de limpeza Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais

12.2 Indique que tipo de recolha faz habitualmente:

Recolha lateral (indiferenciada ou seletiva)

Recolha Posterior (1100L ou porta a porta / indiferenciada ou seletiva)

Recolha Seletiva/Indiferenciada com grua

Recolha de Monos

Outra. Qual? _____

12.3 Há quanto tempo trabalha nesta empresa? Anos Meses

12.4 Há quanto tempo trabalha nesta função? Anos Meses

Anexo G: Matriz de resultados⁷

			Características da atividade
			Descrição da atividade
Função	CL	Recolha Lateral (C1)	<p>1. Aguarda a chegada do CMPVE com a viatura e seguem para a volta (ent.; obs.): "fico aqui à espera que o carro chegue, entrar no carro e ir para a volta".</p> <p>2. Chegando a um ponto de recolha, decide se devem proceder à recolha, abrindo o contentor com um gancho metálico comprido a partir da cabine. Caso decidam recolher, sai da cabine, recolhe os resíduos na zona envolvente ao contentor e verifica se há algum problema com a recolha eletrónica do contentor (ent.; obs.); se necessário ajusta posição dos contentores, arrastando-os manualmente (obs.);</p> <p>3. Regressa à cabine e deslocam-se para o ponto de recolha seguinte. Se o próximo ponto for a uma distância curta, faz o percurso a pé (ent.; obs.);</p> <p>4. Quando terminado o circuito, dirigem-se à incineradora para descarregar a viatura, abastecem a viatura e regressam ao ponto inicial (ent.; obs.).</p>
		Recolha Posterior (C2)	<p>1. Apresenta-se aos encarregados e segue para a viatura (ent.; obs.);</p> <p>2. Chegando ao primeiro ponto de recolha, sai da cabine, move o contentor até à viatura e/ou manipula o mecanismo de elevação dos contentores para descarga dos mesmo na traseira da viatura (ent.; obs.): "Quando o carro para, a gente sai, puxamos o contentor ao carro";</p> <p>3. Volta a colocar o contentor no devido lugar (parque), e dirige-se ao próximo ponto de recolha viajando no estribo. No caso de a distância entre os pontos ser curta, fazer esse percurso a pé (obs.);</p> <p>4. Depois de concluída a recolha, dirigem-se à incineradora para a descarga dos resíduos, abastecem a viatura e retornam ao ponto de encontro inicial (obs.).</p>

⁷ Devido à sua especificidade, este anexo será apresentado como um documento desdobrável impresso.

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

Recolha S/I c/ Grua (C3)	<ol style="list-style-type: none">1. Aguarda indicações do encarregado, recebe a ficha de campo, vai ao encontro do colega de equipa e auxilia-o a montar uma das peças da grua, se necessário (ent.);2. Dirigem-se ao primeiro ponto de recolha, sai da cabine e verifica a necessidade de recolha de resíduos no local: "eu saio da viatura e tenho que ir ver se vale a pena ser recolhido. (...) aquilo a ocupação é: um quarto [25%], 50%, 75% e 100% (que é cheio). Se tiver até um quarto, não se recolhe. Depois, daí para cima, recolhes." (ent.; obs.);3. Caso decida proceder à recolha, chama o colega (ent.; obs.);4. Apanha resíduos que possam estar fora do contentor, junta-os, e, coloca-os no contentor indicado ou sobe as escadas da viatura para a cuba e recebe os cartões (através do colega CMPVE) e coloca-os na cuba (ent.; obs.);5. Quando terminada a descarga do ecoponto para a viatura, verifica se o ecoponto está no local indicado e faz ajustes se necessário (obs.);6. Regressa à cabine da viatura para se dirigirem até ao próximo ponto de recolha (obs.);7. Quando terminada a recolha, dirigem-se ao local de descarga da viatura, sai da cabine, abre a caixa da viatura e procedem à descarga mecanicamente (ent.);8. Depois da descarga, abastecem a viatura e regressam ao ponto de encontro inicial (obs.).
Recolha de Monos (C4)	<ol style="list-style-type: none">1. Aguarda pelas indicações do encarregado, dirige-se à viatura e seguem para a volta (ent.; obs.);2. No primeiro ponto de recolha, sai da cabine (ent.; obs.);3. junta todos os resíduos a recolher num local de acesso fácil com a grua (ent.; obs.): "Junto as coisas... às vezes, as coisas estão longe da grua. (...) Nós temos que puxar os monos mais onde a grua alcance e juntá-las mais para a grua não ir só buscar uma peçazinha de cada vez";4. Coloca os resíduos mais pequenos na viatura, manualmente. Inicialmente, através da porta lateral da viatura; quando a viatura já está um pouco cheia, atira os resíduos por cima da viatura (ent.; obs.);5. Regressa à cabine da viatura para se dirigirem até ao ponto de recolha seguinte (ent.; obs.);6. Depois de terminada a recolha, dirigem-se para o local de descarga da viatura. (obs.; ent.); Sai da cabine, abre as portas traseiras da viatura e auxilia o CMPVE com a manobra (ent.);7. Regressa à cabine, abastecem a viatura e voltam ao ponto de encontro inicial (ent.; obs.).

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

CMPVE	Recolha Lateral (M1)	<p>1. Aguarda que lhe seja atribuída a viatura e dirige-se à mesma (ent.);</p> <p>2. Verifica o estado da viatura: "tem que ver o óleo, tem que ver... Dar uma volta pela viatura, ver.... Pronto, basicamente, ver se os níveis estão dentro do normal: o óleo, a água, esses são os principais (...), mas depois dar uma volta pela viatura, ver se há alguma coisa partida, algum dano.". Se houver alguma anomalia, reporta ao encarregado (ent.);</p> <p>3. Segue para o primeiro ponto de recolha, para a viatura lateralmente ao contentor e manipula os mecanismos da viatura, a partir da cabine, para a elevação do contentor para a descarga na mesma (obs.; ent.): "aquela viatura tem dois monitores, (...) um deles tem uma mira. Quando a gente para lateralmente ao contentor, o motorista tem que acertar o risquinho que tem no monitor com o contentor... o contentor tem na lateral um risquinho também, ou uma saliência, e a gente tem que mais ou menos acertar ali. (...) centra o contentor (...), assim que acerta com o risco, para o carro, trava o carro (...), liga a tomada de força e lança o robot (...) Ele faz o trabalho todo."</p> <p>4. Depois de terminada a volta, vão descarregar e abastecer a viatura e regressam ao ponto de encontro inicial (obs.).</p>
	Recolha Posterior (M2)	<p>1. Levanta os documentos da viatura junto do encarregado, dirige-se à viatura e verifica o estado desta (ent.);</p> <p>2. Segue para a volta, parando junto a cada ponto de recolha (obs.);</p> <p>3. Depois de completarem a recolha, dirige-se para o local de descarga da viatura, abastece a viatura e regressa ao ponto de encontro inicial: "vai-se fazer a descarga, abasteço o camião e regresso à base" (ent.; obs.).</p>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	<p>Recolha S/I c/ grua (M3)</p>	<p>1. Vai buscar a chave e os documentos da viatura, verifica o estado da viatura, aguarda pelo CL que fará o circuito consigo e seguem para a volta (ent.);</p> <p>2. Para viatura junto ao primeiro ponto de recolha e sai da viatura (obs.; ent.):</p> <p>-Ecopontos: liga a tomada de força e o comando, e manipula a grua de modo a elevar o ecoponto para proceder descarga deste na viatura (obs.; ent.): "Chegando ao primeiro ponto de recolha, (...) tenho que ligar a tomada de força, ligo o comando, porque a grua tem o comando wireless. Ligar o comando e efetuar as manobras necessárias para levantar o ecoponto, vazar o ecoponto dentro do carro, e tornar a pousá-lo. Tudo com o comando";</p> <p>-Moloks: manipula a grua para a posicionar por cima do molok a recolher e mover o saco com resíduos para a zona de descarga para a viatura. Posteriormente, reposiciona o saco vazio no molok, e recolhe a grua (obs.; ent.);</p> <p>-Ilhas ecológicas: estica uma mangueira a partir viatura e encaixa-a na estrutura das ilhas ecológicas para levantar a respetiva tampa; manipula a grua para a posicionar por cima do contentor a recolher e mover o contentor com os resíduos para a zona de descarga para a viatura. Posteriormente, reposiciona o contentor vazio, e recolhe a grua (obs.; ent.);</p> <p>3. Recoloca o ecoponto no local para o efeito, manipulando a grua através do comando wireless, desliga o comando e a tomada de força, regressa à cabine e conduz até ao ponto de recolha seguinte (obs.; ent.);</p> <p>4. Na existência de muitos resíduos no exterior dos contentores, auxilia o CL na recolha dos mesmos (ent.);</p> <p>5. Depois de terminarem a recolha, procedem à descarga dos resíduos recolhidos no local adequado, abastece a viatura, retorna ao ponto de encontro inicial (obs.; ent.);</p> <p>6. Estaciona o carro, entrega relatório de quilómetros e peso dos resíduos recolhidos, e a ficha de campo (obs.; ent.).</p>
	<p>Recolha de Monos (M4)</p>	<p>1. Aguarda pelas indicações do encarregado, vai buscar os documentos e a chave da viatura, e segue para o primeiro ponto de recolha (ent.);</p> <p>2. Sai da cabine, manipula a grua para recolher os resíduos de maior dimensão, colocando-os na caixa da viatura, calça as luvas e recolhe os resíduos de menor dimensão manualmente, colocando-os na viatura através da porta lateral da mesma ou arremessando-os por cima da viatura (obs.; ent.);</p> <p>3. Recolhe a grua e volta a entrar na cabine, conduzindo até ao ponto de recolha seguinte (obs.; ent.);</p> <p>4. Terminada a recolha, vão descarregar a viatura e retornam ao ponto de encontro inicial (obs.; ent.).</p>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

