



# MESTRADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAIS

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre  
Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais  
Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

## ASSUMIR O RISCO PELOS OUTROS: OS TRABALHADORES DA SEGURANÇA PRIVADA

Paula Cristina Almeida Costa

**Orientador:** Professora Doutora Liliana Maria da Silva Cunha (Professora Auxiliar Convidada) – FEUP

**Coorientador:** Doutor Moura Paes – Presidente da AESIRF

**Arguente:** Professora Doutora Carla Barros Duarte (Professora Associada) – UFP

**Presidente do Júri:** Professor Doutor João Manuel Abreu dos Santos Baptista (Professor Associado) – FEUP

2013



Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto  
Rua Dr. Roberto Frias, s/n 4200-465 Porto PORTUGAL

VoIP/SIP: [feup@fe.up.pt](mailto:feup@fe.up.pt)

ISN: 3599\*654



Telephone: +351 22 508 14 00



Fax: +351 22 508 14 40



URL: <http://www.fe.up.pt>



Correio Electrónico: [feup@fe.up.pt](mailto:feup@fe.up.pt)



## AGRADECIMENTOS

Este trabalho é, acima de tudo, o resultado de um grande esforço e investimento pessoal, que ao longo destes últimos anos, ocupou grande parte da minha vida. Embora uma dissertação seja um trabalho individual, há contributos que não podem nem devem deixar de ser realçados. Por isso, esta conquista tem que ser dividida com todos os que contribuíram para a concretização da mesma. A todos os que contribuíram para a realização deste trabalho, gostaria de expressar os meus sinceros agradecimentos:

À Professora Doutora Liliana Cunha, pelo excelente acompanhamento, compreensão e orientação desde o início ao fim da dissertação. Uma menção muito especial pelos conhecimentos que partilhou comigo, pelo incentivo perante as dificuldades e, acima de tudo, por me indicar o melhor caminho.

Ao Doutor Moura Paes, pela disponibilidade e empenho demonstrados e, sobretudo, por ter acreditado neste projeto, autorizando a sua realização e fornecendo os dados que se revelaram imprescindíveis para a concretização do mesmo.

Aos trabalhadores que participaram neste estudo, porque sem a sua colaboração a realização deste trabalho não se teria efetivado.

À minha família e amigos pela compreensão do afastamento e ausência em momentos importantes. Mas especialmente ao meu marido, Nuno Osório, pelo apoio incondicional, constante incentivo, inesgotável paciência e compreensão, ao longo desta árdua caminhada. Sem ele nada disto teria sido possível.

Por tudo o que fizeram, tornando este sonho uma realidade.

A todos, o meu *Muito Obrigada!*



## RESUMO

A atividade de Segurança Privada tem vindo a assumir um papel de relevo no panorama nacional, no que concerne à garantia de segurança dos cidadãos. Por esta razão, revelou-se pertinente focar a nossa atenção nos trabalhadores deste setor de atividade, que têm como principal função gerir o risco suscetível de ameaçar o bem-estar coletivo. Ter a gestão do risco público como objeto de atividade profissional, e sob determinadas condições de trabalho, comporta custos não negligenciáveis para a saúde destes trabalhadores, que é importante conhecer. Neste sentido, este estudo tem como objetivo analisar as condições de trabalho e efeitos na saúde dos trabalhadores da Segurança Privada.

O setor da Segurança Privada caracteriza-se pela subcontratação, logo coloca os profissionais da vigilância, numa situação muito particular, uma vez que têm de desenvolver a sua atividade em diferentes contextos de trabalho, ao longo da sua vida laboral e, por isso, estão expostos a vários tipos de riscos, inerentes quer à especificidade da própria atividade quer às atividades desenvolvidas nos clientes.

Para cumprir o objetivo deste estudo, optou-se por uma metodologia quantitativa através da aplicação do Inquérito de Saúde e Trabalho (INSAT) (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2010) e uma análise de índole qualitativa através da realização de entrevistas semiestruturadas, que permitiram uma análise mais aprofundada das perceções dos trabalhadores face às condições em que exercem a sua atividade e face ao seu impacto na saúde.

Os resultados obtidos demonstraram que, a perceção dos trabalhadores face ao risco, apontou para a exposição a vários tipos de risco inerentes ao desempenho da sua atividade. Sendo que os mais evidentes e percecionados por mais de metade dos participantes foram a exposição ao calor e/ou frio intenso, a poeiras ou gases e ao ruído incómodo ou nocivo. Uma percentagem muito elevada de participantes referiu que têm de confrontar-se com situações de tensão e conflito nas relações com o público, estando expostos ao risco de agressão verbal, agressão física e ao risco de intimidação; têm de resolver situações imprevistas sem ajuda; de dormir a horas pouco usuais e no seu trabalho têm momentos de hipersolicitação. Em relação aos problemas de saúde percecionados pelos trabalhadores e, que estes relacionaram com o trabalho, destacam-se as dores de cabeça; as dores de costas; os problemas de sono; os problemas respiratórios; os problemas auditivos e os problemas músculo-esqueléticos.

Os constrangimentos identificados e, inerentes ao desempenho da atividade de vigilância, apontam para a necessidade de intervenção, nas condições de trabalho destes trabalhadores. Neste sentido, é necessário uma participação conjunta, de modo a que os responsáveis das empresas e os responsáveis pela vigilância da saúde destes trabalhadores possam desenvolver intervenções mais contextualizadas no real da atividade profissional destes trabalhadores.

**Palavras-chave:** segurança privada, riscos profissionais, fatores psicossociais, condições de trabalho, saúde no trabalho.



## ABSTRACT

The activity of Private Security has been assuming a prominent role in national panorama, with regard to the guarantee of security of citizens. For this reason, it became a pertinent focus our attention on workers in this sector of activity, which has as main function manage the risk susceptible to threaten the collective well-being. Have the management of the public risk as the object of professional activity, and under certain conditions of work, involves non-negligible costs for the health of these workers, it is important to know. This study aims to analyze the working conditions and health effects on workers of Private Security.

The Private Security sector is characterized by subcontracting, as soon as you put the professionals of surveillance, in a very special situation, a time that has to develop its activity in different work contexts, in the course of his working life and, therefore, are exposed to various types of risks, inherent both the specificity of the activity itself whether the activities developed in the customers.

To fulfill the objective of this study, we opted for a quantitative methodology through the implementation of the Survey of Health and Work (SHW) (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2010) and an analysis of qualitative character through the completion of semi-structured interviews, which allowed a more thorough analysis of perceptions of workers when facing the conditions in which they exercise their activity and also face to its impact on health.

The results obtained demonstrated that the perceiving of workers, face the risk, pointed to the exposure of several types of risk inherent in the performance of their activity. Being that the most evident and perceived by more than half of the participants were exposure to heat and/or intense cold, dust or gases and noise nuisance or harmful. A very high percentage of participants reported that they have to deal with situations of tension and conflict in relations with the public, and are exposed to the risk of verbal aggression, physical aggression and the risk of intimidation; must solve unforeseen situations without help; to sleep the hours unusual and your work has moments of hyper solicitation. In relation to health problems perceived by workers, and that these were correlated with the work, the highlights are the headaches; the back pain; sleep problems; respiratory problems; hearing problems and musculoskeletal problems.

The constraints identified, and inherent in the performance of the surveillance activity, indicate the need for intervention, the working conditions of these workers. In this sense, it is necessary a joint participation, so that the leaders of businesses and those responsible for monitoring the health of these workers can develop interventions more contextualized at real professional activity of these workers.

**Keywords:** private security, occupational risks, psychosocial factors, working conditions, health at work.



## ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO.....	1
2	ESTADO DA ARTE .....	3
2.1	Referenciais Tecnológicos e de Contexto .....	3
2.1.1	Caracterização da empresa .....	3
2.2	Enquadramento Legal e Normativo.....	4
2.3	O Setor da Segurança Privada: desafios emergentes na conjuntura atual .....	7
2.3.1	Evolução do setor: mudanças e desafios associados à evolução da própria sociedade .....	7
2.3.2	O debate entre domínio público vs domínio privado na preservação da segurança coletiva 9	
2.4	Caracterização do Setor .....	12
2.4.1	Situação no contexto europeu .....	12
2.4.2	Situação no contexto nacional.....	13
2.4.3	Licenciamento das empresas de Segurança Privada a operar em Portugal .....	14
2.4.4	Obrigatoriedade de Segurança Privada .....	17
2.5	A Atividade de Segurança Privada.....	18
2.6	Segurança e Saúde no Trabalho neste Setor de Atividade .....	19
2.6.1	Riscos profissionais dos trabalhadores que têm o “risco” como objeto de atividade profissional .....	19
2.7	Análise das Condições de Trabalho e da Organização do Trabalho .....	22
2.8	Que Efeitos do Trabalho na Saúde? .....	24
3	OBJETIVOS, MATERIAIS E MÉTODOS .....	27
3.1	Objetivos da Dissertação .....	27
3.1.1	Objetivo geral.....	27
3.1.2	Objetivos específicos.....	27
3.2	Materiais e Métodos .....	27
3.2.1	Inquérito INSAT .....	27
3.2.2	Guião de entrevista semiestruturada .....	29
3.2.3	Procedimentos de recolha dos dados.....	30
3.2.4	Procedimentos de tratamento dos dados .....	31
3.2.5	Caracterização da amostra.....	31
4	RESULTADOS .....	35
4.1	Caracterização Sociodemográfica da Amostra.....	35
4.2	Caracterização do Trabalho .....	37

4.3	Ambiente de Trabalho e Constrangimentos Físicos.....	39
4.4	Constrangimentos Organizacionais e Relacionais .....	40
4.5	Características do Trabalho .....	43
4.6	Formação e Trabalho.....	44
4.7	Saúde e Trabalho .....	45
4.7.1	Acidentes de trabalho e doenças profissionais.....	45
4.7.2	A minha saúde e o meu trabalho .....	45
4.7.3	Informação sobre riscos profissionais.....	47
4.8	A minha Saúde e o meu Bem-estar .....	47
5	DISCUSSÃO.....	49
6	CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS .....	61
6.1	Conclusões.....	61
6.2	Propostas e Sugestões de Melhoria .....	63
6.3	Perspetivas Futuras.....	64
7	BIBLIOGRAFIA.....	65

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução dos efetivos de segurança privada.....	13
Gráfico 2 – Empresas de segurança privada licenciadas.....	15
Gráfico 3 – Tipologias dos alvarás emitidos .....	16
Gráfico 4 – Empresas de segurança com serviços de autoproteção .....	17
Gráfico 5 – Distribuição dos participantes em função da idade.....	36
Gráfico 6 – Distribuição dos participantes em função da escolaridade .....	36
Gráfico 7 – Distribuição dos participantes em função da antiguidade.....	38
Gráfico 8 – Distribuição dos participantes em função da informação que possuem sobre os riscos profissionais .....	47



## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Alvarás e Licenças.....	14
Tabela 2 – Estrutura do INSAT.....	28
Tabela 3 – Caracterização sociodemográfica da amostra do inquérito INSAT .....	31
Tabela 4 – Caracterização sociodemográfica da amostra da entrevista .....	32
Tabela 5 - Caracterização sociodemográfica da amostra .....	35
Tabela 6 - Distribuição dos participantes em função da entidade contratante .....	35
Tabela 7 – Distribuição dos participantes em função do estado civil .....	37
Tabela 8 – Distribuição dos participantes em função do número de filhos .....	37
Tabela 9 – Distribuição dos participantes em função da situação laboral .....	37
Tabela 10- Distribuição dos participantes em função do horário de trabalho.....	38
Tabela 11 - Distribuição dos participantes em função do ambiente físico.....	39
Tabela 12 – Distribuição dos participantes em função dos constrangimentos físicos .....	39
Tabela 13 - Distribuição dos participantes em função dos constrangimentos do ritmo do trabalho .....	40
Tabela 14 - Distribuição dos participantes em função da autonomia e iniciativa.....	41
Tabela 15 – Distribuição dos participantes em função das relações de trabalho .....	41
Tabela 16 - Distribuição dos participantes em função das relações de trabalho – risco de agressão e intimidação .....	42
Tabela 17 – Distribuição dos participantes em função do contacto com o público .....	42
Tabela 18 - Distribuição dos participantes em função das características do trabalho .....	43
Tabela 19 – Distribuição dos participantes em função das características de satisfação com o trabalho.....	43
Tabela 20 - Distribuição dos participantes em função da conciliação da vida profissional com a vida pessoal .....	44
Tabela 21 – Distribuição dos participantes em função de ações de formação realizadas .....	44
Tabela 22 – Distribuição dos participantes em função de atividades de formação.....	44
Tabela 23 – Distribuição dos participantes em função dos acidentes de trabalho .....	45
Tabela 24 – Distribuição dos participantes em função da saúde afetada pelo trabalho .....	45
Tabela 25 - Distribuição dos participantes em função dos problemas de saúde relacionados com o trabalho.....	46
Tabela 26 – Distribuição dos participantes em função da sua saúde e bem-estar.....	47



## **ABREVIATURAS**

ADPP – Acompanhamento, Defesa e Proteção de Pessoas  
AESST – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)  
AES – Associação das Empresas de Segurança  
AOV – Área Operacional de Vigilância  
ARD – Assistente de Recinto Desportivo  
ASP – Atividade de Segurança Privada  
CARIT – Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho  
CCT – Contrato Coletivo de Trabalho  
CoESS – Confederação Europeia de Serviços de Segurança  
CRMAs – Centrais de Receção e Monitorização de Alarmes  
DEPSPRIV – Departamento de Segurança Privada  
DNPSP – Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública  
FEMCVT – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND)  
FSS – Forças e Serviços de Segurança  
GNR – Guarda Nacional Republicana  
IGAI – Inspeção Geral da Administração Interna  
INSAT – Inquérito de Saúde e Trabalho  
MAI – Ministério da Administração Interna  
OIT – Organização Internacional de Trabalho  
PJ – Polícia Judiciária  
PSN – Perfil de Saúde de Nottingham (NHP)  
PSP – Polícia de Segurança Pública  
RASI – Relatório Anual de Segurança Interna  
RASP – Relatório Anual de Segurança Privada  
RJSP – Regime Jurídico da Segurança Privada  
RP – Riscos Psicossociais  
SGMAI – Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna  
SP – Segurança Privada  
UE – União Europeia



# 1 INTRODUÇÃO

A presente investigação foi desenvolvida no âmbito da Dissertação do Mestrado em Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais e centra a sua análise nos trabalhadores da Segurança Privada (SP). Este estudo tem como objetivo analisar as condições de trabalho e saúde dos profissionais da Atividade de Segurança Privada (ASP) e a pertinência deste trabalho justifica-se, pelo facto desta atividade, ter uma importância evidente na economia do país, quer pelo seu volume de negócios quer pelo número de trabalhadores que emprega. Por esta razão e, por não existirem muitos estudos neste setor e, os que existem analisarem apenas aspetos legislativos, revelou-se importante focar a nossa atenção nesta temática.

As relações de trabalho e saúde são complexas e exigem uma análise atenta de modo a compreendê-las. De acordo com Gollac & Volkoff (2000, p.23), “*as relações de trabalho e saúde não são nem unívocas nem instantâneas.*” O aparecimento das queixas por parte dos trabalhadores relativamente ao seu estado de saúde, normalmente é o resultado da combinação de diversos fatores presentes na situação de trabalho, que se desenvolvem a longo prazo (Silva, Costa & Saraiva, 2011).

Torna-se necessário compreender e apreciar de forma mais ampla as características das condições de trabalho que interferem nas várias dimensões da saúde e, não apenas, as causadoras de doenças relacionadas com o trabalho e reconhecidas oficialmente na lista das doenças profissionais (Gollac & Volkoff, 2000). Contudo, existem evidências de que, mesmo sem uma patologia diagnosticada, alguns problemas de saúde podem causar uma diminuição da produtividade e rentabilidade laboral, com repercussões económicas importantes (Alavinia, Molenaar & Burdorf, 2009).

Segundo Barros-Duarte (2005, p.223), em Portugal, ainda existem dificuldades na identificação e notificação das doenças profissionais, uma vez que “*os efeitos do trabalho e das condições de trabalho na saúde e segurança dos trabalhadores são ainda pouco visíveis*”.

