

Marta Raquel Gonçalves Moreira

O Impacto do Trabalho na Saúde:
Estudo numa Empresa da Indústria Têxtil e do Vestuário do Norte
do País

Universidade Fernando Pessoa
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Porto, 2019

Marta Raquel Gonçalves Moreira

O Impacto do Trabalho na Saúde:
Estudo numa Empresa da Indústria Têxtil e do Vestuário do Norte
do País

Universidade Fernando Pessoa
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Porto, 2019

Marta Raquel Gonçalves Moreira

**O Impacto do Trabalho na Saúde:
Estudo numa Empresa da Indústria Têxtil e do Vestuário do Norte
do País**

Marta Raquel Gonçalves Moreira

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, como parte integrante dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, sob a orientação da Professora Doutora Carla Barros

Resumo

O trabalho pode proporcionar momentos de partilha de experiências, a aquisição da identidade profissional, mas também pode colocar o trabalhador em situações de risco para a saúde mental, social e física. A exposição a fatores de risco no contexto de trabalho tem consequências para o trabalhador como, também para a organização e a sociedade em geral. Estes riscos estão relacionados com a organização do trabalho, com o conteúdo das tarefas e com o ambiente no local de trabalho. Desta forma, torna-se essencial a análise das condições de trabalho a que os trabalhadores estão expostos, uma vez que permite compreender o impacto percebido das condições de trabalho na saúde dos trabalhadores.

Neste sentido, este estudo tem como objetivo compreender o impacto da atividade profissional na saúde e bem-estar dos trabalhadores de uma empresa da indústria têxtil e de vestuário do Norte do país. A amostra do presente estudo é composta por 42 trabalhadores, sendo maioritariamente trabalhadores do sexo feminino. A recolha de dados foi realizada através do inquérito INSAT2016 - Inquérito Saúde e Trabalho e complementada pela técnica de natureza observacional de forma a avaliar as condições de trabalho e a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Os resultados obtidos permitiram encontrar algumas condições de trabalho que têm influência na saúde dos trabalhadores. Os principais resultados indicam a presença de riscos, tais como: ao nível do ambiente físico (a ruído nocivo/incómodo, a variações térmicas e a poeiras e gases); ao nível dos constrangimentos físicos (realização de gestos precisos e minuciosos, gestos repetitivos, adotar posturas penosas e existência de longos períodos de tempo sentados); ao nível dos fatores da intensificação do trabalho, da autonomia e iniciativa, assim como as relações de trabalho. Os trabalhadores compreendem que estes constrangimentos tiveram influência na sua saúde, nomeadamente, a presença de dores de costas, dores de cabeça, dores musculares e articulações, problemas de visão, ansiedade e varizes/derrames. Por este facto, verifica-se que a atividade de trabalho e as condições do exercício de trabalho estão a afetar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Os resultados obtidos demonstram a necessidade de uma preocupação crescente no que respeita às condições do trabalho e à sua ligação com o bem-estar físico, psicológico e relacional.

Palavras-chave: Indústria Têxtil e do Vestuário, Condições de Trabalho, Saúde, Riscos Profissionais, Riscos Psicossociais.

Abstract

The work can provide moments of experience sharing, the acquisition of professional identity, but it can also put workers at risk for mental, social and physical health. The exposure to risk factors in the context of work has consequences for the worker as well as for the organization and society at large. These risks relate to the organization of work, the content of the tasks and the environment in the workplace. This makes it essential to analyze the working conditions to which workers are exposed, since it makes it possible to understand the perceived impact of working conditions on the health of workers.

In this regard, the aim of this study is to understand the impact of professional activity on the health and well-being of workers in a textile and clothing industry in the north of the country. The sample of this study is made up of 42 workers, mostly female workers. The data collection was carried out through the INSAT2016 - Health and Work Survey and supplemented by the observational technique in order to assess working conditions and the health and well-being of workers.

The results obtained allowed us to find some working conditions that have an influence on workers' health. The main results indicate the presence of constraints in the physical environment (harmful noise/nuisance, thermal variations, dust and gases); physical constraints (performance of precise and detailed gestures, repetitive gestures, adoption of painful postures and existence of long periods of sitting); at the level of intensification of work, of autonomy and initiative, as well as the working relationships. The workers understand that these constraints had an influence on their health, namely the presence of back pain, headaches, muscle and joint pain, vision problems, anxiety and strokes. This shows that working conditions are affecting the health and well-being of workers. The results obtained demonstrate the need for growing concern regarding working conditions and their connection with physical, psychological and relational well-being.

Keywords: Textile and Clothing Company, Working Conditions, Health, Occupational Hazards, Psychosocial Risks.

“O valor das coisas não está no tempo que elas duram, mas na intensidade com que acontecem. Por isso, existem momentos inesquecíveis, coisas inexplicáveis e pessoas incomparáveis.”

Fernando Pessoa

Agradecimentos

Um agradecimento muito especial à minha querida Mãe. Pelo seu amor e dedicação, pelo seu apoio e compreensão, pelas suas palavras de conforto e por me ensinar a percorrer o caminho certo sem nunca desistir. Insinaste-me que as adversidades são facilmente vencíveis, basta não desistir e acreditar. Obrigada por ter percorrido este caminho comigo, lado a lado. Obrigada por acreditar nos meus sonhos, mas essencialmente, por sonhar comigo. Mãe, obrigada por tudo.

A título póstumo, à minha avó Custódia e à minha Tia Isabel, pelo vosso amor que ficou remanescente em mim e agora só vos posso agradecer em silêncio. Obrigada.

À minha família que me acompanhou ao longo desta concretização, que de uma forma ou de outra, se encontraram presentes e com palavras de incentivo para que tudo chegasse a bom porto. Obrigada.

À Professora Doutora Carla Barros, orientadora da dissertação de mestrado, expresse o meu sentido agradecimento pela sua entrega, disponibilidade e motivação que sempre me transmitiu ao longo da elaboração deste projeto. Pelo conhecimento transmitido e pelas reflexões. Obrigada.

Aos meus amigos, agradeço por seguirmos juntos nesta caminhada.

À empresa, pela autorização na recolha dos questionários e a todos os colaboradores que participaram neste estudo, obrigada pela disponibilidade e contributo, permitindo assim a sua conclusão com sucesso.

Por fim, agradeço a Deus!

A todos, o meu sincero, Obrigada!

Índice Geral

Resumo	v
Abstract.....	vi
Agradecimentos	viii
Índice de Tabelas	xi
Lista de Siglas e Abreviaturas	xii
Introdução.....	1
PARTE I – Enquadramento Teórico	3
Capítulo I – Indústria Têxtil e do Vestuário	4
1. Indústria Têxtil e do Vestuário	4
1.1. Características e Especificidades da Indústria Têxtil e do Vestuário Portuguesa	5
1.2. Estrutura do Emprego na Indústria Têxtil e do Vestuário.....	7
Capítulo II – Condições de Trabalho e Principais Riscos na Indústria Têxtil e do Vestuário	11
1. Condições de Trabalho na Indústria Têxtil e do Vestuário	11
2. Riscos Profissionais na Indústria Têxtil e do Vestuário	12
2.1. Fatores de Ambiente Físico: consequências para a saúde.....	15
2.2. Fatores de Risco Ergonómico	20
2.3. Fatores Psicossociais de Risco	23
Capítulo III – O Impacto do Trabalho sobre a Saúde.....	31
1. Saúde Ocupacional	31
2. Relação entre Saúde e Trabalho.....	32
PARTE II – Investigação Empírica	37
Capítulo I – Estudo Empírico	38
1.1. Justificação do Estudo	38
1.2. Apresentação dos Objetivos da Investigação.....	38

1.3 Metodologia	39
1.4. Material e Instrumento de recolha de informação	39
1.5. Procedimento	42
1.6. Caracterização da Empresa	46
1.7. Caracterização da Amostra	47
Capítulo II – Apresentação e Discussão dos Resultados	50
1. Apresentação dos Resultados	50
1.1. Análise descritiva das condições de trabalho e principais fatores de risco sentido pelos trabalhadores na sua atividade profissional	50
1.1.1. Condições e Constrangimentos Físicos da Atividade de Trabalho	50
1.1.2. Características e Constrangimentos Organizacionais e Relacionais	53
1.2. Análise Descritiva do Estado de Saúde da Amostra.....	55
1.2.1. Problemas de Saúde Apresentados e a sua Relação com o Trabalho.....	56
1.2.2. Relação entre as Condições do Trabalho e os Problemas de Saúde.....	58
1.2.3. Equipamentos de Proteção e Riscos Profissionais	61
2. Discussão dos Resultados	62
Conclusão	70
Referências Bibliográficas.....	73
Anexos	85
Anexo I- Inquérito INSAT2016.....	86
Anexo II - Pedido de Autorização para a Utilização do Instrumento INSAT2016	97
Anexo III - Documento para Pedido de Colaboração no Estudo à Empresa	101
Anexo IV - Resposta da Empresa ao Pedido de Colaboração no Estudo	103
Anexo V -Parecer de Aprovação da Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa.....	105
Anexo VI - Declaração de Consentimento Informado	107

Índice de Tabelas

Tabela 1. <i>Síntese dos procedimentos realizados</i>	45
Tabela 2. <i>Caracterização Sociodemográfica dos participantes</i>	48
Tabela 3. <i>Caracterização sociodemográfica dos participantes quanto à atividade de trabalho principal</i>	49
Tabela 4. <i>Caracterização sociodemográfica dos participantes quanto à antiguidade na atividade de trabalho</i>	49
Tabela 5. <i>Distribuição da exposição em função do ambiente físico</i>	51
Tabela 6. <i>Distribuição da exposição em função dos fatores físicos de risco na atividade de trabalho</i>	52
Tabela 7. <i>Distribuição da exposição em função dos fatores psicossociais do trabalho</i>	53
Tabela 8. <i>Distribuição em função dos problemas de saúde e a sua relação com o trabalho</i>	56
Tabela 9. <i>Relação entre as condições do trabalho e os problemas de saúde (Teste Exato de Fisher)</i>	59

Lista de Siglas e Abreviaturas

ITV – Indústria Têxtil e do Vestuário

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

ATP – Associação Têxtil e do Vestuário de Portugal

CAE – Classificação das Atividades Económicas

INE – Instituto Nacional de Estatística

UE – União Europeia

EUA – Estados Unidos da América

GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SSTH – Segurança, Saúde e Higiene do Trabalho

SDA – Síndrome do Dedo Álgico

LME – Lesões Músculo Esqueléticas

LMERT – Lesões Músculo Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho

OSHA – Occupational Safety and Health Administration

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

INSAT – Inquérito Saúde e Trabalho

SPSS – Statistical Package for Social Sciences

Introdução

O trabalho é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano. Por meio do ato e do produto do seu trabalho, o ser humano percebe a sua vida como um projeto, reconhece as suas condições ontológicas, materializa e expressa a sua dependência e o poder sobre a natureza, produzindo os recursos materiais, culturais e constitucionais que constituem o seu ambiente e desenvolve o seu padrão de qualidade de vida (Zanelli, Andrade & Bastos, 2004).

A inovação tecnológica e organizacional tem provocado importantes mudanças no mundo do trabalho, seja na produção, seja na sociedade como um todo, com repercussões que parecem ser bastante profundas. A introdução de novas tecnologias representa um incremento significativo de produtividade no trabalho, com suposta eliminação de tarefas penosas ou pesadas, levando a uma nova relação homem/máquina (Oliveira, 1997).

Hoje em dia vive-se num mundo que é caracterizado pela constante transformação, o que se refletiu no mundo laboral e das organizações. O trabalho e os locais de trabalho estão em constante mudança, devido à introdução de novas tecnologias, a substâncias e processos de trabalho, a alterações na estrutura da mão de obra e no mercado de trabalho e das novas formas de emprego e organização do trabalho. Todos estes fenómenos podem dar origem a novos riscos e desafios para a saúde e segurança dos trabalhadores. Estes devem ser previstos e abordados antecipadamente, a fim de garantir locais de trabalho seguros e saudáveis no futuro (EU-OSHA, 2017).

Face a necessidade de uma compreensão mais aprofundada das relações entre o trabalho, saúde e bem-estar dos trabalhadores, a presente investigação pretende dar um importante contributo para a investigação na área, procurando também alcançar conclusões relevantes para intervenções futuras.

O presente estudo está estruturado em duas partes principais (a primeira parte corresponde ao enquadramento teórico e a segunda ao estudo empírico), tendo como objetivo principal caracterizar o impacto da atividade profissional na saúde e bem-estar dos trabalhadores. O grupo profissional sobre o qual o estudo empírico incide são trabalhadores de uma empresa do sector Têxtil e do Vestuário, sediada no Norte do país. A revisão bibliográfica realizada culminou na sustentação científica dos conteúdos

tratados, procedendo-se a análises que orientem o estudo empírico realizado na segunda parte.

Neste sentido, a primeira parte desta dissertação, encontra-se dividida em três capítulos. No primeiro capítulo é realizada uma breve caracterização do sector da indústria têxtil e do vestuário. No segundo capítulo especificam-se questões que se revelam essenciais na compreensão da análise das condições de trabalho e os riscos psicossociais. Por fim, o último capítulo da revisão da literatura aborda a relação entre saúde e trabalho.

A segunda parte refere-se à contribuição empírica e inclui aspetos relativos à investigação realizada, nomeadamente, os objetivos, metodologia, participantes, instrumento, procedimentos, resultados e discussão dos mesmos.

Os métodos de recolha de dados na realização do estudo empírico passaram pela observação assistemática das condições de trabalho e administração do inquérito INSAT aos trabalhadores da área produtiva. Recorreu-se ainda à técnica quantitativa da análise de dados, uma vez que foi utilizado o programa estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, versão 25.0) para o tratamento dos dados recolhidos.

PARTE I – Enquadramento Teórico

Capítulo I – Indústria Têxtil e do Vestuário

1. Indústria Têxtil e do Vestuário

A Indústria Têxtil e do Vestuário (ITV) assumiu uma representatividade significativa na estrutura industrial portuguesa, tendo um papel de relevo em termos de emprego e peso na economia nacional (Vasconcelos, 2006).

Este sector é caracterizado por duas indústrias principais. A indústria têxtil, que se encontra responsável pela preparação da fibra, a fiação, a tecelagem, as malhas e os acabamentos (tinturaria, estamperia e ultimação). E a indústria de vestuário, que compreende a confeção de artigos de vestuário e os acessórios (Vasconcelos, 2006).

O sector caracteriza-se por incorporar tecnologia desenvolvida noutros sectores, ou seja, avanços tecnológicos no processo produtivo provêm de avanços ocorridos na produção das matérias-primas, especialmente no desenvolvimento das fibras sintéticas, nas máquinas e nos equipamentos. Esta situação vem fortalecer a dependência do desenvolvimento tecnológico dos sectores ligados à ITV. As empresas são dependentes de investimento em investigação e modernização para aumentar a eficácia das operações industriais, assim como reduzir os custos e assegurar a competitividade internacional (Vasconcelos, 2006).

Apesar do sector têxtil recorrer a sistemas cada vez mais automatizados, de elevada tecnologia e mais flexíveis, o mesmo não acontece na indústria do vestuário, uma vez que este sector se caracteriza pela utilização intensiva do fator trabalho, encontrando-se ainda num nível baixo de automatização. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), este sector determina-se pela apresentação de um baixo conteúdo tecnológico, com processos produtivos intensivos em mão-de-obra, especialmente na confeção. Porém, esta situação tem vindo a inverter-se e cada vez mais se tem conhecimento da introdução de novos produtos com mais valor acrescentado e mais conteúdo tecnológico, apesar de ainda não estar presente em todas as indústrias existentes deste sector (Vasconcelos, 2006).

No entanto, uma das características do sector têxtil e do vestuário (ITV) tem a ver com a diminuída extensão das pequenas e médias empresas (PME) para concorrer nos mercados. As limitações de capacidade condicionam a competitividade da oferta à escala

global. Por outro lado, as empresas são frequentemente confrontadas com a necessidade crescente de satisfazer pequenas séries de encomendas com prazos de entrega curtos, o que vem colocar questões que se prendem com a eficiência, flexibilidade organizativa e rendibilidade (ATP, 2017).

A realidade mostra que a generalidade das pequenas e médias empresas apresenta fragilidades significativas principalmente na ausência de “força” competitiva, e de estratégias abrangentes que lhes permitam superar os problemas de inovação organizacional e técnica, para responder às necessidades de diferenciação juntos dos mercados (ATP, 2017).

Contudo, tendo em consideração que a indústria têxtil e vestuário é composta na maioria por pequenas e médias empresas, estas empresas estão obrigadas a enfrentar forte concorrência, pelo que se torna necessário desenvolver estratégias de atuação, sendo imprescindível reorientar políticas para assegurar a sobrevivência num mercado cada vez mais exigente (ATP, 2017). Desta forma, importa conhecer as características e especificidades deste setor.

1.1. Características e Especificidades da Indústria Têxtil e do Vestuário Portuguesa

De acordo com o código de Classificação das Atividades Económicas (CAE), a Indústria Têxtil e do Vestuário (ITV) inserem-se na secção das Indústrias Transformadoras e engloba a Fabricação de Têxteis (CAE 13) e a Indústria do Vestuário, Preparação, Tingimento (CAE 14) (ATP, 2019).

A Indústria Têxtil e do Vestuário (ITV) é um dos setores mais importantes da economia nacional, representando cerca de 10% das exportações nacionais, 19% do emprego da indústria transformadora e 8% do volume de negócios da indústria transformadora. É um dos poucos sectores de atividade com um saldo positivo na balança comercial de bens, registando, frequentemente, um saldo superior a mil milhões de euros (ATP, 2019).

Segundo os dados divulgados pelo INE (Instituto Nacional de Estatística) e o apuramento estatístico da ATP (Associação Têxtil e de Vestuário de Portugal) referentes ao ano de 2018, apontam que este setor é composto por cerca de 6 mil sociedades e 5.900 empresas individuais, as quais empregam, no total, cerca de 138 mil trabalhadores diretos,

produzem 7,5 mil milhões de euros e geram um volume de negócios de 7,6 mil milhões de euros, dos quais, 5,3 mil milhões de euros são fruto da atividade exportadora (ATP, 2019).

A atividade de confecção de vestuário exterior, é o que gera maior volume de negócios, cerca de 38%, de seguida de tecelagem de têxteis, com cerca de 9%, fabricação de artigos têxteis confeccionados, exceto vestuário, no qual inclui os têxteis para o lar com cerca de 7% e os acabamentos têxteis com 7% (ATP, 2019).

A Indústria Têxtil e Vestuário portuguesa está predominantemente centralizada na região Norte de Portugal, tendo conquistado segundo as estimativas estatísticas da ATP, referentes ao ano de 2018, 87% do volume de negócios do setor e 85% do emprego, seguida da Região Centro com 11% do volume de negócios e 12% do emprego. Na Região Norte, preponderância das sub-regiões do Ave com 39% do total de negócios da ITV, área metropolitana do Porto com 20% do volume de negócios, do Cávado com 19% do volume de negócios e do Tâmega e Sousa com 8% do total do total do volume de negócios. Nas Regiões Centro, destaque para as regiões de Aveiro com um total de 3% do volume de negócios e Beiras e Serra da Estrela com 3% dos negócios da ITV. Portugal é um dos principais players europeus em termos de indústria têxtil e vestuário, ocupando assim, o sexto lugar em termos de volume de negócios e o quarto em termos de emprego (ATP, 2019).

Esta indústria é fortemente virada para a exportação, tendo nos mercados da UE os seus principais destinos de eleição, com Espanha a representar um total de 34% das exportações. Os EUA são o principal destino não comunitário, representado um total de 6% das exportações nacionais de têxteis e vestuário. Quanto ao fornecimento, Espanha continua a liderar a tabela dos principais fornecedores com um total de 39% das importações. A China é o mercado não comunitário mais importante, patenteando cerca de 6% do total das importações (ATP, 2019).

Depois de um período de declínio que teve origem na liberalização mundial do comércio têxtil e vestuário em 2005, assim como a crise económica e financeira mundial em 2008, a Indústria Têxtil e Vestuário nacional começa a recuperar a partir de 2010, tendo traçado um caminho de crescimento sustentado, alavancado por um conjunto de fatores críticos de sucesso que caracterizam esta indústria, como o know-how industrial, incluindo no desenvolvimento do produto, na elevada qualidade de bens e serviços, na

flexibilidade, adaptabilidade e grande reatividade, em recursos humanos especializados, com elevada experiência e competências diversas, na capacidade de resposta rápida, na ampla gama de serviços de elevado valor acrescentado, na fileira têxtil e do vestuário bastante completa e estruturada, apoiada em desenvolvidos centros de competências (ATP, 2019).

Desde o início, Portugal benfeitoriza da proximidade geográfica do mercado europeu, da tradição, do know-how acumulado pela experiência de décadas, dos custos salariais considerados como moderados e do investimento na modernização da indústria. Estes fatores são considerados como facilitadores para a imposição no mercado, dada a rapidez na satisfação das necessidades dos clientes e da qualidade dos produtos (Vasconcelos, 2006).

Em Portugal, a Indústria Têxtil e do Vestuário, é atualmente caracterizada mais pela inovação e a criatividade, a rapidez de resposta e a intensidade do serviço em geral, do que pelo preço, até porque a concorrência com base no baixo custo operativo torna-se numa batalha condenada ao fracasso, como foi o caso para muitas empresas que insistiram em perpetuar esse modelo. Contudo, a rapidez de mudança e a concorrência global cada vez mais agressiva, obriga as organizações, a não serem compassivas, a estarem sempre preparadas para a mudança e para se reinventarem, adaptando-se ao mercado e às exigências dos consumidores (ATP, 2019).

1.2. Estrutura do Emprego na Indústria Têxtil e do Vestuário

A realidade atual, tem sido marcada por numerosos processos de globalização, apresentando-se como um processo desigual, onde a liberalização dos mercados e das relações comerciais tem introduzido fortes transformações no mundo do trabalho, cooperando assim para uma maior atipicidade das relações laborais e precarização das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. No entanto, para além das implicações no mercado de trabalho, a globalização económica afetou também as instituições, uma vez que criou um *deficit* regulatório que reduz, através da internacionalização dos mercados, a eficiência das instituições nacionais para a regulamentação dos mercados de trabalho e fez com que as empresas multinacionais procurassem zonas francas de direitos laborais, onde não são tidos em conta os direitos fundamentais do trabalho. As

consequências mais visíveis deste processo é a deterioração generalizada das condições de trabalho e a inefetividade das normas laborais básicas (Ferreira & Lima, 2015).

Segundo Ferreira & Lima (2015) o mercado de trabalho caracteriza-se por um conjunto de transformações que vai desde a procura gradual de flexibilização, principalmente ao nível das relações laborais e ao aparecimento de novas formas de trabalho, que têm afetado uma acentuada desregulação dos mercados, até ao aumento dos riscos vividos e experimentados pelos trabalhadores e conseqüentemente a uma redução dos direitos laborais e sociais dos mesmos. No entanto, nas relações de trabalho e no processo produtivo, estas mudanças não têm apenas impacto nas relações sociais de produção, mas apontam para um novo cenário marcado pela degradação das condições de trabalho e para a perda crescente de direitos.

Numa economia globalizada, com a preponderância da lógica financeira e da rentabilidade a curto prazo, existe uma pressão persistente para a máxima flexibilização do fator de trabalho. Os empregadores pretendem uma força de trabalho que responda rapidamente, com facilidade e a baixo custo, aos requisitos e às variações do mercado (Tratado de Lisboa, 1994, citado por Kóvacs, 2004). Estudos realizados na UE, mostram que, apesar das diferenças entre os países quanto às formas concretas, o emprego flexível (flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e de estatuto) tem vindo a aumentar em toda a Europa, sendo este aumento facilitado pela debilidade das forças sindicais e pelo desequilíbrio nas relações capital – trabalho (CE, 1998; Brewster et al., 1997, citado por Kóvacs, 2004). A difusão de formas de emprego flexíveis pode implicar um forte crescimento de uma força de trabalho fluída que pode ser contratada, despedida, externalizada, dependendo das necessidades de adaptação ao mercado por parte das empresas (Castells, 1998; Kóvacs, 2003, citado por Kóvacs, 2004). No entanto, uma parte vital das formas flexíveis de emprego é precária, ou seja, a precariedade refere-se ao trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade, refere-se ainda à instabilidade do emprego, à ameaça do emprego, à restrição dos direitos sociais e também à falta de perspectivas de evolução profissional (Kóvacs, 2004).

O entrecruzar de um conjunto de fatores que passam pela globalização, a alteração dos padrões de concorrência e o desenvolvimento tecnológico, a par das novas exigências do mercado de consumo marcadas pela diferenciação e qualidade, desencadeiam profundas alterações quer na estrutura das empresas, na sua organização e processo produtivo, quer nas próprias relações laborais. Neste contexto de vulnerabilidade dos

fatores competitivos nacionais e de diminuição do emprego, torna-se pertinente aprofundar o conhecimento das relações laborais nas ITV (Fesete, 2010). Vários autores salientam a importância do papel na negociação e da contratação coletiva de trabalho como elementos centrais na regulação económica e social numa qualquer sociedade moderna e democrática, através das quais várias dimensões das relações laborais são regulamentadas e cujos compromissos estabelecidos assumem o carácter de lei depois de publicados (Freire 2001, citado por Fesete, 2010).

Com base nos dados em “bruto” fornecidos pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) e Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), relativo ao ano de 2017, é efetuado um tratamento estatístico por forma a analisar as condições de trabalho no sector da indústria têxtil e do vestuário a nível Nacional.

Os dados de análise do ano 2017, referem-se a 7525 empresas em Portugal com um total de 173.422 trabalhadores, concentrados, essencialmente na Indústria Têxtil e do Vestuário e na Indústria do Couro.

De acordo com dados do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), na Indústria Têxtil, do Vestuário e do Couro (CAE 13, 14, 15), no que respeita à situação laboral, constata-se que o contrato de trabalho sem termo é a tipologia predominante entre os trabalhadores, encontrando-se vinculados por “contrato sem termo” um total de 127.515 trabalhadores (homens – 40.176 e mulheres – 87.339), verificando-se assim um total de 35.651 trabalhadores com contrato de trabalho com termo certo (homens – 10.985 e mulheres – 24.666). Por outro lado, relativamente ao regime de duração de trabalho, verifica-se um total de 165.597 trabalhadores com trabalho a tempo completo e 1218 a tempo parcial.