Encarregados de turno (E1 e E2)	<ol style="list-style-type: none">1. CL: aguardam por instruções dos encarregados e aguardam pelo CMPVE com a viatura para seguirem para a volta (ent.); CMPVE: aguardam por instruções dos encarregados, levantam documentos e chave da viatura, e a bolsa de primeiros socorros, dirigem-se à viatura de trabalho, verificam o estado desta (caso haja alguma anomalia, reportam aos encarregados), e vão ao encontro do CL para seguirem para a volta (ent.): E1 "Depois normalmente o motorista chega, para aqui na entrada, aqui na nossa entradazinha, na nossa sala, na sala de espera das saídas... e entretanto os cantoneiros apercebem-se da viatura e arrancam.";2. Realizam a volta: CMPVE manipulam guias e conduzem, respeitando o circuito (ent.);3. Por fim, descarregam a viatura na incineradora, regressam ao ponto inicial e devolvem a chave e documentos da viatura, bem como a bolsa de primeiros socorros (ent.).
---------------------------------	--

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

Características da atividade	
Perceções positivas sobre a atividade	
Função CL e CMPVE	<p>.A maior parte dos CL (91,1%) e dos CMPVE (88,2%) inquiridos reportam ter controlo sobre a forma como realizam o seu trabalho com muita frequência (que.);</p> <p>.<i>Work-life balance</i> (2): M3 "A carga horária é mínima. É para aí dos trabalhos com menos carga horária que eu alguma vez tive. (...) A carga horária, sim, permite-me estar mais tempo com a família" (ent.); A maior parte dos CL (77,8%) e dos CMPVE (82,4%) inquiridos afirmam conseguir conciliar o seu trabalho com a sua vida pessoal com muita frequência (que.);</p> <p>.A maioria dos CL (68,9%) e dos CMPVE (58,8%) inquiridos sentem que podem contar com o apoio dos colegas no trabalho muito frequentemente (que.);</p> <p>.A maior parte dos CL (55,6%) e dos CMPVE (67,6%) inquiridos afirmam que o seu trabalho lhes permite saber quão bem realizam as suas tarefas muito frequentemente (que.);</p> <p>.60% dos CL e 41,2% dos CMPVE inquiridos afirmam poder participar nas decisões relacionadas com o seu trabalho com muita frequência (que.);</p> <p>.46,7% dos CL inquiridos indicam sentir-se valorizados pelos seus colegas muito frequentemente (que.);</p> <p>.40% dos CL e 50% dos CMPVE inquiridos sentem que a influência dos encarregados os ajuda a resolver problemas no trabalho com muita frequência (que.);</p> <p>.A maioria dos CL inquiridos reportam trabalhar sob pressão de tempo (68,9%) (que.);</p> <p>.38,2% dos CMPVE inquiridos afirmam ter a possibilidade de aprender coisas novas no trabalho muito frequentemente (que.);</p> <p>.35,6% dos CL inquiridos indicam sentir-se valorizados pelos encarregados muito frequentemente (que.);</p> <p>.80% dos CL e 47,1% dos CMPVE inquiridos indicam ter que trabalhar mais intensamente com pouca frequência (que.);</p> <p>.44,4% dos CL inquiridos afirmam que o seu trabalho nunca, raramente ou poucas vezes lhes exige muita concentração (que.);</p> <p>.46,7% dos CL e 44,1% dos CMPVE inquiridos indicam ter que lidar com cliente exigentes ou que não os tratam com o devido respeito pouco frequentemente (que.);</p> <p>.60% dos CL e 47,1% dos CMPVE inquiridos afirmam ser confrontados com situações emocionalmente fortes no trabalho com pouca frequência (que.);</p> <p>.A maioria dos CL (80%) e dos CMPVE (67,6%) inquiridos reportam receber pedidos contraditórios de duas ou mais pessoas pouco frequentemente (que.);</p> <p>.77,8% dos CL e 47,1% dos CMPVE inquiridos sentem que diferentes grupos de pessoas têm expectativas opostas relativamente ao seu trabalho pouco frequentemente (que.);</p> <p>.A maior parte dos CL (62,2%) e dos CMPVE (64,7%) inquiridos indicam ter que lidar com aborrecimentos administrativos/burocráticos com pouca frequência (que.);</p> <p>.66,7% dos CL e 44,1% dos CMPVE inquiridos afirmam ter que ultrapassar muitos constrangimentos com pouca frequência</p>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	<p>(que.); .Boa relação com os colegas (3): M3 “A relação com o meu colega, sim. Dou-me muito bem com ele. A gente... nós já sabemos como é que cada um trabalha... é um ponto positivo ter alguém sempre fixo, não andar a rodar. Cria-se um bom ambiente" (ent.); .Gosto pelo trabalho (3): C3 “O meu trabalho, a bem dizer, gosto do trabalho... tanto que o estou a fazer há 16 anos, não é... Vim para cá e gostei, adaptei-me àquele trabalho e gosto daquilo” (ent.); .Condições salariais e benefícios (2): M3 "ter ADSE" (ent.); .Não exposição a condições atmosféricas adversas (1): M2 "O facto de seres motorista tem benefícios de não te andares a molhar." (ent.).</p>
<p>Encarregados de turno (E1 e E2)</p>	<p>.Boa relação entre colegas (1): E2 “há aqui gente que tem boa amizade e temos aqui pessoas que se conhecem há 30, 40 anos." (ent.); .Condições salariais e benefícios (1): E1 "O ordenado certo a tempo certo, certinho, não falha. Naquele dia está na conta. " (ent.).</p>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

Características da atividade	
Dificuldades e problemas encontrados	
<p>Função</p> <p>CL</p> <p>e</p> <p>CMPVE</p>	<p>.Estacionamento indevido de viaturas a impedir a recolha (5): C4 "é um problema carros mal estacionados (...). Os carros grandes... Há pontos a que não vão. (...) há becos, como a gente diz, que não vão porque senão ficam lá. Não saem, porque há lá outros carros estacionados" (ent.); outras viaturas estacionadas demasiado perto dos contentores, dificultando a recolha (obs.);</p> <p>.Volume de trabalho (4): C4 "As voltas cada vez 'tão a dar mais. (...) Os empreiteiros fazem as obras... (...) não alugam se quer contentores para levarem o entulho. Põem ao pé dos contentores para nós levarmos. Pessoal que corta os matos dos quintais... ao pé dos contentores para nós apanharmos." (ent.); .35,3% dos CMPVE inquiridos afirmam trabalhar sob pressão de tempo muito frequentemente (que.);</p> <p>.Localização de contentores (2): C3 "às vezes os ecopontos... as colocações não são as mais adequadas. Às vezes esquecem-se que a grua levanta ainda mais acima, pode estar debaixo de cabos de eletricidade, telefones, e não sei quê... assim essas coisas. E nós temos que estar sempre a jogar, chegar o carro mais à frente, mais atrás, para conseguir manobrar a grua." (ent.).</p> <p>.Trânsito (1): M3 "(...) à hora que eu começava lá tinha carros sempre mal-estacionados e era muito difícil eu passar. Eu perdia ali, à vontade, 3/4 de hora [45 minutos] em deslocação ali (...)" (ent.).</p> <p>.35,3% dos CMPVE inquiridos indicam sentir-se valorizados pelos seus colegas com pouca frequência (que.);</p> <p>.37,8% dos CL inquiridos reportam ter a possibilidade de aprender coisas novas no trabalho pouco frequentemente (que.);</p> <p>.A maioria dos CMPVE inquiridos (52,9%) afirmam sentir-se valorizados pelos encarregados pouco frequentemente (que.);</p> <p>.40% dos CL e 52,9% dos CMPVE inquiridos reportam que nunca, raramente ou poucas vezes têm facilidade em tirar uma ou duas horas do seu horário de trabalho para resolver questões pessoais (que.);</p> <p>.A maior parte dos CMPVE inquiridos (79,4%) reportam que o seu trabalho exige muita concentração com muita frequência (que.);</p> <p>.A maioria dos CL (64,4%) e dos CMPVE (85,3%) indicam que o seu trabalho exige um cuidado minucioso ou precisão muito frequentemente (que.);</p> <p>.Estado das viaturas (7): M1: "E algumas viaturas também, mas... as coisas melhoraram um bocadinho, mas... também não melhoraram assim muito. Mas depois também isso já engloba outras coisas que é também os colegas... a maior parte dos colegas também a falta de cuidado que têm com as coisas. (...) As coisas não são deles, não se preocupam, não querem saber." (ent.);</p> <p>.Exposição a condições atmosféricas adversas (4): M3 "Hoje está a chover, andei à chuva. Quando está calor, estou ao sol. É um bocado chato. Não estou tão resguardado como os outros motoristas que estão sempre dentro da cabine" (ent.);</p> <p>.Condições dos balneários (2): C1 "mudava os balneários (...). E aquilo agora está a começar a rachar." (ent.);</p> <p>.Condições salariais e/ou congelamento de carreiras (4): M2 "O salário é muito baixo" (ent.).</p>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