O trabalho que se segue divide-se em duas partes essenciais: na primeira parte efetua-se o enquadramento teórico referente à temática da atividade de segurança privada e na segunda parte desenvolve-se o estudo empírico relativo ao trabalho e às condições de trabalho e saúde dos profissionais deste setor.

Na primeira parte efetua-se a caracterização da empresa onde foi realizado o estudo empírico e realiza-se uma abordagem geral à ASP e aos desafios emergentes deste setor de atividade na conjuntura atual, nomeadamente a evolução histórica do quadro legal e da própria atividade, caracterização da atividade e do processo de licenciamento e compreensão dos domínios de atuação da segurança pública e da segurança privada. Proceder-se, ainda, à análise dos fatores de risco a que os profissionais da segurança privada estão sujeitos, das condições de trabalho, bem como dos efeitos do trabalho na saúde destes trabalhadores.

A segunda parte consiste num estudo empírico, realizado numa empresa de Segurança Privada. Esta parte da investigação pretende analisar, as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da SP, que têm como função principal, gerir o risco suscetível de ameaçar o bem-estar coletivo.

Os métodos utilizados na recolha dos dados foram a combinação da metodologia quantitativa, através da administração do Inquérito de Saúde e Trabalho (INSAT) (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2010) e de uma abordagem de cariz qualitativo, através da realização de entrevistas semiestruturadas, com o intuito de melhor compreender as condições de trabalho e saúde dos

vigilantes da empresa em questão. O tratamento dos dados foi efetuado com recurso a um programa informático específico para esse efeito.

Este estudo pretende contribuir para dar uma maior visibilidade à atividade da Segurança Privada, uma vez que esta, assume um papel de relevo no panorama da segurança interna nacional, bem como uma atenção especial aos profissionais da vigilância, com o intuito de um melhor entendimento das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores deste setor, tendo em conta o ponto de vista dos protagonistas desta atividade de trabalho.

## 2 ESTADO DA ARTE

### 2.1 Referenciais Tecnológicos e de Contexto

#### 2.1.1 Caracterização da empresa

O presente estudo foi realizado numa empresa que exerce a sua atividade na área da segurança privada, reconhecida como uma das mais relevantes empresas deste setor e, a segunda mais antiga a operar em Portugal, de capitais exclusivamente nacionais. É titular dos alvarás nº5-A, nº5-C, nº5-D e nº5-E, emitidos pelo Ministério da Administração Interna (MAI). Iniciou em dezembro de 1972, a sua atividade de prestação de serviços de segurança estática e rondas itinerantes. Em 1975, ampliou a sua intervenção à comercialização de sistemas de segurança nas áreas da segurança eletrónica. Na década de 1980, implantou a atividade de transportes de fundos de valores<sup>1</sup>.

A empresa presta os seus serviços nas mais diversas áreas de atividade, nomeadamente no comércio, na indústria e serviços, na administração pública e particulares. Disponibiliza um conjunto vasto de soluções de segurança, de modo a responder às necessidades específicas dos seus clientes. Esta entidade foi a primeira deste setor a certificar o Sistema de Gestão de Qualidade, em todas as suas atividades, de acordo com o quadro legal em vigor.

O volume de negócios da empresa, em 2011, situava-se nos €40.607.753,53, refletindo bem, a importância desta atividade para a economia do país. Ainda, de acordo com os dados disponibilizados pela empresa, 77% do volume de negócios dizem respeito à delegação de Lisboa e 23% à delegação do Porto. Sendo que os serviços com maior peso são o comércio e serviços, a administração pública e a indústria<sup>2</sup>.

Conforme o exposto no relatório anual da atividade do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho (2011) da empresa de SP, em 31 de dezembro estavam ao serviço desta empresa, um total de 2424 trabalhadores. No que concerne à sua distribuição geográfica, 1725 trabalhadores estavam vinculados por contrato de trabalho à delegação de Lisboa, sendo que 1576 são do sexo masculino e 149 do sexo feminino. Na delegação do Porto, estavam vinculados 766 no total, 723 do sexo masculino e 43 do sexo feminino.

Atualmente e, de acordo com dados mais recentes (2013)<sup>3</sup>, o presente quadro da empresa é composto por cerca de 3000 colaboradores, repartidos por diversas funções e categorias profissionais, tais como: vigilantes e vigilantes de transporte de valores, chefes de grupo, vigilantes chefe, supervisores, chefes de divisão, cinotécnico, administrativos, técnicos de informática, técnicos comerciais, técnicos de eletrónica, engenheiros de sistemas, médico, psicólogos e corpo diretivo. Sendo que a maioria dos quadros da empresa, foi recrutada internamente, conforme o exposto no manual da empresa.

A empresa presta diversos serviços de segurança privada, nomeadamente vigilância humana (rondas itinerantes; proteção pessoal; piquetes); exploração e a gestão de centrais de receção e

---

<sup>1</sup> Informação consultada no Manual da Empresa de Segurança Privada (2012).

<sup>2</sup> Informação consultada no Manual da Empresa de Segurança Privada (2012).

<sup>3</sup> Informação consultada no Site da Empresa de Segurança Privada (consultado em 20/04/2013).

monitorização de sinais de alarme e de videovigilância; transporte, guarda, tratamento e distribuição de fundos e valores; equipa cinotécnica; segurança eletrónica e elaboração de estudos e planos de segurança e de projetos.

## 2.2 Enquadramento Legal e Normativo

Na sequência do fenómeno de desenvolvimento e crescimento do setor de SP, surge a necessidade de regular a atividade e, para tal, foi necessário criar normas legais que se impõem para salvaguardar os direitos dos cidadãos e, contribuir decisivamente, para assegurar o saudável desenvolvimento desta atividade económica.

Para um melhor entendimento desta atividade, importa compreender a evolução do quadro legal e das mudanças significativas, que ocorreram ao longo das últimas décadas, no que respeita a esta temática.

O primeiro diploma legal, referente à ASP, surgiu em 1986, com o Decreto-Lei n.º282/86, de 5 de setembro e consagra os princípios básicos de regulação do setor. Neste diploma, foram instituídas duas modalidades de prestação de serviços de SP: a realizada por empresas de SP e os sistemas de autoproteção.

Diante de uma desmedida expansão e crescimento da ASP em Portugal, o Decreto-Lei n.º 282/86 foi evidenciando algumas lacunas e insuficiências, pelo que o legislador sentiu a necessidade de adotar novas soluções e publicar o Decreto-Lei n.º 276/93, de 10 de agosto<sup>4</sup>, de modo a colmatar essas lacunas, revogando a lei anterior. Este diploma vem fixar novos objetivos para esta atividade, surgindo, pela primeira vez, uma referência legislativa à formação do pessoal de SP, demonstrando uma clara preocupação do legislador no que respeita a esta matéria. Estabeleceu, ainda, a obrigatoriedade de adoção de sistemas de SP por parte das entidades bancárias<sup>5</sup>.

Passada mais de uma década desde o surgimento do primeiro diploma legal que regulou a ASP e, após serem identificadas insuficiências no regime jurídico em vigor, foi aprovado um novo diploma, o Decreto-Lei n.º 231/98, de 22 de julho. Uma das suas principais novidades prende-se com a atribuição de uma nova competência ao pessoal da segurança privada: “*o acompanhamento, defesa e proteção de pessoas, sem prejuízo das competências exclusivas em matéria de segurança pessoal atribuídas às forças de segurança*”<sup>6</sup>. Prevê também que a obrigatoriedade de adoção de um sistema de SP se estenda ao Banco de Portugal, bem como aos estabelecimentos de restauração e bebidas que disponham de salas ou de espaços destinados à dança<sup>7</sup>. A maior novidade prende-se com o facto da Formação Profissional deixar de ser da competência exclusiva das organizações de segurança privada, podendo ser ministrada por centros de formação externos<sup>8</sup>. Com a criação de um cartão profissional individual<sup>9</sup>, certificado pela Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna (SGMAI), dá-se mais um

---

<sup>4</sup> artigos 1.º e 2.º, do DL n.º276/93, de 10 de agosto.

<sup>5</sup> n.º1 do artigo 5.º, do DL n.º276/93, de 10 de agosto.

<sup>6</sup> alínea d), n.º1 do artigo 2.º, do DL n.º 231/98, de 22 de julho.

<sup>7</sup> artigo 5.º, do DL n.º 231/98, de 22 de julho.

<sup>8</sup> Preâmbulo do DL n.º 231/98, de 22 de julho.

<sup>9</sup> artigo 9.º, do DL n.º 231/98, de 22 de julho.

importante passo rumo a uma maior dignificação do setor, garantindo que o seu portador cumpriu todos os requisitos legais impostos para o desempenho da ASP.

Em 2002, surge o Decreto-Lei n.º 94/2002, de 12 de abril, que “*não consubstancia qualquer ideia de revisão (...), justificando-se, na verdade, pela necessidade de enquadrar e dar resposta às necessidades e especificidades decorrentes da organização no nosso país da fase final do Campeonato Europeu de Futebol de 2004*”<sup>10</sup>. Sendo que a principal novidade deste diploma, está relacionada com a alteração inserida no artigo 5.º através da introdução do n.º 3, que determinou que a realização de espetáculos em recintos desportivos dependeria do cumprimento da obrigação de dispor de um sistema de SP, tendo este de incluir vigilantes com uma nova função, os denominados Assistentes de Recinto Desportivo (ARD). Com a introdução da figura do ARD<sup>11</sup>, foram atribuídas novas competências à ASP. Por imposição legal, a SP alargou a sua área de intervenção ao interior dos recintos desportivos (Poiars, 2008).

Foi em 2004, que surgiu o diploma legal, que até há bem pouco tempo, regulava a ASP, o Decreto-Lei n.º35/2004, de 21 de fevereiro. Os princípios orientadores desta atividade mantiveram-se inalterados, contudo, verifica-se uma clara evolução face ao regime jurídico que vigorou anteriormente. Foram muitas as alterações efetuadas, no entanto um dos pontos fundamentais desta alteração surge na sequência da organização em Portugal do Euro 2004, que estabeleceu a obrigatoriedade de adoção de um sistema de SP na realização de espetáculos em recintos desportivos<sup>12</sup>. Foi também introduzida a possibilidade de as empresas de SP serem obrigadas a dispor de um Diretor de Segurança, com o objetivo de aumentar a eficácia de atuação das empresas e elevar o nível de preparação e formação dos vigilantes<sup>13</sup>.

Foram surgindo algumas alterações pontuais ao longo do tempo<sup>14</sup> de modo a suprir as lacunas existentes, nomeadamente através do Decreto-Lei n.º198/2005, de 10 de novembro, que procedeu à revisão e alteração do regime jurídico da ASP, tendo em consideração a crescente importância desta atividade. O presente diploma visa clarificar as condições de emissão do cartão profissional e a natureza das entidades que exercem a segurança privada, quanto a nacionais de outros Estados-membros da União Europeia (UE) e a entidades estabelecidas em qualquer desses Estados. Destacamos, ainda, as modificações efetuadas através da Lei n.º38/2008, de 8 de agosto, mais concretamente do artigo 2.º, que alterou a redação de alguns artigos do atual regime jurídico<sup>15</sup>. É de salientar a nova redação dada ao artigo 31.º que atribuiu a competência de fiscalização da ASP, bem como da respetiva formação à Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública (DNPS), com a cooperação da Guarda Nacional Republicana (GNR) e sem prejuízo das competências das Forças e Serviços de Segurança (FSS) e da Inspeção Geral da Administração Interna (IGAI). Outra das novidades desta revisão legislativa foi a criminalização do exercício ilícito da ASP, através da introdução dos artigos n.º32.º-A e 32.º-B<sup>16</sup>.

---

<sup>10</sup> Preâmbulo do DL n.º 94/2002, de 12 de abril.

<sup>11</sup> Figura introduzida pelo Decreto-Lei n.º 94/2002, de 12 de abril. Foram estabelecidas as funções, a formação e os elementos de uso obrigatório desta nova figura em portarias próprias: Portaria n.º 1522-B/2002, de 20 de dezembro e Portaria n.º 1522-C/2002, de 20 de dezembro.

<sup>12</sup> artigo n.º4 do DL n.º35/2004, de 21 de fevereiro.

<sup>13</sup> Previsto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º35/2004, de 21 de fevereiro. Contudo, esta obrigatoriedade só se efetiva, com a publicação da Portaria n.º1142/2009, de 2 de outubro.

<sup>14</sup>A primeira alteração foi feita pelo Decreto-Lei n.º 198/2005, de 10 de novembro, alterando os artigos 10.º e 23.º.

<sup>15</sup> Sofreram alterações na sua redação os artigos 6.º, 12.º, 14.º, 16.º, 20.º, 28.º, e 33.º do DL n.º 35/2004, de 21 de fevereiro.

<sup>16</sup> Lei n.º38/2008, de 8 de agosto.

É ainda reservada a competência à Polícia Judiciária (PJ) a investigação dos crimes da atividade ilícita da SP, conforme o exposto no artigo 4.º da Lei n.º38/2008, de 8 de agosto, nos termos da lei da organização da investigação criminal.

Mais tarde, surge a figura do Coordenador de Segurança, através da publicação da Portaria n.º181/2010, de 26 de março. O Coordenador de Segurança “*é designado pelo promotor do espetáculo desportivo como responsável operacional pela segurança no recinto desportivo e anéis de segurança para, em cooperação com as forças de segurança e demais entidades, chefiar e coordenar a atividade dos assistentes de recinto desportivo e zelar pela segurança no decorrer do evento*”<sup>17</sup>.

O Regime Jurídico da Segurança Privada (RJSP) foi alvo de mais uma alteração efetuada através do Decreto-Lei n.º 135/2010, de 27 de dezembro, que veio fixar em cinco anos<sup>18</sup> o prazo de validade dos alvarás e licenças emitidos no âmbito da ASP, preenchendo assim, o vazio existente. Identifica ainda os administradores, gerentes ou responsáveis pelos serviços de autoproteção<sup>19</sup> no âmbito da ASP.

O regime jurídico, até então em vigor, foi alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º114/2011, de 30 de novembro, que procedeu à transferência de competências dos governos civis para outras entidades da Administração Pública, no âmbito da competência legislativa do Governo.

Recentemente foi publicada a Lei n.º 35/2013, de 16 de maio, que estabelece o regime do exercício da segurança privada e as medidas de segurança a adotar por entidades públicas ou privadas, com vista a prevenir a prática de crimes e, revoga, o Decreto-Lei n.º35/2004, de 21 de fevereiro. Esta lei prevê regras mais apertadas para que a fiscalização seja mais efetiva, clarificando a área de atuação das empresas de SP e fixa novas regras de incompatibilidades, designadamente para administradores e gestores. Prevê ainda, que todos os contratos de trabalho e de prestação de serviço passem a ser escritos, não sendo admitidos outros tipos de contrato, nomeadamente os de muito curta duração, por se mostrarem incompatíveis face à especificidade da ASP<sup>20</sup>. Relativamente ao cartão profissional do pessoal de vigilância, este deverá ser entregue no prazo de 10 dias, sempre que se verifique a inexistência de vínculo laboral, à respetiva entidade patronal<sup>21</sup>. Agrava ainda os regimes sancionatórios, no que diz respeito ao exercício da ASP sem alvará e sem autorização<sup>22</sup> e revê as competências dos Diretores de Segurança<sup>23</sup>. As empresas detentoras de alvarás, licenças e autorizações válidas, terão o prazo de seis meses, a contar da data de entrada em vigor da nova lei, para se adaptarem às condições impostas<sup>24</sup>.

No que respeita à videovigilância, a nova Lei da SP estabelece a obrigatoriedade de instalação de câmaras em bancos, farmácias, bombas de gasolina, ourivesarias e estabelecimentos comerciais de grande dimensão, sendo que as empresas terão de ter os seus sistemas instalados até finais de agosto de 2014, uma vez que estas obrigações são exigíveis a partir do dia 1 de setembro<sup>25</sup>. De

---

<sup>17</sup> Preâmbulo da Portaria n.º181/2010, de 26 de março.

<sup>18</sup> n.º3 do artigo 22.º da Lei n.º135/2010, de 27 de dezembro.

<sup>19</sup> alínea e) do n.º1 do artigo 28.º da Lei n.º135/2010, de 27 de dezembro.

<sup>20</sup> n.º1 do artigo 21.º da Lei n.º35/2013, de 16 de maio.