Nas conclusões do balanço social do ano 2017, no que concerne aos tempos de trabalho, relativamente à duração de trabalho a tempo completo verifica-se que 4,6% das pessoas trabalham na sua principal atividade profissional entre as 35 e 39 horas por semana. No entanto, no que toca à duração de trabalho a tempo parcial, verifica-se que 9,1% dos inquiridos trabalha entre 25 a 30 horas e 7,7% trabalha mais do que 30 horas semanais. De uma forma geral, em termos médios, a tempo completo, os trabalhadores homens dedicam por semana, 39 horas e 8 minutos à sua principal atividade profissional, enquanto o tempo realizado pelas mulheres se situa nas 39 horas e 9 minutos. Referente

ao tempo parcial, os trabalhadores homens dedicam 19 horas e 8 minutos e as mulheres dedicam por semana 18 horas e 4 minutos.

Na organização dos tempos de trabalho, os trabalhadores deparam-se com frequência com trabalhos atípicos (trabalhos por turnos, trabalho noturno, trabalho nos fins-de-semana ou dias de trabalho que ultrapassam as 10 horas diárias). Estes trabalhos atípicos abrangem grande parte das pessoas inquiridas: 151.486 trabalham com um horário de trabalho fixo, 10.532 trabalhadores possuem um horário de trabalho por turnos fixos e 2.646 trabalhadores têm um horário de trabalho por turnos rotativos.

Considerando as habilitações literárias do pessoal ao serviço nas ITV constata-se uma esmagadora predominância de trabalhadores com o 2º ciclo do ensino básico (51.413 trabalhadores) e do 3º ciclo do ensino básico (48.793 trabalhadores).

No que respeita à formação profissional, as obrigações legais instituídas pelo Código do Trabalho nesta matéria possibilitam, em alternativa à obrigatoriedade de 35 horas de formação profissional, que essas horas possam ser utilizadas ao abrigo do regime de trabalhador estudante ou em processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Em 2017, um total de 1.065 (14,7%) empresas do sector têxtil, do vestuário e produção de couro, promoveram ações de formação. O número de trabalhadores que frequentaram ações de formação foi de 34.957 milhares (20,2%), verificando-se uma taxa de participação mais alta nas mulheres (24,6%) do que nos homens (17,0%). Os trabalhadores com o ensino básico (n= 22.170) e ensino secundário (n= 7.562), frequentaram, tendencialmente, mais ações de formação bem como os trabalhadores com profissões mais qualificadas. Em 2017, as empresas declararam ter proporcionada aos seus trabalhadores 1.005,9 milhares de horas em formação, o que corresponde a uma média de 29,5 horas por trabalhador.

Constata-se uma forte especialização regional das ITV nos distritos de Aveiro, Porto e Braga que em conjunto concentram 146.364 do total de pessoas ao serviço nestes sectores.

Na indústria têxtil e do vestuário, o mercado competitivo tem contribuído para novas exigências às empresas, deteriorando assim as condições de trabalho a que estes estão expostos, ou seja, uma maior sobrecarga e a pressão de prazos. Esta situação tem levado a agravamentos na saúde e à falta de renovação de gerações mais novas neste setor de atividade. A evolução do setor não foi suportada pela criação de leis regulamentares

para a evolução crescente ao longo destes anos, o que faz com que esta evolução pouco sustentada, tenha trazido consequências para os trabalhadores ligados a este setor (Vasconcelos, 2006). Contudo, torna-se importante e decisivo, uma análise direcionada para estas questões, tendo em consideração as modificações que o meio empresarial tem nos diferentes setores.

Capítulo II – Condições de Trabalho e Principais Riscos na Indústria Têxtil e do Vestuário

1. Condições de Trabalho na Indústria Têxtil e do Vestuário

As condições de trabalho englobam tudo o que influencia o próprio trabalho e manifestam-se através das suas consequências, sendo vividas de diferentes formas por cada indivíduo (Gollac & Volkoff, 2000). As condições de trabalho, assim como a própria organização e as relações sociais de trabalho são indicadores que executam um papel primordial para a saúde dos trabalhadores (Braga, 2007).

As condições de trabalho “são representadas por um conjunto de fatores interdependentes, que atuam de forma direta ou indiretamente na qualidade de vida das pessoas e nos resultados do próprio trabalho, sendo que os trabalhadores, a atividade e o ambiente de trabalho são os elementos componentes da situação de trabalho” (Marziale & Carvalho, 1998, p. 99).

A análise da atividade de trabalho arroga, um papel determinante para a compreensão do comportamento do trabalhador na medida em que é um elemento integrador da situação do trabalho, em especial na forma como concilia os constrangimentos vividos no trabalho e a preservação da sua saúde e segurança (Guérin et al., 1991, citado por Barros-Duarte & Cunha, 2012).

Partindo-se do pressuposto de que o trabalho é uma categoria social estruturante da vida das pessoas e da sociedade, com grande impacto na qualidade de vida, na construção de identidades e no desenvolvimento socioeconómico dos países, torna-se pertinente preocupar-se em construir ferramentas para apreender como os trabalhadores percebem as condições de trabalho exercidas na atualidade (Borges, Costa, Filho, Souza, Falcão, Amorim & Barros, 2013).

No sector têxtil as condições de trabalho revelam a presença dos mais diversos perigos, que inevitavelmente se associam aos riscos profissionais. É necessário ter presente que este é um setor que tem sofrido contínuas alterações e transformações ao longo dos últimos anos (Fernandes, 2008). A tecnologia revolucionou a forma como o sector têxtil produz, trazendo para a indústria novos materiais, novas formas de produção, consumir e viver, que aceleradamente se globalizaram em novos padrões de trabalho. Estes novos métodos de produção e organização do trabalho conduzem implicações na mão-de-obra, aumentando assim os riscos para os trabalhadores (Fernandes, Matias & Menaia, 2009).

Desta forma, torna-se essencial a importância de analisar as condições e características físicas do local de trabalho para percebermos a influência que estas condições podem exercer na saúde dos trabalhadores.

2. Riscos Profissionais na Indústria Têxtil e do Vestuário

O risco é um conceito pluridimensional que pode ser analisado a partir de diferentes disciplinas, configurando inúmeras unidades de estudo. É, também um conceito descritivo e normativo, uma vez que define uma situação e estabelece, complementarmente, as normas a seguir para modificar no sentido desejado. O conceito de risco nasce, a partir da combinação da probabilidade de concretização de uma condição perigosa e da gravidade dos danos dela resultante (Freitas, 2009).

O risco profissional é definido como a combinação da probabilidade de ocorrer um acontecimento perigoso com a gravidade do resultado desse acontecimento, ou seja, as lesões ou danos para a saúde do trabalhador (Arezes, 2002).

Segundo Gollac & Bodier (2011), o conceito de risco é composto por dois elementos, que têm de estar obrigatoriamente presentes, sendo estes a existência de um acontecimento que crie consequências negativas e que essas consequências tenham alguma gravidade. Ou seja, significa isto, que para existir um risco tem de existir uma relação entre a exposição do indivíduo ao risco e essa exposição causar-lhe qualquer tipo de dano.

Deste modo, a noção de risco responde à necessidade de lidar com situações de perigo futuro. Ou seja, pretende possibilitar a antecipação das situações em que o perigo possa manifestar-se e atingir pessoas e bens. Implica, por isso, um processo de valorização conjunta da probabilidade da sua ocorrência e da estimativa da gravidade dessa ocorrência. Trata-se, pois, de uma noção determinante para os processos de gestão (Roxo, 2004).

Na conceção e valorização do risco poderemos considerar as seguintes perspetivas:

- *Análises estatísticas* que antecipam lesões potenciais e utilizam frequências relativas como meio de especificar probabilidades. Incluem ainda, a vertente estatístico-prática, assente em previsões estatísticas, a toxicológica e epidemiológica, utilizada para valorar riscos para a saúde e o ambiente e a probabilística, que abrange a valoração probabilística do risco (Freitas, 2009);

- *Análises económicas* que defendem que os acontecimentos se podem considerar como “utilidades esperadas”, as quais descrevem o grau de satisfação ou insatisfação associados a uma possível atividade. Desta forma, falar de um risco é falar de um possível acontecimento não desejado, o qual se pode antecipar como uma utilidade esperada perdida, suscetível de ser medida em probabilidades (Freitas, 2009);

- *Análises psicológicas* que abordam os efeitos indesejáveis que as pessoas associam a uma causa específica. Estas relações causa-efeito refletem ou não a realidade, sendo certo que os indivíduos respondem de acordo com a sua perceção do risco e não a um nível objetivo do mesmo, nem à sua valoração científica. Este conceito é multidimensional por respeitar as múltiplas perceções subjetivas (Freitas, 2009);

- *Análises sociológicas* baseiam-se no facto de os indivíduos lerem a realidade filtrada por significados sociais e culturais transmitidos por diferentes meios: a família, a escola, o trabalho. Nestes estudos são tidas em conta as experiências de desigualdades, injustiças e incompetências socialmente percebidas em situações de risco (Freitas, 2009);

- *Análises culturais* que assumem que os modelos culturais contribuem para estruturar a mente dos indivíduos e organizações sociais, adotando certos valores e rejeitando outro. Esses valores são os que determinam a perceção e interpretação dos riscos (Freitas, 2009).

Deste modo, uma situação de risco incorpora uma multiplicidade de dimensões. Em contexto laboral, o risco é composto por várias unidades de análise: a possibilidade de lesão de pessoas; a possibilidade de perda da utilidade esperada numa determinada situação; a percepção individual subjetiva do risco; a percepção social das desigualdades e injustiças; a incompetência ou falta de legitimidade percebida por parte de quem toma decisões para eliminar ou minimizar o risco, assim como as diferenças entre o que é e o que não é o risco e o seu significado cultural (Freitas, 2009).

A sinistralidade laboral poderá decorrer de diversos fatores de risco, nomeadamente, as condições materiais, o meio ambiente físico do trabalho; os agentes físicos, químicos e biológicos presentes no ambiente de trabalho, a organização do trabalho, as condições pessoais, assim como a carga de trabalho. Estes fatores, considerados juntos ou separados, caracterizam as condições de trabalho que formam parte do contexto de interação em que o indivíduo se encontra (Freitas, 2009).

A diversidade dos fatores de risco para a saúde, potencialmente existentes num ambiente de trabalho, são consideráveis. Esses fatores são tradicionalmente classificados, consoante a sua natureza, em fatores físicos, químicos, biológicos e psicossociais e ainda os relacionados com a atividade, designados como ergonómicos. Essas categorias de fatores de risco são suscetíveis de causar danos para a saúde. A prevenção dos riscos profissionais, qualquer que seja a respetiva estratégia de intervenção, implica o diagnóstico das situações de risco suscetíveis de indicar as respetivas estratégias de gestão desses mesmos riscos (Uva, 2006).

Os riscos laborais, para além das suas características objetivas, têm dimensões subjetivas e sociais que ocorrem no funcionamento da empresa em geral e dos sistemas preventivos em particular. Os diversos trabalhadores interpretam tais riscos de maneira diferente, a qual nem sempre coincide, na avaliação, com a importância atribuída pelo empregador (Freitas, 2009).

Deste modo, a avaliação dos riscos profissionais, apresenta uma enorme importância e deve ser base de sustentação das atividades de segurança, saúde e higiene do trabalho (SSHT). Estas por sua vez, constituem ao nível das empresas, um elemento determinante da prevenção de riscos profissionais e da promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores. A avaliação dos riscos é da competência dos empregadores, sendo a sua obrigação legal avaliar e informar sobre os riscos em que os trabalhadores incorrem

no exercício das suas funções. Neste sentido, a avaliação dos riscos profissionais apresenta-se como uma ferramenta fundamental para qualquer sistema de gestão de prevenção e de segurança no trabalho, permitindo, assim, que após a identificação dos riscos existentes, se possam definir medidas de controlo, eliminando ou reduzindo, para níveis aceitáveis, esses mesmos riscos (Leonardo & Brás, 2010).

A atividade profissional está sempre associada a riscos de acidente ou doenças profissionais, tendo a exposição aos fatores de risco presentes nas condições de trabalho contribuindo cada vez mais para as doenças físicas e mentais em trabalhadores de diferentes atividades profissionais (Comper & Padula, 2013).

Numa análise de risco para a saúde é necessário ter em atenção: a frequência, ou seja, a possibilidade com que se pode produzir; a gravidade das consequências; a interação dos diversos fatores em presença; assim como o tempo de exposição. Desta forma, a proteção de saúde visa impedir o surgimento de danos decorrentes das condições laborais (Pires, 2013).

O sector têxtil e do vestuário apresentam numerosos perigos e riscos para os trabalhadores no decorrer da sua atividade laboral. Como fatores de risco relacionados ao trabalho consideram-se as posturas e movimentos inadequados, repetições, vibrações, carga estática e dinâmica, intervalo de descanso e os aspetos ambientais (tais como, o ruído, iluminação e temperatura) como os grandes preditores no surgimento de quadros álgicos (Maciel, Fernandes & Medeiros, 2006).

2.1. Fatores de Ambiente Físico: consequências para a saúde

Os fatores de risco ambientais são todos os que existem no ambiente de trabalho provocados por: agentes físicos como o ruído, vibrações, temperatura, humidade, radiações e iluminação; agentes químicos como poeiras, gases, vapores, colorantes, agentes anti-rugas, agentes anti-micróbios e pesticidas; por agentes biológicos como as bactérias e os fungos. Neste grupo também são incluídos os riscos de origem ergonómica, ou seja, os que estão relacionados a posturas incorretas e “layout’s” mal concebidos (Fesete, 2010).

Agentes Físicos

Os agentes físicos interferem diretamente no desempenho de cada trabalhador e na produção obtida, podendo contribuir para o aparecimento de doenças ou provocar acidentes prejudiciais para o trabalhador (Sousa, Silva, Pacheco, Moura, Araújo & Fabela, 2005). De uma forma sucinta é apresentada uma breve resenha dos principais fatores físicos que se encontram subdivididos em quatro áreas de intervenção: o ruído, as vibrações, o ambiente térmico e a iluminação.

▪ Ruído

O ruído é um agente físico que pode afetar de modo significativo a qualidade de vida do trabalhador. A definição do ruído torna-se difícil, uma vez que envolve muito de ordem fisiológica e psicológica e não apenas de ordem física (Gaspar, 2002). No entanto, segundo Iida (2005), o ruído é considerado como “um som indesejável, ou de um ponto de vista mais operacional, um “estímulo auditivo que não contém informações úteis para a tarefa em execução”. A exposição ao ruído constitui um dos mais importantes riscos ocupacionais em meio industrial (Arezes & Miguel, 2002). É necessário ter em atenção aos ruídos iguais ou superiores a 85 decibéis (db), tendo em conta a sua frequência, intensidade e tempo de exposição, uma vez que a exposição a estes níveis de ruídos elevados pode conduzir (a longo prazo) a inúmeras consequências, quer sobre o aparelho auditivo (perda de audição e surdez) quer sobre outros aspetos da saúde do trabalhador, nomeadamente a nível psicológico e social ou até mesmo problemas cardiovasculares (hipertensão arterial e aumento do nível de pressão sanguínea) (Fesete, 2010; Arezes, 2002).

Na indústria têxtil e no vestuário, a exposição ao ruído manifesta-se mais na secção de tecelagem, nas máquinas de bobinas, nas operações de estendimento e corte manuais e na limpeza de nódoas agravadas com a utilização de pistola de ar comprimido (Fesete, 2010).

▪ Vibrações

A vibração está normalmente associada a desequilíbrios, tolerâncias e/ou folgas das diferentes partes constituintes da máquina, e sempre que o trabalhador esta em

contacto com esta as vibrações transmitem-se ao corpo dos trabalhadores através dos seus membros. As vibrações têm inúmeras consequências para a saúde do trabalhador, quando transmitidas ao corpo, nomeadamente na coluna vertebral, pois estas podem provocar o aparecimento de hérnias ou lombalgias. Em particular, na indústria têxtil e do vestuário encontramos fontes de vibrações relacionadas com “mão-braço”, como é o caso dos trabalhadores que operam máquinas de corte e cose, nas de duas agulhas, nas de casear, no corte manual e no “corpo inteiro” dos empilhadores, máquinas de tricotar, corte automático e teares, podendo originar problemas de saúde como artroses dos membros superiores, lunatomalácia (necrose de um dos ossos do pulso), síndrome do dedo álgido (SDA) e doenças osteoarticulares no geral (Fesete, 2010; Freitas, 2009).

- Ambiente térmico

As variações térmicas ambientais, mais frio ou mais quente, forçam a que o organismo consuma mais energia na manutenção da temperatura corporal e conseqüentemente um maior cansaço e desgaste por parte dos trabalhadores na execução da sua atividade profissional. O desconforto térmico incita nos trabalhadores várias reações, ou seja, em ambientes térmicos demasiado quentes pode provocar demasiada sudação, desmaios e esgotamentos, e em ambientes térmicos frios pode provocar alterações circulatórias com efeitos principalmente nas extremidades do corpo e enregelamento. No sector têxtil, as más conceções estruturais de muitas empresas, ou seja, a insuficiência de janelas, portas ou outras aberturas necessárias a uma boa ventilação, provocam demasiado frio no Inverno ou demasiado calor no Verão, provocando alterações no desempenho dos trabalhadores e sendo colocado em risco a sua saúde. Nas secções de estendimento, termocolagem e na prensagem também existe a possibilidade de riscos térmicos (Sousa, et al., 2005; Fesete, 2010).

- Iluminação

Os movimentos e desempenhos das tarefas realizadas pelos trabalhadores estão diretamente associados à iluminação que lhes é fornecida. Uma iluminação adequada nos locais de trabalho é uma condição indispensável para a obtenção de um bom funcionamento de trabalho e desta forma reduzir o absentismo e aumentar a produtividade e também reduzir o número de acidentes de trabalho. No caso de debilidade no

fornecimento deste fator, pode acarretar riscos para a saúde, nomeadamente fadiga ocular (irritação, redução de acuidade visual, menor rapidez preceptiva), fadiga visual (menor velocidade de reação, sensação de mal-estar, insónias), posturas incorretas e aumento da possibilidade de número de acidentes. Contudo, a iluminação ideal é a que é proporcionada pela luz natural, no entanto, o seu uso é bastante restrito, havendo a necessidade de recorrer à luz artificial. No setor têxtil, as operações com a utilização de visores, de remate, de acabamento, de revista, estão mais suscetíveis à fadiga ocular, isto para além da má organização dos postos de trabalho (Miguel, 2005; Freitas, 2009; Fesete, 2010).

Agentes químicos

Os agentes químicos nocivos à saúde podem penetrar no organismo através do contacto com a pele, por ingestão e pelas vias respiratórias, como poeiras, fungos ou gases. Algumas substâncias químicas, utilizadas nos processos produtivos industrializados, são lançados no ambiente de trabalho através da pulverização, fragmentação ou emanações gasosas, sendo que estes poluentes químicos consistem em todas as substâncias orgânicas, inorgânicas, naturais ou sintéticas, que durante o seu manuseamento ou uso, se podem envolver no ar doses passíveis que originem graves problemas de saúde nos trabalhadores que entrem em contacto com elas (Sousa, et al., 2005).

▪ Poeiras

As poeiras e os vapores são concentrações de partículas muito reduzidas que se encontram suspensas no ar formada pela utilização de determinadas matérias e processos mecânicos e que através da sua inalação podem afetar a saúde dos trabalhadores, prejudicando gravemente o funcionamento do sistema respiratório e causar problemas como: dificuldades respiratórias, bronquites, asma e alergias. Na indústria têxtil, a exposição dos trabalhadores a poeiras de materiais como a seda, o algodão, o linho, o cânhamo, o sisal, pode produzir-se no decorrer da tecelagem, da fição, do corte, o descaroçamento do algodão, cardagem, bobinagem. Esta exposição pode causar cancro na vesícula ou nas vias nasais ou alterações no sistema nervoso central. Para além destes riscos, as poeiras acarretam ainda risco de explosão. As explosões de poeiras provocam

mais danos do que as explosões de gases, ocorrendo geralmente em cadeia, ajudando em seguintes reações. A divisão das tarefas segundo o sexo pode significar que as mulheres estão mais expostas que os homens a poeiras orgânicas (Miguel, 2005; Fesete, 2010).

- **Vapores (contaminantes químicos gasosos)**

São formas gasosas, que em condições normais estaria em estado líquido ou sólido. Podem ser encontrados nos solventes utilizados para remoção de nódoas e nos produtos utilizados nos processos de pré-tratamento, tingimento e acabamento (água oxigenada, ácido acético, soda cáustica). Os principais contaminantes químicos no sector têxtil e do vestuário estão presentes no funcionamento dos teares agravado pela utilização de ventoinhas ou pistolas de ar comprimido, no corte e costura, nos acabamentos mecânicos, na preparação de banhos e na estampagem (secagem, fixação e lavagem). No setor têxtil, são utilizadas várias substâncias químicas incluindo os colorantes, solventes, polidores óticos, agentes anti-rugas, retardadores de chamas metais pesados, pesticidas e agentes anti-micróbios que são utilizados na tinturaria, na estampagem, no acabamento, na lavagem, na limpeza a seco, na tecelagem, na calibragem e na fiação. Na indústria têxtil, são encontrados nas fibras têxteis, nos colorantes reativos, nas fibras sintéticas e no formaldeide (metanol), os agentes que têm incidências sobre o aparelho respiratório e da pele. A indústria têxtil tem sido considerada como um sector onde o risco cancerígeno tem aumentado na vesícula nomeadamente nas mulheres (Fesete, 2010).

Agentes biológicos

Os riscos de origem biológica estão ligados a micro-organismos tais como fungos e bactérias. Na indústria têxtil, em certas atividades como é o caso da cardagem e a limpeza de algodão, os trabalhadores estão expostos a agentes biológicos (bactérias), agentes que provocam o tétano (antrax) e a febre (coxiela burnetti) (Fesete, 2010). Penetrando no organismo do Homem, seja por via respiratória, digestiva, olhos e pele, os fatores de risco associados a agentes biológicos são responsáveis por algumas doenças profissionais, podendo dar origem a doenças menos graves como infeções intestinais ou simples gripes, ou passando por doenças mais graves, como a hepatite, meningite ou sida (Sousa, et al., 2005).

2.2. Fatores de Risco Ergonómico

A Ergonomia é a ciência que estuda os vários aspetos da relação do trabalhador com as condições de trabalho, desde a sua postura e movimentos corporais (sentado, em pé, estático e dinâmico, em esforço ou não), aos fatores ambientais, aos equipamentos, sistema de controlo e tarefas desempenhadas. A adequação da tarefa à pessoa, constitui o princípio básico da ergonomia, sendo um pré-requisito dos sistemas de trabalho seguros e de combate ao stress laboral. A análise ergonómica dos postos de trabalho é um método utilizado para definir e avaliar as condições dos trabalhadores nos locais de trabalho. De um ponto de vista, a Ergonomia analisa a influência sobre a conduta humana dos equipamentos de trabalho, sistemas, tarefas, tendo em vista o seu ajustamento às características e limitações dos trabalhadores, por outro lado, reúne conhecimentos de forma a poderem ser utilizados na conceção e desenho de meios, procedimentos e locais de trabalho (Freitas, 2008).

Segundo Sousa et al., (2005) os fatores de risco ergonómicos são muitas vezes interligados e confundidos com os fatores de risco físico, dos quais não se podem separar, sendo maioritariamente decorrentes da organização e da gestão das situações de trabalho. Os principais fatores de risco ergonómicos encontrados na Indústria Têxtil e do Vestuário aos quais os trabalhadores encontram-se expostos são: o trabalho físico pesado, as posturas incorretas, as posições incómodas e o trabalho repetitivo.

Quando nos referimos às posturas adotadas pelos trabalhadores no seu desempenho profissional, a representação imediata produz-se ao nível das funções e atividades físicas e manuais que obriga a adaptação de posturas como a hiperflexão da coluna dorso-lombar, a sobrecargas musculares, a pressão sobre os nervos, plexos nervosos e cartilagem dos joelhos, entre outras que são classificadas como “penosas” (Sousa et al., 2005). A realidade industrial, do qual é o exemplo o setor têxtil e do vestuário, obriga, para desempenho das suas atividades a adaptação de posturas físicas que produzem efeitos negativos e graves problemas músculo esqueléticos (Comper & Padula, 2013).

Na secção de confeção, a biomecânica ocupacional utilizada é caracterizada pela adoção predominante da postura sentada por longos períodos de tempo, sendo a posição mais comum para os operadores de máquinas, na maioria das vezes, em posições ergonómicas inapropriadas, o que acarreta grande sobrecarga muscular estática na coluna

vertebral e nos ombros, além da sobrecarga constante dos membros superiores com solicitação de movimentos repetitivos na região dos punhos, mãos e dedos para manusear o tecido e as ferramentas necessárias para executar o trabalho (Moura, Lima, Silva & Mello, 2018; Comper & Padula, 2013).

Na secção de costura as trabalhadoras para costurar, muitas atividades manuais são executadas e estas exigem um acompanhamento visual, isso significa que o tronco e a cabeça ficam inclinadas para a frente, ficando o pescoço e as costas submetidos a tensões por longos períodos de tempo, o que conduz à dor (Ambrosi & Queiroz, 2004). A necessidade do uso do pedal para o funcionamento da máquina faz com que as trabalhadoras realizem repetidamente os movimentos de flexão plantar, podendo também acarretar dores musculares, inflamações e outras disfunções na região do tornozelo (Sila, Mello & Liberalino, 2018).

Na secção de acabamento, a postura adotada é em pé, uma vez que a maior parte da atividade realizada exige o manuseamento de matérias e deslocamentos com a realização frequente de flexão e rotação do tronco, sendo também comum o movimento dos membros superiores, principalmente os ombros, punhos e mãos (Comper & Padula, 2013).

No sector têxtil para desempenhar as suas atividades, os trabalhadores vêm-se obrigados a adotar posturas físicas que produzem efeitos negativos e graves problemas músculo esqueléticos, sendo disso exemplo, outras doenças ou manifestações clínicas reconhecidas como doenças profissionais, tais como as lesões do menisco, as paralisias, as tendinites e as lombalgias de esforço (Sousa et al., 2005).