Encarregados de turno (E1 e E2)	<p>.Estacionamento indevido de viatura a impedir a recolha (1): E1 “o problema dele é as viaturas, as outras viaturas estacionadas, Carros muito mal estacionados, (...) e ruas apertadas com carros mal estacionados... o grande problema do motorista é esse.” (ent.);</p> <p>.Condições salariais (1): E2 "Eu acho que o que eles gostam menos é o vencimento" (ent.);</p> <p>.Exposição a condições atmosféricas adversas (2): E2 "Para os cantoneiros, (...) eles estão no exterior da viatura... dias de chuva e o frio que eles apanham... é terrível." (ent.);</p> <p>.Tipos de recolha (1): E1 "os condutores não gostam nada de trabalhar com guas (...). E os cantoneiros (...) o que eles gostam menos de fazer é a recolha do lixo [recolha posterior indiferenciada]" (ent.);</p> <p>.Motivação (1): E1 "O ponto negativo para eles é terem que trabalhar, terem que fazer o trabalho. (...) Se pudessem pagar o ordenado e estar o dia todo sentados...!" (ent.).</p>
---------------------------------	--

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

		Características da atividade
		Truques e estratégias
Função	CL	<p>.Percurso a pé quando a distância entre pontos de recolha é curta (R1, R2, R3) (obs.); (1) C1: "de um contentor para outro, se não estiver muito longe, eu vou a pé (...), porque custa menos do que a gente andar a subir e a descer [da cabine]" (ent.);</p> <p>.Gestão do circuito (seleção de pontos a recolher) (2) (ent.): C3 "há três ou quatro ecopontos que nós, em cada circuito, sabemos que. como é feito duas vezes por semana, há um dia que não se faz porque dá pouco"; C1: Utiliza um gancho metálico comprido para abrir os contentores a partir da cabine, de modo a verificar o volume de resíduos e avaliar se a recolha será efetuada (obs.);</p> <p>.Juntar resíduos para facilitar a recolha (1): C4 " às vezes, a grua não chega, não alcança os monos. (...) Então juntamos as coisas, fazemos montes, para a grua chegar [alcançar os resíduos]" (ent.);</p> <p>.Recolha manual de objetos pesados (1): C4 "às vezes, coisas pesadas.... Às vezes a gente nem põe a grua para nos despacharmos. Agarramos nela, um de cada lado, e mandamos lá para cima." (ent.);</p> <p>.Recolha fora de mão (1): C2 "temos a preocupação disso [de não atravessar a estrada para recolher resíduos]. Não quer dizer que não aconteça isso, que agora houve (...) obras (...) que a gente tivemos... fomos obrigados a ir ali. Porque a gente depois a vir para baixo demorávamos quase uma hora para ir buscar aqueles dois [contentores]. Então tirávamos logo, não há trânsito. Mas é estar sempre com os olhos nos outros." (ent.);</p> <p>.Areia para não escorregarem (1): C3: "às vezes, as viaturas perdem muito óleo e às vezes.... Escorregar em cima das viaturas, evitamos isso. Às vezes até apanhamos um bocado de areia e metemos em cima para não escorregar tanto." (ent.).</p>
	CMPVE	<p>.Gestão do circuito (seleção de pontos a recolher) (1) (ent.): M1 - faz circuito completo apenas ao sábado, para garantir que não há muito lixo no chão na segunda-feira;</p> <p>.Gestão do circuito (ordem dos pontos de recolha) (2) (ent.): M3 "eu tenho estruturada a volta, está pensada de maneira a eu poder fugir ao trânsito. (...) Eu é que faço a volta de acordo com as minhas necessidades ou de acordo com a maneira que eu acho que é mais rápida";</p> <p>.Recolha fora de mão (1): M4 - por vezes, para a viatura fora de mão para evitar ter que ir dar uma volta muito grande (ent.);</p> <p>.Paragem da viatura na via (1): M2 "se tu parares um bocadinho mais no meio da estrada, obrigas a que o trânsito que vem no sentido contrário ou aquele que vem a ultrapassar (...) a abrandar. Porque se tu encostares muito [à berma],</p>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	<p>essas viaturas passam com alta velocidade. (...) Tens que tentar parar sempre em cima do traço contrário. (...) Se tu reduzires o espaço de passagem, automaticamente passam mais devagar." (ent.);</p> <p>.EPI como ponto de referência (1): M2: "No caso da noite, há estratégias que a gente só consegue fazer marcha atrás pelas calças dos cantoneiros. Só se vê as calças do cantoneiro. Não se vê mais nada. É... o próprio cantoneiro a fazer de mira..." (ent.);</p> <p>.Circuito sem pressas e com atenção (1): M3: "faço as coisas o mais devagar possível, com calma, que é para não... sem grandes pressas. (...) Analisar bem a viatura e prestar atenção redobrada, caso haja algum problema." (ent.).</p>
<p>Encarregados de turno (E1 e E2)</p>	<p>.Gestão do circuito (seleção de pontos a recolher) (2) (ent.): E1 "A maior parte dos circuitos são (...) de recolha diária. Só que eles depois começam a ver que a passagem diária naqueles sítios não é rentável, ou seja, não existe grandes quantidades de lixo. Então, eles começam a fazer uma gestão que é, hoje vão aqui, amanhã vão ali, outro dia vão acolá, outro dia vão ali.";</p> <p>.Deixar tampas de contentores abertas (1): E1 "É a mania das tampas abertas para não haver lixo no chão... Porque há municípios que não estão disponíveis para abrir tampas e metem os sacos no chão. Então deixam as tampas abertas." (Ent.);</p> <p>.Desbloquear sensor do estribo (1): E1 "carros que não podiam andar a mais de 50 [km/h] e que eles conseguem pô-los a andar a mais de 50. Ou 40... acho que é 40 [km/h], se eu não 'tou em erro (...), O carro não pode andar de marcha atrás com os cantoneiros pendurados (...), metiam um ferrinho por baixo do estribo que era para o estribo não reconhecer que era para o carro andar mais rápido, para não reconhecer que estava lá alguém. Aquilo tem um sensor... tem uma barra e depois tem um sensor, e cada vez que as pessoas pisam aquilo, aquele sensor baixa e ele reconhece que está ali alguém, então bloqueia lá dentro. Se ele meter um ferro, aquilo baixa mas não baixa na totalidade, então não reconhece... então o carro anda à velocidade normal, anda de marcha atrás, faz tudo." (ent.);</p> <p>.Em alguns locais específicos, onde há dois contentores juntos, viram um dos contentores para o lado da estrada, incentivando assim as pessoas a usarem apenas o outro contentor (1): E2 "Assim (...) as pessoas utilizam só este [que está virado para o passeio]. (...) Isto facilita-lhes a vida" (ent.).</p>