<sup>21</sup> n.º4 do artigo 27.º da Lei n.º35/2013, de 16 de maio.

<sup>22</sup> artigo 57.º da Lei n.º35/2013, de 16 de maio.

<sup>23</sup> artigo 20.º da Lei n.º35/2013, de 16 de maio.

<sup>24</sup> n.º1 do artigo 68.º da Lei n.º35/2013, de 16 de maio.

<sup>25</sup> n.º7 do artigo 68.º da Lei n.º35/2013, de 16 de maio.

acordo com o Ministro da Administração Interna, Miguel Macedo, estas novas medidas “*visam aumentar os níveis de segurança e de eficácia da prevenção criminal*”<sup>26</sup>.

Desde o primeiro regime jurídico aplicável à ASP, muitas alterações se têm verificado, com o intuito de melhorar e aperfeiçoar o exercício desta atividade e suprir as lacunas existentes nos diplomas até então em vigor. Contudo e, de acordo com Bárbara Marinho Pinto, secretária-geral da Associação das Empresas de Segurança (AES), a nova lei da SP “*fica muito aquém do que a sociedade exige, em matéria do que o vigilante deve poder fazer*”<sup>27</sup>. O setor da SP, atravessa uma fase de reajustamento e aperfeiçoamento a novos desafios impostos por um mercado onde se perspetivam necessidades em virtude da dinâmica social de relacionamentos humanos.

## **2.3 O Setor da Segurança Privada: desafios emergentes na conjuntura atual**

### **2.3.1 Evolução do setor: mudanças e desafios associados à evolução da própria sociedade**

Nos últimos anos, o setor da Segurança Privada tem ganho visibilidade devido à atual conjuntura económica que potenciou o aumento da criminalidade e conseqüente sentimento de insegurança e, também, devido a outros fatores relacionados com a evolução da própria sociedade. Destes fatores, podemos destacar, o crescimento das zonas urbanas e o aparecimento das grandes superfícies comerciais (Mota, 2012). Para uma melhor compreensão da ASP em Portugal e dos diplomas legais aplicáveis, interessa conhecer as verdadeiras razões do seu desenvolvimento, bem como entender o conceito de SP.

Apesar de ser relativamente recente o surgimento do setor da SP, o fenómeno não é de todo “novo” na nossa história (Rodrigues, 2011), pois já no século XVIII, no Reino Unido, os cidadãos organizavam-se e, sem receber qualquer retribuição monetária, exerciam funções de segurança, fiscalizando o cumprimento das leis. Foi a partir do descontentamento dos cidadãos destas comunidades em exercer uma função de segurança não remunerada e, que muitas vezes lhes criava conflitos, que tudo fizeram para que esta atividade passasse a ser recompensada (Ribeiro, 1999).

O desenvolvimento deste setor enquanto atividade económica, à semelhança do que temos hoje, afirma-se por toda a Europa, a partir da década de sessenta do século passado e, surge muito estimulada, pelo consumo de massas e pelo crime a ele associado (Rodrigues, 2011). Os Estados Unidos da América, o Canadá e Reino Unido foram os países pioneiros no recurso a esta atividade (Ribeiro, 1999).

O agravamento das condições de vida das populações e das dificuldades sociais existentes, associadas à atual conjuntura económica (desemprego, precariedade laboral, baixos salários, aumento dos índices de pobreza), originou um aumento significativo da criminalidade no nosso país (Trindade, 2008). Por esta razão, o mercado da SP, em Portugal, tem vindo a conhecer uma expansão sem precedentes, permitindo às empresas de grande dimensão e com maior variedade

---

<sup>26</sup> Diário Económico. Segurança Privada. Disponível em: [http://economico.sapo.pt/public/uploads/especiais\\_sp/seguranca1.pdf](http://economico.sapo.pt/public/uploads/especiais_sp/seguranca1.pdf) (consultado em 20/04/2013).

<sup>27</sup> idem

de serviços e produtos, adquirir a liderança do mercado, relativamente às entidades que assumem a segurança no domínio público.

Com o intuito de levar a cabo o objetivo deste estudo, importa compreender o que se entende por SP. De acordo com o atual RJSP<sup>28</sup>, considera-se Atividade de Segurança Privada “*A prestação de serviços a terceiros por entidades privadas com vista à proteção de pessoas e bens, bem como à prevenção da prática de crimes*”<sup>29</sup> e “*A organização, por quaisquer entidades e em proveito próprio, de serviços de autoproteção, com vista à proteção de pessoas e bens, bem como à prevenção da prática de crimes*”<sup>30</sup>.

Segundo Rodrigues (2011, p.83), os principais impulsionadores do crescimento do setor de SP são “*as mudanças na utilização do espaço urbano e na circulação das pessoas; a especialização do crime e o aparecimento de novas formas de criminalidade e a perceção da violência e do aumento do sentimento de insegurança*”.

A gestão privada das redes de transportes públicos (linhas do metropolitano e comboios) e a mediatização a que assistimos hoje em dia dos fenómenos de crime e de violência, também surgem como estimuladores do recurso aos serviços de SP (Rodrigues, 2011).

De acordo com Poiães (2008, p. 583), “*o florescimento das empresas de segurança privada resulta, maioritariamente, das limitações legais, orçamentais e logísticas impostas às polícias públicas, sobretudo às Forças de Segurança, na sua ação contra as novas e mais complexas manifestações ilícitas, maxime as criminais, impedindo assim um tratamento mais efetivo e eficaz dessas atividades delinquentes.*”

A expansão da ASP, em Portugal, surge na sequência da incapacidade do Estado em conseguir satisfazer a necessidade coletiva de segurança. Perante esta lacuna, deu-se o fenómeno de privatização da segurança, que se justifica pela impossibilidade das nossas FSS assumirem os níveis de proteção que a sociedade procura, colocando em risco o monopólio estatal do uso da força. O reconhecimento desta incapacidade pode levar a uma desconfiança generalizada dos cidadãos das reais capacidades das FSS, levando-os a recorrer aos serviços da SP (Poiães, 2008). Perante esta debilidade, são as empresas e alguns particulares, a procurarem formas alternativas à segurança pública, recorrendo para isso, aos serviços de SP. Contudo, salientamos que os fatores económicos não são alheios à decisão de adotar os serviços privados de segurança, uma vez que nem todas as entidades terão disponibilidade financeira para contratar este tipo de serviços.

A insegurança sentida devido a novas formas de propriedade (privada, mas aberta e acessível ao público) de consumo, de diversão e de entretenimento (massificado e de multidões), contribuiu para que se verificasse uma procura intensa nesta área, de modo a encontrar uma alternativa aos serviços de segurança pública (IGAI, 2010).

Apesar de, a ASP ter carácter complementar e subsidiário das FSS, apresenta-se como prestadora de serviços, que tende a satisfazer diretamente o interesse dos particulares e indiretamente o interesse público, visto que trabalha em conjunto com as FSS na prevenção e dissuasão dos atos ilícitos (Simões, 2011). Neste sentido, importa compreender como é delimitado o domínio de atuação da segurança pública relativamente ao domínio da segurança privada.

---

<sup>28</sup> Lei n.º34/2013, de 16 de maio.

<sup>29</sup> alínea a) do n.º2 do artigo 1.º da Lei n.º34/2013, de 16 de maio.

<sup>30</sup> alínea b) do n.º2 do artigo 1.º da Lei n.º34/2013, de 16 de maio.

### 2.3.2 O debate entre domínio público vs domínio privado na preservação da segurança coletiva

A prestação de serviços de SP a terceiros carece de autorização concedida pelo membro do governo responsável pela área da administração interna - Ministro da Administração Interna. No entanto, com a introdução da Lei Orgânica do MAI, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 203/2006, de 27 de outubro, a Polícia de Segurança Pública (PSP) passou a integrar as atribuições da Secretaria Geral do MAI em matéria de segurança privada<sup>31</sup>.

A PSP, a partir do dia 1 de abril de 2007<sup>32</sup>, deixou de ser um mero cooperador e, passou a assegurar a fiscalização de toda a atividade de SP e respetiva formação, transitoriamente, através do seu Departamento de Operações da Direção Nacional da PSP (Mota, 2012). A mudança tornou-se ainda mais visível no momento da publicação da nova Lei Orgânica da PSP, através da Lei n.º 53/2007 de 31 de agosto. O artigo 3.º, n.º 3, al. b), que estabelece o seguinte: a PSP tem como missão *“licenciar, controlar e fiscalizar as atividades de segurança privada e respetiva formação, em cooperação com as demais forças e serviços de segurança e com a Inspeção Geral da Administração Interna.”* Para a prossecução desta nova competência da PSP, a Lei Orgânica prevê, desde logo, um novo departamento, designado como Departamento de Segurança Privada (DESPRIV)<sup>33</sup> (Poiares, 2008).

No sentido de garantir a segurança dos cidadãos, as FSS pública atuam como instrumento Estatal que têm o monopólio do uso da força e o dever de assegurarem a ordem, a tranquilidade e a segurança da população em geral, garantindo assim, a segurança interna e os direitos dos cidadãos, constitucionalmente consagrados. As empresas de SP, por seu lado, garantem a segurança e a proteção das pessoas, prevenindo e dissuadindo os ilícitos criminais, no âmbito privado (Simões, 2011). *“É uma segurança centrada na satisfação das exigências do cliente, caracterizada pela relação prestador-cliente e por uma missão delimitada e exclusiva”* (Gomes, 2008, p. 598), onde a sua principal função é vigiar e prevenir. As entidades privadas não são detentoras do uso da força, sendo esta, exclusiva das FSS (Simões, 2011). A SP visa exclusivamente exercer uma ação preventiva, continuando a estar reservado ao Estado qualquer tipo de ação repressiva (Ribeiro, 1999).

A principal razão da existência de serviços de segurança privada prende-se com a impossibilidade da atividade pública de segurança, acorrer, às múltiplas exigências de segurança por parte da comunidade (Cunha, 2010). Não é hoje possível garantir a segurança pública como era antigamente e, por isso, cada vez mais, as empresas e os cidadãos sentem necessidade de se protegerem, dando assim, origem ao desenvolvimento acelerado do setor da SP (Furtado, 2008).

A ASP tem uma função subsidiária e complementar da atividade das FSS pública do Estado, conforme o diploma legal que lhe confere tal enquadramento<sup>34</sup>. Para um melhor entendimento do carácter complementar e subsidiário da ASP, importa distinguir as duas atividades de segurança. Ora, enquanto a missão da segurança pública *“está sujeita ao interesse e exigência da sociedade*

---

<sup>31</sup> Polícia de Segurança Pública. Disponível em: <http://www.psp.pt/Pages/segurancaprivada/index.aspx> (consultado em 10/02/13).

<sup>32</sup> artigo 16.º do DL n.º 76/2007, de 29 de março.

<sup>33</sup> As competências desta unidade orgânica encontram-se previstas na Portaria n.º 383/2008 de 29 de maio. Disponível em: <http://www.psp.pt/Pages/segurancaprivada/Departamento.aspx> (consultado em 24/02/13).

<sup>34</sup> n.º 2 do artigo 1.º do DL n.º 34/2013, de 16 de maio.

e cuja proteção se destina, ao exercício de um serviço público, a favor da comunidade”<sup>35</sup>, a segurança privada “visa exclusivamente prevenir que contra ele, contra os seus bens ou contra as pessoas que se encontram sob a sua tutela, ou dentro do seu espaço, sejam praticados crimes ou qualquer outro tipo de agressões ilícitas” (Furtado, 2008, p.35). Assim sendo, o cidadão particular, desprovido de autoridade pública, é responsável por garantir a sua segurança dentro dos espaços dos quais é proprietário. A função de SP é sempre complementar à das FSS e nunca se substitui a esta. As duas forças de segurança cooperam, em conjunto, (sempre com plena noção das suas posições) para propiciar melhores condições de segurança aos cidadãos (Magalhães, 2008).

Zelar pelo bem comum, não é apenas um objetivo do Estado, os particulares também podem assumir esse objetivo e ter uma participação ativa na segurança das pessoas e dos seus bens. Atualmente, “os particulares são chamados a assumir responsabilidades de execução de tarefas nucleares do Estado” (Gonçalves, 2005, p. 16). As dificuldades com que as FSS se debatem levam a um aumento das solicitações às empresas da SP que, ano após ano, veem as suas áreas de competência aumentar, desvirtuando a responsabilidade do Estado na garantia da segurança dos cidadãos.

O papel crescente da ASP, na maioria dos países europeus, advém da alteração de paradigma em matéria de segurança pública, uma vez que se tem constatado um aumento significativo na privatização do risco. Verificou-se a transferência de funções, que até há bem pouco tempo, eram exercidas em regime de exclusividade pelo Estado, passando estas a ser desempenhadas pelos privados, ou seja pelas empresas de SP (IGAI, 2010).

Hoje, a segurança privada é inseparável da segurança pública, constituindo e integrando, funcionalmente, o outrora monopólio Estatal da segurança. O fenómeno da privatização não é novo, ele existe há muito devido à complexidade de organização da vida dos indivíduos em espaços públicos e à incapacidade de resposta das FSS (Rodrigues, 2011). Por isso, esta privatização revela-se importante, na medida em que, visa melhorar o interesse privado e consequentemente o interesse público, proporcionando aos cidadãos e às instituições, uma segurança mais eficaz. Se houver uma adequada regulamentação na atuação das duas forças de segurança, os ganhos obtidos na sequência deste “trabalho conjunto”, permitirão obter níveis de segurança mais elevados. Neste sentido, é necessário existir uma clarificação das competências das entidades responsáveis pela segurança das pessoas e bens, de modo a que as duas fronteiras – Segurança Pública e Segurança Privada – não sejam ultrapassadas.

O setor da SP concorre com o Estado na garantia da segurança pública, ainda que de um ponto de vista subsidiário e complementar. O Estado não cria grandes mecanismos que impeçam a proliferação privada, por isso, no futuro, mais do que um aumento de competências, é expectável que o setor da SP se consolide na integração e desenvolvimento de uma prestação de serviços mais especializada e abrangente, ganhando terreno face à segurança pública (Mota, 2012).

Segundo o Jornal Expresso (2012)<sup>36</sup>, a falta de meios policiais favorece a privatização do risco, potenciando o crescimento do setor da SP. Esta situação poderá conduzir a um cenário de privatização de alguns dos serviços policiais, à semelhança do que acontece noutros países.

---

<sup>35</sup>Polícia de Segurança Pública. Disponível em: <http://www.psp.pt/Pages/apsp/missao.aspx> (consultado em 10/02/2013).

<sup>36</sup>Jornal Expresso. Disponível em: <http://expresso.sapo.pt/falta-de-meios-na-policia-favorece-privatizacao=f709329> (consultado em 11/02/2013).

Embora seja da competência do Estado zelar pela segurança dos seus cidadãos, em determinadas atividades, que apresentam risco acrescido, são as próprias empresas a contratarem os serviços de SP, reforçando a sua segurança, dos seus trabalhadores e dos seus bens.

Interessa ainda referir, que à semelhança das FSS, os profissionais da SP, designados ARD<sup>37</sup>, podem efetuar revistas pessoais de prevenção e segurança, em situações especiais, nomeadamente no controlo de acessos dos recintos desportivos, com o intuito de impedir a entrada no recinto de objetos e substâncias proibidas<sup>38</sup>. Trata-se de uma revista de prevenção e segurança, que só pode, ser exercida na área de controlo de acessos, não podendo ser efetuada no interior do recinto desportivo, ficando então esta última, a cargo das FSS. Estamos assim, perante uma situação do exercício de funções públicas por agentes privados, onde os ARD desempenham funções de segurança pública na colaboração com as FSS (Rodrigues, 2011). Estas revistas estendem-se ao controlo de acessos das instalações aeroportuárias e portuárias ou outros locais de acesso condicionado ao público e, que justifiquem uma proteção reforçada, sendo que, estes casos carecem de autorização expressa por parte do MAI e por um período de tempo limitado<sup>39</sup>.

Os vigilantes de SP executam, ainda, competências de fiscalização em transportes públicos, os chamados “fiscais de exploração e transportes”<sup>40</sup>, exercendo funções de verificação da posse e validade dos títulos de transporte. Desempenhando assim, funções de autoridade administrativa, uma vez que elaboram autos de notícia por contraordenação, estando estes, ajuramentados pelos governos civis (Cunha, 2010).