Juntamente com as posturas adotadas, os movimentos repetitivos e monótonos encontram-se igualmente presentes, e com elevada frequência. O trabalho repetitivo, automatizado, e que mobiliza os membros do corpo, só é possível de realizar devido à capacidade de os trabalhadores colocarem problemas, anteciparem questões, tomarem decisões e tudo isto ser executado no decorrer da realização de tarefas de curta duração que se repetem com elevada frequência ao longo de um dia de trabalho (Assunção, 2003, citado por Sousa et al., 2005).

Um trabalho do tipo monótono e repetitivo necessita de alerta mental, sendo um tipo de trabalho que facilmente “transporta” o trabalhador para um estado de fadiga, aborrecimento e desmotivação. A profissão de costureira é considerada monótona, de

ritmo intensivo e repetitividade constante, exigindo extrema concentração, para minimizar riscos de acidentes de trabalho. A operação nas máquinas de costura requer movimentos repetitivos e coordenação motora do tronco, membros superiores e inferiores das operárias que trabalham em posturas sentadas prolongadas, exigindo que o trabalhador incline constantemente a cabeça para a frente para ver a operação e simultaneamente use as mãos para controlar o tecido e ainda continuamente opere os pedais da máquina com os pés e joelho, realizando as atividades com um alto grau de concentração (Moura et al., 2018). As longas jornadas de trabalho associadas à manutenção da postura sentada e uso excessivo dos membros superiores, tornam estes profissionais frequentemente expostos a sintomas osteomusculares. As lesões por esforços repetitivos e os distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho afetam os trabalhadores que executam os mesmos movimentos varias vezes ao dia. Essas lesões por esforços repetitivos predominam a nível da coluna cervical e dos membros superiores e traduzem-se em dor, tendinites, ligamentites e lesões musculares (Sousa et al., 2005).

Relativamente aos fatores de risco ergonómico conclui-se que a movimentação manual de cargas, as posturas adotadas e os movimentos repetitivos, apresentam elevada correlação com distúrbios físicos como as lesões músculo-esqueléticas (LME). As lesões músculo-esqueléticas (LME) são um conjunto de doenças inflamatórias e degenerativas que afetam o sistema locomotor, ou seja, os músculos, tendões, ossos, cartilagens, ligamentos ou nervos (Luttmann et al., 2003, citado por Carneiro & Arezes, 2014). Deste modo, os problemas de saúde associados às LME podem variar desde um mero desconforto até uma doença específica e bem diagnosticada. Quando as lesões músculo esqueléticas são provocadas ou agravadas pelo trabalho, passam a designar-se por Lesões Músculo Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho (LMERT). A região corporal mais afetada pelas LMERT, são as costas manifestando-se através de lombalgias, hérnias, degeneração discal, seguindo-se das LMERT no pescoço e membros superiores (síndrome de tensão no pescoço, síndrome do túnel cárpico e trauma cumulativo, tendinites, entre outros), e por fim surgem as LMERT nos membros inferiores, como é o exemplo nos joelhos ou nas ancas (Carneiro & Arezes, 2014).

Os principais fatores de risco de LMERT apontadas pelo Quarto Inquérito Europeu sobre as condições de Trabalho (EWCS, 2007) são a elevada repetitividade de um padrão de movimentos (associados a movimentos mais rápidos dos dedos ou dos membros superiores), a aplicação de força, a manutenção prolongada de posturas inadequadas, o

trabalho com exposição a vibrações, os fatores psicossociais e organizacionais. As LMERT têm sido relatadas como de alta prevalência entre os trabalhadores da indústria têxtil e vestuário, sendo estes problemas atribuídos à execução do trabalho repetitivo, posturas sedentárias prolongadas, trabalho físico intensivo e longas jornadas de trabalho. Simultaneamente a estes problemas são identificados fatores comportamentais, como a obesidade, inatividade física, má alimentação e abuso de substâncias (Comper & Padula, 2013; Edries, Jelsma & Maart, 2013).

Nos últimos anos, as LMERT têm sido apontadas como sendo o principal problema de saúde ocupacional da Europa, afetando não só os trabalhadores como também as organizações devido aos custos associados a perdas de produção, absentismo, seguros, formação de trabalhadores, entre outros custos (Carneiro & Arezes, 2014).

Em Portugal e segundo o Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental (2006) a realização de tarefas que implicam movimentos repetitivos de mão ou do braço é o fator de risco físico mais comum, afetando cerca de 83.2% dos trabalhadores, seguindo o ficar de pé durante longos períodos de tempo (71.1%). Abrangendo mais de 40% da população trabalhadora surgem as “posições cansativas ou dolorosas” (46.8%) e o ficar sentado por longos períodos de tempo (42.5%).

2.3. Fatores Psicossociais de Risco

Nas últimas décadas, tem-se verificado alterações nas condições de trabalho e novos riscos que estes trazem à saúde e bem-estar do trabalhador, como é o caso dos riscos psicossociais. A exposição a estes riscos não afeta só a produtividade das organizações em termos de performance, acidentes e ambiente de trabalho, como também a saúde do trabalhador quer ao nível fisiológico quer a nível psicológico (Chagas, 2015).

Os riscos psicossociais estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, assim como o contexto económico e social do trabalho. Além da precariedade e da insegurança do emprego, os riscos psicossociais incluem, particularmente, as exigências elevadas e intensidade de trabalho, as exigências emocionais, a falta de autonomia, as relações sociais deficientes e a má liderança (Eurofound, 2016).

Para Gollac & Bodier (2011) os riscos psicossociais são assim definidos como os riscos para a saúde física, mental e social, ocasionados pelas condições de trabalho e pelos fatores organizacionais e relacionais que podem interagir com o funcionamento mental e bem-estar psicossocial dos trabalhadores. Desta forma, os riscos psicossociais surgem na interação entre o trabalho, o ambiente, a satisfação do trabalhador e as condições físicas da organização, englobando ainda as capacidades do trabalhador, as suas necessidades, cultura e situação pessoal fora do trabalho (Chagas, 2015).

O conceito de risco integra a relação entre as exposições a fatores de risco, por um lado, e o dano, por outro lado. A ideia de medir as consequências dos riscos psicossociais deve ser pensada, uma vez que não são consequências específicas e mensuráveis. Estamos a falar de transtornos/problemas de saúde mental, física e social que, muitas das vezes, não tem efeitos imediatos, mas acumulativos e diferidos no tempo (Barros, 2017).

Os riscos psicossociais estão relacionados, segundo OSHA (2015) com a forma como a atividade de trabalho é concebida, organizada e gerida, assim como o contexto socioeconómico, despoletam um maior nível de stress, originando assim graves alterações ao nível da saúde mental e física do trabalhador. Assim sendo, os riscos psicossociais têm um impacto negativo na saúde dos trabalhadores e estes são riscos que representam um maior desafio dentro de um amplo leque de riscos profissionais.

Num estudo realizado entre 2003 e 2004, por um conjunto de peritos da União Europeia (UE), dos Estados Unidos da América (EUA) e um perito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é referido um total de 42 riscos psicossociais no trabalho (EU-OSHA, 2007). Os dez principais riscos psicossociais emergentes identificados relacionavam-se com os seguintes aspetos de trabalho:

1. **Novas formas de contratação laboral e insegurança no trabalho:** a utilização de contratos de trabalho precários, associada à tendência para produzir com qualidade e a externalização, pode afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores. Os trabalhadores com contratos precários tendem a realizar os trabalhos mais perigosos, trabalham em piores condições e recebem menos formação em matéria de segurança e saúde no trabalho (OSHA, 2007).
2. **Envelhecimento da população ativa:** uma consequência do envelhecimento da população e do aumento da idade da reforma é a população ativa da Europa estar mais velha. Os trabalhadores idosos são mais vulneráveis aos perigos

resultantes das más condições de trabalho do que os trabalhadores mais jovens. A indisponibilidade de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para os trabalhadores mais velhos também aumenta as exigências mentais e emocionais que lhes são impostas. Esta situação pode afetar a saúde e aumentar a probabilidade de ocorrerem acidentes de trabalho (OSHA, 2007).

3. **Intensificação do trabalho:** além de uma maior pressão no emprego, muitos trabalhadores lidam com quantidades de informação cada vez maiores e têm que fazer face a maiores volumes de trabalho. Alguns deles, em especial os que trabalham em novas formas de emprego ou em domínios muito competitivos, tendem a sentir-se menos seguros, como por exemplo, terem receio de que a sua eficiência ou produção sejam avaliadas de forma mais rigorosa e dessa forma, tendem a trabalhar mais tempo para concluir as tarefas. Um maior volume de trabalho e o aumento das exigências impostas a um menor número de trabalhadores podem levar a um aumento do stress profissional e afetar a segurança e saúde dos trabalhadores (OSHA, 2007).
4. **Exigências emocionais elevadas:** a intimidação no local de trabalho é identificada pelos peritos como um fator que contribui para ao aumento das exigências emocionais impostas aos trabalhadores. O problema da intimidação e da violência pode afetar todas as profissões e todos os sectores. Tanto para as vítimas como para as pessoas que as presenciam, a violência e a intimidação psicológica ou física são causadoras do stresse e podem afetar gravemente a saúde mental e física (OSHA, 2007).
5. **Difícil conciliação entre a vida profissional e familiar:** o trabalho incerto e ocasional, os grandes volumes de trabalho e os horários de trabalho variáveis e imprevisíveis sobretudo quando o trabalhador não tem qualquer possibilidade de os ajustar às suas necessidades pessoais, podem originar um conflito entre as exigências profissionais e a vida privada. Uma difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada afetam negativamente o bem-estar do trabalhador (OSHA, 2007).

As mudanças que têm ocorrido nos locais de trabalho relatam alterações e gestão do mesmo como têm sido definidas. Estas alterações nas organizações que resultam nos riscos emergentes, e que de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho significam que “o risco emergente de segurança e saúde no trabalho é

apresentado como qualquer risco ocupacional que é novo e está a aumentar” (EU-OSHA, 2007, citado por Areosa & Neto, 2012, p.8). Em relação aos riscos psicossociais, este remete para mudanças sociais ou organizacionais, assim como uma mudança na percepção pública do problema.

Trata-se assim, assumir uma perspectiva de avaliar a sua origem, ou seja, os fatores psicossociais de risco suscetíveis de causar transtornos para a saúde mental, física e social, tratando-se assim de fatores potencialmente perigosos (Barros, 2017).

Os fatores psicossociais de risco podem ser definidos como “por um lado por fatores de interação entre o conteúdo de trabalho, a organização e gestão do mesmo e os contextos sociais e ambientais, e por outro, as competências e necessidades dos trabalhadores” (Cox & Griffiths, 2005, citado por Leka & Jain, 2010, p.4). Estes fatores têm capacidade para causar danos psicológicos, sociais e físicos aos trabalhadores, através das suas experiências (Chagas, 2015).

De acordo com a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os fatores psicossociais são as interações que se concebem entre o trabalho, ou seja, a atividade executada, o ambiente e as condições organizacionais e as pessoas, com as suas capacidades, necessidades e condições de vida fora do trabalho. O conceito de fatores psicossociais faz apelo às condições que se encontram presentes numa situação laboral, diretamente relacionada com a organização do trabalho, o conteúdo do trabalho e a estrutura da empresa que tem potencial para afetar quer o bem-estar do trabalhador quer o próprio desenvolvimento do trabalho (Freitas, 2009).

Os fatores psicossociais de risco podem interferir no desempenho do trabalho, muito mais do que os excedentes fatores de risco. Os riscos mais comuns têm a ver com o tipo de tarefa realizada pelos trabalhadores, se as tarefas são mais complexas ou monótonas e a intensidade do trabalho, ou seja, a elevada intensidade do trabalho está relacionada a efeitos negativos em termos de saúde e bem-estar (Eurofound, 2014). Desta forma, podemos dizer que os riscos psicossociais são condições que estão presentes em situações laborais relacionadas com a organização do trabalho; o posto de trabalho; a realização da tarefa em interação com o ambiente laboral; a satisfação no trabalho; as condições da organização e as condições pessoais fora do trabalho. Todas estas características afetam o desenvolvimento do trabalho assim como a saúde dos trabalhadores (Gil-Monte, 2012).

Incutida na proposta de Gollac & Bodier (2011), os fatores psicossociais de risco no trabalho podem ser agrupados em seis dimensões: (i) a intensidade do trabalho e tempos de trabalho; (ii) as exigências emocionais; (iii) a falta/insuficiência de autonomia; (iv) a má qualidade das relações sociais no trabalho; (v) os conflitos éticos e de valores; (vi) a insegurança na situação de trabalho.

A *Intensidade e Tempo de Trabalho* traduz-se pela “exigência psicológica” e “esforço psicológico”. A intensificação e tempo de trabalho, inclui, por um lado, a sujeição a constrangimentos de ritmo e a objetivos irrealistas e vagos; a polivalência; a responsabilidade; as instruções contraditórias e interrupções de atividade, entre outros. Por outro lado, a duração e organização, do tempo de trabalho, como por exemplo, número de horas; trabalho noturno e por turnos e conciliação trabalho/vida fora do trabalho (Costa & Santos, 2013).

As *Exigências Emocionais* estão relacionadas com a necessidade de gerir as suas próprias emoções com o estado emocional das pessoas com quem se interage no trabalho (Barros, 2017). Este fator inclui, a relação com o público, o contacto com o sofrimento, o esconder as emoções e o medo (de acidentes ou de falhar, por exemplo) e a violência externa (Gollac & Bodier, 2011).

A *Falta/Insuficiência de Autonomia* relaciona-se com o grau de participação na tomada de decisão dos trabalhadores sobre questões relacionadas com o seu trabalho (Leka & Jain, 2010). A importância deste fator, reside na possibilidade de o trabalhador ter um papel ativo nas tomadas de decisão no seu trabalho, na produção e na condução da sua vida profissional, sendo também uma forma de dar sentido ao trabalho que executa. A falta/insuficiência de autonomia, inclui assim, a autonomia na tarefa, a previsibilidade do trabalho e possibilidade de o antecipar, a monotonia e tédio, a utilização e aumento de competências e a satisfação no trabalho (Gollac & Bodier, 2011; Costa & Santos, 2013).

Relativamente ao fator *Má Qualidade das Relações Sociais no Trabalho*, segundo Gollac & Bodier (2011), estes englobam os seguintes fatores: a integração; o reconhecimento; o apoio social; as relações com os colegas em termos de cooperação e integração; as relações com as hierarquias; o apoio técnico recebido dos superiores; as relações humanas; o estilo de direção e de encorajamento e a apreciação do trabalho; remuneração e carreira; adequação da tarefa à pessoa; avaliação do trabalho; o

reconhecimento por parte dos clientes e do público; a valorização social da profissão e a violência interna (discriminações e diferentes tipos de assédio).

Os *Conflitos de Valores* são vistos nos conflitos éticos, ou seja, são sentidos quando os profissionais têm de agir, porque lhes é imposto ou solicitado e vêm se obrigado a agir contra os seus valores profissionais, sociais ou pessoais (Gollac & Bodier, 2011).

A *Insegurança na Situação de Trabalho* diz respeito à segurança no emprego, no salário e na carreira; à sustentabilidade do trabalho e às mudanças (Gollac & Bodier, 2011). A segurança e insegurança no emprego, estão muitas vezes associadas à situação económica tanto do país onde está inserida a organização, como da própria organização em si (Leka & Jain, 2010).

A falta de controlo sobre as atividades laborais, a insatisfação e monotonia no trabalho, assim como os altos níveis de pressão e a sobrecarga de trabalho são indutores de risco psicossocial. Torna-se notável aceitar que a sobrecarga de trabalho e o ritmo e intensidade do trabalho possam causar novas doenças, mal-estar físico (fadiga e problemas posturais) e psicológico (carga mental de trabalho) decorrente de uma exposição mais intensa aos riscos e da separação entre o nível conceptual e o nível de execução (Chagas, 2015). Na indústria têxtil, no trabalho das costureiras, no que toca aos tipos de tarefas por elas desenvolvidos, têm uma característica que se reflete na necessidade de tempo. Tempo esse que as trabalhadoras não dispõem, já que as metas de produção exigidas são difíceis de serem alcançadas. Aliado a este problema, há a especificidade do trabalho que é desenvolvido na postura sentada por longos períodos de tempo (Facas, 2013).

O tipo de organização de trabalho na indústria têxtil é marcado por uma excessiva divisão de tarefas, demasiado controlo e cumprimento de normas rígidas, assim como pouca margem de liberdade para gerenciar o ritmo e tempo para realização do trabalho, modelos de gestão rígidos que conseqüentemente tornam-se geradores de riscos psicossociais (Facas, 2013). O trabalho exaustivo e a polivalência exigida pela organização do trabalho às costureiras são exigidos atualmente nas empresas. Há uma redução de funcionários para exercerem a mesma função antes exercida por um número maior de trabalhadores, aumentando assim a produtividade e intensificando o trabalho (Antunes & Silva, 2004). Esta nova configuração de trabalho, traz para as trabalhadoras a sobrecarga e o sofrimento patogénico.

O impacto que os riscos psicossociais provocam nos trabalhadores podem ser muito graves, dependendo das características individuais de cada trabalhador e os seus mecanismos de defesa. Podem ser de carácter emocional, demonstrado através da irritabilidade, ansiedade, mau humor e isolamento; de carácter cognitivo, demonstrado através da dificuldade de concentração, memória, ou em tomar decisões; de carácter comportamental como a adoção de hábitos nervosos ou de consumo de substâncias alcoólicas, tabágicas ou medicamentosas, ou ainda ser repercutido nos efeitos de saúde física, como as lesões músculo esqueléticas (LME), perturbações gastrointestinais, de sono e o cansaço e ainda na saúde psicológica, como a fadiga, o stresse e o nervosismo (Leka & Jain, 2010; Luís & Ramos, 2015). Os trabalhadores da indústria têxtil relacionam estes problemas devido à intensidade e ritmo do trabalho, ao trabalho noturno e por turnos, à falta de autonomia, falta de reconhecimento, entre outros (Barreto, 2000).

Para além dos fatores físicos de risco, convém salientar que os fatores psicossociais são determinantes para o aumento de perturbações músculo-esqueléticas, principalmente os movimentos repetitivos sob constrangimento de tempo, o tempo de recuperação insuficiente, o ritmo intenso e as pausas insuficientes (Da Costa & Vieira, 2010, citado por Barros, 2017). No caso da indústria têxtil e do vestuário, a costura em produção é altamente repetitiva, caracterizada por tarefas de alta precisão e que requer que o trabalhador se incline constantemente para a frente para ver a operação, e simultaneamente utilize as mãos para controlar o tecido que é cosido, e ainda que continuamente opere com os pedais e joelho (Wang, Pempel, Harrison, Chan, & Ritz, 2007). O trabalho realizado pelas costureiras faz com que estas sejam suscetíveis a problemas de foro físico devido principalmente às más posturas e ao trabalho repetitivo. Nestes trabalhadores observa-se uma grande incidência de lesões, pois apesarem de sentir dores, estas não podem abrandar o ritmo devido às consequências monetárias que podem advir. Estes comportamentos podem levar à acumulação de fadiga e tensão e progredir para problemas de saúde a longo prazo. No entanto, as trabalhadoras com mais anos de serviço por norma apresentam mais problemas musculares (Brisson, Vinet, Vézina & Gingras, 1989).

A longo prazo, também o stresse relacionado com o trabalho pode causar lesões músculo esqueléticas e outras doenças como a hipertensão, úlceras digestivas e doenças cardiovasculares, que contribui para uma inabilidade de enfrentar exigências do trabalho (Chagas, 2015; Barros, 2017). O aumento dos riscos psicossociais no local de trabalho

também se encontra ligado ao aumento dos distúrbios mentais. Os riscos psicossociais, como as características da organização do trabalho têm revelado ter um impacto negativo na saúde mental, assim como elevados níveis de exigências emocionais preveem problemas de saúde mental, fadiga e depressão (Barros, 2017). A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, tem vindo alertar para a exposição a situações de assédio moral e discriminação justificarem sintomas de ansiedade e depressão. Na indústria têxtil, o assédio moral muitas vezes é acometido pelas costureiras mais experientes para com as costureiras mais novas. Em particular, na secção de produção, uma vez que as costureiras dependem umas das outras para cumprir as metas de produção, sendo muitas vezes gerado hostilidade e violência para com os membros menos produtivos. No entanto, o assédio moral também é sentido pela diferenciação de tratamento por parte das chefias, uma vez que quando alcançado os objetivos de produção exigidos estas são tratadas com afeto e compreensão e quando não é conseguido o cumprimento das tarefas há o sentimento de desvalorização (Mendes, 2008; Jardim, 2011).

Por norma, em Portugal uma costureira ganha o salário mínimo nacional, embora em algumas organizações seja implementado a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade. Estes prémios podem incitar ainda mais stress nos trabalhadores, para além daquele que já está implícito neste tipo de trabalho que é caracterizado por ser repetitivo, rápido e monótono, associado a uma série de problemas físicos (Brisson et al., 1989; Sealetsa & Tatcher, 2011).

Os fatores de risco psicossociais traduzem não só um equilíbrio individual como também organizacional, uma vez que que o desempenho do trabalhador decresce e tal facto reflete-se no desempenho da empresa. Para as organizações, as consequências são nomeadamente a nível da desmotivação, o aumento do absentismo e presentismo, assim como as taxas de rotatividade, redução na produtividade, degradação das relações de trabalho, aumento dos custos diretos e indiretos, maior possibilidade de erro, acidentes de trabalho, entre outros fatores (Luís & Ramos, 2015).

Desta forma, podemos considerar que os fatores psicossociais de risco associados ao trabalho dizem respeito a aspetos relacionados com a organização e gestão do trabalho, que em interação com os seus contextos sociais e ambientais, têm potencial para causar danos físico, psicológico ou social (Leka & Jain, 2010).

Reconhecer os riscos psicossociais como um desafio para a segurança e saúde no trabalho acarreta que se perceba qual é o peso que estes têm na saúde dos trabalhadores, sendo necessário compreender qual a abordagem mais eficaz e de que forma se pode intervir nas situações de trabalho para conseguir condições que permitam a sua gestão, com o objetivo de melhorar a saúde, segurança e bem-estar (Costa & Santos, 2013).

Capítulo III – O Impacto do Trabalho sobre a Saúde

1. Saúde Ocupacional

A saúde é vista como um processo de construção ao longo da vida, sendo uma espécie de conquista constante, processo em que o trabalho ocupa um lugar de destaque, o da conquista da identidade no campo social, o da realização (Doppler, 2007).

Para a Organização Mundial de Saúde (1948) o conceito de saúde define-se como um estado de bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas numa ausência de doença ou enfermidade (Falzon, 2007). De acordo com a OMS, a saúde exprime-se pela capacidade de o sujeito concretizar os seus desejos e satisfazer as suas necessidades e de lidar ou modificar o meio ao seu redor. Assim sendo, a saúde é uma das condições que contribui para a qualidade de vida do ser humano e um recurso para a vida diária (Pais Ribeiro, 2005).

Segundo McIntyre (1994) a saúde define-se pela positiva, no sentido em que afirma que se caracteriza pela presença de determinadas características invés de pela ausência de outras. A saúde pode ser vista como um objetivo por si ou como um meio. Um nível elevado de saúde disponibiliza mais energia para as tarefas do dia-a-dia, sejam elas no âmbito do trabalho, da vida familiar, das relações sociais, das atividades de lazer, culturais ou outras e permite fazê-lo durante mais tempo. Mais saúde influencia diretamente toda a experiência de vida, incluindo tanto a perceção de bem-estar essencial para ter saúde, como o próprio estado de doença física.

Desta forma, a saúde é tida como um fator que exerce o maior impacto sobre a capacidade para o trabalho e o seu papel está consistentemente demonstrado, em especial no que diz respeito à capacidade funcional e à presença de doenças. A presença de sintomas e de doenças e a autoperceção do estado de saúde também se correlacionam com a capacidade para o trabalho. O estado de saúde é apontado como a base para um

modelo construtivo de capacidade para o trabalho, responsável pelas mais significativas conexões deste processo (Martinez, Latorre & Fischer, 2010).

Tendo em conta que o trabalho tem sofrido drásticas transformações ao longo do tempo, e visto que o ser humano passa grande parte do seu dia-a-dia no contexto de trabalho, torna-se fundamental a importância da saúde ocupacional.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), definem a Saúde Ocupacional como uma “área de saberes multidisciplinar e multiprofissional” que têm como objetivos promover e manter o mais elevado bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões, assim como prevenir qualquer dano causado à sua saúde pelas condições do seu trabalho; proteger os trabalhadores no seu emprego contra os riscos resultantes da presença de agentes prejudiciais à sua saúde; assim como colocar e manter o trabalhador num emprego adaptado às suas aptidões fisiológicas e psicológicas, ou seja, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho (Coelho, 2008).

Uma vez que a maior parte das pessoas passa maior parte do tempo das suas vidas nos seus locais de trabalho, locais esses que são caracterizados por condições físicas, condições psicológicas e sociais, é de grande importância que sejam desenvolvidas responsabilidades, bem como medidas sociais e morais para que sejam asseguradas todas as condições para manter o local de trabalho mais seguro e isentos de riscos que causem danos à saúde física e mental dos trabalhadores (Chiavenato, 2004).

A Saúde Ocupacional tem ainda, para além do referido, a função de educação na saúde com a promoção de novos hábitos e atitudes na alimentação, higiene, estilo de vida, exercício físico, consumo de álcool, tabagismo e outros comportamentos de risco. Deste modo, esta ramo da ciência visa a proteção da saúde dos trabalhadores contra os riscos, incluído a adequação do trabalho às suas faculdades, defesa do bem-estar físico e mental no estabelecimento em que se insere de forma geral e no seu posto de trabalho em particular, contribuindo para uma adaptação aos meios e às suas funções (Macedo, 2012).