Riscos Associados	
Riscos	
Função	CL
	<p>.Pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos (80%) (que.); Pegar em objetos pesados ou peso desconhecido (1) (ent.): C1 "nunca sabemos qual é o peso do saco. Pois, eu, quando é um saco muito pesado, (...) peço ao motorista se ele me vem ajudar."; R2: Por vezes, movimentam os contentores sem ajuda do colega (1 a 2 vezes) (obs.); arremessar sacos/resíduos para o depósito da viatura (R1, R2, R3: 1 vez; R4: 4 vezes (obs.);</p> <p>.Contacto com lixos, resíduos, fluídos orgânicos, micro-organismos, vírus e bactérias (77,8%) (que.); (3) (ent.): C4 "de verão, que andamos com os braços destapados (...) acontece muita vez... irritação da pele (...). Eu já apanhei irritação, às vezes de a gente se encostar a colchões e a sofás, (...) para puxar para ao pé da grua."; R1: 13 vezes, R2: 2 a 7 vezes, R3: 8 vezes, R4: 6 vezes (obs.); R3: risco de corte pelo contacto com resíduos (obs.);</p> <p>.Exposição a poeiras, gases, vapores, etc. (75,6%) (que.); R3, R4: resíduos largam alguma poeira (obs.);</p> <p>.Exposição a calor ou frio intenso (75,6) (que.);</p> <p>.Exposição a ruído elevado ou nocivo (73,3%) (que.); R3: ruído muito forte na largada de resíduos (recolha de vidro) (obs.);</p> <p>.Adoção de posições difíceis ou gestos repetitivos (53,3%) (que.); (2) (ent.): C1 "é essas coisas assim de andar a subir e a descer do carro"; subir e descer do estribo (R2: 26 a 27 vezes) (obs.); subir e descer da cabine (R1: 14 vezes; R3: 12 vezes; R4: 16 vezes) (obs.); R2: saltar do estribo (1 vez) (obs.); R3: subir escadas a grua (2 vezes) (obs.); R4: os manípulos da grua, localizados na lateral da viatura, são muito baixos, o que obriga o trabalhador a permanecer com a coluna vertebral curvada no momento da manipulação (obs.); R2: um dos CL sai frequentemente do estribo em andamento (obs.);</p> <p>.Permanência na mesma posição durante longos períodos de tempo (42,2%) (que.);</p> <p>.Exposição a qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro (42,2%) (que.).</p> <p>.Violência verbal e/ou física, assédio sexual, ameaças ou comportamentos humilhantes, <i>bullying</i> (8,9%) (que.);</p> <p>Contacto direto com o público, clientes ou fornecedores (31,1%) (que.); Violência verbal e/ou física pelos utentes (3) (Ent.): C4: "entrar em bairros é muito complicado (....). Desde pedradas, chamarem-nos filhos disto e filhos daquilo, tratar-nos mal...".</p> <p>.Escorregadelas ou quedas (1) (Ent.): C3: "os óleos é muito complicado, nós a escorregar..."; R3: risco de queda do CL para o contentor ou da cuba para o chão (obs.);</p> <p>.Acidentes rodoviários (2) (ent.): C2 "O estar na rua... tanto pode um carro travar, ou ele parar e o outro não parar, ou sermos cuspidos, que já aconteceu."; R2: atravessar a estrada (5 a 6 vezes) (obs.); R3: permanência do lado da viatura do lado da estrada (4 vezes) (obs.); Parque de estacionamento de viaturas com pouca sinalização (sem passarela de pedestres, por exemplo) (obs.);</p>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	<p>.Queda de objetos/resíduos (1) (ent.): C1 "às vezes pode haver uma ocorrência e um contentor cair"; R3: risco de queda de resíduos durante elevação do contentor/saco de molok para descarga na viatura (obs.); R4: risco de queda de objetos da pinça/grua (obs.);</p> <p>.Interação com equipamentos (viatura) (R2: 28 vezes; R3: 3 vezes; R4: 8 vezes) (obs.); Interação com equipamentos (contentores) (R2: 33 vezes; R3: 11 vezes) (obs.);</p> <p>.Não uso ou uso inadequado de EPI (R2: a parca já não tinha listas refletoras; R3: não uso de óculos especiais - recolha de vidro) (obs.); Alguns trabalhadores não utilizam calçado apropriado (obs.).</p>
CMPVE	<p>.Pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos (35,3%); R4: Arremessar resíduos para o depósito da viatura (6 vezes) (obs.);</p> <p>.Violência verbal e/ou física, assédio sexual, ameaças ou comportamentos humilhantes, <i>bullying</i> (79,4%) (que.); Contacto direto com o público, clientes ou fornecedores (20,6%) (que.); Violência verbal e/ou física pelos utentes (1) (Ent.): M4: "Quando param o trânsito, muitas vezes as pessoas mostram-se impacientes e chegam a insultar os trabalhadores";</p> <p>.Trabalho ou condução de máquinas, equipamentos e veículos (76,5%) (que.); Interação com equipamentos (viatura) (R1: 22 vezes; R3: 8 vezes; R4: 5 vezes) (obs.); Interação com equipamentos (contentores) (R1: 33 vezes; R3: 8 vezes) (obs.);</p> <p>.Exposição a qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro (73,5%) (que.).</p> <p>.Exposição a poeiras, gases, vapores, etc. (64,7%) (que.); (1) (ent.): M3 "já me aconteceu n vezes, caixas com pó lá dentro, descarregar e levar com o pó todo na cara. Não só eu, como o meu colega também."; R3, R4: resíduos/sacos de molok largam alguma poeira (obs.);</p> <p>.Permanência na mesma posição durante longos períodos de tempo (64,7%) (que.); (1) (ent.): M2 "Um condutor está muito tempo sentado. Tem muitas consequências ao nível da saúde."; R1, R2: permanência na cabine durante (quase) todo o circuito (obs.);</p> <p>.Exposição a ruído elevado ou nocivo (64,7%) (que.); R3: ruído muito forte na largada de resíduos (recolha de vidro) (obs.);</p> <p>.Adoção de posições difíceis ou gestos repetitivos (58,8%) (que.); (1) (ent.): M3 "Eu pessoalmente... é um trabalho mais físico relativamente e comparativamente aos outros motoristas, porque eu entro e saio, entro e saio, entro e saio... Em cada ecoponto eu tenho que entrar e sair [da viatura]."; subir e descer da cabine (R1: 3 vezes; R3: 8 vezes; R4: 14 vezes) (obs.); R4: os manípulos da grua, localizados na lateral da viatura, são muito baixos, o que obriga o trabalhador a permanecer com a coluna vertebral curvada no momento da manipulação (obs.);</p>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

		<p>.Escorregadelas ou quedas (2): M1: "nessa altura que saia do camião ou que entre no camião (...) porque posso escorregar" (Ent.);</p> <p>.Acidentes rodoviários (1) (ent.): M4 "Acidentes rodoviários, pela falta de manutenção e assistência às viaturas"; Parque de estacionamento de viaturas com pouca sinalização (sem passadeira de pedestres, por exemplo) (obs.); Execução de manobras de trânsito proibidas (marcha atrás numa rotunda) (obs.);</p> <p>.Queda de objetos/resíduos (1) (ent.): M4 - risco de queda de objetos da pinça/grua; R3: risco de queda de resíduos durante elevação do contentor para descarga na viatura (obs.); R3, R4: risco de queda de objetos da grua/saco de molok (obs.);</p> <p>.Não uso ou uso inadequado de EPI (R1, R3, R4: não uso de colete/parca refletor(a) no exterior da viatura; R3: não uso de óculos especiais - recolha de vidro) (obs.); Alguns trabalhadores não utilizam calçado apropriado (obs.);</p> <p>.Contacto com lixos, resíduos, fluídos orgânicos, micro-organismos, vírus e bactérias (23,5%) (que.); R4: 9 vezes (obs.); R3: risco de corte pelo contacto com resíduos (obs.).</p>
	<p>Encarregados de turno (E1 e E2)</p>	<p>.Escorregadelas ou quedas (1) (que.): E1: "os riscos do condutor é quedas, a descer da viatura ou a subir para cima para manusear a grua. É o maior risco que eles têm.";</p> <p>.Exposição a poeiras, gases, vapores, etc. (1) (ent.): E1 "(...) é o cheiro, o pó que se apanha...";</p> <p>.Contacto com lixos, resíduos (1) (ent.): E1 "Cortes";</p> <p>.Acidentes rodoviários (2) (ent.): E2 "já tivemos aqui um colega (...) que ficou esmagado contra a traseira do nosso camião (...). Além de trabalharem com uma viatura mecânica e de tudo o que lhes possa acontecer, desde se entalarem, de se aleijarem...";</p> <p>.Queda de objetos/resíduos (1) (ent.): E1 "queda de objetos, que eles manuseiam as gruas e estão sujeitos";</p> <p>.Ruído elevado ou nocivo (1) (ent.): E1 "muito barulho da viatura";</p> <p>.Não uso de EPI (1) (ent.): E1 "As pessoas nunca utilizaram o colete de alta visibilidade durante o dia, nem nunca trabalharam com um";</p> <p>.Adotar posições difíceis ou gestos repetitivos (1) (ent.): E2 "o camião parado e saltar do estribo com estar altura; fazer isto 40 anos... salta, sobe, salta, sobe... mesmo parado, que é o que eles acabam por não cumprir. O carro não está 100% parado e saltam."</p>

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

			Problemas de saúde	
			Acidentes de trabalho	Doenças
Função	CL	Recolha Lateral (C1)	C1: Teve um acidente em 2011 que acarretou consequências permanente para a sua saúde: "Não posso andar atrás [no estribo]. (...) Torna-se complicado porque eu perco a sensibilidade e depois... nem sabe se vai agarrado, se não vai." (Ent.)	.Os problemas de saúde mais comuns entre os trabalhadores são problemas musculares, articulares ou ósseos: 3 em 8 entrevistados afirma ter problemas deste tipo "C4: "(...) o médico próprio aqui do trabalho (...) diz que eu vou ter que ser operado à coluna e ao joelho" (Ent.). 72,2% dos participantes reportam ter problemas deste tipo; 80,7% destes trabalhadores afirma que o seu trabalho na organização causou ou agravou/acelerou este problema. (Que.) .34,2% dos trabalhadores reportam sentir desmoralização, abatimento; 84,6% destes trabalhadores afirma que o seu trabalho na organização causou ou agravou/acelerou este problema. (Que.) .32,9% dos trabalhadores reportam sentir nervosismo, irritabilidade; 76,9% destes trabalhadores afirma que o seu trabalho na organização causou ou agravou/acelerou este problema. (Que.) .30,4% dos trabalhadores reportam sofrer cansaço rápido, dificuldades de recuperação e fadiga recorrente; 91,7% destes trabalhadores afirma que o seu trabalho na organização causou ou agravou/acelerou este problema. (Que.) .48,1% dos trabalhadores reporta ter dificuldades de visão; 44,7% destes trabalhadores afirma que o seu trabalho na organização causou ou agravou/acelerou este problema, embora a idade também tenha um impacto no desenvolvimento deste tipo de problemas. (Que.)
		Recolha Posterior (C2)	C2: Já sofreu vários acidentes de trabalho na organização: "No mesmo dia, espetei dois pregos no mesmo pé. Porque a gente trabalhava de noite a apanhar tábuas... estavam dois pregos e entraram-me pelo pé.". Recuperou totalmente de todas as lesões provocadas. (Ent.)	
		Recolha S/I c/ Grua (C3)	C3: Já sofreu vários acidentes de trabalho na organização. "há 3 ou 4 anos também estava a meter cartão lá para dentro, ao descer no lancil, escorregou-me o pé, tive 8 meses no seguro". Recuperou totalmente das lesões causadas pelos acidentes. (Ent.)	