No que respeita ao uso de armas de fogo, pelos vigilantes, estes estão sujeitos ao mesmo regime geral previsto para o cidadão comum<sup>41</sup>. Podem ainda, recorrer a outros objetos de defesa pessoal, nomeadamente a meios de defesa não letais da classe E<sup>42</sup>, tais como: os aerossóis, as armas elétricas, as armas de fogo e as suas munições de produção industrial que disparam unicamente balas não metálicas, de acordo com a lei sobre o uso e porte de armas<sup>43</sup>. O porte de arma de defesa em serviço só é admitido quando autorizado expressamente pela entidade patronal (empresa privada de segurança), nos termos do artigo 32.º do diploma legal atualmente em vigor<sup>44</sup>.

O impedimento do vigilante usar arma de fogo e realizar detenções<sup>45</sup>, durante o desempenho da sua atividade, coloca estes profissionais em clara desvantagem relativamente às FSS, no que respeita à intimidação dos potenciais criminosos, fazendo com que as organizações contratem os

---

<sup>37</sup> Conforme o exposto no artigo 19.º da Lei n.º35/2013, de 16 de maio. A especialidade da vigilância, que se passou a designar por ARD, está sujeita às normas definidas nas Portarias n.º1522B/2002 e n.º1522C/2002, de 20 de dezembro.

<sup>38</sup> artigo 25.º da Lei n.º39/2009, de 30 de julho.

<sup>39</sup> n.º 1 e n.º2 do artigo 19.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio.

<sup>40</sup> n.º9 do artigo 18.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio.

<sup>41</sup> Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro.

<sup>42</sup> As armas da classe E, estão descritas no n.º7 do artigo 3.º, da Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro.

<sup>43</sup> Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro.

<sup>44</sup> Lei n.º 34/2013, de 16 de maio.

<sup>45</sup> Os vigilantes também podem deter o suspeito (como qualquer cidadão comum), desde que em flagrante delito por crime punível com pena de prisão, nos termos do n.º1 do artigo 255.º do Código do Processo Penal (CPP) e entregá-lo imediatamente às autoridades policiais.

agentes da PSP ou os militares da GNR para executarem vigilância privada nos seus estabelecimentos, os chamados “serviços gratificados”<sup>46</sup>.

Estes serviços privados são executados por elementos com funções policiais, nas suas horas de folga, a pedido de entidades públicas ou privadas, sendo os respetivos custos suportados por estas. Esta atividade coloca algumas dificuldades, na medida em que, nos deparamos com agentes de autoridade pública a prestar serviços de natureza particular. Por outro lado, tais agentes desenvolvem, nesses casos, uma atividade que é fiscalizada pela própria PSP. Essa atividade é exercida em acumulação com as suas funções policiais habituais, o que representa uma sobrecarga horária assinalável, podendo contribuir para uma diminuição da qualidade do serviço prestado (Cunha, 2010). O custo elevado dos serviços inerentes à prestação de SP pelas FSS (serviços gratificados), comparativamente com os profissionais de SP, contribui para o desenvolvimento da prestação de serviços por parte das empresas de SP. Por essa razão, os serviços remunerados, outrora efetuados pelas FSS, são presentemente realizados por vigilantes de SP (Clemente, 2006).

Podemos concluir, que a ASP emergiu essencialmente por três razões fundamentais. A primeira e, sem qualquer ordem de importância, diz respeito ao facto da criminalidade ter aumentado para níveis nunca antes verificados. A criminalidade sofreu nos últimos anos um aumento substancial, provocando um elevado grau de insegurança nas pessoas. Com este aumento do sentimento de insegurança, as empresas e alguns particulares, começaram a procurar novas formas de segurança alternativas, relativamente à segurança tradicional prestada pela polícia, através dos serviços de SP. A segunda razão prende-se com o facto do Estado se revelar incapaz de travar a criminalidade. Assim sendo, o Estado encontrou na SP um apoio e cooperação na luta e combate da criminalidade (Simões, 2011). A terceira razão, já não advém do aumento da criminalidade, mas sim do incremento da indústria e do comércio. Grandes espaços que dantes eram públicos passaram para o domínio privado. Nomeadamente, a ampliação das grandes superfícies comerciais, que apesar de serem um espaço de livre acesso ao público, são na sua maioria, propriedade de pessoas particulares ou empresas privadas. Todas estas razões, contribuíram, de forma decisiva, para a proliferação do mercado de SP no nosso país, desde a década de setenta até aos nossos dias (Mota, 2012).

## **2.4 Caracterização do Setor**

### **2.4.1 Situação no contexto europeu**

De acordo com dados da Confederação Europeia dos Serviços de Segurança (CoESS, 2004), a média de agentes de segurança privada na União Europeia (25 Estados-membros) era de 237 por 100.000 habitantes, enquanto que, em Portugal o número, ligeiramente superior, ascendia a 267

---

<sup>46</sup> De acordo com o n.º 4 do art.º 14.º da Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto, que aprova a orgânica da PSP, as FSS podem prestar serviços especiais, mediante solicitação e após serem autorizados pela entidade competente. A PSP deverá manifestar a sua disponibilidade para a prestação destes serviços junto do comando da sua área, o qual posteriormente autoriza a sua prestação. Na GNR é elaborada uma escala rotativa e obrigatória para todo o efetivo.

agentes de segurança por 100.000 habitantes. Em 2004, um total de 1.088.550 pessoas na UE trabalhavam na prestação de serviços de segurança.

Ainda e, segundo a mesma fonte, no final de 2008, a ASP compreendia perto de 50.000 empresas e empregava 1.700.000 trabalhadores. Em apenas quatro anos (2004-2008), o número de efetivos aumentou em seiscentos mil e, no seu conjunto, apresentou um volume de negócios que ascendeu a 15.000.000.000 de euros.

Nos países europeus, o número de pessoas que trabalham na esfera da ASP, é atualmente muito expressivo, estimando-se que, face aos sinais e tendências que se descortinam, nos anos vindouros, este setor ainda terá potencial para continuar a crescer (IGAI, 2010).

## 2.4.2 Situação no contexto nacional

O setor da SP, numa dimensão global, está em constante evolução desde a década de setenta, assumindo no caso português, uma importância relevante, quer pelo crescimento sustentado, quer pelos postos de trabalho criados, que se tem verificado nos últimos anos.



Gráfico 1 – Evolução dos efetivos de segurança privada

Fonte: MAI (2012).

Segundo o Relatório Anual de Segurança Privada (RASP), em 2011, estavam ativos<sup>47</sup> 40.287 vigilantes, conforme o ilustrado no Gráfico 1 (MAI, 2012).

Analisando os dados apresentados, pode verificar-se que, o número de vigilantes de SP de 2005 a 2010 tem aumentado progressivamente, o que indica um crescimento efetivo e sucessivo da

<sup>47</sup> O conceito de “ativo” corresponde a um vigilante de segurança privada, titular de cartão profissional válido e vinculado por contrato de trabalho a uma entidade prestadora de serviços de segurança privada ou a entidade autorizada a organizar serviços de autoproteção (MAI, 2012).

atividade. Contudo, a partir de 2011, verificou-se um decréscimo no número de vigilantes ativos, menos 1,82% do que em 2010, o que pode ser explicado pela grave crise económica que o país atravessa e pelos fatores subjacentes à mesma. Encontravam-se ainda registados, 17.711 vigilantes inativos<sup>48</sup>, mas cujos cartões profissionais ainda estavam válidos para o exercício da atividade (MAI, 2012).

De acordo com o previsto na Lei do Orçamento de Estado (Lei n.º55-A/2010, de 31 de dezembro em conjugação com a Portaria n.º 4-A/2011, de 3 de janeiro), que prevê cortes na despesa por parte dos organismos públicos, leva a que as empresas de SP sejam confrontadas com cortes nos valores pagos pelos contratos de aquisição de serviços de vigilância que venham a celebrar ou a renovar no ano de 2011, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Lei do Orçamento de Estado. Por outro lado, as empresas fazem um reaproveitamento dos seus recursos humanos para realizarem alguns serviços de segurança privada, nomeadamente no controlo de acessos e portarias em supermercados, lojas de comércio, etc., dispensando assim, os serviços da segurança privada e, também, em virtude do agravamento da economia que conduziu à extinção de um número significativo de pequenas e médias empresas. Todos estes fatores contribuíram, de forma decisiva, para o decréscimo da atividade neste setor, nos dois últimos anos.

### 2.4.3 Licenciamento das empresas de Segurança Privada a operar em Portugal

A ASP em Portugal, como na generalidade dos estados democráticos, está condicionada pela autorização prévia do membro do Governo responsável pela administração interna<sup>49</sup>, para que possa prestar os seus serviços dentro da legalidade. Para o exercício da ASP é necessário a emissão de um alvará (para entidades prestadoras de serviços a terceiros) e de uma licença (para as entidades que organizem em proveito próprio serviços de autoproteção) (MAI, 2012).

Tabela 1 – Alvarás e Licenças

<b>Tipo</b>	<b>Descrição</b>
<b>A</b>	A vigilância de bens móveis e imóveis e o controlo de entrada, presença e saída de pessoas, bem como a prevenção da entrada de armas, substâncias e artigos de uso e porte proibidos ou suscetíveis de provocar atos de violência no interior de edifícios ou locais de acesso vedado ou condicionado ao público.
<b>B</b>	A proteção pessoal, sem prejuízo da competência exclusiva atribuída às forças de segurança.
<b>C</b>	A exploração e a gestão de centrais de receção e monitorização de alarmes.
<b>D</b>	O transporte, a guarda, o tratamento e a distribuição de valores.

Fonte: MAI (2012).

<sup>48</sup> O conceito de “inativo” corresponde a um vigilante de segurança privada, titular de cartão profissional válido, mas que não está vinculado a uma entidade prestadora de serviços de segurança privada ou a entidade autorizada a organizar serviços de autoproteção (MAI, 2012).

<sup>49</sup> n.º1 do artigo 4.º, da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio.

As empresas de SP para poderem exercer a sua atividade, têm de ser detentoras de título válido (alvará, licença e autorização), conforme o consagrado no atual RJSP<sup>50</sup>. Os serviços previstos em cada um dos alvarás ou licenças correspondem às tipologias apresentadas na Tabela 1.

Aos profissionais de SP também é exigido a obtenção de licenciamento para o exercício da atividade, conforme o disposto na legislação aplicável<sup>51</sup>. De acordo com o RJSP, os vigilantes, independentemente da categoria profissional, têm de ser portadores de um cartão profissional emitido pela DNPSP, válido por um período de cinco anos<sup>52</sup>.

Da mesma forma que os profissionais de SP carecem de autorização legal para o desenvolvimento da atividade, também as entidades responsáveis pela formação, são alvo de licenciamento e, necessitam de autorização prévia para a realização dos cursos ou módulos regulados, nos quais se enquadram:

- a) Os módulos previstos nas Portaria n.º 64/2001, de 31 de janeiro e na Portaria n.º 1325/2001, de 4 de dezembro – Pessoal de Vigilância e de Acompanhamento, Defesa e Proteção de Pessoas, respetivamente;
- b) Os módulos previstos na Portaria n.º 1522-B/2002, de 20 de dezembro – Assistentes de Recinto Desportivo;
- c) O curso previsto na Portaria n.º 1142/2009, de 2 de outubro – Diretor de Segurança;
- d) O curso previsto na Portaria n.º 181/2010, de 26 de março – Coordenador de Segurança.

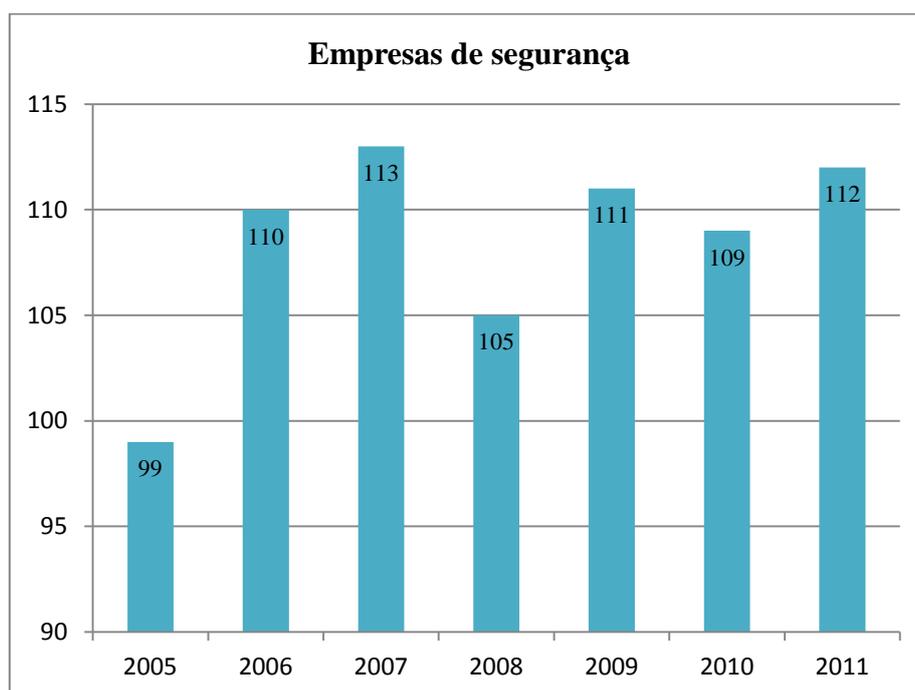


Gráfico 2 – Empresas de segurança privada licenciadas

Fonte: MAI (2012)

O número de empresas licenciadas que prestam serviços de SP tem vindo a aumentar, de forma gradual, nos últimos anos, conforme se pode verificar no Gráfico 2. Em 2011, estavam 112

<sup>50</sup> artigos 14.º, 15.º e 16.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio.

<sup>51</sup> Lei n.º 34/2013, de 16 de maio e Portaria n.º 1084/2009, de 21 de setembro.

<sup>52</sup> n.º 1 do artigo 27.º da Lei n.º 34/2013.

entidades licenciadas e, para além destas empresas licenciadas, foram ainda renovados 7.787 e atribuídos 5.676 cartões profissionais (MAI, 2012).

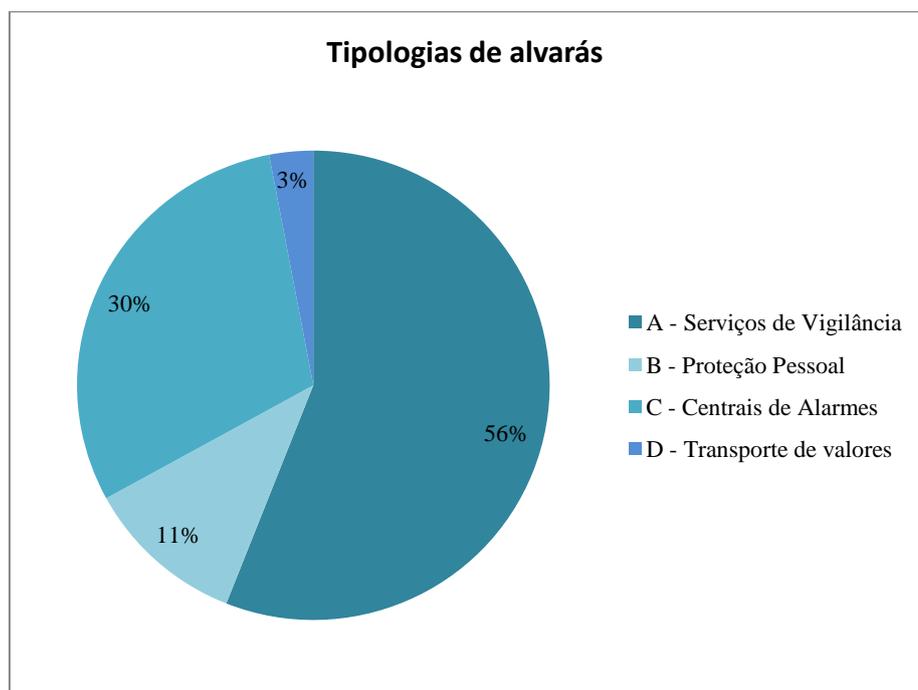


Gráfico 3 – Tipologias dos alvarás emitidos  
Fonte: MAI (2012)

As entidades licenciadas, referidas no Gráfico 3, são detentoras de 173 alvarás, sendo que a maior parte dos alvarás emitidos dizem respeito aos serviços de vigilância (tipo A), seguindo-se a exploração e a gestão de centrais de receção e monitorização de alarmes (tipo C), a proteção pessoal (tipo B) e, por último, os de transporte, guarda, tratamento e distribuição de valores (tipo D). Estes últimos são os menos expressivos, conforme o ilustrado no Gráfico 3 e na Tabela 1 (MAI, 2012), devido às exigências legais para obtenção de alvará e aos riscos elevados, inerentes ao exercício desta atividade.