2. Relação entre Saúde e Trabalho

As transformações ocorridas nas últimas décadas no mundo de trabalho têm repercutido na saúde dos indivíduos e dos coletivos de trabalhadores de forma intensiva

(Elias & Navarro, 2006). O mundo laboral enfrenta grandes desafios decorrentes não apenas dos riscos mais convencionais, mas, também, da aceleração na utilização de tecnologias de informação, de novas estruturas de comunicação, da globalização de mercado, das alterações nas relações de emprego, do envelhecimento da população, do acréscimo de subcontratação, entre outros fatores (Freitas, 2009).

No entanto, o trabalho é um elemento fundamental na vida de um indivíduo, quer por ser uma fonte de rendimento, quer por ter um efeito regulador na sua vida social, sendo muitas vezes realizado num ambiente repleto de dimensões que afetam a saúde física e mental do trabalhador (Carvalho, 2009, citado por Ramalho & Costa, 2017).

A saúde é vista atualmente, como um processo de construção ao longo da vida toda, sendo uma espécie de conquista permanente. O trabalho ocupa nesse processo um lugar de destaque, o da conquista de identidade no campo social e o da realização. O trabalho pode ser uma fonte de plenitude, de elaboração de competências sendo entendido como todo o esforço que o Homem concretiza, no exercício da sua capacidade física e mental para atingir os seus objetivos (Souto, 2003). A iniciativa e a autonomia são fatores favoráveis para que o trabalhador encontre prazer pessoal ao colocar as suas competências no seu trabalho, desde que essa autonomia não seja acompanhada de um aumento de pressão, dos constrangimentos de tempo e qualidade. As competências dos trabalhadores podem ocorrer no campo profissional, mas trata-se também de competências individuais e coletivas em relação com a sua saúde e capacidade física (Thévenet, 2007, citado por Falzon, 2007).

As relações entre o trabalho e a saúde mostram-se bastante complexas. O ponto de vista mais largamente admitido é que o trabalho prejudica a saúde e o outro ponto de vista menos difundido é que a saúde é necessária para a realização do trabalho. Contudo, o trabalho também pode ser uma fonte de saúde e de realização pessoal (Doppler, 2007).

O trabalho é entendido por quem o realiza como sendo todo o esforço que realiza no exercício da sua capacidade física e mental, que é necessário para atingir os seus objetivos. Ou seja, tudo o que é intrínseco a atividade do trabalhador é considerado trabalho (Souto, 2003).

O trabalho humano não é subsumível à simples execução de gestos e movimentos, antes compreendendo a necessidade de tomar decisões e iniciativa e gerir situações, o que

implica que o trabalhador seja um verdadeiro operador, com objetivos bem definidos a atingir (Souto, 2003).

De acordo com Faverge (1955, citado por Karnas & Salengros, 2014) a atividade a realizar pelos trabalhadores é, com frequência, diferente daquela que está prescrita, porque os seus comportamentos correspondem a exigências da tarefa, a condições não previstas (designadamente ambientais) e a características individuais não perceptíveis.

Deste modo, para a análise do trabalho, torna-se fundamental distinguir entre o trabalho prescrito e trabalho real. O trabalho prescrito (ou tarefa) é elucidada por Montmollin (1995, pp. 29) como sendo “aquilo que se apresenta ao trabalhador como um dado”, o que pode incluir a própria máquina, assim como os objetivos que se pretende que obtenha. Reporta-se assim, ao quadro, que na organização, define o trabalho de cada operador: os objetivos a atingir, o modo de os alcançar, os equipamentos de trabalho disponíveis, a divisão de tarefas, as condições sociais e de organização do tempo de trabalho e a envolvente física e ambiental (Freitas, 2009). Contrariamente, o trabalho real ou atividade, é o trabalho tal como ele se realiza concretamente, mediante as condições que são reais para o executar, sendo visto como um processo complexo, original e em permanente evolução que tem como objetivo adaptar-se à tarefa, tentando em simultâneo transformá-la, pretendendo ainda explicar a forma como o indivíduo gere o desempenho da sua função face aos constrangimentos que o caracterizam. É no espaço entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivamente realizado que se mostra a realidade da atividade humana nos meios profissionais (Guérin, Daniellou, Durafourg, Kerguelen & Laville, 2006; Pereira, Mendes & Moraes, 2017).

A metodologia da análise do trabalho estuda o desvio que existe entre ambas, visando a compreensão das falhas organizacionais, dos efeitos sobre a saúde e a explicação das relações entre as condições individuais e as inerentes às condições de trabalho, permitindo a hierarquização dos constrangimentos da situação de trabalho (Guérin et al., 2006).

As consequências do trabalho na saúde não têm, geralmente, uma expressão imediata e linear e, embora acompanhem todo o ciclo de vida do indivíduo, manifestam-se frequentemente de forma diferida e singular (Barros-Duarte, 2004). As relações entre o trabalho e a saúde são excepcionalmente explicáveis numa base monocausal. Ou seja, determinadas características do trabalho, assim como um determinado problema de saúde

pode ter origem em diversas causas profissionais diferentes, que podem ou não estar ligadas ao trabalho, sendo que o próprio estado de saúde do trabalhador influencia na realização da sua atividade profissional podendo causar outras consequências negativas e mesmo patogênicas na saúde (Volkoff, Taurancher & Derriennic, 1995, citado por Barros-Duarte, 2004).

A saúde pode ser afetada pelo trabalho, mas é também determinada pelo estilo de vida, pelas condições de vida, pelo contexto social e pela genética do próprio indivíduo. Sendo a saúde dos trabalhadores passível de ser afetada de igual modo, pelas escolhas pessoais e individuais que fazem ou sentem forçados a fazer devido ao seu emprego. Por outro lado, os efeitos do trabalho na saúde são sentidos de maneira diferente de indivíduo para indivíduo e podem surgir em diferentes momentos de vida ativa, e a sua manifestação é o resultado da acumulação dos vários constrangimentos ao longo da vida de trabalho (OSHA, 2018; Barros-Duarte, 2005).

As características das condições de trabalho são suscetíveis de afetar, de maneira individual ou em interação com outras, a curto, médio ou a longo prazo, a saúde dos trabalhadores. A saúde do trabalho tem por finalidade fomentar o nível mais elevado de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões, de forma a prevenir os danos na sua saúde decorrentes das condições de trabalho, protegê-los contra os riscos para a segurança e saúde e colocar os trabalhadores em postos de trabalho compatíveis com as suas aptidões psicológicas e fisiológicas, ou seja, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho (Freitas, 2009). De forma a que uma melhoria das condições de trabalho seja possível, torna-se necessário ter em consideração os efeitos menos visíveis do trabalho sobre a saúde, designados como “pequenos problemas de saúde” (p. 22), atribuindo-lhes uma maior visibilidade e reforçando a noção de “bem-estar no trabalho” (Maggi, 2006, citado por Barros-Duarte & Cunha, 2010, p. 22).

A saúde no trabalho compete, assim, assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho. Esta, depende de um equilíbrio dinâmico entre a capacidade do ser humano e o conjunto de constrangimentos (de vida, ambientais e profissionais) aos quais ele se encontra submetido. Sendo a capacidade, influenciada por fatores diversos, nomeadamente, a idade, a formação, a vida privada, estado de saúde anterior e atual, a motivação e o modo de vida. Esses constrangimentos podem ser materiais ou psíquicos e agir sobre o

indivíduo a nível interior como exterior, tendo a sua origem nas exigências da situação ou nos fatores ambientais e psicossociais (Freitas, 2009).

A natureza do trabalho e o ambiente de trabalho são fatores de extrema importância e com um impacto bastante significativo na saúde dos trabalhadores, no entanto é de salientar que os efeitos da exposição a um fator de risco diferem de pessoa para pessoa e depende em grande parte das características individuais de cada um (OSHA, 2004).

O estudo da saúde no trabalho implica um conhecimento profundo da situação de trabalho, da natureza das representações dos riscos profissionais e das estratégias de preservação e construção da saúde, no espaço e no coletivo de trabalho, que através dos olhos dos trabalhadores, se tornam compreensíveis (Barros-Duarte, 2005).

PARTE II – Investigação Empírica

Capítulo I – Estudo Empírico

1.1. Justificação do Estudo

A importância do desenvolvimento deste estudo é principalmente contribuir para a caracterização dos riscos profissionais dos trabalhadores da indústria têxtil e do vestuário e explorar e analisar a influência que as condições de trabalho podem ter na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

De acordo com os dados do relatório para a campanha para a melhoria das condições de trabalho na indústria Têxtil e do Vestuário (Barros-Duarte, Ramos, Cunha & Lacomblez, 2002), existem condições de trabalho, principalmente na área de confecção, que aparentam estar na origem de “pequenos” problemas de saúde, que não sendo considerados “graves”, assumem um papel relevante com impactos negativos na vida quotidiana e profissional, podendo, em algumas situações, tornarem-se muito difíceis de suportar com o passar do tempo.

Torna-se fundamental a realização de investigação nesta área, na tentativa de caracterizar as condições de trabalho e de estudar e perceber qual o impacto que estas têm, tendo em conta os riscos que podem ter na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

1.2. Apresentação dos Objetivos da Investigação

Tendo em conta a revisão da literatura, o objetivo geral desta investigação consiste em caracterizar o impacto da atividade profissional na saúde e bem-estar dos trabalhadores, numa empresa da indústria têxtil e vestuário.

Como objetivos específicos desta investigação, pretende-se:

- Avaliar as condições de trabalho;
- Avaliar e caracterizar os fatores psicossociais de risco;
- Avaliar os problemas de saúde no trabalho;
- Analisar a relação entre a atividade profissional e a saúde e os níveis de bem-estar.

1.3 Metodologia

A metodologia utilizada nesta investigação, de forma a alcançar os objetivos propostos e referidos anteriormente, corresponde a uma incorporação de metodologia mista (quantitativa vs qualitativa).

A análise quantitativa foi realizada através da administração do inquérito INSAT (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2016), e a análise qualitativa foi realizada através de observações feitas no terreno, na empresa em estudo.

A convicção que a integração da componente de análise qualitativa, especialmente em estudos de terreno onde existe uma da atividade de trabalho, permite completar e enriquecer os resultados estatísticos obtidos (Volkoff, 1998, citado por Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007).

1.4. Material e Instrumento de recolha de informação

Na realização deste estudo a recolha de dados foi realizada com recurso ao Inquérito Saúde e Trabalho (INSAT2016) (cf. Anexo I), construído a partir do contributo de inquéritos europeus, desenvolvidos particularmente em França e em Portugal. A sua primeira versão surgiu em 2007 (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007), tendo este sido atualizado em 2010 (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2010), em 2013 (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez (2013), sendo a atualização mais recente em 2016, utilizada neste estudo. A utilização deste instrumento, prende-se, sobretudo, com a caracterização das condições de trabalho, a exposição aos riscos profissionais, e o seu impacto na saúde e no bem-estar do trabalhador (Barros-Duarte & Cunha, 2014).

O INSAT é um inquérito do tipo epidemiológico, que pretende caracterizar, através de uma amostra sectorial significativa, os principais riscos profissionais de alguns sectores de atividade e compreender a influência que os constrangimentos de trabalho têm na saúde do trabalhador. Trata-se assim, de um inquérito de autopreenchimento, cujo objetivo é estudar as consequências do trabalho a as condições do trabalho, assim como identificar e analisar a perceção que o trabalhador tem acerca do seu trabalho e a forma como afeta a sua saúde e bem-estar (Barros-Duarte & Cunha, 2014; Sousa & Barros, 2017).

Trata-se de um inquérito por questionário e segundo as autoras (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2016), este instrumento procura “compreender de que forma os trabalhadores avaliam as características e as condições do seu trabalho, o seu estado de saúde e que tipo de relações estabelecem entre a sua saúde e o seu trabalho (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007, p. 59, citado por Silva, Barros, Cunha, Carnide & Santos, 2016).

O INSAT constitui um bom exemplo de um instrumento de avaliação suficientemente atento à diversidade e variabilidade das questões que se colocam em contexto de trabalho e, mais concretamente, na atividade real de trabalho. Na verdade, é a atividade que determina o conjunto de todas as ações que caracterizam o comportamento humano no trabalho e que, inevitavelmente, interferem na construção da saúde e do bem-estar, assim como na forma como são percebidas e explicitadas estas relações (Barros-Duarte & Cunha, 2014).

Do ponto de vista da sua organização, o INSAT segue uma lógica coerente e integradora - do trabalho aos efeitos do trabalho na saúde, permitindo ao trabalhador, no seu preenchimento deste instrumento, uma tomada de consciência gradual e progressiva das consequências do trabalho na sua saúde. O INSAT engloba sete eixos principais que contemplam, na sua maioria, escalas de Likert: (I) O trabalho; (II) Condições de trabalho e fatores de risco; (III) Condições de vida fora do trabalho; (IV) Formação e trabalho; (V) Saúde e trabalho; (VI) A minha saúde e o meu trabalho; e (VII) A minha saúde e o meu bem-estar (Barros-Duarte & Cunha, 2014; Sousa & Barros, 2017).

Inicialmente, este inquérito apresenta algumas questões que permitem a recolha de informações, de carácter sociodemográfico, sobre o trabalhador tais como o sexo, idade, nível de escolaridade e sobre o enquadramento da empresa em que trabalha, como por exemplo, o sector de atividade e a dimensão da empresa (Barros-Duarte & Cunha, 2014).

De forma mais detalhada serão apresentados cada um dos sete eixos principais que compõem o INSAT (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2016), assim sendo:

Primeiro eixo - **O trabalho** - inclui um conjunto de questões relativas à situação de trabalho, designadamente à especificação e caracterização do tipo de atividade realizada, ao tipo de vínculo laboral e ao horário de trabalho praticado.

Segundo eixo - **Condições de trabalho e fatores de risco** - reúne questões relacionadas com a análise das exposições do trabalhador a determinadas condições: ambiente e constrangimentos físicos (ruído, vibrações, ambiente térmico, radiações, agentes biológicos e químicos e os constrangimentos físicos, mais concretamente, os gestos, os esforços, as posturas, assim como as questões ergonómicas do posto de trabalho); fatores psicossociais de risco (ritmo e tempos de trabalho, autonomia e iniciativa no trabalho, relações sociais de trabalho, exigência emocionais, conflitos éticos e de valores assim como as relações estabelecidas no contacto com o público e com os colegas); e características do trabalho, que integra relações relativas à forma como cada um caracteriza e avalia o seu trabalho (por exemplo, a insatisfação e dificuldades sentidas no trabalho, sentimento de prazer e de realização pessoal).

Terceiro eixo - **Condições de vida fora do trabalho** - analisa e caracteriza as dimensões sociodemográficas, sendo solicitado ao trabalhador informações sobre o seu estado civil, número de filhos e deslocação casa-trabalho. A problemática da conciliação da vida de trabalho com a vida fora do trabalho é questionada, assim como o tempo despendido em tarefas domésticas e/ou de apoio familiar.

Quarto eixo - **Formação e trabalho** - inclui questões que permite caracterizar se os trabalhadores tiveram alguma formação profissional nos últimos doze meses, o tipo de formação realizada e em que medida esta se relaciona ou não diretamente com o seu trabalho.

Quinto eixo - **Saúde e Trabalho** - este eixo está organizado em dois domínios particulares: a identificação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais que o trabalhador possa ter sofrido ou as situações que resultaram numa doença profissional, sendo ainda incluído neste eixo questões que permitam obter informações que a empresa disponibiliza, ou não, sobre os riscos profissionais e a sua prevenção.

Sexto eixo - **A minha saúde e o meu trabalho** - são colocadas questões relativas aos problemas de saúde física e psicológica, que o trabalhador deve assinalar caso sinta ou tenha sentido. Se a resposta for afirmativa é-lhe ainda solicitado um parecer sobre a relação desse problema ou queixa com o trabalho, ou seja, se esse problema poderá ter sido causado ou agravado pelo trabalho. Desta forma, pretende-se que as questões colocadas favoreçam a análise da associação que o trabalhador estabelece, ou não, entre os problemas de saúde e as características e condições do trabalho atual ou passado, sendo

colocado a ênfase ao nível dos problemas que podem ter conduzido a determinadas limitações, mesmo que não se traduza num quadro de patologia. São ainda introduzidas questões relativas a patologias específicas, assim como o consumo de medicamento. Sendo pedido, por último, para o trabalhador avaliar de uma forma global o seu estado de saúde e a sua relação com o trabalho.

Sétimo eixo - **A minha saúde e o meu bem-estar** - este eixo de análise avalia a perceção do estado de saúde do trabalhador. São avaliadas questões mais específicas sobre a saúde e bem-estar através do Perfil de Saúde de Nottingham (NHP), e a sua relação com o trabalho.

O instrumento INSAT é suficientemente flexível para se adequar a diversos objetivos e contextos de análise, mantendo grandes vantagens em termos de avaliação e de intervenção, ou seja, o conhecimento da atividade e dos constrangimentos que lhe estão associados, por parte dos investigadores, e a tomada de consciência dos efeitos do trabalho na saúde, por parte dos trabalhadores (Barros-Duarte & Cunha, 2014).

O INSAT procura ultrapassar as tradicionais práticas de avaliação de riscos e do seu impacto na saúde, reforçando assim, uma abordagem mais centrada no vivido subjetivo pelo trabalhador e, portanto, mais tradutora de uma postura que considera que a avaliação de riscos integra, ou seja todos os fatores de risco que influenciam a atividade humana de trabalho, e que podem fragilizar a saúde e bem-estar dos trabalhadores (Barros-Duarte & Cunha, 2014).

1.5. Procedimento

Como em qualquer trabalho de investigação torna-se imprescindível desenvolver uma série de procedimentos tendo em vista a sua oficialização e cumprimento de requisitos éticos. Assim, numa primeira fase foi feito um pedido de autorização para a utilização do instrumento INSAT junto das autoras do mesmo (cf. Anexo II), tendo sido aceite.

Seguidamente estabeleceu-se um contacto presencial com um dos gerentes da empresa, no sentido de pedir autorização para a participação dos trabalhadores no estudo, dar conhecimento dos objetivos do estudo assim como o instrumento a ser aplicado aos participantes, tendo sido também realizada uma primeira visita à fábrica. Após o

consentimento positivo por parte da empresa para a realização do estudo foi realizado um segundo contacto formal (via e-mail), onde foi novamente dado a conhecer os objetivos do estudo (cf. Anexo III), e dessa forma receber uma autorização por escrito por parte da empresa (cf. Anexo IV), para ser apresentado no projeto para a Comissão de Ética. O projeto de investigação foi seguidamente submetido à Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa, tendo sido emitido um parecer positivo quanto à sua realização (cf. Anexo V). Tendo as autorizações recolhidas e o projeto ter sido aceite procedeu-se ao encaminhamento de todo o processo.

Desta forma procedeu-se a uma segunda reunião que foi realizada com a presença da investigadora e orientadora juntamente com o gerente da empresa e o chefe do escritório, onde foi novamente abordado a pertinência do estudo e onde também foram estabelecidos um conjunto de formas de operacionalizar a recolha de dados, tendo sido também realizada uma segunda visita guiada à fábrica. Nesta visita foi explicado todo o processo produtivo inerente à empresa, desde a forma como é estabelecido o contacto com os clientes até ao processo produtivo em si (compra de matérias primas, confeção, transporte).

Durante todo o período de permanência na empresa, foi utilizada a técnica de observação, onde foi possível conhecer melhor as instalações, o processo produtivo, as condições de trabalho das pessoas que colaboram naquela empresa, os postos de trabalho, entre outros.

Numa das visitas foi estabelecido com o gerente da empresa, que a abordagem aos trabalhadores seria realizada no período de 1h, sendo entre as 12:30 até as 13:30, ou seja, no horário de almoço dos trabalhadores. Tal procedimento não se revelou frutuoso, uma vez, que a desejabilidade dos trabalhadores era ter essa hora para almoçar e descansar. Foi alterado a estratégia de recolha de dados, optando-se por recolher os dados no período das 13:30 até às 14:30h. Esta mudança tornou-se positiva, tornando o número da amostra maior, uma vez, que tornou mais fácil a participação dos trabalhadores. Foi também cedida pela administração, uma sala de reuniões da empresa para que este processo se pudesse encaminhar. Desta forma, procedeu-se à administração dos questionários durante 7 dias no período de um mês, em grupos de 6 a 8 elementos de cada vez, explicando aos participantes o tema da investigação, o objetivo geral do estudo, a explicação do questionário assim como as suas instruções e garantindo-lhes sempre a confidencialidade

e o carácter voluntário da participação, quer de forma verbal, quer através do consentimento informado.

De salientar, que juntamente com os questionários, foi entregue aos participantes, o Consentimento Informado para a autorização da utilização dos dados. O consentimento utilizado foi o modelo que as autoras do instrumento INSAT desenvolveram (cf. Anexo VI). Cada participante foi informado para fazer uma leitura atenta do mesmo e que assinalassem com um “x” caso concordassem com o que estava lá escrito, dando assim a autorização para a utilização dos dados recolhidos na investigação. Os consentimentos foram guardados num envelope assim como os questionários.

Realizada as explicações e transmitido toda a informação, foi dado aos participantes a possibilidade de esclarecerem possíveis dúvidas que tivessem.

Apesar do questionário ter como tempo estimado para o preenchimento, 30 minutos, os participantes nesta investigação dispunham de cerca de 60 a 100 minutos a responder, devido ao instrumento ser extenso e que solicitava interpretação atenta. Do conhecimento adquirido através das observações e da interação com os trabalhadores, verificou-se que muitos colaboradores tinham dificuldades na leitura e na interpretação.

Transmitido todas as informações, o investigador manteve-se na sala, numa posição mais afastada permitindo o preenchimento do questionário e intervindo quando era solicitado.

Após a aplicação dos questionários procedeu-se ao tratamento estatístico dos dados recolhidos, através do programa IBM SPSS (IMB – Statistical Package for the Social Sciences, versão 25.0). Recorreu-se a vários procedimentos estatísticos para o tratamento de dados: Estatística descritiva: análise de distribuições e frequências e a Técnica de associação entre variáveis com o coeficiente do Teste Exato de Fisher. Foi utilizado o Teste Exato de Fisher, por se tratar de um teste não paramétrico potente quando se pretende comparar duas amostras independentes de pequena dimensão quanto a uma variável nominal dicotómica agrupada em tabelas de contingência 2x2. Este teste é alternativo ao teste do X^2 quando este não se pode aplicar em tabelas do tipo 2x2 (Maroco, 2003).

No que respeita aos procedimentos de análise, foram utilizados a técnica de observação e o método quantitativo, através do instrumento INSAT2016. Segundo

Marconi & Lakatos (2008) a observação consiste numa técnica de recolha de dados para obter informações, utilizando os sentidos na obtenção de determinados aspetos da realidade, não se baseando somente em ouvir e ver, mas sim em examinar fatos ou fenómenos que se desejam estudar, levando a que o investigador tenha um contacto mais direto com a realidade.

Empregando o método de observação não estruturada (espontânea, informal, ocasional), é possível recolher e registar fatos da realidade sem que o investigador utilize meios técnicos especiais ou necessite de fazer perguntas diretas, uma vez que na observação não participante o investigador entra em contacto com o grupo ou realidade, sem integrar nela, agindo como espectador (Marcone & Lakatos, 2008).

A tabela 1 apresenta em síntese os procedimentos realizados na recolha e análise de dados.

Tabela 1. *Síntese dos procedimentos realizados*

Procedimentos/Técnicas	Duração	Resultados Esperados
1º Contacto - Reunião com gerente da empresa e 1ª visita às instalações <i>(entrevista semiestruturada)</i>	Aproximadamente 1h e 30 min.	Dar a conhecer o estudo e requerer a autorização para a realização do estudo na empresa; Conhecer a constituição da empresa e o seu funcionamento.
2º Contacto com a empresa via email		Envio de email para a empresa a fim de requerer a autorização por escrito para a realização do estudo.
3º Contacto – Reunião com a presença da investigadora, da orientadora, do gerente e chefe de escritório e 2º visita às instalações <i>(entrevista semiestruturada e observação assistemática)</i>	Aproximadamente duas horas	Fornecimento de informação útil e esclarecimento de dúvidas; Conhecer o processo produtivo; Observação dos trabalhadores e dos seus postos de trabalho; Análise geral dos postos de trabalho e condições ambientais em que é realizado.

<p>Aplicação do Inquérito INSAT (Barros-Duarte; Cunha & Lacomblez, 2016) aos trabalhadores ligados diretamente à produção.</p>	<p>Aproximadamente um mês (duração em grupo de 7 a 8 elementos: entre 1h a 1h e 30 min.</p>	<p><i>Recolha de Dados:</i></p> <p>Caracterizar os principais riscos profissionais do sector de confeção têxtil e do vestuário, na perspetiva do trabalhador.</p> <p>Analisar quais os fatores que maior penosidade produz na perspetiva do trabalhador.</p> <p>Perceber qual a influência que os constrangimentos de trabalho têm na saúde e bem-estar do trabalhador.</p>
<p>Tratamento Estatístico (SPSS) dos inquéritos administrados e interpretação dos resultados.</p>	<p>Aproximadamente três meses.</p>	<p><i>Interpretação dos dados recolhidos:</i></p> <p>Caracterizar a amostra, os principais riscos profissionais do sector, perceber qual a influência dos riscos e constrangimentos de trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores.</p>

1.6. Caracterização da Empresa

A empresa em estudo apresenta-se como uma empresa privada e nacional, dedicada à confeção de vestuário (fabrico de camisas, pijamas e boxers para uso masculino e blusas para uso feminino). A empresa foi fundada em 1943 e desde a sua fundação que as suas vendas sempre foram direcionadas para o mercado nacional e África (ex. colónias de Portugal). A partir da década de 80 deu-se uma profunda alteração, tendo o mercado comunitário europeu, assumido preponderante importância no volume de vendas. Atualmente, para além do mercado comunitário, assumem especial importância nos mercados dos Estados Unidos da América, México e Austrália.

Nesta empresa trabalham 54 pessoas distribuídas pela fábrica, escritório e administração, sendo a maioria dos trabalhadores do sexo feminino. O horário de trabalho da empresa é compreendido entre as 8h às 17:00h de segunda a sexta-feira. A maioria trabalha dentro desse horário, com exceção da parte administrativa e de escritório, cujo o horário é das 9:00 às 18:00h. O horário de trabalho é composto por dois períodos de pausa, sendo um realizado da parte da manhã, com a duração de 10 minutos e outro das 12:30h até às 13:30h. O controlo dos horários da maioria dos trabalhadores é feito através de um cartão magnético. Atualmente, não existe trabalho por turnos e a existência de horas

suplementares acontece no caso de excesso de encomendas, e para a satisfação dos prazos de encomendas dos clientes. As horas extraordinárias são sempre pagas.