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

		Recolha de Monos (C4)	C4: Sofreu dois acidentes de trabalho na organização. "Levei com uma grua, fiquei prensado com a lança da grua nas costas e com uma barra de ferro aqui no peito. (...) Nunca se recupera totalmente". Atualmente, ainda sente dores com alguma frequência. (Ent.)	29,1% reporta ter problemas de circulação; 65,2% destes trabalhadores afirma que o seu trabalho na organização causou ou agravou/acelerou este problema. (Que.) 25,3% reporta ter problemas de sono; 50% destes trabalhadores afirma que o seu trabalho na organização causou ou agravou/acelerou este problema. (Que.) .2 dos 8 trabalhadores entrevistados indicam ainda ter problemas cardiovasculares: C4: "estou medicado há muitos anos devido à hipertensão". (Ent.)
CMPVE		Recolha Lateral (M1)	M1: Teve um único acidente, há mais de 10 anos: "abri um bocado o pulso". Na altura estive 15 dias de baixa com atestado, e, posteriormente, 3 meses devido a cirurgia relacionada com a lesão. Recuperou totalmente das lesões. (Ent.)	.Em média, os CL reportam mais problemas musculares, articulares ou ósseos; cansaço rápido, dificuldades de recuperação, fadiga recorrente; problemas de sono; e problemas de circulação comparativamente com os CMPVE. (Que.) .Os CL tendem a afirmar mais frequentemente que as suas dificuldades de audição foram causadas pelo trabalho na organização do que os CMPVE. (Que.)
		Recolha Posterior (M2)	M2: Já sofreu vários acidentes de trabalho ao longo da sua carreira na organização. "Rompi um tendão na coluna" e ficou de baixa cerca de 7 semanas ou mais. Recuperou totalmente das lesões. (Ent.)	.A maior parte dos trabalhadores tem uma perceção positiva quanto ao seu estado da sua saúde: 5 dos 8 entrevistados avaliaram o seu estado de saúde com 4 (de 1 a 5) (Ent.); 63,1% dos participantes classificam o seu estado geral de saúde atual como 'bom' ou 'muito bom'. Apenas 2,5% o classifica como 'mau'. (Que.)
		Recolha S/I c/ grua (M3)	M3: Sofreu apenas 1 acidente de trabalho na organização, no seu primeiro ano de atividade. Tratou-se de uma entorse num pé que originou 15 dias de baixa médica. (Ent.)	.Há alguns trabalhadores com algumas mazelas visíveis: dificuldades em andar, coxear, por exemplo. (Obs.)

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

		Recolha de Monos (M4)	M4: Nunca sofreu acidentes de trabalho na organização. (Ent.)	
		Encarregados de turno (E1 e E2)		<p>Os encarregados mencionam maioritariamente problemas musculares, articulares ou ósseos entre os CL e os CMPVE: E2: "Desgaste das articulações (...), braços e pernas (...), a nível dos membros inferiores, por exemplo, ao nível dos joelhos, tenho aqui muitos trabalhadores que se queixam disso." (Ent.)</p> <p>Um dos Encarregados (E2) realça ainda a existência de "algumas pessoas com problemas gravíssimos de alcoolismo e de outras coisas também... depois acaba por ter impacto familiar e no trabalho também."</p> <p>E1: Nível de saúde percebido dos trabalhadores: 3 (em 5). (Ent.)</p> <p>E2: Nível de saúde percebido dos trabalhadores: 2,5 (em 5).</p> <p>Divisão entre os mais novos (nível 3) e os mais velhos (nível 2). "(...) há dois anos entraram muitos trabalhadores novos (...) Ou seja, temos alguns trabalhadores novos e temos uma faixa etária já a entrar na reforma. (...) por isso é que eu digo 2,5. Não está tudo muito mau, porque alguns também são novos, não têm desgaste. (...) os trabalhadores que eu tenho com limitações permanentes... (...) São lesões que aconteceram, por exemplo, há 10 anos atrás e depois a própria Medicina já não consegue corrigir ou tratar o trabalhador para estar 100% disponível para a atividade que fazia." (Ent.)</p>

Anexo H: Dicionário de categorias

Categorias	Subcategorias	Definição
Características da atividade	Descrição da atividade	Descrição pormenorizada da atividade realizada pelos trabalhadores, desde o momento em que chegam ao local de trabalho até ao momento em que o abandonam, no fim do turno.
	Perceções positivas sobre a atividade	Relato dos pontos positivos da atividade desenvolvida na organização.
	Dificuldades e problemas encontrados	Descrição dos pontos a serem melhorados relativamente à atividade desenvolvida na organização, as dificuldades e constrangimentos com que os trabalhadores se deparam no seu dia-a-dia.
	Truques e estratégias	Descrição dos truques e estratégias adotados pelos trabalhadores de modo a poderem ultrapassar os constrangimentos do seu dia-a-dia e a diminuir a sua exposição aos riscos.
Riscos associados		Identificação dos riscos a que os trabalhadores consideram estar expostos durante a sua atividade laboral (físicos e psicossociais).
Problemas de saúde	Acidentes de trabalho	Descrição do histórico dos acidentes de trabalho que tenham ocorrido na organização, as circunstâncias em que ocorreram e os seus impactos.
	Doenças	Relato dos problemas de saúde sentidos pelos trabalhadores, a relação dos mesmos com o trabalho na organização, e as expectativas dos trabalhadores em relação à sua carreira/reforma.

Anexo I: Frequências das referências aos elementos de análise

Categorias	Subcategorias	Elemento de análise	n.º de trabalhadores que relataram a situação
Características da atividade	Descrição da atividade	–	10
	Perceções positivas sobre a atividade	Boa relação com os colegas	4
		<i>Work-life balance</i>	2
		Não exposição a condições atmosféricas adversas	1
		Gosto pelo trabalho	3
		Condições salariais e benefícios associados	3
	Dificuldades e problemas encontrados	Volume de trabalho	4
		Localização inapropriada de contentores	4
		Estacionamento indevido de viaturas a impedir a recolha	5
		Trânsito	1
		Estado das viaturas (em mau estado por falta de manutenção)	7
		Condições salariais (salário mais baixo que o desejado)	5
		Congelamento de carreiras	2
		Relação com os encarregados	1
		Exposição às condições atmosféricas	6
		Falta de motivação para o trabalho	1
		Tipo de recolha	1
		Condições dos balneários	2
		Truques e estratégias	(14 truques e estratégias referidos)

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

Riscos associados		Escorregadelas/Quedas	4
		Violência verbal e/ou física pelos utentes	4
		Pegar em objetos pesados / peso desconhecido	1
		Contacto com lixos, resíduos, etc.	3
		Exposição a poeiras, gases, vapores, etc.	3
		Acidentes rodoviários	5
		Adoção de posições difíceis ou gestos repetitivos	4
		Queda de objetos	3
		Permanência na mesma posição (sentado) durante longos períodos	1
		Ruído elevado ou nocivo	1
		Não uso dos EPIs	1
Problemas de saúde	Acidentes de trabalho	–	7
	Doenças	Problemas musculares, articulares ou ósseos	5
		Problemas cardíacos	2
		Outros	2

Anexo J: Tabela-resumo dos testes estatísticos utilizados

Variável Dependente →	Condições de Trabalho (Escala 7 pontos)	P5. Riscos Frequência (Escala 4 pontos)	P5. Riscos Grau (Escala 4 pontos)	P6. Problemas de saúde (Dicotómica)	P6. Problemas de saúde (se ‘sim’) (Categórica 4)	P7. Incapacidade (Dicotómica)	P8. Saúde (Escala 4 pontos)	P9. Reforma (Categórica 6)	P10. Práticas de Gestão (Escala 4 pontos)
↓ Variável Independente									
Função (Cantoneiro vs. Conductor)	Teste T	Teste T	Teste de Man- Whitney*	Teste de Fisher*	Teste do Qui- quadrado*	Teste de Fisher*	Teste T	Teste do Qui- quadrado*	Teste T
Turno (Manhã vs. Tarde)	Teste Mann- Whitney*	Teste de Mann- Whitney*	Teste de Man- Whitney*	Teste de Fisher*	Teste do Qui- quadrado*	Teste de Fisher*	Teste T	Teste do Qui- quadrado*	Teste T
Idade	Regressão Linear Simples	Regressão Linear Simples	Regressão Linear Simples	Regressão logística binária	Regressão logística multinomial	Regressão logística binária	Regressão Linear Simples	Regressão logística multinomial	Regressão Linear Simples