No que respeita às autorizações concedidas para administrar formação no setor da segurança privada, em 2011, existiam 93 entidades formadoras autorizadas, detentoras de 129 autorizações, verificando-se uma evolução crescente ao longo dos últimos anos. Relativamente ao tipo de autorização, foram emitidas 67, que correspondem aos módulos 3, 4 e 6 da formação de vigilantes; 28 relativas ao curso de formação de ARD; 24 correspondentes à formação de vigilantes de proteção e acompanhamento pessoal e 10 respeitantes à formação de diretores de segurança e docentes dos cursos de ARD (MAI, 2012).

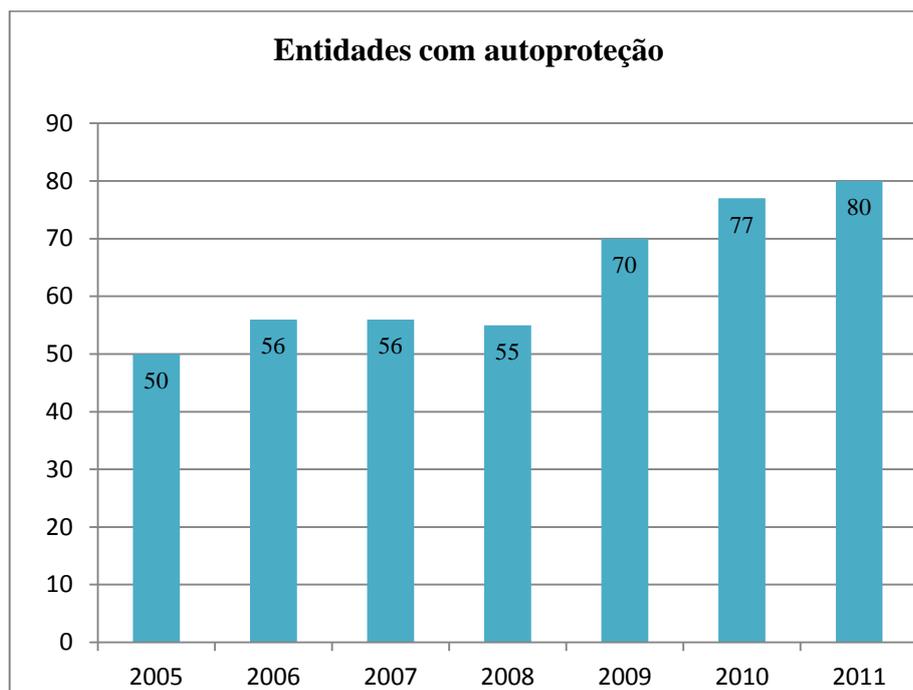


Gráfico 4 – Empresas de segurança com serviços de autoproteção

Fonte: MAI (2012).

Conforme o apresentado no Gráfico 4, em 2011, existiam 80 empresas prestadoras de serviços de autoproteção, titulares de 91 licenças, com tendência crescente ao longo dos anos. Verificou-se um acréscimo de 30 empresas com serviços de autoproteção no período entre 2005 e 2011, sendo que em 2009 o número de empresas aumentou expressivamente, comparando com o ano anterior. Isto fruto, não apenas da evolução da sociedade e do desenvolvimento da indústria e dos grandes espaços comerciais, mas também pela imposição legal de adoção dos serviços de segurança privada.

#### 2.4.4 Obrigatoriedade de Segurança Privada

De modo a promover a segurança das pessoas, o Estado convoca outras entidades a participar nesta tarefa e, sujeita, em certos casos, os particulares a assumirem responsabilidades pela sua própria segurança (privatização do risco). O Estado obriga as empresas que desenvolvem determinadas atividades, em função do seu risco específico, a recorrer aos serviços de SP (Rodrigues, 2011).

A legislação Portuguesa relativa à SP prevê a obrigatoriedade de sistemas de segurança para os seguintes casos<sup>53</sup>:

- Instituições de crédito e sociedades financeiras;
- Superfícies comerciais com uma área bruta igual ou superior a 20 000 m<sup>2</sup> e de grandes superfícies de comércio com uma área de venda, igual ou superior a 30 000 m<sup>2</sup>;
- Estabelecimentos onde se exhiba, compre e venda metais preciosos e obras de arte;

<sup>53</sup> artigo 8.º da Lei n.º34/2013, de 16 de maio.

- Farmácias e postos de combustível.

Os estabelecimentos de restauração e bebida, com espaços ou salas destinados à dança, ou onde habitualmente se dance, independentemente da sua lotação, são obrigados a dispor de um sistema de segurança<sup>54</sup>. Verifica-se que o legislador condiciona o exercício desta atividade a uma série de deveres específicos, obrigando os particulares a assumirem, em parte, os encargos com a segurança<sup>55</sup>.

Relativamente à realização de espetáculos em recintos desportivos, também estão obrigados a dispor de um sistema de segurança que inclua vigilantes, com formação específica ao desempenho das suas funções, os denominados ARD<sup>56</sup>. No âmbito da segurança a adotar nos recintos desportivos, os ARD funcionam na dependência da estrutura de segurança do respetivo recinto e sob a responsabilidade do promotor do evento<sup>57</sup>.

De acordo com a legislação em vigor, cumpre-se a obrigatoriedade da existência de requisitos mínimos ao nível de instalações e meios materiais e humanos para obtenção de alvará<sup>58</sup>, de modo a assegurar o bom desempenho e qualidade da atividade, sendo que tais requisitos, estão associados ao tipo de atividade que se pretende exercer e são condição fundamental para a atribuição da licença ou alvará.

## 2.5 A Atividade de Segurança Privada

O atual regime jurídico atribui aos serviços de segurança privada um leque variado de competências. Podemos diferenciar dois tipos de serviços: o prestado a terceiros e os serviços de autoproteção. Nos primeiros, podemos incluir a vigilância de bens móveis e imóveis e o controlo de acessos; a proteção pessoal; a exploração e a gestão de centrais de receção, guarda, tratamento e distribuição de valores; o rastreio, inspeção e filtragem de bagagens e cargas e o controlo de passageiros no acesso a zonas restritas na segurança dos portos e aeroportos; a fiscalização de títulos de transporte, sob a supervisão da entidade pública competente; a elaboração de estudos e planos de segurança e de projetos de organização e montagem de serviços de segurança<sup>59</sup>. Já nos segundos, estão incluídos os serviços em proveito próprio, que visam a proteção de pessoas e bens, bem como a prevenção da prática de crimes<sup>60</sup>.

De seguida são apresentadas de forma resumida, as atividades desenvolvidas pelas empresas de SP<sup>61</sup>:

- a) A **vigilância humana** insere-se na vigilância de bens móveis e imóveis e o controlo de entrada, presença e saída de pessoas, bem como a prevenção da prática de situações ilícitas e prática de crimes no interior de edifícios. Nesta atividade inserem-se as **rondas itinerantes** que também são realizadas por vigilantes, que em meios motorizados visitam

---

<sup>54</sup> n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º34/2013, de 16 de maio e artigo 1.º, do DL n.º101/2008, de 16 de junho.

<sup>55</sup> alínea c) do artigo n.º3, do DL n.º101/2008, de 16 de junho.

<sup>56</sup> n.º2 do artigo 9.º da Lei n.º34/2013, de 16 de maio e Portaria 1522-B/2002, de 20 de dezembro.

<sup>57</sup> Portaria n.º1522-C/2002, de 20 de dezembro.

<sup>58</sup> Portaria n.º 1334-B/2010, de 31 de dezembro, que altera a Portaria n.º786/2004, de 9 de julho e, ainda, a Portaria n.º1085/2009, de 21 de setembro.

<sup>59</sup> artigo 3.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio.

<sup>60</sup> alínea b) n.º3 do artigo 1.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio.

<sup>61</sup> n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio.

as instalações dos clientes prevenindo situações indesejadas, tais como: acesso de pessoas não autorizadas, furto, roubo, vandalismo, deteção e resolução de circunstâncias de carácter meramente accidental, nomeadamente inundações, focos de incêndio, entre outras.

- b) O **transporte, tratamento e guarda de valores** que visa proteger os bens e valores e evitar perdas e riscos elevados aos seus clientes, utilizando viaturas blindadas para o efeito. O tratamento dos valores é desenvolvido em instalações próprias e protegidas, com acreditação e sob a supervisão do Banco de Portugal, sendo esta, uma atividade complementar do transporte de valores.
- c) A **exploração e gestão de centrais de receção e monitorização de alarmes e videovigilância** é um serviço específico destinado a proteger o património do cliente através de equipamentos adequados na deteção de intrusão, inundação e incêndios.
- d) O **rastreio, inspeção e filtragem de bagagens e cargas e o controlo de passageiros** no acesso a zonas restritas de segurança nos portos e aeroportos, bem como a prevenção da entrada de armas, substâncias e artigos de uso e porte proibidos ou suscetíveis de provocar atos de violência nos aeroportos, nos portos e no interior de aeronaves e navios.
- e) A **fiscalização de títulos de transporte**, sob a supervisão da entidade pública competente ou da entidade titular de uma concessão de transporte público.
- f) **Elaboração de estudos de segurança e planos de segurança e de projeto de organização**, e montagem de serviços de segurança privada, de acordo com as especificações do cliente.
- g) O **Acompanhamento, Defesa e Proteção de Pessoas (ADPP)** é um serviço que coloca à disposição do cliente viaturas topo de gama descaracterizadas e profissionais qualificados, aptos a responderem às suas necessidades. São profissionais com formação específica que prestam serviços de acompanhamento, transporte ou proteção pessoal.

A atividade de segurança privada tem evoluído ao longo das últimas décadas, representando atualmente, um importante setor de atividade económica que emprega um número considerável de pessoas. De facto, é bem visível o crescimento e desenvolvimento da atividade da SP, no entanto, também é igualmente visível, a falta de estudos que considerem os profissionais deste setor e, os riscos a que estes estão expostos, no desempenho das suas funções de vigilância. Por esta razão, importa compreender as condições de trabalho e o impacto na saúde destes trabalhadores.

## 2.6 Segurança e Saúde no Trabalho neste Setor de Atividade

### 2.6.1 Riscos profissionais dos trabalhadores que têm o “risco” como objeto de atividade profissional

A Saúde e Segurança no Trabalho (SST) é uma área interdisciplinar dedicada à proteção da segurança, saúde e bem-estar das pessoas no desempenho da sua atividade laboral (EU-OSHA, 2009). A crescente complexidade dos processos produtivos e as alterações nas condições de trabalho, em conjunto com os novos perigos daí resultantes, implicam novos desafios em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores no seu local de trabalho (EUROFOUND, 2007).

Com a introdução da Diretiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de junho, uma série de progressos importantes, no que respeita à gestão dos riscos profissionais, foram alcançados na UE. Esta Diretiva foi transposta para a legislação nacional de todos os Estados-membros da UE. No contexto português, esta transposição foi efetuada através do Decreto-Lei 441/91, de 14 de

novembro, posteriormente revogado, pela Lei n.º102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico da SST. Através desta diretiva e das suas diretivas especiais, a legislação comunitária permite que os trabalhadores da UE beneficiem de proteção de segurança e saúde nos seus locais de trabalho (EU-OSHA, 2010).

A legislação comunitária prevê, pela primeira vez, um enquadramento de segurança e de saúde nos locais de trabalho, salientando a importância da adaptação do trabalho ao indivíduo, tendo em consideração a tecnologia, a organização e as condições de trabalho, bem como as relações sociais (EUROFOUND, 2012). Dois acordos também foram concluídos pelos Parceiros Sociais Europeus, que são igualmente relevantes: o acordo modelo sobre o *Stress* Relacionado com o Trabalho (2004) e o acordo modelo sobre o Assédio e Violência no Trabalho (2007).

Num mundo laboral em que se verificam grandes desafios em matéria de SST resultantes, não apenas, dos riscos convencionais, mas também dos novos riscos, potenciados pela utilização das novas tecnologias, da globalização dos mercados, das alterações das relações de emprego (trabalho precário, teletrabalho, etc.), do envelhecimento da população, do crescimento exponencial da subcontratação, entre outros fatores, é fundamental a existência de estratégias organizacionais e políticas de modo a eliminar ou reduzir o seu impacto e proporcionar aos trabalhadores uma maior segurança nos seus locais de trabalho (EU-OSHA, 2010).

A abordagem dos riscos emergentes “obriga” à adoção de uma gestão eficaz integrada com a SST, na estrutura da empresa, de modo a controlar e eliminar as novas fontes de risco. Nessa estratégia, deve ser considerada a subcontratação e privilegiar a formação e sensibilização dos trabalhadores com vínculo precário (Freitas, 2011). Por esta razão, serão abordados os riscos profissionais a que os trabalhadores do setor da SP estão expostos, uma vez que esta atividade se caracteriza, essencialmente, pela subcontratação e está sujeita aos vários riscos, quer inerentes à própria atividade quer aos existentes nas instalações da entidade subcontratante, onde o trabalhador desempenha as suas funções.

Há riscos a que os trabalhadores da SP estão expostos e que estão documentados na literatura, que têm impacto em termos psicossociais. Por isso, é fundamental um olhar atento não apenas aos constrangimentos físicos do trabalho, mas também aos fatores psicossociais, que podem potenciar ou agravar os problemas de saúde dos trabalhadores a eles expostos.

As mudanças significativas que ocorreram no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram em riscos emergentes no campo da segurança e saúde ocupacional e levaram, para além de riscos físicos, químicos e biológicos, ao surgimento de novos riscos, entre os quais, se destacam, os Riscos Psicossociais (RP) (CARIT, 2012).

O Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT) (2012, pág.2) definiu os Riscos Psicossociais como “*os aspetos de programação de organização e gestão do trabalho, que em interação com os seus contextos sociais e ambientais, têm potencial para causar dano psicológico, social ou físico*”.

Ao longo dos tempos, temos assistido a alterações profundas no que respeita ao emprego e às condições de trabalho. Sendo que estas alterações são fruto da globalização e internacionalização da economia e sugerem o aumento da insegurança no trabalho e dos empregos precários (Benach & Muntaner, 2007; Ferrie *et al.*, 2008), tendo como consequência um risco acrescido de doenças (EASHW, 2002a). Em alguns casos, os perigos e os riscos mais tradicionais regrediram ou foram eliminados, graças à automatização, contudo as novas tecnologias e os novos processos de trabalho e alterações organizacionais deram origem a novos riscos (OIT, 2010). Em alguns

estudos, tem sido sugerido que, as alterações das condições do trabalho poderiam estar relacionadas com o facto de os trabalhadores estarem mais expostos ao *stress*, *burnout*, ansiedade, depressão e perturbações músculo-esqueléticas (Leka & Jain, 2010).

Num momento em que o “risco” no local de trabalho está iminente, em virtude da grande incerteza face ao trabalho, às cargas desproporcionais às capacidades do trabalhador, à complexidade e ritmos de trabalho incontroláveis, à insegurança no trabalho, às mudanças inesperadas, etc., conduz a um aumento significativo do *stress* laboral no mundo contemporâneo (Frasquilho & Guerreiro, 2012).

As modificações das condições de trabalho acarretam custos elevados quer para a população trabalhadora quer para as organizações (EASHW, 2012) e foram acompanhadas pelo aumento da prevalência de riscos emergentes para a saúde e segurança dos trabalhadores (OIT, 2010), que podem contribuir para a deterioração da saúde mental e física dos indivíduos.

Os fatores psicossociais são já reconhecidos como um problema à escala mundial, que afetam todos os países, profissões e trabalhadores. Segundo a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND, 2007), o *stress* relacionado com o trabalho está entre as causas mais comuns de doenças relatadas pelos trabalhadores, afetando mais de 40 milhões de trabalhadores em toda a UE. O mesmo relatório refere que 6% dos trabalhadores europeus foram expostos a ameaças de violência física, 4% a violência por parte de outras pessoas e 5% ao *bullying* e/ou assédio, ao longo dos últimos 12 meses.