A maioria dos trabalhadores possui uma vinculação efetiva com a empresa, há exceção de quatro trabalhadores que se registam com contrato a termo. As saídas de colaboradores da empresa, até agora foram todas por mútuo acordo. O recrutamento e seleção para os postos de trabalho é realizado internamente. Não existe um sistema de avaliação de desempenho da empresa, nem prémios de assiduidade, desempenho e produtividade. Em relação à formação profissional, não existe formação contínua, nem é realizado formação inicial quando é admitido um novo funcionário na empresa. A formação/aprendizagem é realizada através da observação.

No âmbito da segurança e higiene no trabalho, esta é assegurada por uma empresa externa certificada. Quanto aos serviços de medicina do trabalho, existe um médico da medicina do trabalho à disposição dos trabalhadores, uma vez por ano. Relativamente ao absentismo na empresa, são registadas percentagens mínimas, assim como a percentagem de acidentes de trabalho.

A empresa em questão subcontrata outras empresas (uma média de seis), para dar resposta à produção exigida pelos clientes. Ou seja, a empresa produz 10% das encomendas enquanto que as empresas subcontratadas produzem 90% da produção.

1.7. Caracterização da Amostra

A amostra do estudo é constituída por trabalhadores de uma empresa de confeção (indústria têxtil e vestuário), situada no Norte de Portugal, Oliveira de Azeméis. Os participantes constituem uma amostra de 42 trabalhadores que contribuem diretamente na parte de confeção (modelistas, cortadoras de tecidos, preparadoras, costureiras, acabadeiras, engomadeiras, empregados de armazém). Destes 42 trabalhadores, 41 são do sexo feminino (97,6 %) e apenas 1 é do sexo masculino (2,4%), sendo 4 deles Solteiros (9,8%), 30 Casados (73,2%), 1 viúvo (2,4%), 4 Divorciados/Separados (9,8%) e 2 em União de Facto (4,9%) (cf. Tabela 2).

Analisando a idade dos trabalhadores por classes (cf. Tabela 2), é demonstrado que apenas 1 sujeito tem a idade compreendida entre os 20 – 24 anos (2,4%), 1 com a idade

entre os 25 – 29 anos (2,4%), 3 apresentam uma idade compreendida entre os 35 – 39 anos (7,1%), 4 entre os 40 – 44 anos (9,5%), 13 trabalhadores entre os 45 – 49 anos (31,0%), 7 apresentam idades entre os 50 – 54 anos (16,7%), 9 entre os 55 – 59 anos (21,4%) e 4 têm idades compreendidas entre 60 – 64 anos (9,5%).

Tabela 2. *Caracterização Sociodemográfica dos participantes*

		Amostra (n=42)	
		n	%
Sexo	Feminino	41	97,6
	Masculino	1	2,4
Idade por Classes	20 – 24 anos	1	2,4
	25 – 29 anos	1	2,4
	35 – 39 anos	3	7,1
	40 – 44 anos	4	9,5
	45 – 49 anos	13	31,0
	50 – 54 anos	7	16,7
	55 – 59 anos	9	21,4
	60 – 64 anos	4	9,5
Estado Civil*	Solteiro	4	9,8
	Casado	30	73,2
	Viúvo	1	2,4
	Divorciado/Separado	4	9,8
	União de Facto	2	4,9
Habilitações Literárias	Ensino Básico (1º ciclo)	4	9,5
	Ensino Básico (2º ciclo)	9	21,4
	Ensino Básico (3º ciclo)	22	52,4
	Secundário	7	16,7

* um inquérito não respondeu

Quanto ao posicionamento da amostra em relação às habilitações literárias destes profissionais (cf. Tabela 2), observa-se uma esmagadora predominância de trabalhadores com o ensino básico – 3º ciclo (52,4%), 21,4% tem o ensino básico – 2º ciclo, 16,7% tem o secundário e 9,5% da amostra tem o ensino básico – 1º ciclo.

No que concerne à atividade de trabalho principal que cada trabalhador desempenha na empresa, estes distribuem-se da seguinte maneira: 2 acabadoras (4,8%), 1 adjunta de cortadora (2,4%), 2 adjuntas de modelistas (4,8%), 3 cortadoras de tecidos (7,1%), 26 costureiras especializadas (61,9%), 1 empregada de armazém (2,4%), 1 empregado de armazém (2,4%), 4 engomadeiras (9,5%), 1 modelista (2,4%) e 1 preparadora (2,4%) (cf. Tabela 3).

Tabela 3. *Caracterização sociodemográfica dos participantes quanto à atividade de trabalho principal*

		Amostra (n=42)	
		n	%
Atividade de Trabalho Principal	Acabadora	2	4,8
	Adjunta de Cortadora	1	2,4
	Adjunta de Modelista	2	4,8
	Cortadora de Tecidos	3	7,1
	Costureira Especializada	26	61,9
	Empregada de Armazém	1	2,4
	Empregado de Armazém	1	2,4
	Engomadeira	4	9,5
	Modelista	1	2,4
	Preparadora	1	2,4
	Total	42	100

No que respeita à antiguidade da atividade profissional na empresa a maioria dos trabalhadores exerce funções entre 1 até 5 anos inclusive (31%) e entre 6 até 10 anos (11,9%), sendo que apenas 7,1% da amostra exerce a função há mais de 40 anos e 9,5% exerce função há menos de 1 ano (cf. Tabela 4).

Tabela 4. *Caracterização sociodemográfica dos participantes quanto à antiguidade na atividade de trabalho*

		Amostra (n=42)	
		n	%
Antiguidade na Atividade	Até 1 ano	4	9,5
	1 até 5 anos	13	31,0
	6 até 10 anos	5	11,9
	11 até 15 anos	1	2,4
	16 até 20 anos	4	9,5
	21 até 25 anos	4	9,5
	26 até 30 anos	2	4,8
	31 até 35 anos	2	4,8
	36 até 40 anos	4	9,5
	+ de 40 anos	3	7,1

Capítulo II – Apresentação e Discussão dos Resultados

1. Apresentação dos Resultados

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os resultados obtidos do inquérito INSAT2016 realizado aos trabalhadores da empresa. O tratamento estatístico é vital nos estudos de investigação por forma a analisar todos os dados recolhidos de uma forma sistemática, evitando a subjetividade do investigador. Desta forma, são de seguida apresentados os resultados obtidos recorrendo ao SPSS (Statistical Package for the Social Sciences 25.0), após a realização dos questionários dirigidos aos funcionários da empresa.

1.1. Análise descritiva das condições de trabalho e principais fatores de risco sentido pelos trabalhadores na sua atividade profissional

Para a caracterização das condições de trabalho foram utilizadas frequências brutas e relativas, calculando-se percentagens. O cálculo de cada subescala e do score total é feito através do somatório dos valores obtidos de cada item (exposto e nenhum incómodo até exposto com muito incómodo), sendo esse somatório final convertido em percentagem.

1.1.1. Condições e Constrangimentos Físicos da Atividade de Trabalho

Durante o período da realização da recolha de dados e observação, foi-me possível analisar as condições de trabalho nas quais estes profissionais estão expostos na execução da sua atividade profissional.

Ao nível das infraestruturas, a empresa em estudo possui dois pisos, sendo que no primeiro piso está situada a linha de confeção, com um método de produção em série, contando com uma divisão entre a secção de linha e a secção de embalagem, onde são responsáveis pelo embalamento de produtos, revisão de peças e engomadoria. Sendo também situado neste piso paralelamente à secção de confeção e embalamento, o armazém. No segundo piso encontram-se os escritórios e a secção de corte e modelagem. Relativamente ao piso de produção e embalamento, evidencia-se o facto de ser um espaço bastante amplo, de grandes dimensões. As atividades de trabalho são desenvolvidas num ambiente caracterizado por elevado ruído associados à inalação de poeiras, estes são

aspectos que se puderam observar com bastante evidência nas visitas realizadas. Estas condições são propícias, quando vivenciadas diariamente, ao desenvolvimento de doenças, nomeadamente, no que respeita ao aparelho auditivo e respiratório.

Na análise efetuada aos inquéritos administrados, no que menciona à dimensão relacionada com as condições e características do trabalho, foram identificadas como problemáticas questões relacionadas com o ambiente físico de trabalho, nomeadamente no que concerne à exposição a ruído nocivo com 73,8% dos trabalhadores expostos e com um grau de “incómodo” para cerca de 14,3% destes. Um outro aspeto constrangedor consiste no facto de cerca de 49,9% dos trabalhadores se encontrarem expostos a poeiras ou gases, o que causa “incómodo” a 19% dos trabalhadores que reportam essa mesma situação. A exposição a variações térmicas é também um outro fator ambiental que afeta 45,2% dos trabalhadores, que o relatam como “incómodo” (9,5%) e “muito incómodo” (4,8%) (cf. Tabela 5).

Tabela 5. *Distribuição da exposição em função do ambiente físico*

	Constrangimentos Ambientais	
	Total	
	<i>N</i>	<i>%</i>
	42	100,0
Fatores do Ambiente Físico		
No meu trabalho estou exposto a ruído nocivo ou incómodo	31	73,8
No meu trabalho estou exposto a vibrações	5	11,9
No meu trabalho estou exposto a radiações (ex.: material radioativo, RX, ...)	1	2,4
No meu trabalho estou exposto a variações térmicas	19	45,2
No meu trabalho estou exposto a poeiras ou gases	21	49,9
No meu trabalho estou exposto a iluminação inadequada	7	16,7

Relativamente aos fatores físicos de risco, podemos verificar (cf. Tabela 6) que os principais problemas que os trabalhadores referenciam, são o terem que executar gestos precisos e minuciosos 90,5%, o que causa “incómodo” a 21,4% e “bastante incómodo” a 7,1% dos trabalhadores. A exposição a terem que fazer gestos repetitivos é reportado como constrangedor para 88% dos trabalhadores, sendo relatado como “incómodo” para 23,8% dos mesmos. Outro aspeto constrangedor relatado pelos trabalhadores é o terem que adotar posturas penosas que afeta 73,8% dos trabalhadores, o que causa “incómodo”

a cerca de 26,2% dos mesmos. Segue-se a exposição a terem que permanecer muito tempo sentado reportado por 66,7% dos trabalhadores, o que gera um nível de “incómodo” elevado (23,8%). Por último, 40,5% dos trabalhadores menciona ter que permanecer muito tempo de pé na mesma posição, sendo percecionado por 7,8% dos trabalhadores como causador de “bastante incómodo”.

Através das observações realizadas no terreno foi possível constatar, que em termos de constrangimentos físicos, os trabalhadores são obrigados diariamente, ao longo de oito horas, a realizar gestos repetitivos, precisos e minuciosos, dada a natureza das operações que é atribuída a cada trabalhadora, e a posturas penosas, uma vez que todas elas estão debruçadas sobre a máquina ou mesa quando estão a exercer a sua atividade. Outro facto que foi possível observar foi a iluminação, as instalações apresentam um espaço iluminado, verificando-se a presença de janelas permitindo a entrada de luz natural, tendo também no interior do sector iluminação que está posicionada a uma altura do chão de aproximadamente 5 metros de altura, na parte de confeção ainda se encontra anexado às máquinas a qual trabalham um candeeiro. Quanto ao piso onde se situa a secção de corte e modelagem, este espaço é mais reduzido, menos iluminado e verifica-se a presença de poucas janelas. O ruído faz-se sentir de forma mais ténue e a exposição a poeiras é menor. Quanto a espaço em geral, este dispõe de ar condicionado, mas segundo o relato das trabalhadoras nem sempre está em funcionamento.

Tabela 6. *Distribuição da exposição em função dos fatores físicos de risco na atividade de trabalho*

Constrangimentos Físicos		
	Total	
	<i>N</i>	<i>%</i>
	42	100,0
Fatores Físicos de Risco		
No meu trabalho tenho que fazer gestos repetitivos	37	88,0
No meu trabalho tenho que fazer gestos precisos e minuciosos	38	90,5
No meu trabalho tenho que adotar posturas penosas	31	73,8
No meu trabalho tenho que fazer esforços físicos intenso	11	26,2
No meu trabalho tenho que permanecer muito tempo de pé na mesma posição	17	40,5
No meu trabalho tenho que permanecer muito tempo de pé com deslocamento	11	26,2
No meu trabalho tenho que permanecer muito tempo sentado	28	66,7
No meu trabalho tenho que subir e descer com muita frequência	7	16,6

1.1.2. Características e Constrangimentos Organizacionais e Relacionais

No que concerne à situação laboral na atividade de trabalho, verificou-se que na amostra, 85,7% dos trabalhadores são efetivos ou possuem um contrato sem termo e apenas 14,3% possuem um contrato a prazo ou a termo.

Na amostra em estudo, a maioria indica, ter a capacidade para conciliar a vida de trabalho - família (71,4%), parte da amostra (19%) indica que consegue frequentemente essa conciliação e 9,5% da amostra menciona que apenas às vezes consegue essa conciliação. Quanto ao incómodo causado pela conciliação trabalho-família, 40,5% da amostra indica sentir pouco incómodo na conciliação trabalho-família e apenas 2,4% da amostra refere sentir muito incómodo.

Tabela 7. *Distribuição da exposição em função dos fatores psicossociais do trabalho*

Caracterização dos Fatores Psicossociais do Trabalho	Total	
	N	%
	42	100,0
Ritmo e Intensidade de Trabalho		
Ter que trabalhar a um ritmo intenso	36	85,8
Ter que depender de colegas para realizar o meu trabalho	30	71,5
Ter que cumprir normas de produção ou prazos rígidos	31	73,8
Ter que adaptar a mudança de métodos ou instrumentos de trabalho	28	66,7
Ter que gerir instruções contraditórias	20	47,6
Ter que manter o olhar fixo sobre o trabalho sem qualquer possibilidade de desviar	23	54,8
Autonomia e Iniciativa		
Ser obrigado a respeitar de forma rígida, os momentos de pausa, sem poder escolher	36	85,7
Ter que obedecer a um horário de trabalho rígido, sem pequenas alterações	34	80,9
Não poder participar nas decisões relativas ao meu trabalho	23	54,9
Relações de Trabalho		
É raro conseguir trocar experiências com outros colegas para realizar o meu trabalho	21	50,0
É desconsiderada a minha opinião para o departamento/secção	17	40,5
Relações de Emprego com a Empresa		
A remuneração não me permite ter um nível de vida satisfatório	36	85,7
Tenho medo de sofrer uma lesão (acidente ou doença) causada pela atividade de trabalho	25	59,6
Difícilmente conseguirei fazê-lo quando tiver 60 anos	27	64,3

Relativamente aos constrangimentos organizacionais (cf. Tabela 7), salienta-se que:

→ Ao nível do ***Ritmo e Intensidade do Trabalho***:

Uma grande percentagem de trabalhadores (85,8%) relata ter que “trabalhar a um ritmo intenso”, situação que causa “incómodo” a 28,6% dos trabalhadores. Adicionalmente, os fatores com maior relevância, identificados pela maioria dos trabalhadores, revela que estes trabalhadores têm que “cumprir normas de produção ou prazos rígidos” (73,8%), sendo percecionado como incomodativa para 11,9% dos trabalhadores. Estar dependentes de colegas para realizar o seu trabalho é outro fator com elevada percentagem (71,5%), sendo a exposição a este constrangimento percecionada como “incómodo” para 23,8% e “muito incómodo” para 11,9%. Seguidamente, outro constrangimento verificado com elevada percentagem, refere-se aos trabalhadores terem que “adaptar permanentemente a mudança dos métodos ou instrumentos de trabalho” (66,7%), sendo mencionado como “incómodo” para 14,3% dos trabalhadores. Um outro fator problemático, deve-se ao facto de os trabalhadores terem que “manter o olhar fixo sobre o trabalho, sem qualquer possibilidade de o desviar” (54,8%), sendo esta exposição sentida por 14,3% dos trabalhadores como incomodativa e por 4,8% como bastante incomodativa. Por último, 47,6% dos trabalhadores referem que no seu trabalho, estão expostos a “ter que gerir instruções contraditórias”, sendo percecionada pelos mesmos como “incómodo” e “bastante incómodo” (14,3%).

→ Ao nível da ***Autonomia e Iniciativa***:

Mais de metade da amostra (85,7%) revela ser “obrigada a respeitar de forma rígida os momentos de pausa, sem poder escolher”. Seguidamente, observa-se também que 80,9% dos trabalhadores “tem que obedecer a um horário de trabalho rígido, sem qualquer possibilidade de pequenas alterações”. No entanto, a exposição a estes dois constrangimentos é percecionada pela amostra (61,9%) como sendo um constrangimento que não causa “nenhum incómodo”. Verifica-se também que 54,9% dos trabalhadores “não pode participar nas decisões relativas ao seu trabalho”, sendo esta exposição percecionada por 16,7% da amostra como “incomodativa” e para 4,8% como “muito incomodativa”.

→ Ao nível das ***Relações do Trabalho***:

Constata-se que metade da amostra (50%), menciona que é “raro conseguir trocar experiências com outros colegas para realizar melhor o trabalho”, sendo percecionada para 14,3% da amostra como um fator que provoca “incómodo”. Adicionalmente, 40,5% dos trabalhadores menciona “ser desconsiderada a sua opinião para o funcionamento do departamento/secção”, uma vez que 9,6% dos trabalhadores revelam que esta exposição causa “incómodo”.

→ Ao nível das ***Relações de Emprego com a Empresa***:

Os dados revelam que 85,7% dos trabalhadores mencionam que “a remuneração não permite ter um nível de vida satisfatório”, este constrangimento expõe os trabalhadores a um grau elevado de exposição, uma vez que os dados indicam que 21,4% da amostra revela que esta exposição causa “bastante incómodo” e para 14,3% da amostra causa “muito incómodo”.

Seguidamente mais de metade dos trabalhadores (64,3%) refere que “difícilmente conseguirá fazê-lo quando tiver mais de 60 anos”. No entanto, a exposição a este constrangimento é percecionada pelos mesmos como sendo um “pouco incomodativa” (26,2%) e 21,4% da amostra menciona que “não é incomodativo”. Ainda 59,6% dos trabalhadores referencia que tem “medo de sofrer uma lesão (acidente ou doença profissional) causada pela atividade de trabalho”, sendo que 14,3% revela que este fator causa “incómodo”.

No entanto, e apesar dos constrangimentos analisados, a maioria dos trabalhadores refere que, de um modo geral, têm o sentimento de fazer um trabalho bem feito (97,6%) e sentem-se satisfeitos com o trabalho que realizam (90,5%). No entanto, 54,8% dos trabalhadores mencionam que o seu trabalho não é valorizado, nem reconhecido.

1.2. Análise Descritiva do Estado de Saúde da Amostra

Neste capítulo, para além dos problemas de saúde determinados pelos trabalhadores e a sua relação com as condições de trabalho, irá também ser abordado questões relacionadas com os acidentes de trabalho, doenças profissionais e a utilização de equipamentos de proteção. Nos problemas de saúde, no que concerne ao ponto de corte, assume-se como ponto intermédio os 40% ou mais de representação.

1.2.1. Problemas de Saúde Apresentados e a sua Relação com o Trabalho

Na análise efetuada, existem determinados aspetos da saúde dos trabalhadores que devem ser evidenciados. No que respeita ao domínio das doenças profissionais, 11,9% da amostra refere que foi diagnosticada uma doença profissional. No que concerne a acidentes de trabalho, 9,5% da amostra menciona que já sofreram acidentes de trabalho.

A tabela 8 mostra quais são os problemas de saúde mais frequentes da amostra em estudo. Especificamente, os mais referenciados pelos trabalhadores, foram as dores de costas (90,5%), problemas de visão (73,8%), problemas musculares e articulações (73,8%), ansiedade ou irritabilidade (52,4%), dores de cabeça (45,2%) e varizes (derrames musculares) (40,5%).

Na análise efetuada verificou-se que os problemas com maior percentagem causados pelo trabalho foram as dores musculares e articulações (19,0%) e as dores de costas (16,7%). Os problemas que foram mais reconhecidos como tendo sido agravados ou acelerados pelo trabalho foram as dores de costas (61,9%), as dores musculares e articulações (40,5%), os problemas de visão (38,1%) e ansiedade ou irritabilidade (31,0%). Em compensação, os problemas de audição, segundo os trabalhadores, não têm nenhuma relação com o trabalho (cf. Tabela 8).

Tabela 8. *Distribuição em função dos problemas de saúde e a sua relação com o trabalho*

	Total	
	N	%
Problema de Dores de Cabeça	19	45,2
Causado pelo meu trabalho	1	2,4
Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho	6	14,3
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	12	28,6
Problemas de Dores de Costas	38	90,5
Causado pelo meu trabalho	7	16,7
Agravado ou acelerado pelo meu trabalho	26	61,9
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	5	11,9

Problemas de Visão	31	73,8
Causado pelo meu trabalho	4	9,5
Agravado ou acelerado pelo meu trabalho	16	38,1
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	11	26,2
Problemas de Audição	4	9,5
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	4	9,5
Problemas de Pele	6	14,3
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	6	14,3
Dificuldades Respiratórias	6	14,3
Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho	4	9,5
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	2	4,8
Dores Musculares e Articulações	31	73,8
Causado pelo meu trabalho	8	19,0
Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho	17	40,5
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	6	14,3
Problemas de Varizes (derrames vasculares)	17	40,5
Causado pelo meu trabalho	1	2,4
Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho	11	26,2
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	5	11,9
Ansiedade ou Irritabilidade	22	52,4
Causado pelo meu trabalho	3	7,1
Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho	13	31,0
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	6	14,3
Fadiga Generalizada	15	35,7
Causado pelo meu trabalho	3	7,1
Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho	9	21,4
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	3	7,1
Desânimo Generalizado	14	33,3
Causado pelo meu trabalho	3	7,1
Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho	9	21,4
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	2	4,8
Sonolência ou Insônia	10	23,8
Causado pelo meu trabalho	2	4,8
Foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho	6	14,3
Não tem nenhuma relação com o meu trabalho	2	4,8

No que diz respeito ao facto da saúde poder ser afetada devido ao trabalho que realizam, verifica-se que 78.6% dos trabalhadores considera que o seu trabalho afeta de forma negativa a sua saúde.

1.2.2. Relação entre as Condições do Trabalho e os Problemas de Saúde

A fim de verificar se existe uma relação estatisticamente significativa entre as condições do trabalho e os problemas de saúde mais evidentes na amostra, procedeu-se ao Teste Exato de Fisher, uma vez que o objetivo é descobrir a relação entre as duas variáveis quantitativas (condições de trabalho e os problemas de saúde) (cf. Tabela 9).

Realizou-se uma análise estatística inferencial dos dados encontrados, efetuando a transformação das variáveis independentes (ordinais, escala de Likert) em variáveis nominais (não estou exposto e estou exposto).

Tabela 9. *Relação entre as condições do trabalho e os problemas de saúde (Teste Exato de Fisher)*

Condições/ Características	Problemas de Saúde	Dores de Cabeça	Dores de Costas	Problemas de Visão	Dores Musculares e Articulações	Ansiedade ou Irritabilidade	Varizes
Ruído nocivo ou incómodo		.291	1.000	.437	.021*	.081	.086
Poeiras ou gases		.012*	.606	.484	.159	.354	.530
Gestos precisos e minuciosos		.114	.039*	1.000	.277	.608	.635
Adotar posturas penosas		.726	.049*	.696	.120	.166	.477
Esforços físicos intensos		1.000	.558	1.000	1.000	.035*	.086
Permanecer muito tempo de pé com deslocamento		1.000	.049*	.120	1.000	.166	.733
Permanecer muito tempo sentado		.748	.100	.608	.024*	.515	.045*
Cumprir normas de produção ou prazos rígidos		.006**	1.000	.120	.696	.730	.733
Adaptar permanentemente a mudança dos métodos ou instrumentos de trabalho		.048*	1.000	.459	1.000	.192	1.000
Ter que gerir instruções contraditórias		.029*	.333	1.000	1.000	.374	1.000
Manter o olhar fixo sobre o trabalho, sem possibilidade de o desviar		.366	1.000	.043*	.726	.352	.757
Ser raro a troca de experiências com colegas para melhorar o trabalho		.012*	.107	1.000	1.000	1.000	1.000
Desconsiderada a minha opinião para o funcionamento do departamento/secção		.120	.021*	.151	.733	.754	.750

** A correlação é significativa ao nível 0,01

* A correlação é significativa ao nível 0,05

Sabendo a existência das características e condições de trabalho e os problemas de saúde, a partir deste ponto serão analisados e discutidos os tipos de correlações estabelecidas, com o objetivo de compreender quais os fatores de risco que evidenciam influenciar mais a saúde dos trabalhadores da amostra.

Assim sendo, na tabela 9 são apresentados os resultados referentes à relação entre os problemas de saúde e as condições do trabalho.

→ **Relação entre as dores de cabeça e as condições do trabalho:**

Ao nível do problema das dores de cabeça, verificou-se que existe uma correlação estatisticamente significativa e positiva entre as “poeiras ou gases” ($p=,012 < 0,05$), sucedendo o mesmo para os trabalhadores que realizam um trabalho que obriga a ter que “cumprir normas de produção ou prazos rígidos” ($p=,006 < 0,01$), “adaptar permanentemente a mudança dos métodos ou instrumentos de trabalho” ($p=,048 < 0,05$), “ter que gerir instruções contraditórias” ($p=,029 < 0,05$) e “ser raro a troca de experiências com colegas para melhorar o trabalho” ($p=,012 < 0,05$). Porém, verificou-se não existir uma correlação significativa entre as outras subescalas.

→ **Relação entre as dores de costas e as condições do trabalho:**

Os resultados indicam que é igualmente significativa e positiva a correlação entre o problema de dores de costas e os “gestos precisos e minuciosos” ($p=,039 < 0,05$). Apontam, ainda, para a existência de uma correlação estatisticamente significativa e positiva com as variáveis “ter que adotar posturas penosas” ($p=,049 < 0,05$), “ter que permanecer muito tempo de pé com deslocamento” ($p=,049 < 0,05$), assim como a correlação entre o “ser desconsiderada a minha opinião para o funcionamento de departamento/secção” ($p=,021 < 0,05$).