*Teste não paramétrico uma vez que o pressuposto da normalidade é violado

Anexo K: Tabelas-resumo dos resultados dos testes estatísticos

Tabela 1. Exigências e recursos do trabalho: Percepções de CL e CMPVE sobre a sua frequência

		Função na empresa		
		Conductor de		
		Cantoneiro de Limpeza	Máquinas Pesadas e Veículos Especiais	
		(frequência)	(frequência)	Total
4.1 Trabalha sob pressão de tempo	Nunca	9	6	15
	Raramente	16	3	19
	Poucas vezes	6	3	9
	Às vezes	11	10	21
	Muitas vezes	1	6	7
	Quase sempre	2	4	6
	Sempre	0	2	2
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
4.2 Qual a frequência com que tem que trabalhar mais intensamente para cumprir com as suas tarefas?	Nunca	14	3	17
	Raramente	16	11	27
	Poucas vezes	6	2	8
	Às vezes	6	8	14
	Muitas vezes	2	6	8
	Quase sempre	1	4	5
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
4.3 O seu trabalho exige muita concentração	Nunca	2	0	2
	Raramente	13	0	13
	Poucas vezes	5	1	6
	Às vezes	5	6	11
	Muitas vezes	8	5	13
	Quase sempre	5	2	7
	Sempre	7	20	27

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

Total		45	34	79
Missing		0	0	0
4.4 O seu trabalho exige um cuidado minucioso ou precisão	Nunca	1	1	2
	Raramente	3	0	3
	Poucas vezes	2	1	3
	Às vezes	10	3	13
	Muitas vezes	8	2	10
	Quase sempre	6	4	10
	Sempre	15	23	38
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
4.5 Tem que lidar com clientes exigentes, ou que não o/a tratam com o respeito devido	Nunca	6	3	9
	Raramente	11	6	17
	Poucas vezes	4	6	10
	Às vezes	9	10	19
	Muitas vezes	11	3	14
	Quase sempre	0	1	1
	Sempre	2	4	6
Total		43	33	76
Missing		2	1	3
4.6 É confrontado(a) com situações emocionalmente fortes no seu trabalho	Nunca	8	4	12
	Raramente	11	5	16
	Poucas vezes	8	7	15
	Às vezes	14	12	26
	Muitas vezes	3	3	6
	Quase sempre	1	2	3
	Sempre	0	1	1
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
4.7 No seu trabalho, diferentes grupos de pessoas esperam coisas opostas de si	Nunca	11	3	14
	Raramente	17	10	27
	Poucas vezes	7	3	10
	Às vezes	6	8	14

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	Muitas vezes	3	2	5
	Quase sempre	0	3	3
	Sempre	1	3	4
Total		45	32	77
Missing		0	2	2
<hr/>				
4.8 Recebe pedidos	Nunca	20	8	28
contraditórios de duas ou	Raramente	13	10	23
mais pessoas	Poucas vezes	3	5	8
	Às vezes	6	6	12
	Muitas vezes	1	1	2
	Quase sempre	1	1	2
	Sempre	1	3	4
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
<hr/>				
4.9 Tem que lidar com	Nunca	13	8	21
aborrecimentos	Raramente	9	10	19
administrativos/	Poucas vezes	6	4	10
burocráticos	Às vezes	9	6	15
	Muitas vezes	4	3	7
	Quase sempre	0	1	1
	Sempre	4	2	6
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
<hr/>				
4.10 Tem que ultrapassar	Nunca	10	1	11
muitos constrangimentos	Raramente	15	10	25
formais para conseguir	Poucas vezes	5	4	9
realizar as suas tarefas	Às vezes	8	10	18
	Muitas vezes	5	5	10
	Quase sempre	2	0	2
	Sempre	0	4	4
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
<hr/>				
	Nunca	0	1	1

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

4.11 Tem controlo sobre a forma como realiza o seu trabalho	Raramente	0	2	2
	Às vezes	3	1	4
	Muitas vezes	4	0	4
	Quase sempre	9	16	25
	Sempre	28	14	42
Total		44	34	78
Missing		1	0	1
<hr/>				
4.12 Pode participar nas decisões que dizem respeito ao seu trabalho	Nunca	2	4	6
	Raramente	3	4	7
	Poucas vezes	2	3	5
	Às vezes	11	9	20
	Muitas vezes	9	5	14
	Quase sempre	9	4	13
	Sempre	9	5	14
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
<hr/>				
4.13 Pode contar com os seus colegas para o(a) apoiarem, caso surjam dificuldades no seu trabalho	Nunca	1	2	3
	Raramente	2	2	4
	Poucas vezes	2	3	5
	Às vezes	9	7	16
	Muitas vezes	1	7	8
	Quase sempre	17	9	26
Sempre	13	4	17	
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
<hr/>				
4.14 No seu trabalho, sente-se valorizado(a) pelos seus colegas	Nunca	1	4	5
	Raramente	2	3	5
	Poucas vezes	9	5	14
	Às vezes	11	13	24
	Muitas vezes	3	5	8
	Quase sempre	11	4	15
	Sempre	7	0	7

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

Total		44	34	78
Missing		1	0	1
<hr/>				
4.15 O seu trabalho	Nunca	0	6	6
permite-lhe saber quão	Raramente	3	0	3
bem está a realizar as suas	Poucas vezes	3	1	4
tarefas	Às vezes	13	4	17
	Muitas vezes	5	4	9
	Quase sempre	11	10	21
	Sempre	9	9	18
Total		44	34	78
Missing		1	0	1
<hr/>				
4.16 O seu trabalho dá-lhe	Nunca	2	3	5
a possibilidade de aprender	Raramente	11	3	14
coisas novas	Poucas vezes	4	4	8
	Às vezes	12	11	23
	Muitas vezes	6	6	12
	Quase sempre	4	2	6
	Sempre	5	5	10
Total		44	34	78
Missing		1	0	1
<hr/>				
4.17 Sente-se valorizado(a)	Nunca	3	7	10
pelos encarregados	Raramente	5	6	11
	Poucas vezes	4	5	9
	Às vezes	17	7	24
	Muitas vezes	3	3	6
	Quase sempre	9	4	13
	Sempre	4	2	6
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
<hr/>				
4.18 Os encarregados	Nunca	3	2	5
utilizam a influência deles	Raramente	4	5	9
para o(a) ajudar a resolver	Poucas vezes	4	2	6
problemas no trabalho	Às vezes	16	8	24

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	Muitas vezes	4	7	11
	Quase sempre	8	7	15
	Sempre	6	3	9
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
<hr/>				
4.19 Consegue conciliar a vida de trabalho com vida fora do trabalho	Nunca	3	1	4
	Raramente	1	1	2
	Poucas vezes	1	0	1
	Às vezes	5	3	8
	Muitas vezes	1	2	3
	Quase sempre	12	9	21
	Sempre	22	17	39
Total		45	33	78
Missing		0	1	1
<hr/>				
4.20 Tem facilidade em tirar uma ou duas horas do seu horário para resolver questões pessoais	Nunca	6	9	15
	Raramente	6	8	14
	Poucas vezes	6	1	7
	Às vezes	10	6	16
	Muitas vezes	4	5	9
	Quase sempre	10	5	15
	Sempre	3	0	3
Total		45	34	79
Missing		0	0	0

Tabela 2. Exigências e recursos do trabalho: Comparação entre a percepção de CL e a percepção de CMPVE sobre a sua frequência

	CL	CMPVE	Diferença de médias
Trabalhar sob pressão de tempo	2,67	3,79	-1,127**
Trabalhar intensamente para cumprir tarefas	2,31	3,44	-1,130**
Exigência de concentração	4,04	6,00	-1,956***
Exigência de cuidado minucioso ou precisão	5,20	6,21	-1,006**
Diferentes grupos de pessoas com expectativas opostas	2,49	3,53	-1,042**
Receber pedidos contraditórios de duas ou mais pessoas	2,16	2,91	-0,756*
Necessidade de ultrapassar constrangimentos para conseguir realizar tarefas	2,76	3,71	-0,950**
Apoio dos colegas	5,44	4,71	0,739*
Valorização pelos seus colegas	4,68	3,71	0,976**
Valorização pelos encarregados	4,22	3,38	0,840*

CL – Cantoneiros de Limpeza; CMPVE – Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabela 3. Riscos no trabalho: Percepção de CL e CMPVE sobre a sua frequência

		12.1 Função na empresa		
		Condutor de Máquinas		
		Cantoneiro de Limpeza (frequência)	Pesadas e Veículos Especiais (frequência)	Total
5.1 Estar muito tempo na mesma posição	Nunca	4	5	9
	Raramente	21	7	28
	Frequentemente	16	17	33
	Sempre	3	5	8
Total	44	34	78	
Missing		1	0	1