Os profissionais de SP também são vítimas de diversos riscos psicossociais no local de trabalho, onde exercem a sua atividade (instalações do cliente), no entanto, uns são mais evidentes do que outros. Os mais relatados são a violência verbal; violência física; discriminação; assédio sexual e *bullying* (CoESS, 2004).

Por razões óbvias, há um risco acrescido de violência no setor de SP, devido às características específicas desta atividade. Os trabalhadores que desempenham as suas funções de vigilância em locais com um elevado fluxo de pessoas, nomeadamente nas estações ferroviárias (metro e comboio), centros de saúde, hospitais, centros comerciais, etc., estão mais suscetíveis à exposição aos RP (CoESS, 2004).

Os trabalhadores que exercem determinadas atividades estão mais expostos a atos de violência, quer física quer verbal e, podemos destacar, os trabalhadores de turnos noturnos, os trabalhadores que executam atividades de inspeção, controlo e autoridade, contacto com o público, trabalho isolado e manuseamento e transporte de valores (Freitas, 2011).

Os operadores de transporte de valores correm um risco acrescido, uma vez que os atentados às viaturas blindadas são, cada vez mais, uma constante na sociedade contemporânea e de uma violência desmedida, colocando em risco a vida dos trabalhadores. Segundo o Relatório Anual de Segurança Interna (RASI), em 2011 registaram-se 47 roubos a transporte de valores (Gabinete do Secretário-geral, 2011), contudo verificou-se uma descida acentuada em 2012 comparativamente a 2011, registando-se 26 roubos (Gabinete do Secretário-geral, 2012). Apesar dos roubos efetivos terem diminuído, não quer dizer que o risco para os trabalhadores tenha reduzido, pois estes têm de gerir o risco dos assaltos não consumados (tentativas de assalto). O objeto de trabalho dos trabalhadores de SP é gerir o risco público, mas por vezes, a diminuição do risco público, implica um aumento do risco individual do próprio trabalhador.

De acordo com o jornal Público (2012), na sequência de mais um assalto às carrinhas de transportes de valores, um vigilante “foi baleado no tornozelo direito e na coxa esquerda pelos

*dois homens que lhe roubaram sacos contendo aproximadamente 30 mil euros*<sup>62</sup>. São vários os assaltos que ocorrem às carrinhas de transportes de valores, os quais colocam em risco a integridade física e psicológica dos trabalhadores. Estas situações nem sempre resultam em danos físicos, contudo os psicológicos estão sempre presentes. Ainda, e de acordo com o exposto no jornal Diário de Notícias (2011), “*Quando o funcionário saiu do banco (...) com o saco de dinheiro, a mulher ao volante de uma mota surgiu junto a ele e apontou-lhe uma pistola, exigindo os 58 mil euros que transportava para a carrinha celular*”<sup>63</sup>.

Os atos de violência não são cometidos apenas sobre os operadores das carrinhas de transporte de valores, se não, vejamos o que aconteceu no dia 1 novembro de 2007<sup>64</sup>, em Matosinhos, em que um vigilante foi encontrado morto num parque de estacionamento, onde este exercia a sua atividade, na sequência de um assalto. No local do crime, havia sinais claros de agressão, concretizada com recurso a uma arma branca (Granadeiro, 2008). Nos últimos anos, este tipo de criminalidade tem vindo a agravar-se, fruto da conjuntura económica atual do país.

A nossa preocupação incide no risco público e, sobretudo, no risco privado que não tem tradução nos indicadores estatísticos, uma vez que os dados expostos são relativos às situações consumadas de facto e não têm em consideração as situações que não foram consumadas, mas foram alvo de tentativa de assalto, em que o risco teve de ser gerido pelo próprio vigilante.

Os riscos profissionais são uma preocupação para todos os que pretendem ter locais de trabalho seguros e saudáveis, por isso, há que dar a conhecer, informar e encorajar a participação ativa dos trabalhadores e dos seus representantes para que sejam encontradas as melhores soluções, tendo em vista a prevenção destes riscos (UGT, 2012).

## **2.7 Análise das Condições de Trabalho e da Organização do Trabalho**

No que respeita à prevenção dos riscos profissionais, devem ser tidos em consideração os seguintes aspetos: a organização do trabalho; a sua planificação; os ritmos de trabalho; a monotonia das tarefas; a conceção dos postos de trabalho; as cargas físicas e mentais do trabalho; os fatores psicossociais, entre outros (Carvalho, 2011).

Os estudos sobre as condições de trabalho dão relevância à saúde no trabalho e à prevenção, e privilegiam, vários aspetos relacionados com as condições laborais, nomeadamente o tipo de contrato, os horários e os turnos de trabalho, o salário; as condições ambientais, tais como o ruído, as condições térmicas, a iluminação, as vibrações, a manipulação de produtos químicos, a qualidade do ar; a carga física do trabalho, como os ritmos de trabalho, as tarefas repetitivas, os níveis de atenção exigidos, o trabalho rotineiro, complexo e difícil e, ainda, os aspetos psicossociais e organizacional do trabalho, onde se inserem a autonomia e as relações laborais (Ramos, Peiró & Ripoll, 1996, citado por Carvalho, 2011).

---

<sup>62</sup>Público. Disponível em: <http://www.publico.pt/local/noticia/detido-quarteto-suspeito-de-varios-roubos-a-carrinhas-de-transporte-de-valores-1539456> (consultado em 20/02/2013).

<sup>63</sup>Diário de Notícias. Disponível em: [http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content\\_id=1951223&seccao=Sul](http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=1951223&seccao=Sul) (consultado em 20/02/2013).

<sup>64</sup>Expresso. Disponível em: <http://expresso.sapo.pt/matosinhos-roubados-4300-euros-no-parque-de-estacionamento-onde-foi-assassinado-um-seguranca=f155928> (consultado em 01/03/2013).

As características respeitantes às condições de trabalho são suscetíveis de afetar a saúde dos trabalhadores, daí a necessidade de promover a melhoria dessas condições, de modo a serem compatíveis com a segurança e saúde dos trabalhadores (Freitas, 2011). Alguns estudos sugerem, ainda, a evidência da relação entre características específicas das organizações e efeitos sobre a saúde dos trabalhadores (Lászlo *et al.*, 2010; Schnall *et al.*, 2009).

A flexibilidade de trabalho exigida aos profissionais da SP, devido ao trabalho laboral diário ininterrupto, trabalho noturno, trabalho por turnos, fins-de-semana, horas extras, trabalho isolado, tipo de contrato, serviço e tarefas a serem realizadas pelos trabalhadores, torna o setor altamente flexível. Além disso, estes fatores acarretam um enorme esforço por parte dos trabalhadores de SP, pois têm de ser capazes de se adaptar às necessidades das empresas e clientes, a fim de cumprir as exigências variadas e imprevisíveis. Isso tem um grande impacto sobre os ritmos biológicos, sociais e situações familiares dos profissionais, conduzindo à tensão mental e emocional (CoESS, 2004).

As novas formas de organização do trabalho, a diminuição dos contratos sem termo, o incremento do trabalho temporário e parcial, o aumento da flexibilidade e precariedade do emprego, a emergência de novas relações de poder, a intensificação e reorganização do trabalho e as restrições dos efetivos trazem repercussões inevitáveis sobre as condições de trabalho, potenciando os novos riscos (Freitas, 2011). No setor da SP, o modo como o trabalho é organizado e gerido inviabiliza uma boa conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, visto que esta atividade é realizada em horários por turnos rotativos.

A prestação de trabalho por longos períodos (muitas vezes de 12 horas diárias ininterruptas), o trabalho por turnos e o trabalho noturno, são fatores que têm uma incidência direta nas condições laborais, na medida em que podem afetar a qualidade de vida no trabalho e a vida extralaboral dos indivíduos (Freitas, 2011).

Os fatores de risco mais visíveis, estão associados a um nível reduzido de autonomia e controlo sobre o próprio trabalho, conjugado com níveis elevados de exigência relativa à carga, à quantidade e à intensidade do trabalho, que podem potenciar o *stress* no trabalho (EUROFOUND, 2011). Uma maior autonomia e iniciativa contribuem para melhorar as exigências laborais e a qualidade de vida no trabalho, pela promoção de bem-estar (Brand, 2007; Karasek 1979, citados por Silva, Costa & Saraiva, 2011) e em simultâneo melhorar a produtividade e competitividade da empresa (EUROFOUND, 2011).

Alguns vigilantes estão mais suscetíveis à exposição ao risco, por variadíssimas razões, nomeadamente pelo trabalho isolado, situações de trabalho que acarretam risco elevado de assaltos, risco de acidentes rodoviários de trabalho, quando os rondistas (vigilantes das rondas itinerantes) estão em missão, ou seja, quando se deslocam às instalações dos clientes, a fim de resolver situações indesejadas, na sequência da receção de um alarme, em que são chamados a intervir sem fazerem ideia da situação que irão encontrar quando chegarem ao local (CoESS, 2004). Estes trabalhadores estão expostos, não apenas, aos riscos inerentes à especificidade da sua atividade, mas também aos riscos inerentes às atividades desenvolvidas nos clientes, onde estes profissionais exercem as suas funções.

Há riscos associados às condições de trabalho, bem como inerentes às condições de emprego e, estes também têm impacto na saúde dos trabalhadores, logo, importa compreender e analisar, as condições de emprego dos profissionais da SP.

A SP é um setor caracterizado pela subcontratação e por taxas de rotatividade consideráveis, devido ao termo do contrato entre a empresa de SP e a entidade contratante dos serviços de SP. A incerteza do pessoal de SP em relação à realocação a um novo contrato (com a nova empresa de SP) pode criar uma grande insegurança nos trabalhadores. Quando o contrato for adjudicado à outra empresa, os vigilantes, muitas vezes, não sabem se serão mantidos pela empresa nova e em que condições, ou se permanecerão com o seu empregador atual, uma vez que o Contrato Coletivo de Trabalho<sup>65</sup> (CCT) (2011) dos profissionais da Segurança Privada, não prevê a transmissão de estabelecimento, no caso de perda de cliente para outro operador, conforme o previsto no artigo 13.º. Estas tensões podem agravar-se, se a incerteza permanecer ao longo de um período alargado de tempo (CoESS, 2004). De acordo com a EUROFOUND (2012), a análise efetuada às empresas confirma que uma menor segurança no emprego afeta, negativamente, os trabalhadores, estando estes, mais suscetíveis a um elevado desgaste emocional. Ainda de acordo com a EUROFOUND (2011), a percentagem de trabalhadores com contrato temporário, tem vindo a aumentar nos últimos anos.

Em suma, o setor da SP é uma atividade que pelas suas características específicas, acarreta vários riscos para a saúde dos trabalhadores, por isso, interessa compreender as condições em que estes profissionais exercem a sua atividade, bem como os efeitos do trabalho na sua saúde. Para que esta compreensão seja mais efetiva, há que considerar não apenas os riscos físicos e fatores psicossociais a que estes trabalhadores estão expostos, mas também, as condições de emprego subjacentes a este setor de atividade.

## 2.8 Que Efeitos do Trabalho na Saúde?

A saúde é atualmente vista como um processo de construção ao longo da vida, em que o trabalho ocupa um lugar de destaque na conquista da realização pessoal (Doppler, 2007, citado por Carvalho, 2011).

As condições e o ambiente de trabalho podem ter um impacto negativo ou positivo na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. É neste contexto, que pretendemos fazer uma análise dos vários aspetos relacionados com o trabalho e que contribuem de forma significativa para esse impacto, visto que os trabalhadores têm de se adaptar e renovar as suas competências para enfrentar os novos desafios do mercado de trabalho (Hernandez, 2007, citado por Monteiro, 2011).

As relações entre o trabalho e a saúde desenvolvem-se a longo prazo e não têm efeitos imediatos. Estas evoluem a partir de um conjunto de situações e estados em que, embora não constituam patologias, elas causam sofrimento e, nem sempre detetáveis através dos tradicionais exames complementares de diagnóstico. Trata-se, portanto, de problemas infrapatológicos, sem gravidade visível, contudo suscetíveis de causar problemas de maior gravidade com repercussões para a saúde física e psicológica dos trabalhadores (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007, p.55).

---

<sup>65</sup> Contrato Coletivo de Trabalho dos Trabalhadores da Segurança Privada. Disponível em: [http://www.psp.pt/SP\\_REGULACAO/CCT%20Seguran%C3%A7a%20Privada%208-5-2011.pdf](http://www.psp.pt/SP_REGULACAO/CCT%20Seguran%C3%A7a%20Privada%208-5-2011.pdf) (consultado em 20/03/2013).

Importa compreender, não apenas, as patologias visíveis e consideradas como doenças profissionais, mas também as infrapatológicas, sem gravidade aparente, mas que se traduzem em queixas por parte dos trabalhadores, nomeadamente problemas de sono, perda de audição, ansiedade, sensação de fadiga, dores articulares, entre outras (Molinié & Volkoff, 2002, citado por Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007, p.55). Quer os problemas patológicos quer os infrapatológicos podem influenciar, negativamente, a saúde e o bem-estar dos indivíduos.

A análise das relações menos visíveis, entre as condições do trabalho e a saúde dos trabalhadores, permite uma nova forma de análise da saúde ocupacional, direcionada para uma perspetiva centrada no trabalhador, traduzida nas queixas, perceções e sentimentos do mesmo em relação à sua saúde, possibilitando uma abordagem mais dinâmica e global (Barros-Duarte, 2006).

De acordo com Freitas (2011, p.455), “*existem relações de causa efeito (risco-dano), conhecidas há muitos anos (ruído-surdez) e outras são consequências da nova organização e condições de trabalho.*” A relação entre a exposição dos trabalhadores a fatores de risco e o aparecimento de doenças profissionais, nem sempre é possível comprovar a relação de causa-efeito, pois “*há doenças relativamente às quais não se pode demonstrar de modo individualizado o nexo de causalidade com a atividade profissional, mas que se sabe surgirem mais frequentemente em indivíduos com determinada profissão*” (Freitas, 2011, p.475).

O cansaço físico e mental e a crescente dificuldade em lidar com um mercado de trabalho em constante transformação, potenciam uma interação negativa com o local de trabalho e afetam negativamente a saúde do trabalhador, sendo estes, fatores causadores de *stress* no trabalho (Freitas, 2011). O *stress* ocupacional, a longo prazo, pode originar lesões músculo-esqueléticas e outras formas de doenças como a hipertensão, úlceras digestivas, depressão, ansiedade, problemas mentais e doenças cardiovasculares. Pode ainda, contribuir para uma incapacidade de fazer face às exigências do trabalho. Estudos efetuados em países europeus e em outros países desenvolvidos, revelam que o *stress* está na origem de 50 a 60% do total de dias de trabalho perdidos. Foi considerado a segunda causa mais registada dos problemas de saúde relacionados com o trabalho, tendo atingido 22 % dos trabalhadores da UE em 2005 (OIT, 2010).

Os efeitos das condições de trabalho na saúde e no bem-estar, na verdade, parecem pouco evidentes, transparecendo a ideia de que apesar de grande parte dos trabalhadores continuarem expostos a vários tipos de riscos profissionais, a sua saúde é satisfatória, uma vez que não apresenta patologias visíveis. No entanto, verifica-se que existe uma enorme dificuldade em relacionar os problemas de saúde com o trabalho, visto que “*a exposição aos riscos profissionais, segue uma linha mais voltada para a saúde, diagnosticando a doença, estabelecendo uma relação com a exposição ao risco para, possivelmente, enquadrá-la numa lista de doenças profissionais, resultando assim, numa abordagem clássica do conceito de saúde como ausência de doença – nomeadamente ausência de doença profissional reconhecida*” (Barros-Duarte, 2005, p.223).

Na relação das condições de trabalho e efeitos na saúde não se enquadra o trabalhador nas diversas vertentes que, de facto, caracterizam o seu percurso de vida dentro e fora do trabalho, “*suprimindo a dimensão subjetiva da saúde que é uma das suas características fundamentais*” (Barros-Duarte, 2005, p.223). Na verdade, a intervenção em saúde no trabalho, apela a uma abordagem mais compreensiva do que explicativa (Volkoff, 2002), que privilegia aspetos como observar, entender e compreender a saúde (Honoré, 2002), permitindo desta forma, um novo olhar sobre a saúde no trabalho, mais centrado nas vivências e perceções do trabalhador.