→ **Relação entre os problemas de visão e as condições do trabalho:**

Constata-se uma correlação estatisticamente significativa e positiva entre os problemas de visão e o ter que “manter o olhar fixo sobre o trabalho sem a possibilidade de o desviar” ($p=,043 < 0,05$).

→ **Relação entre os problemas de dores musculares e articulares a as condições do trabalho:**

Relacionando os problemas de dores musculares e articulares com as características e condições de trabalho, observou-se que o facto de os trabalhadores estarem expostos a situações de “ruído nocivo ou incómodo” ($p=,021 <0,05$) e de “permanecerem muito tempo sentado” ($p=,024 <0,05$), está correlacionado estatisticamente e significativamente com os problemas musculares a articulares.

→ **Relação entre os problemas de ansiedade e irritabilidade e as condições do trabalho:**

Existe uma correlação estatisticamente significativa e positiva entre os problemas de ansiedade e irritabilidade e os “esforços físicos e intensos” ($p=,035 <0,05$), verificando-se que quanto maior a exposição aos esforços físicos e intensos, maior será a ansiedade e irritabilidade sentida.

→ **Relação entre os problemas de varizes e as condições do trabalho:**

Verificou-se existir uma correlação estatisticamente significativa e positiva entre os problemas de varizes e a variável “ter que permanecer muito tempo sentado” ($p=,045 <0,05$).

1.2.3. Equipamentos de Proteção e Riscos Profissionais

No que toca ao conhecimento sobre os riscos resultantes do seu trabalho, apenas 22% dos trabalhadores considera não ter informação sobre os riscos do seu trabalho.

Quanto à disposição de equipamentos de proteção individual (EPI), 19% da amostra afirma não ter esses equipamentos à disposição, 28,6% afirma ter à sua disposição proteção individual e mais de metade da amostra (52,4%) menciona que não se aplica o uso de proteção individual no seu trabalho. Contudo, apenas 24,3% da amostra considera que ter à sua disposição equipamentos de proteção individual irá dificultar a realização da sua atividade de trabalho.

Por outro lado, 40,5% da amostra refere ter à sua disposição proteção coletiva, 23,8% afirma não ter e 35,7% da amostra menciona que não se aplica o uso de proteção coletiva no seu trabalho. Por sua vez, 95,2% da amostra considera que no seu trabalho existe preocupação em minimizar os riscos profissionais.

2. Discussão dos Resultados

Nesta fase vão ser retratados e discutidos alguns tópicos que foram apresentados ao longo da presente investigação, nomeadamente, aspetos relacionados com os resultados obtidos, método adotado e natureza do estudo.

Tendo presente os resultados demonstrados ao longo da investigação apresentam-se sumariamente os resultados mais significativos, assim como uma discussão dos mesmos. Desta forma, realizou-se uma apreciação crítica e respetiva interpretação dos resultados obtidos de acordo com a revisão bibliográfica realizada. O recurso ao INSAT nesta investigação teve a vantagem de permitir aceder a uma dimensão subjetiva e interpretativa dos próprios indivíduos. Na realização desta investigação ficou perceptível que a compreensão das consequências do trabalho na saúde e bem-estar ganha vantagem no desenvolvimento de uma análise integrada e centrada na perspetiva do trabalhador sobre as condições em que este desenvolve a sua atividade profissional.

Nesta investigação, foi possível verificar que no respeito aos resultados apresentados, sobre os constrangimentos ambientais, salientamos que os maiores riscos aos quais os trabalhadores se encontram expostos no desenrolar da sua atividade de trabalho, são os fatores de exposição “a ruído nocivo”, “a poeiras e gases” e a “variações térmicas”. A quase totalidade dos sujeitos (73,8%) estão expostos a elevados níveis de ruído, sendo este um dos fatores apontado como o que maior penosidade causa, sendo também um dos riscos ocupacionais mais relevantes no meio industrial. Segundo a revisão da literatura, o ruído apesar de ser um risco físico, a exposição pode levar à perturbação do sono e das atividades do dia-a-dia (Boes, Nuesch & Stillman, 2013). Se a exposição do risco for prolongada pode levar ao aumento de doenças cardiovasculares e distúrbios a nível psíquico, aumentando a irritabilidade e o stress, não podendo deixar de ter em conta que a relação será influenciada por fatores externos (Boer & Schrotten, 2007). Os sujeitos expostos ao ruído durante longos períodos poderão tornar-se irritáveis,

manifestar tendências agressivas e tornar-se menos solidários. Na indústria têxtil, o trabalho das máquinas, no sector de produção, produz ruídos indesejáveis que quando muito intensos podem causar danos na audição dos trabalhadores, esta exposição por tempos prolongados pode levar à disacusia (Caldart, Adriano, Terruel, Martins, Caldart & Mocellin, 2006). Aquando a recolha de dados verificou-se que o ruído é um dos fatores mais incomodativos para os trabalhadores, apesar dos efeitos do ruído não estarem demonstrados explicitamente no estado de saúde amostra, uma vez que apenas 9,5% dos inquiridos consideram ter problemas de audição.

Relativamente à exposição de poeiras ou gases, este é outro dos fatores indicado com um elevado grau de penosidade (49,9%). As poeiras são caracterizadas como partículas sólidas em suspensão no ar, produzido por rutura mecânica de tecidos e que através da sua inalação podem afetar a saúde do trabalhador afetando o sistema respiratório e causar problemas como: dificuldades respiratórias, bronquites, asma, alergias, entre outros (Miguel, 2005). Compreende-se, desde logo, que os trabalhadores da indústria têxtil estão expostos com elevada percentagem a este risco, sendo os sectores de cardagem, tecelagem, bobinagem e acabamento, zonas onde a concentração de poeiras e fibras de matérias como o algodão, o linho, o sisal, a seda, o cânhamo, está diretamente relacionada com a sua deposição que provêm das secções de produção. Estes problemas associados aos problemas respiratórios foram denotados na amostra, uma vez que obteve uma percentagem de 14,3%.

A elevada exposição a fatores de risco do ambiente como as variações térmicas também é sentido pela amostra como um constrangimento que causa bastante incómodo. Pela análise quantitativa, podemos verificar que 45,2% dos inquiridos considera que se encontra exposto a este risco. Sabe-se que o desconforto térmico acarreta prejuízos à saúde dos trabalhadores, ocasionando a diminuição da capacidade de concentração e o aumento da fadiga, podendo promover a ocorrência de acidentes (Rodrigues, Silva, Silva, Martiniano, Oliveira & Martins, 2012). Na indústria têxtil, as más conceções estruturais de muitas organizações, assim como a insuficiência de janelas, portas ou outras aberturas necessárias a uma boa ventilação provocam alterações no desempenho dos trabalhadores sendo colocado em risco a sua saúde (Fesete, 2010).

Para além dos constrangimentos ambientais, os trabalhadores do meio industrial também se encontram expostos a constrangimentos físicos, que levam a que estes estejam expostos a riscos que poderão causar graves problemas à sua saúde. A amostra identifica

como principais problemas os gestos repetitivos, os gestos precisos e minuciosos, a adoção de posturas penosas e permanecer muito tempo sentado. Estes dados incorporam com os resultados encontrados na literatura, na medida em que a revisão bibliográfica demonstra que na indústria têxtil observa-se que a postura adotada no trabalho influi de maneira significativa no surgimento de quadros dolorosos nomeadamente na coluna vertebral e nas pernas (Maciel, Fernandes & Medeiros, 2006). Destaca-se no trabalho realizado pelas costureiras as posturas incorretas, que causam dores difusas pelo corpo devido à diminuição da circulação e cansaço dos músculos dos membros inferiores e superiores, e da coluna cervical, pois exigem habilidade, destreza, boa visão, atenção e muita concentração, uma vez que é uma atividade monótona, repetitiva e cansativa (Moretto, Chesani & Grillo, 2017). Segundo ainda dados da literatura, é de salientar ainda que o trabalho dos profissionais da indústria têxtil é caracterizado por tarefas de trabalho intensivo, realizado na posição sentada por longos períodos de tempo, com má postura e em cadeiras pouco ergonómicas. A operação nas máquinas de costura requer movimento repetitivo e coordenação motora com o tronco, membros superiores e inferiores (Pereira, López & Vilarta, 2013).

No que respeita aos constrangimentos organizacionais, constata-se que o que mais incomoda os trabalhadores são os constrangimentos do ritmo e intensidade de trabalho, a autonomia e iniciativa, as relações de trabalho com colegas e chefias e as relações com o emprego. A literatura no domínio do ritmo e intensidade de trabalho, refere que o ritmo intenso de trabalho é marcado pela celeridade a que os trabalhadores estão expostos, mas também a níveis elevados de ansiedade pela dependência que o trabalho das indústrias causa. Para que a produção e os prazos sejam cumpridos, é necessário que os trabalhadores exerçam uma ótima gestão de tempo para assegurar a produção proposta, tendo em ponderação os atrasos que podem resultar da dependência do trabalho dos colegas de trabalho (Ross & Altmaier, 1994). No período de trabalho, os trabalhadores estão expostos a situações de exigência física como posturas incorretas e a pressão para cumprir prazos e estes podem ser, segundo Caruso (2005) condicionalismos para a saúde dos trabalhadores, suscitando assim um maior nível de stress e originar grave deterioração na saúde mental e física dos trabalhadores, tendo um grande impacto no seu bem-estar. A solicitação constante, tendo que dar resposta a vários factos ao mesmo tempo, aliada às exigências da produtividade, faz desta uma atividade não só com fastidiosas exigências físicas, mas também exigências psicológicas, provocando desgaste em ambos os

domínios e afetando, de forma considerável a saúde dos trabalhadores. Os fatores mencionados podem manifestar-se na saúde do trabalhador em forma de problemas emocionais, comportamentais ou na forma de acidentes de trabalho (Coelho, 2008).

No que diz respeito à autonomia e iniciativa, a amostra refere que os constrangimentos como “ser obrigada a fazer o trabalho tal e qual como definido, sem qualquer possibilidade de alteração” (78,6%) assim como o “ser obrigado a respeitar de forma rígida, os momentos de pausa, sem os poder escolher” (85,7%), “ter que obedecer a um trabalho rígido, sem qualquer possibilidade de pequenas alterações” (80,9%), assim como “não poder participar nas decisões relativas ao meu trabalho”(54,9%) causam impacto negativo no seu trabalho. De acordo com o estudo de Silva, Costa & Saraiva (2011), estes afirmam que maior autonomia e incitação à iniciativa pode tornar as exigências do trabalho mais aceitáveis, melhorar a qualidade de vida no trabalho, pela promoção do bem-estar e, simultaneamente, a empresa ganha produtividade e competitividade.

No que concerne, às relações de trabalho com colegas de trabalho e chefias, a amostra menciona, com elevada percentagem, estar exposta a constrangimentos como “ser raro conseguir trocar experiências com outros colegas para realizar melhor o meu trabalho” e “ser desconsiderada a minha opinião para o funcionamento do departamento/secção”. Estes resultados confirmam os estudos desenvolvidos por McKim & Smith – Adcock (2014, citado por Barros, Fonte, Alves & Baylina, 2018) sobre o impacto que o baixo controlo sobre a sua atividade de trabalho tem na saúde mental. Estes dados são consistentes com outros estudos que destacam a importância das relações sociais de trabalho, do suporte social e do apoio de colegas de trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores (Ducharme, Knudsen & Roman, 2008; Reyes & Zapata, 2014; Viswesvaran, Sanchez & Fisher, 1999, citado por Barros, Fonte, Alves & Baylina, 2018). Segundo o estudo de Augusto, Sampaio, Ferreira & Kirkwood (2013), as costureiras destacaram que o relacionamento no trabalho pode refletir de maneira positiva ou negativa nas condições do trabalho. Os mesmos autores afirmam que o suporte social funciona como um agente protetor face ao risco de doenças induzidas pelo stress. Assumem ainda, que as relações que se estabelecem no trabalho moldam as perceções dos trabalhadores acerca do tratamento por eles dispensado, sendo estes, fundamentais para sustentar, ou não, a noção de que o suporte social no trabalho pode contribuir para promover o bem-estar (Augusto et al., 2013). O estudo de Braga (2007), revela que a

satisfação no trabalho está relacionada com a valorização social do trabalho exercido, com as possibilidades de ascensão na carreira, no reconhecimento, na remuneração (constituindo uma forma de reconhecimento) e ao clima social (relação com colegas, chefias, formas de organização), influenciando também, o conteúdo e as condições físicas do ambiente em que o trabalho é realizado.

Neste contexto, os problemas de saúde podem ser incitados por fatores psicossociais de trabalho, como os fatores organizacionais e interpessoais assim como as elevadas exigências psicológicas, a baixa autonomia, o baixo suporte social no trabalho, podem ter um impacto negativo na saúde dos trabalhadores (Letellier et al., 2008, citado por Barros, Fonte, Alves & Baylina, 2018). De acordo com o estudo de Silva, Costa & Saraiva (2011), estes afirmam que as exigências de ritmo de trabalho elevadas, as dificuldades de relacionamento interpessoal com colegas e chefia, e a dignificação social e profissional da atividade de trabalho exercida podem contribuir para perturbações no equilíbrio psicológico e emocional.

Na análise dos problemas ergonómicos de uma determinada empresa é imprescindível perceber quais são os problemas de saúde e a “atribuição de responsabilidades” que é feita a cada um destes problemas de saúde relatados pelos trabalhadores. Os problemas de saúde que se revelaram mais evidentes pela influência que o trabalho tem no seu agravamento, ou pelo menos, a percepção que os trabalhadores têm sobre o assunto, foram as dores de costas, os problemas de visão, problemas musculares a articulações, ansiedade ou irritabilidade, dores de cabeça e varizes.

Assim, dando resposta a um dos objetivos deste estudo – relacionar as condições de trabalho com a percepção do estado de saúde dos trabalhadores – percebeu-se que quanto menor é o incómodo percebido nas dimensões relativas às condições em que trabalham, melhor é a percepção que têm sobre o seu estado de saúde.

Como visto ao longo da apresentação dos resultados, tendo sido relacionadas com as características e condições de trabalho, com o intuito de perceber quais as características de trabalho que influenciavam a saúde dos trabalhadores, realçando aqui os resultados de maior interesse, foram encontradas as seguintes relações.

No presente estudo verificou-se uma relação estatisticamente significativa e positiva entre os problemas de dores musculares e articulações com o ruído nocivo e com o ter que permanecer muito tempo sentado. Estudos revelam que a etiologia da dor lombar

é multifatorial, destacando-se causas biomecânicas, assim com as características individuais e fatores ocupacionais, uma vez que o sistema músculo esquelético está sujeito à dissonância quando submetido a condições inadequadas que afetam diretamente a postura corporal, como após longos períodos na posição sentada. De acordo com o estudo de Moura e colaboradores (2018), as exigências de trabalho na indústria têxtil, na maioria das vezes, fazem com que as costureiras permaneçam por muito tempo na postura sentada. As longas jornadas de trabalho associadas à manutenção de postura sentada e uso excessivo dos membros superiores tornam estes profissionais frequentemente acometidos por sintomas osteomusculares. Este estudo encontra respaldo da literatura, visto que alguns autores apontam que a função das costureiras apresenta características de risco para o aparecimento de dores no sistema músculo esquelético, tais como o trabalho estático, alta repetitividade e motricidade fina (Couto & Guimarães, 2002). Portanto, quanto mais tempo de função e, por consequência, de exposição aos fatores de risco anteriormente citados, maior serão os níveis de dor nos trabalhadores. Estes resultados podem ser explicados à luz de Reis, Moro & Contijo (2003), que afirmam que o sector têxtil, tem sido alvo de preocupações, principalmente no sector da costura, por apresentarem uma organização de trabalho que oferece risco à saúde dos trabalhadores e onde a lombalgia representa uma enorme percentagem das dores sentidas pelos trabalhadores, que realizam a sua atividade profissional na posição sentada. A exigência do trabalho na indústria de confecção, na maioria das vezes, faz com que as costureiras permaneçam muito tempo sentadas. A manutenção da postura no seu posto de trabalho, caracterizado pelas máquinas de costura e cadeira que podem não apresentar condições ergonómicas apropriadas, assim como o stress em relação à exigência de produtividade (pressão para produzir), os ruídos intensos, sobrecarga mental, relações conflituosas entre chefias, estímulo à competitividade, falta de autonomia, entre outros fatores, podem favorecer a caracterização de uma profissão excessivamente fatigante e stressante e conduzir a lesões músculo esqueléticas (Barreto, 2000).

No que diz respeito aos problemas de ansiedade ou irritabilidade concluiu-se que existe uma relação estatisticamente significativa e positiva com a variável esforços físicos e intensos. Estes dados são corroborados pelo estudo de Chiroli, Matheus & Zola (2014) que conclui que os esforços físicos e intensos no local de trabalho, podem gerar distúrbios psicológicos e fisiológicos e provocar sérios danos na saúde dos trabalhadores, uma vez, que produzem alterações no organismo e no estado emocional, comprometendo a

produtividade, a saúde e a segurança, tais como o cansaço físico, dores musculares, hipertensão arterial, alteração do sono, diabetes, doenças nervosas, ansiedade, tensão, problemas no aparelho digestivo, entre outros.

Quanto ao problema de dores de costas, concluímos que existe uma relação estatisticamente significativa e positiva com as seguintes variáveis, “ter que fazer gestos precisos e minuciosos”, “adotar posturas dolorosas”, “permanecer muito tempo de pé com deslocamento” e “ser desconsiderada a minha opinião para o funcionamento do departamento/secção”. Estes resultados podem ser explicados à luz de Moraes, Alexandre & Guiradelo (2002), que salientam que as posturas e os movimentos assumidos repetidamente, durante anos, pelas costureiras no exercício das suas funções podem afetar principalmente o sistema músculo esquelético, principalmente a coluna vertebral e membros, resultando em dores que se prolongam para além do horário de trabalho. Neste estudo, a alta prevalência de disfunção musculoesquelética em costureiras pode ser explicada pela manutenção de postura estática por longos períodos de tempo e pela característica de repetitividade da tarefa. Ainda de acordo com estes autores, estes afirmam que as posturas estáticas, sejam em pé ou sentado, quando adotadas por longos períodos afetam o sistema músculo esquelético, em especial a coluna vertebral, fazendo com que eleve a pressão dentro do tecido muscular, comprimindo os vasos e diminuindo a circulação, pode levar a um estado de fadiga e afetar também o metabolismo. No estudo desenvolvido por Renner (2005), este afirma que os trabalhadores da indústria têxtil têm tendência a desenvolver dor/desconforto na coluna vertebral dadas as exigências de motricidade fina e alta acuidade visual da atividade laboral desempenhada, na qual há tendência a aproximação (curvar/fletir) da coluna vertical na máquina, aproximando os olhos no objeto a ser costurado. O problema de dores de costas, nesta amostra, para além de ser relacionado positivamente com constrangimentos físicos, verificou-se também uma relação estatisticamente significativa com fatores psicossociais, neste caso o “ser desconsiderada a minha opinião para o funcionamento do departamento/secção”. Este dado parece revelar que os fatores psicossociais como o trabalho monótono, a relação social, a exaustão mental, a insatisfação no trabalho, assim como os fatores físicos, como trabalho pesado, posturas penosas, entre outros, relacionados com o trabalho, segundo Thorbjornsson (1998, citado por Bréder, Dantas, Silva & Barbosa, 2006) têm sido associados à lombalgia. Foi possível concluir que os fatores associados às elevadas taxas de relato de lombalgia estão relacionadas com a fraca qualidade das relações com os chefes,

a insuficiente cooperação entre os colegas e a ausência de apoio dos superiores (Bréder et al., 2006).

No que concerne ao problema de dores de cabeça, verificou-se que existe relações estatisticamente significativas e positivas com as variáveis “poeiras ou gases”, “cumprir normas de produção ou prazos rígidos”, “adaptar permanentemente a mudança dos métodos ou instrumentos de trabalho”, “ter que gerir construções contraditórias” e “ser raro a troca de experiências com colegas para melhorar o trabalho”. Neste estudo revela-se que os principais fatores de risco associados aos problemas de dores de cabeça são ressaltados os riscos psicossociais. Estes dados parecem ir ao encontro dos estudos existentes, uma vez, que os trabalhadores que sofrem de exaustão emocional e física referem problemas de saúde crônicos, como a insônia, tensão, dor de cabeça, pressão alta, entre outros (Jodas & Haddad, 2009).

Ao nível dos problemas de visão, verificou-se a presença de uma correlação estatisticamente significativa e positiva com a variável “manter o olhar fixo sobre o trabalho sem possibilidade de o desviar”. Segundo Barreto (2000), a fadiga visual causa diminuição da capacidade visual e da atividade laboral. Quando se realizam atividades monótonas e repetitivas, que exigem minuciosidade e olhar atento, como é o caso da indústria têxtil, as condições de trabalho devem ser adequadas, caso contrário o cansaço visual aumenta a penosidade do trabalho, uma vez que a fadiga é um sinal de alerta do organismo.

No que se refere aos problemas de varizes/derrames, verificou-se que existe uma relação estatisticamente significativa e positiva com a variável “ter que permanecer muito tempo sentado”. Num estudo desenvolvido por Freitas, Pereira & Silva (2012), estes afirmam que a postura sentada, permite ao indivíduo diminuir o gasto energético, ter maior estabilidade na realização de determinadas tarefas, e redução do esforço das articulações dos membros inferiores, porém quando mantida por longos períodos pode ser prejudicial à saúde do ser humano, provocando a sensação de desconforto e dor, podendo evoluir para dores crônicas. A manutenção prolongada desta posição provoca fadiga muscular e numerosos efeitos ao longo do tempo, nomeadamente, formação de edemas, varizes e afeções nas articulações.

Após uma integração dos resultados acima apresentados, apresenta-se a conclusão global do presente estudo de uma forma crítica e reflexiva.

Conclusão

As mudanças que têm ocorrido nas últimas décadas nos locais de trabalho, incluem alterações nas condições de trabalho e novos riscos que estas trazem à saúde e bem-estar do trabalhador, incluindo fatores como novas formas contratuais e insegurança laboral, envelhecimento de força laboral, intensificação do trabalho, elevadas exigências emocionais, fraco equilíbrio entre a conciliação trabalho – família/vida, horários de trabalho flexíveis e novas tecnologias (Luís & Ramos, 2015).

É relativamente consensual que algumas condições de trabalho, como é o caso dos fatores de risco gerais, podem ter um impacto significativo na saúde dos trabalhadores, sendo também importante alargar esta análise considerando outros fatores, como os fatores psicossociais, que, embora menos óbvios, podem contribuir para uma degradação do estado de saúde dos trabalhadores (Barros-Duarte & Cunha, 2014).

A título conclusivo, na presente amostra, destacamos os principais resultados obtidos de forma a constatar precisamente esse facto. Existem várias condicionantes ao nível laboral que levam a implicações na saúde dos trabalhadores, tendo-se destacado nesta amostra: ao nível do ambiente físico, a exposição ao ruído nocivo ou incómodo; a exposição a poeiras e gases; a exposição a variações térmicas; e a o nível dos constrangimentos físicos: o ter que fazer gestos precisos e minuciosos; o ter que fazer gestos repetitivos; o ter que adotar posturas penosas; e, o ter que permanecer muito tempo sentado.

Neste estudo foram ainda destacados determinados fatores de riscos psicossociais a que a amostra está mais exposta, nomeadamente, relacionado com o ritmo e intensidade de trabalho, com a autonomia e iniciativa, com as relações de trabalho entre colegas de trabalho e chefias e nas relações de emprego com a empresa.

No que diz respeito ao estado de saúde dos trabalhadores, verificou-se uma elevada prevalência de problemas de saúde, nomeadamente, as dores de costas, as dores musculares e articulares, problemas de visão, ansiedade ou irritabilidade, dores de cabeça e varizes.

De modo a que seja realizada uma análise correta destas questões, para além da necessidade de ter uma favorável base teórica, há uma grande importância na administração de questionários junto dos profissionais de forma a obter os dados

necessários e os números que quantifiquem, aquilo que realmente acontece no dia-a-dia das diferentes atividades profissionais. Deste modo, o instrumento INSAT permitiu neste estudo realizar uma análise completa das condições de trabalho dos trabalhadores de uma empresa da indústria têxtil e do vestuário, que completada e enriquecida pelas observações realizadas no terreno, contribuíram para uma melhor compreensão da vida de trabalho desses profissionais, assim como a possível caracterização dos principais riscos profissionais e a compreensão da influência que os constrangimentos do trabalho têm na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Os resultados conseguidos, alertaram para as consequências das condições de trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores e para a necessidade de intervir na prevenção e promoção da qualidade de vida no trabalho.

De facto, devido à complexidade que caracteriza a relação entre saúde e trabalho, um instrumento como o INSAT, que integra um conjunto de fatores que interagem entre si e em diferentes níveis de funcionamento, é fundamental para uma abordagem multifacetada, para a avaliação da saúde e trabalho e na promoção de intervenções mais eficazes em questões de saúde ocupacional (Barros, Cunha, Baylina & Oliveira, 2017).

Deste modo, a realização deste estudo permitiu a consecução de um conhecimento mais aprofundado sobre a perceção das condições de trabalho assim como o estado de saúde dos trabalhadores da empresa em estudo. Os resultados do presente estudo evidenciaram a necessidade de reflexão sobre o impacto das condições de trabalho e emprego, da rigidez organizacional e da perda de controle sobre a atividade laboral, na saúde e no bem-estar físico e psicológico e na capacidade para atuação dos trabalhadores da indústria têxtil e do vestuário

Os resultados conseguidos, despertam para a realidade de que a existência de boas relações entre o trabalho e saúde não se manifestam, somente, pela ausência de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais diagnosticadas. Desta forma, os resultados obtidos, permitem-nos ultrapassar esta lógica de saúde como sinónimo de ausência de doença, e olhá-la noutra perspetiva, tendo em consideração, as condições de trabalho, assim como, os problemas que geralmente têm menos visibilidade, com os quais os trabalhadores se confrontam no seu dia-a-dia de trabalho, originando sofrimento e perturbação do bem-estar (Silva, Costa & Saraiva, 2011).