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

5.2 Adotar posições difíceis ou gestos repetitivos	Nunca	6	4	10
	Raramente	11	9	20
	Frequentemente	15	14	29
	Sempre	9	6	15
Total		41	33	74
Missing		4	1	5
5.3 Pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos	Nunca	1	8	9
	Raramente	5	13	18
	Frequentemente	20	9	29
	Sempre	16	3	19
Total		42	33	75
Missing		3	1	4
5.4 Poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância química, ácidos, carburantes, compostos orgânicos, fluidos de lubrificação e refrigeração, medicamentos, oxidantes, pesticidas, solventes, etc.	Nunca	2	1	3
	Raramente	8	10	18
	Frequentemente	16	12	28
	Sempre	18	10	28
Total		44	33	77
Missing		1	1	2
5.5 Trabalho com equipamentos elétricos suscetíveis de causar eletrocussão	Nunca	32	23	55
	Raramente	9	7	16
	Frequentemente	3	2	5
	Sempre	0	2	2
Total		44	34	78
Missing		1	0	1
5.7 Ruído elevado ou nocivo	Nunca	7	2	9
	Raramente	5	6	11

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

	Frequentemente	23	15	38
	Sempre	10	10	20
Total		45	33	78
Missing		0	1	1
<hr/>				
5.8 Calor ou frio intenso	Nunca	1	1	2
	Raramente	7	10	17
	Frequentemente	17	15	32
	Sempre	17	5	22
Total		42	31	73
Missing		3	3	6
<hr/>				
5.9 Violência verbal, assédio sexual, ameaças ou comportamentos humilhantes, violência física, <i>bullying</i>	Nunca	26	17	43
	Raramente	14	9	23
	Frequentemente	0	5	5
	Sempre	4	1	5
Total		44	32	76
Missing		1	2	3
<hr/>				
5.10 Contacto com lixos, resíduos, fluídos orgânicos, micro-organismos, vírus e bactérias	Nunca	4	4	8
	Raramente	5	3	8
	Frequentemente	10	9	19
	Sempre	25	18	43
Total		44	34	78
Missing		1	0	1
<hr/>				
5.11 Contacto direto com o público, clientes ou fornecedores: suportar exigências, confrontar-me com situações de tensão nas relações, risco de agressão verbal ou física	Nunca	10	9	19
	Raramente	21	17	38
	Frequentemente	12	5	17
	Sempre	2	3	5

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

Total		45	34	79
Missing		0	0	0
<hr/>				
5.12 Trabalho em altura	Nunca	19	18	37
ou suspenso em	Raramente	8	9	17
equipamentos	Frequentemente	6	4	10
	Sempre	11	3	14
Total		44	34	78
Missing		1	0	1
<hr/>				
5.13 Discriminação	Nunca	33	29	62
etária, racial/étnica, por	Raramente	7	2	9
nacionalidade, sexo,	Frequentemente	2	2	4
religião, deficiência,	Sempre	3	1	4
orientação sexual				
Total		45	34	79
Missing		0	0	0
<hr/>				
5.14 Condições de	Nunca	11	6	17
iluminação inadequadas	Raramente	19	19	38
(a mais ou a menos)	Frequentemente	13	5	18
	Sempre	1	4	5
Total		44	34	78
Missing		1	0	1
<hr/>				
5.15 Trabalho ou	Nunca	21	2	23
condução de máquinas,	Raramente	11	5	16
equipamentos e veículos	Frequentemente	6	5	11
	Sempre	6	21	27
Total		44	33	77
Missing		1	1	2
<hr/>				

Tabela 4. Riscos no trabalho: Percepção de CL e CMPVE sobre o grau de incómodo causado

		12.1 Função na empresa		
		Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais		Total
		Cantoneiro de Limpeza	de Limpeza	
		(frequência)	(frequência)	
5.1 Estar muito tempo na mesma posição	Não me incomoda	16	7	23
	Incomoda-me ligeiramente	14	15	29
	Incomoda-me bastante	6	6	12
	Incomoda-me profundamente	1	3	4
Total		37	31	68
5.2 Adotar posições difíceis ou gestos repetitivos	Não me incomoda	14	3	17
	Incomoda-me ligeiramente	9	15	24
	Incomoda-me bastante	9	9	18
	Incomoda-me profundamente	4	3	7
Total		36	30	66
5.3 Pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos	Não me incomoda	6	11	17
	Incomoda-me ligeiramente	10	7	17
	Incomoda-me bastante	11	7	18
	Incomoda-me profundamente	10	4	14
Total		37	29	66
5.4 Poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância	Não me incomoda	3	2	5
	Incomoda-me ligeiramente	5	8	13
	Incomoda-me bastante	9	11	20

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

química, ácidos, carburantes, compostos orgânicos, fluidos de lubrificação e refrigeração, medicamentos, oxidantes, pesticidas, solventes, etc.	Incomoda-me profundamente	20	9	29
Total		37	30	67
5.5 Trabalho com equipamentos elétricos suscetíveis de causar eletrocussão	Não me incomoda Incomoda-me ligeiramente Incomoda-me bastante Incomoda-me profundamente	29 4 2 1	21 5 3 1	50 9 5 2
Total		36	30	66
5.6 Qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro	Não me incomoda Incomoda-me ligeiramente Incomoda-me bastante Incomoda-me profundamente	14 13 6 4	6 11 8 4	20 24 14 8
Total		37	29	66
5.7 Ruído elevado ou nocivo	Não me incomoda Incomoda-me ligeiramente Incomoda-me bastante Incomoda-me profundamente	3 14 9 10	2 11 7 9	5 25 16 19
Total		36	29	65
5.8 Calor ou frio intenso	Não me incomoda Incomoda-me ligeiramente Incomoda-me bastante Incomoda-me profundamente	5 7 11 10	2 11 9 7	7 18 20 17
Total		33	29	62
5.9 Violência verbal, assédio sexual, ameaças ou	Não me incomoda Incomoda-me ligeiramente Incomoda-me bastante	20 7 4	13 4 6	33 11 10

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

comportamentos humilhantes, violência física, <i>bullying</i>	Incomoda-me profundamente	5	7	12
Total		36	30	66
5.10 Contacto com lixos, resíduos, fluídos orgânicos, micro- organismos, vírus e bactérias	Não me incomoda	7	6	13
	Incomoda-me ligeiramente	7	6	13
	Incomoda-me bastante	11	5	16
	Incomoda-me profundamente	11	13	24
Total		36	30	66
5.11. Contacto direto com o público, clientes ou fornecedores: suportar exigências, confrontar-me com situações de tensão nas relações, risco de agressão verbal ou física	Não me incomoda	19	9	28
	Incomoda-me ligeiramente	12	8	20
	Incomoda-me bastante	3	8	11
	Incomoda-me profundamente	2	4	6
Total		36	29	65
5.12. Trabalho em altura ou suspenso em equipamentos	Não me incomoda	23	19	42
	Incomoda-me ligeiramente	7	5	12
	Incomoda-me bastante	2	5	7
	Incomoda-me profundamente	4	1	5
Total		36	30	66
5.13. Discriminação etária, racial/étnica, por nacionalidade, sexo, religião, deficiência, orientação sexual	Não me incomoda	28	24	52
	Incomoda-me ligeiramente	3	1	4
	Incomoda-me bastante	1	2	3
	Incomoda-me profundamente	4	3	7
Total		36	30	66
5.14. Condições de iluminação	Não me incomoda	15	7	22
	Incomoda-me ligeiramente	11	11	22

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

inadequadas (a mais ou a menos)	Incomoda-me bastante	6	5	11
	Incomoda-me profundamente	3	6	9
Total		35	29	64
5.15. Trabalho ou condução de máquinas, equipamentos e veículos	Não me incomoda	28	13	41
	Incomoda-me ligeiramente	7	6	13
	Incomoda-me bastante	0	4	4
	Incomoda-me profundamente	1	5	6
Total		36	28	64

Tabela 5. Práticas de gestão: Perceção dos trabalhadores (CL e CMPVE)

		Frequência
10.1 Considero ter informação sobre os riscos do meu trabalho	Discordo totalmente	5
	Discordo	5
	Concordo	40
	Concordo totalmente	27
	Total	77
Missing	System	2
	Total	79
10.2 Tenho à disposição proteção individual e coletiva	Discordo totalmente	4
	Discordo	7
	Concordo	42
	Concordo totalmente	24
	Total	77
Missing	System	2
	Total	79
10.3 Acho que nesta organização há preocupação em minimizar os riscos profissionais	Discordo totalmente	11
	Discordo	15
	Concordo	34
	Concordo totalmente	17
	Total	77
Missing	System	2
	Total	79

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

10.4 No último ano, tive formação sobre Saúde e Segurança no trabalho	Discordo totalmente	21
	Discordo	15
	Concordo	28
	Concordo totalmente	13
Total		77
Missing	System	2
	Total	79
10.5 A formação sobre Saúde e Segurança no trabalho tornou o meu trabalho mais seguro	Discordo totalmente	17
	Discordo	11
	Concordo	39
	Concordo totalmente	9
Total		76
Missing	System	3
	Total	79
10.6 Tenho conhecimento dos meus direitos e deveres enquanto trabalhador desta organização	Discordo totalmente	4
	Discordo	2
	Concordo	39
	Concordo totalmente	32
Total		77
Missing	System	2
	Total	79
10.7 No último ano, recebi formação adequada às minhas funções	Discordo totalmente	20
	Discordo	19
	Concordo	25
	Concordo totalmente	13
Total		77
Missing	System	2
	Total	79