### **3 OBJETIVOS, MATERIAIS E MÉTODOS**

#### **3.1 Objetivos da Dissertação**

##### **3.1.1 Objetivo geral**

O presente estudo tem como objetivo geral, caracterizar as condições de trabalho dos profissionais da atividade de segurança privada e analisar o seu impacto na saúde.

##### **3.1.2 Objetivos específicos**

- a) Caracterizar as condições de trabalho e opções de organização do trabalho no setor da segurança privada;
- b) Descrever os principais fatores de penosidade inerentes à atividade, percebidos pelos trabalhadores;
- c) Analisar a atividade e a sua especificidade, nos diferentes contextos, onde os profissionais da segurança privada exercem a sua atividade.

#### **3.2 Materiais e Métodos**

Para alcançar os objetivos propostos e referidos anteriormente, optou-se por uma análise quantitativa através da aplicação do inquérito INSAT (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2010) e uma análise de natureza qualitativa, através da realização de entrevistas semiestruturadas, que se mostrou eficaz, na recolha da informação específica das perceções e opiniões dos trabalhadores face ao seu trabalho e à sua saúde. No processo da aplicação dos inquéritos, foram também recolhidos comentários proferidos pelos participantes, que ajudaram, a compreender melhor os resultados. Neste sentido, o método qualitativo possibilitou a interpretação e compreensão da complexidade de determinadas situações que não estavam tão exploradas no INSAT.

##### **3.2.1 Inquérito INSAT**

O INSAT enquadra-se nos estudos epidemiológicos e foi construído a partir do contributo de diversos inquéritos europeus, desenvolvidos particularmente em França e em Portugal. Podemos destacar, o inquérito “Saúde Idade e Trabalho” (SIT) (2001), o “Surveillance Médicale des Risques Professionnels” (SUMER) (1987, 1994/1995, 2002/2003) e o “Évolutions et Relations en Santé au Travail” (EVREST) (2007).

A sua primeira versão do INSAT surgiu em 2007 (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007), tendo esta sido atualizada em 2010, a partir da experiência desenvolvida com base na sua

aplicação em diferentes setores de atividade (Barros-Duarte & Cunha, 2010). O INSAT tem como objetivo avaliar as relações existentes entre as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores.

O INSAT encontra-se estruturado numa lógica coerente, integradora e sequencial - do trabalho aos seus efeitos na saúde. Neste sentido, o INSAT encontra-se dividido em sete grupos principais (Tabela 2): (I) O trabalho; (II) Condições e características do trabalho; (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, 2010).

Tabela 2 – Estrutura do INSAT

<b>I</b>	• O Trabalho
<b>II</b>	• Condições e características do trabalho
<b>III</b>	• Condições de vida fora do trabalho
<b>IV</b>	• Formação e trabalho
<b>V</b>	• Saúde e trabalho
<b>VI</b>	• A minha saúde e o meu trabalho
<b>VII</b>	• A minha saúde e o meu bem-estar

Fonte: Barros-Duarte & Cunha (2010).

O inquérito tem início com algumas questões que permitem a recolha de informações, de carácter sociodemográfico, sobre o trabalhador (sexo, idade, nível de escolaridade) e sobre o enquadramento da empresa em que trabalha (por exemplo, setor de atividade, dimensão da empresa) (Barros-Duarte & Cunha, 2010). De seguida são apresentados os sete principais grupos que compõem o INSAT.

**Grupo I – O trabalho:** é constituído por um conjunto de questões relativas à situação de trabalho, nomeadamente à especificação e caracterização do tipo de atividade, tipo de vínculo laboral e horário de trabalho.

**Grupo II – Condições e características do trabalho:** trata dos aspetos referentes à perceção de exposição pelo trabalhador: ambiente e constrangimentos físicos (ruído, vibrações, ambiente térmico, radiações, agentes biológicos e químicos, iluminação inadequada, entre outros); constrangimentos organizacionais e relacionais (tempos e ritmos de trabalho, autonomia e margens de iniciativa, relações de trabalho, contacto com o público) e características do trabalho que integram questões relativas à forma como cada um, caracteriza o seu trabalho (criativo, complexo, falta de equipamentos, satisfação com o trabalho, trabalho isolado ou sempre na presença dos outros, trabalho monótono ou sujeito a hipersolicitação, entre outros).

**Grupo III – Condições de vida fora do trabalho:** diz respeito às informações sobre a condição conjugal do trabalhador, o número de filhos a seu cargo e ocupação do tempo livre. A problemática da conciliação da vida de trabalho com a vida fora de trabalho é questionada, assim

como o tempo despendido em tarefas domésticas e/ou de apoio familiar, bem como nas deslocações para o trabalho.

**Grupo IV – Formação e trabalho:** reúnem-se aqui as questões que permitem caracterizar se os trabalhadores tiveram formação no último ano, o tipo de formação realizada e em que medida está relacionada com o seu trabalho.

**Grupo V – Saúde e trabalho:** aborda os aspetos relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais que o trabalhador possa ter, sendo ainda incluídas neste campo questões que permitem obter informações referentes aos riscos profissionais e à sua prevenção.

**Grupo VI – A minha saúde e o meu trabalho:** explora as questões relativas aos problemas de saúde físicos e psicossociais, que o trabalhador deve assinalar, caso sinta ou já tenha sentido. Se a resposta for afirmativa é-lhe ainda solicitado um parecer sobre a relação desse problema ou queixa com o trabalho: isto é, se poderá ter sido causado ou agravado pelo trabalho. Neste caso, pretende-se que as questões colocadas favoreçam a análise da associação que o trabalhador estabelece, ou não, entre os seus problemas de saúde e as características e condições do trabalho atual ou passado, sendo colocada a ênfase ao nível dos problemas que podem ter conduzido a determinadas limitações, mesmo que não se traduzam num quadro de patologia.

**Grupo VII – A minha saúde e o meu bem-estar:** este ponto avalia a perceção do estado de saúde dos trabalhadores. Aqui são abordados diversos aspetos sobre os problemas que as pessoas possam eventualmente ter no seu dia-a-dia. Caso o trabalhador sinta esses problemas, deve assinalá-los e, em caso de resposta afirmativa, o trabalhador terá de relacionar ou não, esses problemas com o seu trabalho, através do Perfil de Saúde de Nottingham (NHP), considerado um dos melhores instrumentos preditores da saúde (Derriennic, Touranchet & Volkoff, 1996, citados por Barros-Duarte & Cunha, 2010).

### 3.2.2 Guião de entrevista semiestruturada

O guião de entrevista foi construído com o objetivo de aprofundar algumas questões que não foram suficientemente aprofundadas no inquérito INSAT e avaliar as especificidades dos vários contextos de trabalho onde os profissionais de vigilância exercem a sua atividade.

O guião de entrevista semiestruturada foi composto por quatro partes, que a seguir estão apresentadas de forma resumida.

**Parte I – Dados sociodemográficos e percurso profissional:** é constituída por um conjunto de questões relativas aos dados sociodemográficos e à situação de trabalho, nomeadamente antiguidade na organização e na função.

**Parte II – Mudança ao nível do setor de atividade e do trabalho:** analisa as questões relacionadas com as mudanças no setor da segurança privada; as mudanças concretas ao nível de trabalho, nas diferentes áreas em que integram a função de vigilância, entre outras mudanças. Aborda também as questões relacionadas com as condições de trabalho e principais fatores de constrangimento físico e organizacional (contexto do exercício da atividade; objetivos da atividade do trabalho; posto de trabalho; condições físicas de trabalho; opções de organização do trabalho e os seus principais constrangimentos); explora ainda as questões relativas às relações

laborais (colegas, equipas, chefias, clientes) e, por último, trata dos aspetos relacionados com a formação e a supervisão.

**Parte III – Impactos percebidos da atividade de trabalho:** explora as questões relativas aos riscos inerentes ao trabalho que os vigilantes desempenham e o impacto percebido na sua saúde, bem como o impacto do trabalho percebido na vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

**Parte IV – Propostas de transformação/melhoria:** nesta parte são abordadas as questões referentes às propostas de intervenção e melhoria em contexto de trabalho, sugeridas pelos trabalhadores.

### 3.2.3 Procedimentos de recolha dos dados

A recolha dos dados foi efetuada através da aplicação do INSAT (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2010). A aplicação deste instrumento teve como principal objetivo estudar as condições de trabalho dos trabalhadores da SP, na atual situação profissional, bem como os efeitos e repercussões destas condições na sua saúde e no seu bem-estar.

Para a persecução do estudo empírico, foi solicitada a autorização ao Diretor de Pessoal da empresa de SP para se proceder à aplicação dos inquéritos e à realização das entrevistas, bem como o pedido de consentimento informado aos participantes.

A aplicação do INSAT foi realizada de forma presencial, a cada um dos participantes, individualmente, sendo que o preenchimento do inquérito durou em média 40 minutos. Antes da aplicação do INSAT, foi explicado aos participantes o objetivo da sua aplicação, bem como o modo de preenchimento do mesmo. No decorrer do preenchimento e, sempre que solicitado, foram prestados esclarecimentos adicionais aos participantes.

A partir da aplicação do INSAT (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2010), percebeu-se que havia questões que não eram suficientemente aprofundadas no mesmo, daí a necessidade de realizar entrevistas aos participantes, de modo a aprofundar essas e outras questões que se revelaram pertinentes na compreensão dos dados recolhidos através do instrumento. Para isso, foi concebido um guião de entrevista semiestruturada que permitisse a recolha da informação relevante para este estudo. As entrevistas foram realizadas posteriormente à aplicação dos inquéritos, aos trabalhadores, individualmente, com duração média de 45 minutos. Antes do início da entrevista, foi explicado ao participante o objetivo e o conteúdo da mesma.

Em simultâneo e, ao longo de todo o processo de recolha de dados, efetuaram-se observações da situação e contexto de trabalho, com a finalidade de recolher informações que permitissem complementar a informação proporcionada pelos trabalhadores. Pode, ainda, referir-se que, os comentários proferidos pelos participantes, também se mostraram muito úteis na compreensão dos resultados obtidos.

Importa ainda referir, que quer a aplicação dos inquéritos quer a realização das entrevistas foram efetuadas durante o exercício da atividade laboral, tendo em conta os horários de trabalho destes trabalhadores e a sua disponibilidade.

### 3.2.4 Procedimentos de tratamento dos dados

Procedeu-se a uma análise estatística descritiva (frequências absolutas e frequências relativas) às questões do INSAT (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2010). O tratamento dos dados foi realizado com recurso ao programa informático SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 21.

Tendo em conta o número de trabalhadores que compõe esta amostra, não se justificava uma análise mais específica e aprofundada do ponto de vista estatístico e, por isso, as entrevistas permitiram recuperar essa especificidade, pois possibilitaram complementar a informação recolhida através do INSAT (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2010) e avaliar de forma mais aprofundada, a especificidade do contexto de trabalho, onde os trabalhadores prestam a sua atividade.

Apesar das potencialidades estatísticas deste tipo de estudos, as autoras do INSAT (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007), alertam para os investigadores terem cautela no tratamento e análise dos resultados e sugerem que as interpretações desses mesmos resultados deverão ser acompanhadas por uma reflexão prudente e cuidadosa, recorrendo para isso, às pesquisas qualitativas. Por esta razão, a recolha de dados através das entrevistas, realizadas em contexto de trabalho, mostraram-se pertinentes na compreensão e interpretação dos dados obtidos através do INSAT.

### 3.2.5 Caracterização da amostra

A população deste estudo são os trabalhadores da Delegação do Porto de uma empresa que presta serviços de SP. Os participantes integraram uma amostra de 34 trabalhadores, que têm em comum, o facto de todos eles prestarem serviços de vigilância numa grande empresa e pertencerem ao mesmo departamento - Área Operacional de Vigilância (AOV).

Tabela 3 – Caracterização sociodemográfica da amostra do inquérito INSAT

Identificação	Idade	Sexo	Habilitações literárias	Estado civil	nº filhos	Antiguidade na empresa
A.C.	51	M	4º ano	Casado	2	18
A.T.	37	M	9º ano	Casado	3	16
P.G.	42	M	9º ano	União de facto	1	5
E.O.	49	M		Casado	2	
P.A.	29	M	9º ano	Casado	1	3
A.O.	52	M	12º ano	União de facto	3	4
D.C.	65	M	4º ano	Casado	2	27
P.P.	28	M	12º ano	Solteiro	1	1
R.G.	37	M	Licenciado	Casado	1	1
M.F.	46	M	10º ano	Casado	2	14
M.V.	40	M	10º ano	Casado	2	2
J.S.	45	M	9º ano	Casado	2	3
S.A.	34	M	10º ano	Divorciado	1	2

<b>D.M.</b>	31	M	12º ano	Casado	1	5
<b>P.R.</b>	42	M	8º ano	União de facto	2	2
<b>F.C.</b>	59	M	9º ano	Solteiro		2
<b>R.C.</b>	34	M	10º ano	Solteiro	1	2
<b>J.N.</b>	37	M	12º ano	Solteiro	0	3
<b>J.S.</b>	47	M	9º ano	Casado	1	3
<b>J.V.</b>	45	M	9º ano	Divorciado	4	3
<b>N.A.</b>	61	M	4º ano	Casado	1	2
<b>M.C.</b>	30	M	9º ano	Casado	3	12
<b>A.V.</b>	61	M	4º ano	Casado	2	24
<b>A.P.</b>	39	M	9º ano	Casado	1	13
<b>A.T.</b>	54	M	4º ano	Casado	1	22
<b>J.R.</b>	36	M	12º ano	Casado	0	6
<b>P.C.</b>	35	F	Licenciado	Casado	0	8
<b>R.F.</b>	38	M	12º ano	Solteiro	1	6
<b>H.C.</b>	38	M	6ºano	Casado	1	14
<b>A.U.</b>	46	M	10º ano	Casado		7
<b>S.E.</b>	36	M	12ºano	Casado	2	11
<b>O.S.</b>	40	F		Casado	1	9
<b>C.C.</b>	38	F	12ºano	Casado	1	15
<b>T.A.</b>	29	F	9º ano	Solteiro	0	5

Os participantes do INSAT foram na sua maioria homens, sendo 30 indivíduos do sexo masculino e 4 do sexo feminino, como se pode verificar na Tabela 3. Estes dados são característicos deste setor de atividade, no que respeita à distribuição em função do sexo, uma vez que a maioria dos trabalhadores deste setor é do sexo masculino.

Tabela 4 – Caracterização sociodemográfica da amostra da entrevista

<b>Identificação</b>	<b>Idade</b>	<b>Sexo</b>	<b>Habilitações literárias</b>	<b>Estado civil</b>	<b>nº filhos</b>	<b>Antiguidade na empresa</b>
<b>A.C.</b>	51	M	4º ano	Casado	2	18
<b>A.T.</b>	37	M	9º ano	Casado	3	16
<b>P.G.</b>	42	M	9º ano	União de fato	1	5
<b>M.V.</b>	40	M	10º ano	Casado	2	2
<b>S.A.</b>	34	M	10º ano	Divorciado	1	2
<b>C.C.</b>	38	F	12ºano	Casado	1	15

Foram seis os participantes nas entrevistas, sendo que cinco são do sexo masculino e um do sexo feminino, conforme o exposto na Tabela 4.

Sendo esta atividade caracterizada pela subcontratação, os trabalhadores têm de exercer as suas funções de vigilância em diferentes contextos de trabalho, com especificidades próprias, conforme os contratos existentes entre a empresa de SP e as empresas contratantes. Apesar destes trabalhadores pertencerem à mesma empresa de segurança privada e ao mesmo departamento, desempenham as suas funções em seis setores de atividade distintos, tais como:

refinaria, setor dos transportes ferroviários, setor da saúde, setor bancário, tecnologia de gestão imobiliária e rondas itinerantes.