Desta forma, torna-se necessário intervir em saúde no trabalho tendo em consideração as relações entre as dimensões subjetivas da saúde e do trabalho, para além

dos aspetos que, por norma, são abordados. Determina-se, nesta abordagem, a importância de dar visibilidade ao sujeito enquanto ser humano, trabalhador, assim como ator na construção do seu percurso pessoal e profissional, considerando a construção e promoção da saúde inseparável desse processo.

É de salientar que, neste estudo, foram expostas algumas limitações que são importantes mencionar e refletir, uma vez que, a tomada de consciência das mesmas serve de ponto de partida para novas e futuras investigações neste campo de investigação.

No que respeita às limitações sentidas neste estudo, é de importante ressaltar mencionar algumas limitações, nomeadamente em relação ao tipo de amostra, o método de amostragem por conveniência, por si só se apresenta como uma limitação, uma vez que a colheita da amostra foi realizada, apenas numa empresa na região do Norte, e onde o número de participantes é relativamente pequeno para um estudo quantitativo, o que incapacita a extrapolação dos resultados conseguidos à população-alvo. De salientar ainda, que a recolha de dados foi realizada de modo presencial, o que leva a algumas limitações, tais como o número de indivíduos a que é possível aceder, assim como a dificuldade sentida pela empresa na seleção do grupo de trabalhadores de forma a não suspender a produção. Outra limitação sentida ao longo deste estudo relaciona-se com a pesquisa bibliográfica, uma vez que se evidenciou uma grande escassez de estudos realizados em trabalhadores da indústria têxtil e do vestuário.

Considerando que este estudo apresenta algumas limitações, considera-se pertinente, em relação a futuros estudos, mencionar uma proposta de melhoria, sendo um passo fundamental para a compreensão das relações entre trabalho e saúde, ou seja, o acesso ao discurso dos trabalhadores e as suas verbalizações, através de entrevistas (semi-estruturadas), torna-se em mais um método essencial a ser aplicado de forma a intensificar a expressividade das perceções relativas às condições de trabalho, a organização do trabalho, os tipos de contratações, relações interpessoais, entre outros.

Por fim, espera-se que este estudo se torne num contributo útil sobre o tema apresentado, sendo de significativa importância replicar investigações neste domínio, alertando e divulgando as consequências do trabalho na saúde de forma a cooperar para a melhoria das condições de trabalho dos profissionais.

Referências Bibliográficas

- Agência Europeia para a Saúde no Trabalho (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risk related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Ambrosi, D., & Queiroz, M. (2004). Compreendendo o trabalho da costureira: um enfoque para a postura sentada. *Revista brasileira saúde ocupacional*, 29(109), 11-19.
- Antunes, R., & Silva, M. (2004). *O avesso do trabalho. 1ed.* São Paulo: Expressão Popular.
- Areosa, J., & Neto, H. V. (2014). Sociedade dos riscos emergentes In Neto, H. V., Areosa, J. & Arezes, P. Manual sobre Riscos Psicossociais no trabalho. Edições Civeri Publishing.
- Arezes, P. (2002). *Percepção do Risco de Exposição Ocupacional ao Ruído*. Dissertação de doutoramento. Braga: DPS- Escola de Engenharia da Universidade do Minho, Guimarães.
- Arezes, P., & Miguel, A. (2002). A exposição ocupacional ao ruído em Portugal. *Revista portuguesa de saúde pública*, 20(1), 61-69.
- Associação Têxtil e Vestuário de Portugal – ATP (2017). *A indústria têxtil e vestuário portuguesa*.
- Associação Têxtil e Vestuário de Portugal – ATP (2019). *A indústria têxtil e vestuário portuguesa*.
- Augusto, V. G., Sampaio, R. F., Ferreira, L. M., & Kirkwood, R. N. (2013). Capacidade para o trabalho e saúde: o que pensam as trabalhadoras da indústria de vestuário. *Fisioterapia e Pesquisa*, 20(3), 256-261.

- Barreto, M. (2000). A indústria do vestuário e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. *Coleção Cadernos de Saúde do Trabalhador. São Paulo: Fundacentro.*
- Barros, C. (2017). Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje (pp 141-159). In M.M. Roxo (Coord.). *Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação.* Coimbra: Almedina. ISBN 978-972-40-7051-3 (302pp).
- Barros-Duarte, C. (2004). *Entre o local e o global: processos de regulação para a preservação da saúde no trabalho.* Dissertação de doutoramento em Psicologia do trabalho e das empresas, apresentada à Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Barros-Duarte, C. (2005). A Saúde no Trabalho: compreender a perspectiva do homem no trabalho. *Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 2,* 212-228.
- Barros-Duarte, C. & Cunha, L. (2010). INSAT2010 – Inquérito Saúde e Trabalho: outras questões, novas relações. *Laboreal, 6, (2),* 19-26.
- Barros-Duarte, C.; Cunha, L. (2012). Para uma construção da prevenção de riscos profissionais: a atividade de trabalho no centro da análise, In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.) – *Impacto social dos acidentes de trabalho,* Vila do Conde: Civeri Publishing, pp 34-64.
- Barros-Duarte, C., & Cunha, L. (2014). Avaliação dos fatores psicossociais de risco: contributos do Inquérito INSAT (333-346). In H.V.Neto, J.Areosa, & P.Arezes (Org). *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho.* Vila do Conde: Civeri Publishing. ISBN 978-989-97762-9-6 (411 pp).
- Barros, C., Cunha, L., Baylina, P., Oliveira, A., & Rocha, Á. (2017). Development and validation of a health and work survey based on the rasch model among portuguese workers. *Journal of medical systems, 41(5),* 79.

- Barros-Duarte, C., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2007). INSAT: uma proposta metodológica dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal*, 3(2), 54-62.
- Barros, C., Fonte, C., Alves, S., & Baylina, P. (2018). Fatores psicossociais de risco nos psicólogos: qual o impacto no bem-estar social? Psychosocial risks factors among psychologists: what is the impact on social well-being?. *Vertentes e Desafios da Segurança*, 193.
- Barros-Duarte, C., Ramos, S., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2002). *Da organização do Trabalho à Saúde Ocupacional: análise das condições da actividade profissional na Indústria Têxtil e do Vestuário – a especificidade do trabalho feminino*. Relatório apresentado no âmbito da Campanha para a melhoria das Condições de Trabalho no sector da Têxtil. Porto: IDICT.
- Boer, L. & Schrotten, A. (2007). *Traffic noise reduction in Europe: Health effects, social costs and technical and policy options to reduce road and rail traffic noise*. Consultado em https://www.transportenvironment.org/sites/te/files/media/200802_traffic_noise_c_e_delft_report.pdf.
- Boes, S., Nüesch, S., & Stillman, S. (2013). Aircraft Noise, Health, And Residential Sorting: Evidence From Two Quasi-Experiments. *Health economics*, 22(9), 1037-1051.
- Borges, L. O., Costa, M., Filho, A., Souza, A., Falcão, J., Amorim, C., & Barros, S. (2013). Questionário de condições de trabalho: *reelaboração* e estruturas fatorias em grupos ocupacionais. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 12(2), 213-225.
- Braga, L.C. (2007). Condições de trabalho e saúde dos profissionais da rede básica de saúde de Botucatu – SP. (Tese de Mestrado). Universidade Estadual Paulista Júlio Mesquita Filho. Botucatu: Brasil.

- Bréder, V., da Silva, M., Barbosa, L., & Dantas, E. (2006). Lombalgia e fatores psicossociais em motoristas de ônibus urbano. *Fitness & Performance Journal*, (5), 295-299.
- Brisson, C., Vinet, A., Vézina, M., & Gingras, S. (1989). Effect of duration of employment in piecework on severe disability among female garment workers. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 329-334.
- Caldart, A. U., Adriano, C. F., Terruel, I., Martins, R. F., Caldart, A. U., & Mocellin, M. (2006). Prevalência da perda auditiva induzida pelo ruído em trabalhadores de indústria têxtil. *Arq Int Otorrinolaringol*, 10(3), 192-6.
- Carneiro, P. & Arezes, P. (2014). Lesões Músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho (LMERT) no contexto dos riscos psicossociais. In Neto, Areosa, Arezes (Ed.). *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*. Porto: Civeri publishing, ISBN: 978-989-97762-9-6, pp.152-171.
- Caruso, C. (2015). Reducing Risks to Women Linked to Shit Work, Long Work Hours, and Related Workplace Sleep and Fatigue Issues. *Journal of Women's Health*, 789-794.
- Chagas, D. (2015). Riscos psicossociais no trabalho: causas e consequências. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1).
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiroli, D. M. D. G., Matheus, A. D. O., & Zola, F. C. (2014). Um estudo ergonômico com enfoque na melhoria do ambiente de trabalho no setor de costura de uma instituição pública. *Revista Tecnológica*, 23(1), 53-67.
- Coelho, J. A. (2008). *Uma introdução à psicologia da saúde ocupacional. Prevenção dos riscos psicossociais no trabalho*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.

- Comper, M., & Padula, R. (2013). Avaliação do risco ergonômico em trabalhadores da indústria têxtil por dois instrumentos: quick exposure check e job factors questionnaire. *Fisioterapia e Pesquisa*, 20(3), 215-221.
- Costa, L.S., & Santos, M. (2013). Factores Psicossociais de Risco no Trabalho: O que se mede, como se mede e qual o objectivo de medir. In Neto, H.V., Areosa, J. & Arezes, P. (Eds.), Working Conditions International Congress – CICOT2013 (p. 234-240). Vila do Conde, Portugal: Civeri Publishing.
- Costa, L.S., & Santos, M. (2013). Factores psicossociais de risco no trabalho: uma problemática, diferentes abordagens. In *International Congress on safety and labour market: book at abstracts*, Covilhã, 8-9 Maio.
- Doppler, F. (2007). Trabalho e saúde. Em Pierre Falzon (Ed.), *Ergonomia*. São Paulo: Blucher.
- Ducharme, L. J., Knudsen, H. K., & Roman, P. M. (2008). Clinical supervision, emotional exhaustion, and turnover intention: A study of substance abuse treatment counselors in the Clinical Trials Network of the National Institute on Drug Abuse. *Journal of substance abuse treatment*, 35(4), 387-395.
- Edries, N., Jelsma, J., & Maart, S. (2013). The impact of an employee wellness programme in clothing/textile manufacturing companies: a randomised controlled trial. *BMC Public Health*, 1-9.
- Elias, M. A., & Navarro, V. L. (2006). A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(4).
- European Agency for Safety and Health at Work (2004). *Building in Safety – Prevention of risks in construction – in practice* [versão eletrónica]. Retirado em 12 Maio de 2019, de <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/108>.

- European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [versão eletrónica]. Retirado em 17 de Maio de 2019, de <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>.
- European Agency for Safety and Health at Work (2015). *Riscos Psicossociais e Stress no Trabalho* [versão eletrónica]. Retirado em 19 de Maio de 2019, de <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- European Foundations for the Improvement of Living and Working Conditions (2014). *Psychosocial risks in Europa: Prevalence and strategies for prevention*. Publications Office of the European Union. Luxembourg [versão eletrónica]. Retirado em 12 de Fevereiro de 2019, de http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef_1443ee_0.pdf.
- European Foudation for the Improvement of Living and Working Conditions (2016). *Sixth European Working Conditions Survey–Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Facas, E.P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições na Psicodinâmica do Trabalho*. (Tese de Mestrado). Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Brasília: Brasil.
- Falzon, P. (Ed.) (2007). *Ergonomia*. São Paulo: Editora Blucher.
- Fernandes, R. (2008). *Avaliação de riscos no sector da indústria têxtil*. Dissertação de mestrado. Covilhã: DEE-Universidade da Beira Interior.
- Fernandes, R., Matias, J., & Menaia, N. (2009). *Análise da Sinistralidade na Indústria Têxtil Portuguesa*.

- Ferreira, A. C., & Lima, T. M. (2015). Quando o trabalho mata? Uma questão de direitos laborais ou de direitos humanos. *Cronos*, 16(2), 43-63.
- Fesete, G. (2010). Manual de Avaliação de Riscos.
- Freitas, L. (2008). *Manual de segurança e saúde no trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Freitas, L. (2009). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Freitas, M.; Pereira, A.; Silva, F. (2012). Proposta de um Sistema para Avaliação da Postura Sentada. Minas Gerais. Brasil.
- Gaspar, C. D. (2002). O Ruído nos Locais e Postos de Trabalho. *Lisboa: Universidade Aberta*.
- GEP-MTSS – Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (2017), *Balanço Social 2017*. Lisboa: GEP -MTSS.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, Avril.
- Gollac, M. & Volkoff, S. (2000). Les condiciones de travail. Paris: Éditions La Découverte.
- Guérin, F., Daniellou, F., Durafourg, J., Kerguelen, A., & Laville, A. (2006). Comprendre le travail pour le transformer. *La pratique de l'ergonomie. Éditions de l'ANACT*.
- Iida, I. (2005). *Ergonomia. Projecto e Produção* (2ªed). São Paulo: Edgar Blucher.

- Jardim, S. (2011). Depressão e Trabalho: ruptura de laço social. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 36 (123).
- Jodas, D. A., & Haddad, M. D. C. (2009). Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário. *Acta paul enferm*, 22(2), 192-7.
- Karnas, G., & Salengros, P. (2014). A análise do trabalho trinta anos após Ombredane e Faverge. *Laboreal*, 10(2), 92-97.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, 6(12), 32-67.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: and overview*. Geneva: WHO Press.
- Leonardo, A., & Brás, I. (2010). Avaliação de riscos profissionais em actividade industrial têxtil. *Millenium*, 37-51.
- Luís, E., & Ramos, S. (2015). Diagnóstico de riscos psicossociais e intervenção numa indústria transformadora portuguesa. *Diagnóstico de riscos psicossociais e intervenção numa indústria transformadora portuguesa*, (10), 40-57.
- Macedo, R.B. (2012). *Segurança, Saúde, Higiene e Medicina do Trabalho*. Brasil: IESDE.
- Maciel, A., Fernandes, M., & Medeiros, L. (2006). Prevalência e fatores associados à sintomatologia dolorosa entre profissionais da indústria têxtil. *Revista Brasileira Epidemiol* 006, 9(1), 94-102.
- Marconi, M. D. A & Lakatos, EM (2008). *Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos*. (7a ed.) São Paulo: Atlas.

- Maroco, J. (2003). *Análise Estatística com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Marziale, M., & Carvalho, E (1998). Condições ergonómicas de trabalho da equipa de enfermagem em unidade de internamento de cardiologia. *Revista Latino Americana de Enfermagem*, 6 (1) 97-99.
- Martinez, M. C., Latorre, M. D. R. D. D., & Fischer, F. M. (2010). Capacidade para o trabalho: revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15, 1553-1561.
- McIntyre, L. J. (1994). *Law in the sociological enterprise: A reconstruction* (p. 13). Boulder, CO: Westview Press.
- Mendes, A. M. (2008). Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. *Trabalho e Saúde: O sujeito entre emancipação e servidão*, 2, 13-25.
- Miguel, A. (2005). *Manual de Segurança e Higiene no Trabalho* (8.^a ed.). Porto: Porto Editora.
- Montmollin, M. (1995). *A Ergonomia*. Edições Piaget.
- Moraes, M. A. A., Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. D. B. (2002). Sintomas músculo-esqueléticos e condições de trabalho de costureiras de um hospital universitário. *Rev. paul. enferm*, 21(3), 249-254.
- Moretto, A. F., Chesani, F. H., & Grillo, L. P. (2017). Sintomas osteomusculares e qualidade de vida em costureiras do município de Indaial, Santa Catarina. *Fisioterapia e Pesquisa*, 24(2), 163-168.
- Moura, G., Lima, R., Silva, L., & Mello, S. (2018). Ocorrência de sintomas osteomusculares e fatores associados à profissão de costureira no município de Caruaru/PE. *Fisioterapia Brasil*, 19(3).
- Oliveira, S. (1997). A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. *Cadernos de Saúde Pública*, 13, 625-634.

- Pais Ribeiro, J. (2005). *Introdução à Psicologia da Saúde*. Coimbra: Quarteto.
- Pereira, A. C. E., Mendes, D. P., & Moraes, G. F. D. S. (2017). Do prescrito ao real: a imprevisibilidade e a importância do trabalho coletivo em um centro de usinagem de uma empresa metal-mecânica do interior do Estado de Minas Gerais. *Laboreal*, 13(1), 24-38.
- Pereira, C., López, R., & Vilarta, R. (2013). Effects of physical activity programmes in the workplace (PAPW) on the perception and intensity of musculoskeletal pain experienced by garment workers. *Work*, 44(4), 415-421.
- Perista, H., Cardoso, A., Carrilho, P., & Nunes, J. (2017). Inquérito às condições de trabalho em Portugal Continental: Entidades Empregadoras. *Relatório Final*, (2).
- Pires, F.C.M. (2013). Prevenção dos riscos profissionais nas paragens e manutenções industriais. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Línguas e Administração. Vila Nova de Gaia: Portugal.
- Ramalho, J. F., & Costa, L. S. (2017). Os Fatores Psicossociais de Risco na Atividade de Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho. *Laboreal*, 13(2), 39-49.
- Reis, P., Moro, A., & Contijo, R. (2003). O uso da flexibilidade no programa de ginástica laboral compensatória, na melhoria da lombalgia em trabalhadores que executam atividades sentados. In *Congresso Internacional de Educação Física* (Vol. 18).
- Renner, J. S. (2005). Prevenção de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. *Boletim da saúde*, 19(1), 73-80.
- Reyes, M., & Zapata, D. (2014). Relation between organizational climate and its dimensions and knowledge-sharing behavior among knowledge workers. *International Journal of Psychological Research*, 7(2), 64-75.

- Rodrigues, L., Silva, C., Silva, V., Martiniano, C., Oliveira, A., & Martins, M. (2012). Riscos ocupacionais: Percepção de profissionais de enfermagem da Estratégia Saúde da Família em João Pessoa–PB. *Revista brasileira de ciências da saúde*, 16(3), 325-332.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*. Sage.
- Roxo, M. (2004). *Segurança e saúde do trabalho: Avaliação e controlo de riscos*. Coimbra: Almedina.
- Sealetsa, O. J., & Thatcher, A. (2011). Ergonomics issues among sewing machine operators in the textile manufacturing industry in Botswana. *Work*, 38(3), 279-289.
- Silva, A. D. P., de Mello, S. M. B., & Liberalino, E. S. T. (2018). Prevalência da lombalgia ocupacional em costureiras da cidade de Toritama/PE. *Fisioterapia Brasil*, 19(2), 156-161.
- Silva, C., Barros, C., Cunha, L., Carnide, F., & Santos, M. (2016). Prevalence of back pain problems in relation to occupational group. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 52, 52-58.
- Silva, C., Costa, C., & Saraiva, D. (2011). Saúde no trabalho: a emergência dos fatores de risco psicossociais num serviço municipal de água e saneamento. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*. Porto: IS-FLUP, (2), 43-69.
- Sousa, D., & Barros, C. (2017). Being a teacher in the current context of work: psychosocial risks and consequences for health and well-being. *Internacional Journal on Working Conditions*, (14), 17-32.
- Sousa, J., Silva, C., Pacheco, E., Moura, M., Araújo, M., & Fabela, S. (2005). *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal: Risco Profissional-Factores e Desafios*. Gaia: Centro de reabilitação profissional de Gaia.

- Souto, D. (2003). *Saúde no trabalho: uma revolução em andamento*. Rio de Janeiro: Senac.
- Uva, A. (2006). Avaliação e gestão do risco em Saúde Ocupacional: algumas vulnerabilidades. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 6, 5-12.
- Vasconcelos, E. (2006). Análise da indústria têxtil e do vestuário. *Estudo EDIT VALUE Empresa Júnior N°2, Spinoff Académico, Universidade do Minho, Braga*.
- Wang, P. C., Pempel, D. M., Harrisson, R. J., Chan, J., & Ritz, B. R. (2007). Work-organizational and personal factors associated with upper body musculoskeletal disorders among sewing machine operators. *Occupational & Environmental Medicine*. 64(12), 806-813.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil-2*. AMGH Editora.

Anexos

Anexo I

Inquérito INSAT2016

INSAT
INQUÉRITO
SAÚDE E TRABALHO 2016®



CARLA BARROS · LILIANA CUNHA · MARIANNE LACOMBLEZ
C.BARROS@UFP.EDU.PT · LCUNHA@FPCE.UP.PT · LACOMB@FPCE.UP.PT

Este inquérito tem como objetivo avaliar as relações entre o trabalho e a saúde. Todos os dados recolhidos serão mantidos sob anonimato e confidencialidade.

Data	(dia/mês/ano)				
Sexo	(masculino/feminino)				
Data de nascimento	(dia/mês/ano)				
Nível escolaridade/Área de formação académica					
		Formal (com contrato de trabalho)		Informal (se fazer biscoitos, vendas particulares, dar explicações...)	
		Sim	Não	Sim	Não
Caracterização da atividade profissional:				Sim	Não
Exercício da atividade profissional em diferentes empresas:					
Data de início da atividade profissional	(ano)				
I - O TRABALHO					
Ainda que exerça atividade em diferentes empresas, considere nas seguintes questões apenas a sua atividade profissional atual principal.					
A minha atividade de trabalho (função) principal é...					
Exerço a atividade (função) no departamento ou secção...					
Exerço esta atividade (função) desde...	(mês/ano)				
Tipo de empresa	(pública/privada)				
Ano de admissão na empresa atual	(ano)				
Sector de atividade económica da empresa (por ex. saúde, ensino, indústria têxtil, transportes, ...)					
Local de trabalho (concelho onde se situa)					
	Não se aplica	< 10	10 – 49	50 – 249	> 249
O número de pessoas que trabalha na minha empresa é...					
ATIVIDADE DE TRABALHO PRINCIPAL					Sim
Trabalhador por conta de outrem:					
Trabalhador independente, por conta própria, sem empregados					
Trabalhador independente, por conta própria, com empregados					
SITUAÇÃO LABORAL NA ATIVIDADE PRINCIPAL					Sim
Efetivo ou contrato sem termo					
Contrato a prazo ou contrato a termo					
Trabalho temporário					
Trabalho sazonal					
Estágio ou bolsa					
A recibo verde ou fatura					

Identifique, de entre as seguintes opções, **todas aquelas** que caracterizam o seu horário de trabalho atual.

HORÁRIO DE TRABALHO	Sim	Não
Tempo inteiro (horário completo)		
Tempo parcial (horário a meio-tempo)		
Horário fixo (horário sem variações)		
Horário irregular (horário com variações frequentes e nem sempre previstas)		
Horário flexível (horário que permite a escolha das horas de entrada e de saída)		
Fim de semana (horário de trabalho ao sábado e/ou domingo)		
Trabalho em horário normal (horário dividido em dois períodos diários, separados por um intervalo de almoço)		
Trabalho em turnos fixos (horário num período fixo – de manhã, à tarde ou à noite)		
Trabalho em turnos rotativos (horário que muda semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente)		
Trabalho com isenção de horário		
Horário diurno (horário compreendido entre as 07h00 e as 22h00)		
Horário noturno (horário compreendido entre as 22h00 e as 07h00)		
Horário misto (horário realizado no período diurno e noturno)		

II – CONDIÇÕES DE TRABALHO E FATORES DE RISCO

As próximas questões referem-se a condições relacionadas com o seu trabalho atual. A maioria das questões é formulada de forma negativa, mas poderá sempre assinalar na primeira coluna que não está exposto, nesse for o seu caso. Assinale com uma cruz a sua resposta, indicando a **exposição/incómodo** que essa situação lhe provoca.

1. FATORES DO AMBIENTE LOCAL DE TRABALHO

No meu trabalho estou exposto a...	Exposição e Grau de incómodo que provoca					
	Não estou exposto	Exposto e nenhum incómodo	Exposto e com pouco incómodo	Exposto e com incómodo	Exposto e com bastante incómodo	Exposto e com muito incómodo
ruido nocivo ou incómodo						
vibrações (oscilações ou tremores no corpo, ou nos membros)						
radiações (ex.: material radioactivo, RX, ...)						
variações térmicas (ex. calor, frio, vento, humidade, ...)						
poeiras ou gases						
iluminação inadequada						
outras situações perigosas						
Quais?						

2. FATORES TOXICOLÓGICO DE RISCO

No meu trabalho estou exposto a...	Exposição e grau de incómodo que provoca					
	Não estou exposto	Exposto e nenhum incómodo	Exposto e com pouco incómodo	Exposto e com incómodo	Exposto e com bastante incómodo	Exposto e com muito incómodo
agentes biológicos (contato, manuseamento com bactérias, vírus, fungos ou material de origem orgânica ou vegetal ou animal)						
produtos químicos (ex. colas, solventes, pigmentos, corantes, vernizes, diluentes, tintas, desinfetantes, ...)						
amianto (ex.: revestimentos e coberturas de edifícios, ...)						
nanopartículas (ex.: limpeza industrial; produção de medicamentos; cosmética, ...)						