Tabela 6. Práticas de gestão: Comparação entre a percepção de CL e de CMPVE

	Turno da manhã	Turno da tarde	Diferença de médias
Formação adequada às funções durante o último ano	2,14	2,75	-0,611*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabela 7. Riscos no trabalho: Comparação entre a percepção de CL e de CMPVE sobre a sua frequência

	CL	CMPVE	Diferença de médias
Pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos	3,21	2,21	1,002***
Calor ou frio intenso	3,19	2,77	0,416*
Trabalho ou condução de máquinas, equipamentos e veículos	1,93	3,36	-1,432***

CL – Cantoneiros de Limpeza; CMPVE – Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabela 8. Riscos no trabalho: Comparação entre o grau de incómodo percebido por CL e por CMPVE

	CL	CMPVE	Mann-Whitney <i>U</i>
Pegar ou arrastar objetos pesados ou fazer esforços intensos	37,50	28,40	388,500*
Contacto direto com o público, clientes ou fornecedores: suportar exigências, confrontar-me com situações de tensão nas relações, risco de agressão verbal ou física	28,46	38,64	358,500*
Trabalho ou condução de máquinas, equipamentos e veículos	27,38	39,09	319,500**

CL — Cantoneiros de Limpeza; CMPVE — Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabela 9. Efeito da idade na perceção da frequência da exposição a riscos

	<i>B</i>	SE <i>B</i>	R ² ajustado
Poeiras, gases, vapores ou fumos de qualquer substância química, ácidos, carburantes, compostos orgânicos, fluidos de lubrificação e refrigeração, medicamentos, oxidantes, pesticidas, solventes, etc.	-0,026*	0,011	0,064
Trabalho com equipamentos elétricos suscetíveis de causar eletrocussão	-0,030**	0,008	0,132
Qualquer tipo de vibrações transmitidas a uma parte do corpo ou ao corpo inteiro	-0,034**	0,013	0,077
Ruído elevado ou nocivo	-0,034**	0,011	0,100
Calor ou frio intenso	-0,021*	0,010	0,045

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabela 10. Efeito da idade no grau de incómodo percebido na exposição a riscos

	<i>B</i>	SE <i>B</i>	R ² ajustado
Estar muito tempo na mesma posição	0,033**	0,011	0,096

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabela 11. Problemas de saúde: percepção dos trabalhadores (CL e CMPVE) sobre a sua incidência e a relação dos mesmos com o trabalho

	Reporte de problemas de saúde (Frequência)				Relação dos problemas de saúde com o trabalho (Frequência)					
	Sim	Não	Total	Missing	Sem relação com o meu trabalho	Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho nesta organização	Foi causado pelo meu trabalho nesta organização	Foi causado ou agravado por outro trabalho	Total	Missing
6.1 Problemas musculares, articulares ou ósseos	57	22	79	0	4	11	35	1	51	6
6.2 Cansaço rápido, dificuldades de recuperação, fadiga recorrente	24	54	78	1	1	10	12	1	24	0
6.3 Nervosismo, irritabilidade	26	53	79	0	3	13	7	2	25	1
6.4 Desmoralização, abatimento	27	50	77	2	3	11	11	1	26	1

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

6.5 Problemas de sono	20	59	79	0	7	6	5	1	19	1
6.6 Problemas respiratórios	4	75	79	0	1	0	2	0	3	1
6.7 Problemas cardíacos	2	75	77	2	2	0	0	0	2	0
6.8 Problemas digestivos	10	69	79	0	4	2	2	1	9	1
6.9 Problemas neurológicos	1	78	79	0	0	0	1	0	1	0
6.10 Problemas hepáticos	6	72	78	1	3	1	1	0	5	1
6.11 Problemas renais	2	77	79	0	2	0	0	0	2	0
6.12 Problemas de pele	13	65	78	1	1	6	5	1	13	0
6.13 Problemas de circulação	23	56	79	0	4	8	7	1	20	3
6.14 Disfunções sexuais	2	77	79	0	1	0	1	0	2	0

Diagnóstico das Condições de Trabalho Numa Organização Pública

6.15 Dificuldades de visão	38	41	79	0	14	11	6	1	32	5
6.16 Dificuldades de audição	15	63	78	1	4	4	6	1	15	0
6.17 Problemas hormonais	3	74	77	2	0	0	1	1	2	1
6.18 Problemas de memória e concentração, necessidade de mais tempo para realizar tarefas	10	68	78	1	4	1	2	1	8	2

Tabela 12. Estado geral de saúde: percepção dos trabalhadores (CL e CMPVE)

		Frequência
8. Como classifica o seu estado de saúde atual	Mau	2
	Razoável	25
	Bom	40
	Muito bom	12
	Total	79

Tabela 13. Associação entre a função dos trabalhadores e a percepção de problemas de saúde

		CL	CMPVE	Teste de Fisher	Phi
Problemas musculares, articulares ou ósseos	Não	7 ^a	15 ^b	0,010	-0,315
	Sim	38 ^a	19 ^b		
Cansaço rápido, dificuldades de recuperação, fadiga recorrente	Não	26 ^a	28 ^b	0,047	-0,250
	Sim	18 ^a	6 ^b		
Problemas de sono	Não	29 ^a	30 ^b	0,019	-0,271
	Sim	16 ^a	4 ^b		
Problemas de circulação	Não	27 ^a	29 ^b	0,023	-0,276
	Sim	18 ^a	5 ^b		

CL – Cantoneiros de Limpeza; CMPVE – Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais.

Células com letras diferentes indicam diferenças estatisticamente significativas entre as proporções.

Tabela 14. Associação entre a função dos trabalhadores e a relação dos problemas de saúde com o trabalho

	CL	CMPVE	Likelihood Ratio*	V de Cramer
	2 ^a	2 ^a		
	1 ^a	2 ^a		
Dificuldades de audição			0,031	0,694
	6 ^a	0 ^b		
	0 ^a	1 ^a		

CL – Cantoneiros de Limpeza; CMPVE – Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais

Células com letras diferentes indicam diferenças estatisticamente significativas entre as proporções.

Tabela 15. Associações significativas entre a função dos trabalhadores e a proposta de adaptação ao trabalho

		CL	CMPVE	Teste de Fisher	Phi
Propostas de adaptação ao trabalho devido à saúde	Não	37 ^a	34 ^b	0,031	-
	Sim	6 ^a	0 ^b		
Recolocação nouro tipo de recolha ou turno de trabalho por motivos de saúde	Não	34 ^a	33 ^b	0,219	-
	Sim	10 ^a	1 ^b		

CL — Cantoneiros de Limpeza; CMPVE — Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais

Células com letras diferentes indicam diferenças estatisticamente significativas entre as proporções.

Tabela 16. Efeito da idade no estado de saúde percebido

	<i>B</i>	SE <i>B</i>	R ² ajustado
Estado geral de saúde	-0,032 ^{***}	0,008	0,154

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabela 17. Efeito da idade na perceção de problemas de saúde

	X ² _{Wald}	<i>B</i>	Exp(<i>B</i>)	R ² Nagelkerke
Problemas de pele	6,815	-0,104	0,901 ^{**}	0,168
Dificuldade de visão	13,431	0,119	1,126 ^{***}	0,263

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabela 18. Efeito da idade na relação dos problemas de saúde com o trabalho

		X^2_{Wald}	B	$Exp(B)$	$R^2_{Nagelkerke}$
Problemas de sono	Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho nesta organização	2,352	-0,173	0,841	0,410
	Foi causado pelo meu trabalho nesta organização	4,906	-0,321	0,725*	
	Foi causado por outro trabalho	0,401	-0,118	0,889	

Categoria de referência: Sem relação com o meu trabalho

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabela 19. Efeito da idade nas adaptações ao trabalho

	X^2_{Wald}	B	$Exp(B)$	$R^2_{Nagelkerke}$
Propostas de adaptações ao trabalho devido à saúde	4,149	0,128	1,136*	0,162

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Tabela 20. Adaptações ao trabalho: percepção dos trabalhadores (CL e CMPVE)

	Sim (frequência)	Não (frequência)	Total	Missing
7.1 Beneficia de algum reconhecimento formal de incapacidade permanente?	15	63	78	1
7.2 Terá reforma antecipada por motivo de saúde/exposição?	8	68	76	3
7.3 Foram-lhe propostas adaptações ao seu trabalho devido à sua idade?	6	71	77	2

7.4 Foi recolocado noutro tipo de recolha ou turno de trabalho por motivos de saúde?	11	67	78	1
--	----	----	----	---

Tabela 21. Expectativas em termos de carreira: perceção dos trabalhadores (CL e CMPVE)

		Frequência
9. Até quando pensa continuar a trabalhar nesta organização	Quero e sinto-me capaz de trabalhar até à idade legal de reforma	56
	Quero mas não me sinto capaz de trabalhar até à idade legal de reforma	8
	Não quero mas sinto-me capaz de trabalhar até à idade legal de reforma	5
	Não quero nem me sinto capaz de trabalhar até à idade legal de reforma mas terei de o fazer	4
	Gostava de continuar a trabalhar para além da idade legal de reforma	1
	Total	74
Missing	System	5
Total		79