3. FATORES FÍSICOS DE RISCO DA ATIVIDADE DE TRABALHO						
No meu trabalho tenho que...	Exposição e Grau de incômodo que provoca					
	Não estou exposto	Exposto e nenhum incômodo	Exposto e com pouco incômodo	Exposto e com incômodo	Exposto e com bastante incômodo	Exposto e com muito incômodo
fazer gestos repetitivos (movimentos repetidos continuamente, num curta espaço de tempo)						
fazer gestos precisos e minuciosos						
adotar posturas penosas (posições do corpo dolorosas, custosas, desconfortáveis)						
fazer esforços físicos intensos (ex.: cargas pesadas manuseadas ou movimentadas, ...)						
permanecer muito tempo de pé na mesma posição						
permanecer muito tempo de pé com deslocamento (ex.: arrastar, puxar, empurrar, andar muito de pé, ...)						
permanecer muito tempo sentado						
subir e descer com muita frequência (ex.: escadas, rampas...)						
trabalhar em altura, em ambientes subterrâneos ou com risco de soterramento						
trabalhar com equipamentos elétricos suscetíveis de causar eletrocussão						
trabalhar com monitor/visor						
trabalhar num contexto/local cujo espaço é pouco adaptado ao tipo de tarefas que realiza (ex.: espaço restrito, pouco acessível, pouco organizado, ...)						
4. FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO						
4.1 RITMO E INTENSIDADE DO TRABALHO						
No meu trabalho estou exposto a situações de...	Exposição e Grau de incômodo que provoca					
	Não estou exposto	Exposto e nenhum incômodo	Exposto e com pouco incômodo	Exposto e com incômodo	Exposto e com bastante incômodo	Exposto e com muito incômodo
ter que trabalhar a um ritmo intenso						
ter que depender de colegas para poder realizar o meu trabalho (ex.: cadeia/ linha produção, ...)						
ter que depender dos pedidos diretos dos clientes/ utentes						
ter que cumprir normas de produção ou processos rígidas (ex.: controlo da qualidade, tempos curtos, ...)						
ter que me adaptar permanentemente a mudanças dos métodos ou instrumentos de trabalho						
não me ser dito claramente o que tenho que fazer						
ter que gerir instruções contraditórias						
ser frequentemente interrompido						
estar sempre a mudar de função de tarefas dependendo das necessidades da empresa						
hiper-solicitação (ex.: exigências excessivas relacionadas com várias tarefas em simultâneo)						
ter que manter o olhar fixo sobre o trabalho, sem qualquer possibilidade de o desviar						

4.2 TEMPOS DE TRABALHO		Exposição e Grau de incómodo que provoca					
No meu trabalho estou exposto a situações de...		Não estou exposto	Exposto e nenhum incómodo	Exposto e com pouco incómodo	Exposto e com incómodo	Exposto e com bastante incómodo	Exposto e com muito incómodo
ter que ultrapassar o horário normal de trabalho							
levar trabalho para casa, para além do meu horário							
repousar menos de dois dias seguidos em cada semana							
ter que dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho							
ter que "saltar" ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho							
ter horários de trabalho que obrigam a deitar-me depois da meia-noite							
ter horários de trabalho que obrigam a levantar-me antes das 5 horas da manhã							
não conhecer o meu horário de trabalho com antecedência (por ex. dia seguinte, 1 semana, 1 mês, 3 meses)							
afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social							
ter que manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia (por ex. pessoalmente, por telefone, por email, ...)							
fazer deslocações profissionais frequentes (ausência ou afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social)							
O meu tempo total de trabalho efetivo, em média, por semana...							
... na empresa onde exerço a atividade principal é: (horas)							
... incluindo outras atividades de trabalho (noutros locais ou mesmo em casa): (horas)							
4.3 AUTONOMIA E INICIATIVA		Exposição e Grau de incómodo que provoca					
No meu trabalho estou exposto a situações de...		Não estou exposto	Exposto e nenhum incómodo	Exposto e com pouco incómodo	Exposto e com incómodo	Exposto e com bastante incómodo	Exposto e com muito incómodo
ser obrigado a fazer o trabalho tal e qual como foi definido, sem qualquer possibilidade de alteração							
ser obrigado a respeitar, de forma rígida, os momentos de pausa, sem os poder escolher							
ter que obedecer a um horário de trabalho rígido, sem qualquer possibilidade de pequenas alterações							
não poder participar nas decisões relativas ao meu trabalho							
4.4 RELAÇÕES DE TRABALHO com colegas de trabalho e chefias		Exposição e Grau de incómodo que provoca					
No meu trabalho...		Não estou exposto	Exposto e nenhum incómodo	Exposto e com pouco incómodo	Exposto e com incómodo	Exposto e com bastante incómodo	Exposto e com muito incómodo
passo muitas horas num espaço onde me sinto pouco à vontade (ex.: na presença da chefia; em <i>open space</i> , ...)							
é frequente precisar de ajuda dos colegas e não a ter							
é raro conseguir trocas experiências com outros colegas para realizar melhor o trabalho (por ex. dicas, truques, estratégias, ...)							
é desconsiderada a minha opinião para o funcionamento do departamento/secção							
é impossível exprimir-me à vontade							

No meu trabalho...	Exposição e Grau de incómodo que provoca					
	Não estou exposto	Exposto e nenhum incómodo	Exposto e com pouco incómodo	Exposto e com incómodo	Exposto e com bastante incómodo	Exposto e com muito incómodo
sou pouco reconhecido pelos colegas						
sou pouco reconhecido pelas chefias						
não tenho ninguém em quem possa confiar						
No meu trabalho estou exposto a...	Não estou exposto	Exposto e nenhum incómodo	Exposto e com pouco incómodo	Exposto e com incómodo	Exposto e com bastante incómodo	Exposto e com muito incómodo
assédio sexual (ex.: piropos, insinuações verbais, contacto físico forçado, ...)						
assédio moral (ex.: intimidação, hostilidade, humilhação,...)						
No meu trabalho estou exposto à sensação de...	Não estou exposto	Exposto e nenhum incómodo	Exposto e com pouco incómodo	Exposto e com incómodo	Exposto e com bastante incómodo	Exposto e com muito incómodo
(Ao responder às questões seguintes, tenha em atenção que sentir discriminação é ser "afastado", separado, prejudicado ou tratado de forma diferente").						
discriminação sexual						
discriminação ligada à idade						
discriminação relacionada com a nacionalidade						
discriminação relacionada com uma deficiência física ou mental						
discriminação relacionada com a orientação sexual						
4.5 RELAÇÕES DE EMPREGO com a empresa						
No meu trabalho...	Exposição e Grau de incómodo que provoca					
	Não estou exposto	Exposto e nenhum incómodo	Exposto e com pouco incómodo	Exposto e com incómodo	Exposto e com bastante incómodo	Exposto e com muito incómodo
existe ameaça de perda de emprego						
a evolução na carreira é quase impossível						
a remuneração não me permite ter um nível de vida satisfatório						
faltam os meios necessários para realizar o meu trabalho						
há condições que abatem a minha dignidade						
de forma geral, sinto-me explorado						
tenho medo de sofrer uma lesão (acidente ou doença profissional) causada pela atividade de trabalho						
não há preocupação, por parte da empresa, relativamente ao meu bem-estar						
dificilmente conseguirei fazê-lo quando tiver 60 anos						
não queria que os meus filhos trabalhassem						
4.6 EXIGÊNCIAS EMOCIONAIS						
No meu trabalho...	Exposição e Grau de incómodo que provoca					
	Não estou exposto	Exposto e nenhum incómodo	Exposto e com pouco incómodo	Exposto e com incómodo	Exposto e com bastante incómodo	Exposto e com muito incómodo
estou em contacto direto com o público externo (ex: clientes, doentes, alunos, fornecedores, ...)						
Se sim...						
tenho que me confrontar com exigências, queixas ou reclamações do público						
tenho que confrontar-me com situações de tensão nas relações com o público						
tenho medo da ocorrência de agressão verbal do público						

No meu trabalho...	Exposição e Grau de incômodo que provoca					
	Não estou exposto	Exposto e nenhum incômodo	Exposto e com pouco incômodo	Exposto e com incômodo	Exposto e com bastante incômodo	Exposto e com muito incômodo
tenho que dar resposta às dificuldades e/ou sofrimento de outras pessoas						
tenho que simular a boa disposição e/ou empatia						
tenho que esconder as minhas emoções (por ex. medo, hostilidade, reprovação, preocupação...)						
4.7 CONFLITOS ÉTICOS E DE VALORES						
No meu trabalho...	Exposição e Grau de incômodo que provoca					
	Não estou exposto	Exposto e nenhum incômodo	Exposto e com pouco incômodo	Exposto e com incômodo	Exposto e com bastante incômodo	Exposto e com muito incômodo
tenho que fazer coisas que desaprovo						
a minha consciência profissional é abalada						
as coisas que faço são tidas como pouco importantes						
faltam-me os meios necessários para fazer um trabalho que considero <i>bem feito</i>						
5. CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO						
O meu trabalho é...	Exposição e Grau de incômodo que provoca					
	Não estou exposto	Exposto e nenhum incômodo	Exposto e com pouco incômodo	Exposto e com incômodo	Exposto e com bastante incômodo	Exposto e com muito incômodo
solitário						
monótono						
variado						
imprevisível						
complexo						
estimulante						
aborrecido						
de aprendizagem contínua (aprender coisas novas)						
6. PRAZER E SATISFAÇÃO NO TRABALHO						
O prazer e sentimento de realização pessoal no trabalho surge porque:	Exposição e Grau de incômodo que provoca					
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo, nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
tenho oportunidade de fazer coisas que realmente me dão prazer						
tenho oportunidade de desenvolver as minhas competências profissionais						
tenho o sentimento de fazer um trabalho bem feito						
de modo geral, estou satisfeito com o trabalho que realizo						
o que faço constitui um contributo útil para a sociedade						
o que faço é valorizado e reconhecido						

	Sim	Não	Em avaliação			
Se sim, fiquei com alguma incapacidade reconhecida						
Se sim, na Tabela Nacional de Incapacidades (TNI) corresponde a						
	Sim	Não				
Nos últimos doze meses tive necessidade de faltar ao trabalho mais do que três dias seguidos						
se sim, o motivo foi...			Sim			
Acidente de trabalho						
Doença profissional						
Problemas de saúde relacionados com o trabalho						
Problemas de saúde relacionados com os filhos ou família						
Outros problemas de saúde						
	Sim	Não				
Nos últimos doze meses tive necessidade de trabalhar mesmo estando doente						
2. INFORMAÇÃO SOBRE RISCOS PROFISSIONAIS						
	Indique com uma cruz a sua resposta...					
	Muito	Bastante	Moderado	Pouco	Nada	
Considero ter informação sobre os riscos resultantes do meu trabalho (ex.: riscos associados ao equipamento, aos materiais, aos instrumentos, à qualidade do ar, à iluminação do local de trabalho, aos produtos utilizados, ...)						
Considero que no meu trabalho, existe preocupação em minimizar os riscos profissionais						
No meu local de trabalho tenho à disposição...				Sim	Não	Não se aplica
Proteção Individual (ex.: luvas, protetores auditivos, máscara, calçado de proteção, óculos, ...)						
Proteção Coletiva (ex.: silenciadores nas máquinas, painéis anti-ruído, climatização adequada, ...)						
	Muito	Bastante	Moderado	Pouco	Nada	
No caso de ter à disposição equipamentos de proteção individual, considero que dificultam a realização da minha atividade de trabalho						
VI - A MINHA SAÚDE E O MEU TRABALHO						
<p>Indique com uma cruz a resposta que se segue refere alguns problemas de saúde.</p> <p>Assinale com uma cruz, na 1ª parte da resposta, todos os problemas de saúde que tem ou não tem. Depois, tendo em conta unicamente os problemas de saúde que assinalou positivamente ("Sim") na 1ª parte da resposta, indique, na 2ª parte resposta se, na sua opinião, esses problemas: foram causados pelo trabalho; ou foram agravados/acelerados pelo trabalho; ou se considera que não têm nenhuma relação com o trabalho.</p>						
PROBLEMAS DE SAÚDE						
1ª parte da resposta			2ª parte da resposta			
Tenho este problema de saúde			Este problema de saúde...			
	Não	Sim	Sim e foi causado pelo meu trabalho	Sim e foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho	Sim, mas não tem nenhuma relação com o meu trabalho	
Dores de cabeça						
Dores de costas						
Problemas de visão						
Perturbações de voz						
Problemas de audição						

1ª parte da resposta			2ª parte da resposta				
Tenho este problema de saúde			Este problema de saúde...				
	Não	Sim	Sim e foi causado pelo meu trabalho	Sim e foi agravado ou acelerado pelo meu trabalho	Sim, mas não tem nenhuma relação com o meu trabalho		
Problemas de pele							
Dificuldades respiratórias							
Dores musculares e articulações							
Dores de estômago							
Varizes (derrames, "aranhas" vasculares)							
Ansiedade ou irritabilidade							
Fadiga generalizada							
Desânimo generalizado							
Sonolência ou insónias							
Sofre de algum problema de saúde, de uma doença ou deficiência crónica (a longo prazo) física ou psíquica? Por crónica (a longo prazo), entende-se as doenças ou problemas de saúde que duram ou que se prevê que durem 6 meses ou mais.					Sim	Não	
Se respondeu sim, identifique qual/quais:							
Consumo frequentemente medicamentos							
Se sim, consumo os seguintes medicamentos (especifique todos, excetuando o contraceutivo/pílula)			Medicamento		Para que efeito?		
			Indique com uma cruz a sua resposta...				
			Muito boa	Boa	Razoável	Má	Muito má
De uma forma geral, como está a minha saúde?							
				Sim, sobretudo de forma negativa	Sim, sobretudo de forma positiva	Não, de todo	
Considero que o meu trabalho afeta a minha saúde							
A MINHA SAÚDE E O MEU BEM-ESTAR							
<p><i>Perfil de Saúde - Nottingham - Versão Portuguesa, Centro de Estudos e Investigação em Saúde, 1997</i></p> <p>A lista que se segue apresenta alguns problemas que as pessoas podem ter no seu dia-a-dia. Leia com atenção esta lista e coloque uma cruz no quadrado correspondente ao SIM se tiver esse problema e ao NÃO se não o tiver. Por favor responda a todas as perguntas.</p> <p>Se tiver dúvidas entre o SIM e o NÃO, coloque a cruz na resposta que, neste momento, se aplica melhor ao seu caso.</p>							
					Sim	Não	
1) Eu estou sempre cansad(a)							
2) Tenho dores durante a noite							
3) Tudo me desanima							
4) Tenho dores insuportáveis							
5) Tomo comprimidos para dormir							
6) Já nem sei o que é sentir-me bem com a vida							
7) Sinto-me nervoso(a), tenso(a)							
8) Tenho dores quando mudo de posição							
9) Sinto-me só							

	Sim	Não							
10) Só consigo caminhar dentro de casa									
11) Tenho dificuldade em baixar-me									
12) Tudo me custa a fazer									
13) Acordo muito cedo e tenho dificuldade em voltar a adormecer									
14) Não consigo mesmo andar									
15) Custa-me estar com outras pessoas									
16) Os dias parecem que nunca mais acabam									
17) Tenho dificuldade em subir ou descer escadas ou degraus									
18) Tenho dificuldade em chegar às coisas									
19) Tenho dores ao andar									
20) Ultimamente perco a paciência com facilidade									
21) Sinto que não posso contar com ninguém									
22) Passo a maior parte de noite acordado(a)									
23) Sinto que estou a perder o controlo									
24) Tenho dores quando estou em pé									
25) Tenho dificuldade em vestir-me									
26) Estou a ficar sem forças									
27) Tenho dificuldade em estar de pé durante muito tempo (ex. em frente a uma lava-loiça ou à espera do autocarro)									
28) As dores não me largam									
29) Levo muito tempo a adormecer									
30) Sinto que sou um peso para as outras pessoas									
31) As preocupações não me deixam dormir									
32) Sinto que não vale a pena viver									
33) Durmo mal de noite									
34) Tem sido difícil dar-me com as pessoas									
35) Preciso de ajuda para andar quando estou fora de casa (ex. uma bengala ou o braço de alguém)									
36) Tenho dores ao subir ou descer escadas ou degraus									
37) Sinto-me deprimido(a) ao acordar									
38) Tenho dores quando estou sentado(a)									
Do conjunto dos problemas que acabou de assinalar com a resposta SIM, identifique com uma cruz, na tabela abaixo, qual dos problemas acha que estão relacionados com o seu trabalho									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38		
Após o preenchimento do questionário confirme, por favor, se respondeu a todas as questões. Se achar conveniente, corrija as respostas dadas.									
Caso pretenda fazer algum comentário relativamente às questões presentes neste inquérito ou a aspetos que não tenham sido contemplados utilize, por favor, o espaço seguinte.									
Agradecemos a sua participação!									

Pedido de Autorização para a Utilização do Instrumento INSAT2016



UNIVERSIDADE
FERNANDO PESSOA
WWW.UFP.PT



PEDIDO DE UTILIZAÇÃO DO INSAT *

Carla Barros; Liliana Cunha; Marianne Lacomblez

1. Versão do instrumento

INSAT_2016

2. Identificação do Projeto/Avaliação

Estudo exploratório sobre o impacto da atividade profissional na saúde e bem-estar dos trabalhadores de uma empresa da indústria têxtil do Norte do País.

3. Duração do projeto e data prevista de conclusão

Duração do Projeto: +/- 4 (meses)

Data prevista de conclusão: 31 / Janeiro / 2019

4. Identificação do(a) Investigador(a) e/ou Responsável pelo Projeto

Nome: Marta Raquel Gonçalves Moreira

Nome da instituição/organização: Universidade Fernando Pessoa (UFP) - Porto

instituição/organização:

Morada:

Telefone:

E-mail: 30009@ufp.edu.pt

5. Identificação do(s) investigador(es)/responsáveis que irá(ão) recorrer ao uso do INSAT

Nome: Marta Raquel Gonçalves Moreira

E-mail: 30009@ufp.edu.pt

Nome:

E-mail:

Nome:

E-mail:

6. Objetivos do Projeto

O objetivo geral deste estudo consiste em caracterizar o impacto da atividade profissional na saúde e bem-estar dos trabalhadores de uma empresa da indústria têxtil, identificando as condições de trabalho e as dificuldades sentidas no mesmo e analisando os fatores de risco psicossociais que se demonstram mais significativos e o impacto que estes têm para a sua saúde e bem-estar.

7. Condições de utilização do INSAT

7.1. Contexto(s) de aplicação (sector de atividade; sector público/privado; área geográfica ...)

Será administrado a trabalhadores da produção têxtil, numa empresa privada da zona Norte do País.

7.2. Objetivos intrínsecos à utilização do INSAT

Optou-se pela administração do INSAT2016 por ser um instrumento que estuda as condições do trabalho e as suas consequências, levando a perceber o impacto que este pode ter ao nível da saúde e bem-estar dos trabalhadores da produção têxtil.

7.3. Processo de amostragem (critérios de amostragem definidos face aos objetivos da investigação)

Amostra aleatória por conveniência. Serão considerados todos os profissionais dos diferentes sectores (operadoras e controladoras de qualidade, armazém, entre outros...) da empresa em questão.

7.4. Características da amostra (tamanho, distribuição dos participantes em função do sexo, grupo etário, atividade profissional, ...)

Amostra em média de 50 trabalhadores. Serão considerados todos os indivíduos que voluntariamente queiram participar, de ambos os sexos, apesar de se tratar de uma amostra constituída maioritariamente por indivíduos do sexo feminino e com idade variada.

7.5. Modo de utilização do INSAT (utilização em contexto individual/pequeno grupo; com a presença do investigador; ...)

Pretende-se administrar o instrumento formando pequenos grupos, com preferência num local afastado dos escritórios da empresa e com a presença do investigador.

7.6. Modo previsto para informar os participantes do projeto em curso e estes assinarem a Declaração de consentimento informado (reunião prévia com o grupo dos participantes; individualmente antes do preenchimento do INSAT; ...)

A abordagem aos participantes em princípio será realizada em pequenos grupos (de acordo com a preferência dos responsáveis da empresa), onde irei dar o devido conhecimento do estudo e de todas as etapas, para seguidamente administrar o instrumento em questão.

7.7. Outros métodos e instrumentos de análise utilizados (observações em contexto real; entrevistas; ...)

Para complementar a informação recolhida no INSAT espera-se que seja possível a realização da técnica de observação, por forma a analisar o real contexto das condições de trabalho.

7.8. Modo de restituição dos resultados aos participantes (envio de relatório; apresentação oral dos resultados; ...)

Após a conclusão do estudo e da análise e discussão dos dados obtidos, irei realizar a defesa da minha tese da Universidade Fernando Pessoa.

Os resultados serão restituídos através do envio de um relatório para a organização.

Data do pedido: Porto, 11 de Outubro de 2018

Assinatura do/a Investigador ou Responsável:

*** Enviar o pedido para um dos autores:**

Professora Doutora Carla Barros
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa (UFP)
cbarros@ufp.edu.pt

Professora Doutora Liliana Cunha
Centro de Psicologia da Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP)
lcunha@fpce.up.pt

Professora Doutora Marianne Lacomblez
Centro de Psicologia da Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP)
lacomb@fpce.up.pt

Anexo III

Documento para Pedido de Colaboração no Estudo à Empresa

PEDIDO DE COLABORAÇÃO

Porto, 2 de Outubro de 2018

Exma. Direção,

No âmbito da realização da Tese de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde pela Universidade Fernando Pessoa (UFP) – Porto, pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, sob a coordenação da Professora Doutora Carla Barros, e que se intitula “*O Impacto do Trabalho na Saúde: Estudo numa Empresa da Indústria Têxtil do Norte do País*”, vimos por este meio solicitar a colaboração de V. Exas.

Este estudo tem como objetivo caracterizar o impacto da atividade profissional na saúde e bem-estar dos trabalhadores da empresa assim como identificar e analisar os fatores/riscos psicossociais que se demonstram mais significativos e o impacto que estes têm para a sua saúde e bem-estar, recorrendo ao instrumento INSAT (Inquérito Saúde e Trabalho) da autoria da Dr.^a Carla Barros, da Dr.^a Liliana Cunha e da Dr.^a Marianne Lacomblez.

Neste sentido, venho solicitar a vossa Ex.^a a autorização para o início do estudo que será realizado por etapas, sendo elas a observação e recolha de dados, dando depois prossecução ao preenchimento do instrumento de recolha de informação (INSAT – Inquérito Saúde e Trabalho) por parte dos colaboradores. Saliento que se trata de um trabalho académico e desta forma toda a informação recolhida é anónima e confidencial.

O questionário é anónimo e é garantido aos participantes que os dados recolhidos serão mantidos confidenciais, respeitando os princípios deontológicos de investigação. A participação dos trabalhadores é voluntária. Os resultados dos dados recolhidos serão analisados e, apresentados para análise e reflexão.

Gostaria, por isso, de apresentar a presente proposta de colaboração neste projeto à Direção da Empresa.

Agradecemos desde já a vossa atenção e disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,

Anexo IV

Resposta da Empresa ao Pedido de Colaboração no Estudo



Joaquim Barbosa

para eu, ▾

terça, 9/10, 14:52 (há 1 dia)



Cara Marta Gonçalves Moreira,

Vimos por este meio manifestar a nossa disponibilidade para o proposto pelo que ficamos à S/ disposição para o efeito.

Melhores cumprimentos/Best regards/Meilleurs salutations/Mit freundlichen grüßen

Joaquim Barbosa



Since 1943
The oldest shirtmaker in Portugal

Apartado 18

Loja Boavista

Portugal

Anexo V

Parecer de Aprovação da Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa



Universidade Fernando Pessoa
www.ufp.pt

Das conclusões à
altura e orientados(a).
Gomes

21/11/2018

Exma. Senhora
Prof. Doutora Inês Gomes
Diretora da FCBS

Porto, 19 de Novembro de 2018

Exma. Senhora Prof. Doutora,

A Comissão de Ética, depois de reapreciado o projeto de investigação de Marta Raquel Gonçalves Moreira, intitulado "O impacto do trabalho na saúde – um estudo numa empresa da indústria têxtil do Norte do País", realizado no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, considera nada haver a opor à realização do estudo.

Com os melhores cumprimentos.

A Presidente da
Comissão de Ética da UFP


Susana Teixeira Magalhães



Fundação Ensino e Cultura "Fernando Pessoa"

NIPC 502 057 602 - Reg. Comercial nº 26 Conservatória do Registo Comercial do Porto

REITORIA - [Faculdade de Ciências Humanas e Sociais] - [Faculdade de Ciência e Tecnologia] Praça 9 de Abril, 349 - 4249-004 Porto-Portugal - T +351 22 507 1300 - F +351 22 550 8269 - geral@ufp.pt

[Faculdade de Ciências da Saúde] - [Escola Superior de Saúde] R. Carlos Da Maia 296 - 4200-150 Porto - Portugal - T. +351 22 507 4630 - F. +351 22 507 4637 - R. Deilm Maia 334 - 4200-253 Porto - Portugal

T. +351 22 509 6371 - geral.asaude@ufp.pt. UNIDADE de Ponte de Lima - Casa da Garrida - R. Conde de Bertiandos - 4990-078 Ponte de Lima - Portugal - T. +351 258 741 026 - F. +351 258 741 412 - geral.plima@ufp.pt

Anexo VI

Declaração de Consentimento Informado



UNIVERSIDADE
FERNANDO PESSOA
WWW.UFRPT



Declaração de Consentimento Informado assinada pelos participantes no “Inquérito Saúde e Trabalho – INSAT 2016”

Aprovada pela Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, em 21/04/2015 e pela Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa em 29/06/2015

O uso do Inquérito Saúde e Trabalho enquadra-se no âmbito do Projeto Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, intitulado “O Impacto do Trabalho na Saúde: Estudo numa Empresa da Indústria Têxtil do Norte do País”, promovido pelo/a Universidade Fernando Pessoa, sob a coordenação/orientação da Prof.^ª Doutora Carla Barros.

O objetivo intrínseco à utilização deste instrumento consiste em caracterizar o impacto da actividade profissional na saúde e bem-estar dos trabalhadores de uma empresa da indústria têxtil do Norte do País, solicitando-se a sua participação na resposta às questões colocadas, e na partilha de outras informações que considere pertinentes face ao objetivo deste Projeto.

Toda a informação recolhida será mantida sob anonimato e confidencialidade.

Após a análise e tratamento dos dados, os resultados obtidos serão alvo de restituição junto dos participantes envolvidos nesta pesquisa.

Caso recuse participar, tal decisão não lhe trará quaisquer benefícios ou prejuízos. De igual forma, poderá a qualquer momento decidir não dar continuidade à sua participação, sem a exigência de justificação.

Obrigada pela sua colaboração.

Para mais esclarecimentos, por favor, contactar: Marta Gonçalves Moreira, através do email: 30009@ufp.edu.pt

“Declaro que tomei conhecimento dos objetivos do estudo. Fui informado/a de todos os aspetos que considero importantes e tive a oportunidade de esclarecer as minhas dúvidas sobre a investigação. Participo de forma voluntária e fui informado/a de que a minha participação, a sua interrupção, ou recusa em participar, não traria quaisquer benefícios ou prejuízos.”

Participante

Aceito participar

Data / /