Cada um destes profissionais de vigilância realiza o seu trabalho num dos clientes referidos anteriormente, pois embora o vínculo laboral seja com a empresa de SP, estes trabalhadores desempenham a sua atividade laboral, nas instalações do cliente para o qual prestam serviço. Ao longo da sua vida laboral, estes trabalhadores exercem as suas funções de vigilância em diversos contextos de trabalho, de acordo com os contratos de subcontratação realizados entre a empresa de segurança privada e a entidade subcontratante, uma vez que sempre que o vínculo contratual entre estas duas entidades cessa, o trabalhador será realocado a um novo posto de trabalho.

Os vigilantes que realizam as rondas itinerantes os chamados “rondistas”, desenvolvem a sua atividade em diferentes contextos de trabalho durante o seu turno, pois a sua função consiste em visitar as instalações dos diversos clientes da empresa, de acordo com um plano previamente definido pela empresa de SP, a fim de prevenir roubos, furtos, vandalismos e ainda detetar e resolver situações anómalas. Logo, estes vigilantes exercem a sua atividade diária em vários contextos de trabalho, ou seja nos diversos clientes que terão de visitar durante o seu turno laboral.



## 4 RESULTADOS

### 4.1 Caracterização Sociodemográfica da Amostra

O estudo empírico foca a sua análise nas condições de trabalho dos profissionais da SP e os seus efeitos na saúde. Para conhecer e compreender os riscos inerentes a este setor de atividade e aos quais estes trabalhadores estão expostos, apresentam-se de seguida, os resultados mais evidentes e pertinentes, recolhidos através do inquérito INSAT. As tabelas sete e oito, relativas aos aspetos de carácter pessoal, são apresentadas mais à frente, com o objetivo de compreender melhor as questões referentes à conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Tabela 5 - Caracterização sociodemográfica da amostra

<b>Sexo</b>	<b>fi</b>	<b>fi %</b>
<b>Masculino</b>	30	<b>88,2</b>
Feminino	4	11,8

Pode verificar-se na Tabela 5, que os participantes neste estudo são, na sua maioria, do sexo masculino (88,2%) e apenas 11,8% do sexo feminino.

Tabela 6 - Distribuição dos participantes em função da entidade contratante

<b>Empresa</b>	<b>fi</b>	<b>fi %</b>
Setor Bancário	2	5,9
Setor da Saúde	3	8,8
<b>Refinaria</b>	12	<b>35,3</b>
<b>Rede Ferroviária</b>	10	<b>29,4</b>
Rondas Itinerantes	4	11,8
Tecnologia de Gestão Imobiliária	3	8,8

São seis os contextos específicos de trabalho, analisados, onde os vigilantes exercem a sua atividade, sendo o setor petrolífero e o setor de transportes ferroviários, os mais expressivos, representando 35,3% e 29,4% respetivamente, conforme se pode verificar na Tabela 6.

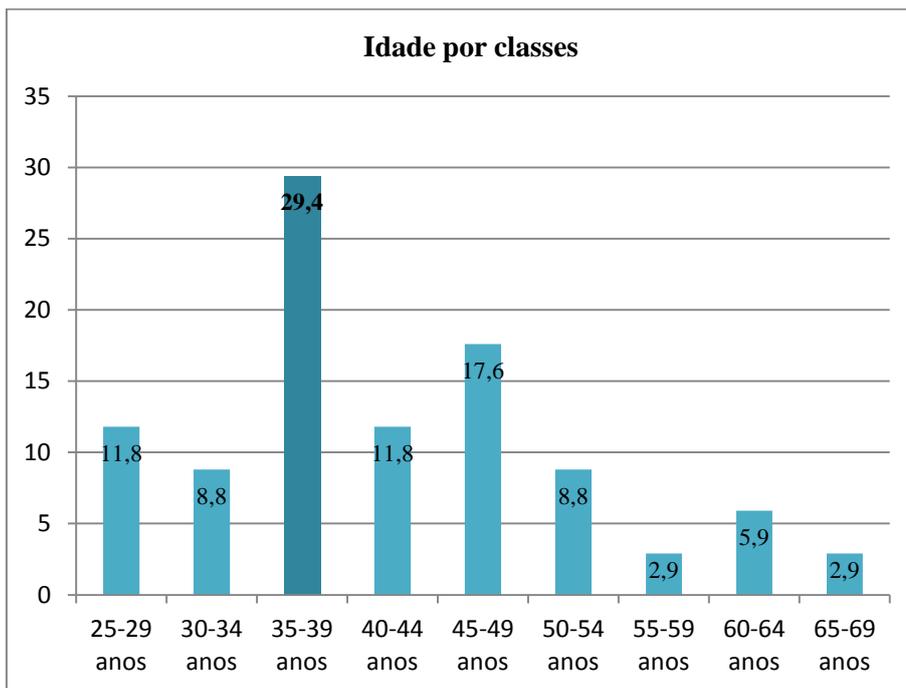


Gráfico 5 – Distribuição dos participantes em função da idade

Os participantes têm idades compreendidas entre os 35 e 39 anos, representando 29,4% da amostra, seguindo-se os indivíduos com idades compreendidas entre os 45 e os 49 anos, expressando 17,6% dos participantes (Gráfico 5), dados estes, que são representativos da empresa, tendo sido os mesmos confirmados pelo responsável pelo pessoal da empresa de SP da Delegação do Porto.

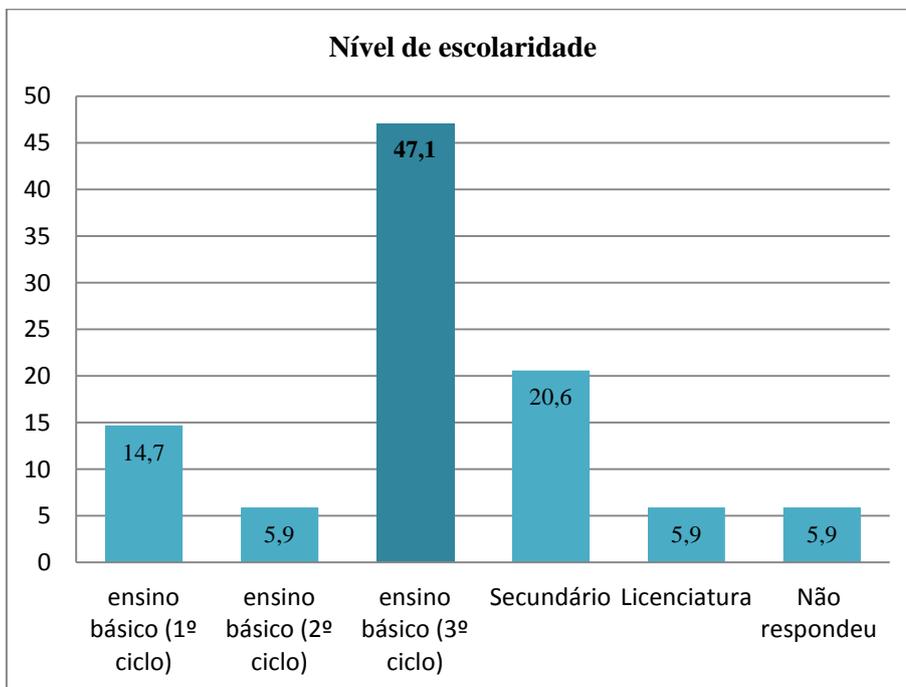


Gráfico 6 – Distribuição dos participantes em função da escolaridade

No que concerne às habilitações literárias, a maioria dos trabalhadores possui o 9º de escolaridade (3º ciclo), representando 47,1% da amostra, seguido do ensino secundário que representa 20,6% (Gráfico 6).

Tabela 7 – Distribuição dos participantes em função do estado civil

Estado civil	fi	fi %
Solteiro	2	5,9
<b>Casado</b>	15	<b>44,1</b>
Divorciado	5	14,7
<b>União de facto</b>	6	<b>17,6</b>

Os participantes são maioritariamente casados, representando 44,1% da amostra, seguindo-se os que vivem em união de facto (17,6%), por último, os solteiros, com menor expressividade (5,9%), conforme o exposto na Tabela 7.

Tabela 8 – Distribuição dos participantes em função do número de filhos

Número de filhos	fi	fi %
0	6	17,6
<b>1</b>	15	<b>44,1</b>
<b>2</b>	9	<b>26,5</b>
3	3	8,8
4	1	2,9

Os participantes, na sua maioria, têm um a dois filhos representando 44,1% e 26,5% respetivamente, da amostra (Tabela 8).

## 4.2 Caracterização do Trabalho

Tabela 9 – Distribuição dos participantes em função da situação laboral

Situação laboral	fi	fi %
<b>Contrato sem termo/efetivo</b>	21	<b>61,8</b>
Contrato a termo/a prazo	12	35,3
Não respondeu	1	2,9

No que respeita ao vínculo laboral, a maioria dos trabalhadores estão efetivos na empresa, representando 61,8% dos trabalhadores e 35,3% possuem um contrato de trabalho a termo (Tabela 9).

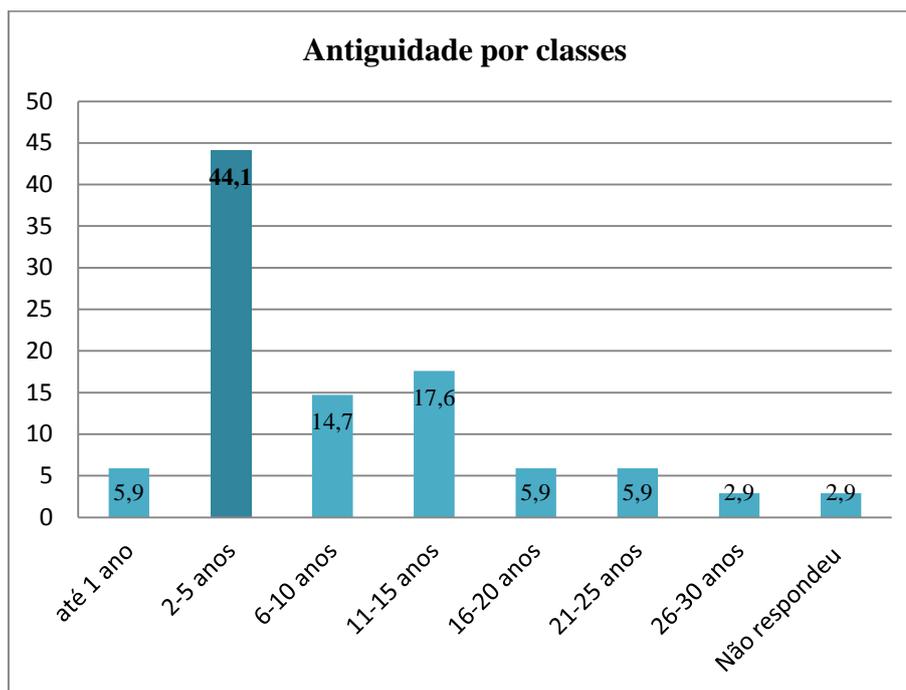


Gráfico 7 – Distribuição dos participantes em função da antiguidade

Relativamente à antiguidade na empresa, pode verificar-se através do Gráfico 7, que 44,1% dos trabalhadores estão na empresa há um período entre 2 e 5 anos; 17,6% entre 11 e 15 anos e 14,7% entre 6 a 10 anos.

Tabela 10- Distribuição dos participantes em função do horário de trabalho

Horário de Trabalho	fi	fi %
<b>A tempo inteiro</b>	32	<b>94,1</b>
Fixo	8	23,5
Fim-de-semana	11	32,3
Em turnos fixos	8	23,5
<b>Turnos rotativos</b>	29	<b>85,3</b>
Turno diurno	13	38,3
Turno noturno	7	20,6
<b>Turnos mistos</b>	20	<b>58,8</b>

Os trabalhadores alteram o seu horário de trabalho todas as semanas de acordo, normalmente, com os seguintes horários: turno da manhã das 08h às 16h; turno da tarde das 16h às 24h e turno da noite das 00h às 08h. A maioria dos participantes trabalha a tempo inteiro (94,1%), por turnos rotativos e turnos mistos, (85,3% e 58,8% respetivamente) (Tabela 10).

### 4.3 Ambiente de Trabalho e Constrangimentos Físicos

Tabela 11 - Distribuição dos participantes em função do ambiente físico

Estou (ou estive) exposto a:	fi	fi %	Grau de Incómodo (%)	
			Incómodo	Pouco ou nenhum Incómodo
<b>Ruído muito elevado</b>	8	<b>23,5</b>	<b>29,4</b>	2,9
<b>Ruído nocivo ou incómodo</b>	13	<b>38,3</b>	<b>35,3</b>	11,8
Vibrações	7	20,6	17,6	8,8
Radiações	6	17,6	5,9	5,9
<b>Calor ou frio intenso</b>	20	<b>58,8</b>	<b>50,0</b>	14,7
<b>Poeiras ou gases</b>	18	<b>52,9</b>	<b>47,1</b>	17,6
<b>A iluminação inadequada</b>	9	<b>26,5</b>	23,5	11,8
A outras situações perigosas	5	14,7	20,6	5,9

Através da análise das respostas ao INSAT, no que respeita aos constrangimentos do ambiente físico do trabalho, constata-se que os participantes, na sua maioria, referem a exposição ao frio e/ou calor (58,8%), seguindo-se a exposição a poeiras e/ou gases (52,9%), ao ruído nocivo ou incómodo (38,3%), à iluminação inadequada (26,5%) e ao ruído muito elevado (23,5%). Como se pode observar, os indicadores que mais contribuem para a penosidade associada ao ambiente de trabalho são a exposição ao calor e/ou frio (50%); a exposição a poeiras/gases (47,1%) e o facto de trabalharem com ruído nocivo ou incómodo (35,3%) ou ruído muito elevado (29,4%). A penosidade associada ao ruído deve-se aos fatores ambientais, essencialmente, presentes nas atividades desenvolvidas nas estações ferroviárias e petrolífera (Tabela 11).

Tabela 12 – Distribuição dos participantes em função dos constrangimentos físicos

Sou (ou era) obrigado a:	fi	fi %	Grau de Incómodo (fi %)	
			Incómodo	Pouco ou nenhum Incómodo
Gestos repetitivos	8	<b>23,5</b>	20,6	11,8
Posturas penosas	8	<b>23,5</b>	<b>32,4</b>	5,9
Permanecer muito tempo de pé na mesma posição	19	<b>55,9</b>	<b>47,0</b>	29,4
Permanecer muito tempo de pé com deslocamento	19	<b>55,8</b>	<b>47,0</b>	14,7
Permanecer muito tempo sentado	11	<b>32,3</b>	<b>23,0</b>	17,7
Subir e descer com muita frequência	15	<b>44,1</b>	20,5	32,4

No que respeita aos constrangimentos físicos dos indivíduos inquiridos, 55,9% referem que são obrigados a permanecer muito tempo de pé na mesma posição; 55,8% permanecem muito tempo

de pé com deslocamento; 44,1% são obrigados a subir e descer com muita frequência; 32,3% a permanecer muito tempo sentados e 23,5% são obrigados a fazer gestos repetitivos e a adotar posturas penosas. Pode verificar-se que os indicadores que mais contribuem para a penosidade associada aos constrangimentos físicos, estão relacionados com o facto de os trabalhadores permanecerem muito tempo de pé na mesma posição e com deslocamento (47%); ter de adotar posturas que lhes são penosas (32,4%) e permanecerem muito tempo sentados (23%). Apesar de subirem e descerem com muita frequência o grau de penosidade associado a este tipo de constrangimento é menos significativo, do que os restantes fatores (Tabela 12). Os trabalhadores mais afetados no que respeita ao facto de estarem muitas horas em pé na mesma posição ou com deslocamento e terem de subir com muita frequência são os que exercem a sua atividade nas estações ferroviárias, pela dimensão e características físicas dos edifícios (muitas escadas).

#### 4.4 Constrangimentos Organizacionais e Relacionais

Tabela 13 - Distribuição dos participantes em função dos constrangimentos do ritmo do trabalho

Estou (ou estava) exposto a situações de ter de:	fi	fi %	Grau de Incómodo (fi %)	
			Incómodo	Pouco ou nenhum Incómodo
Depender dos pedidos diretos dos clientes, utentes	16	47,0	17,6	44,1
Fazer várias coisas ao mesmo tempo	14	41,2	23,4	23,6
Ter frequentes interrupções	19	55,9	44,1	23,5
Me apressar	17	50,0	20,5	32,3
Resolver problemas imprevistos sem ajuda	23	67,6	35,3	41,2
"Saltar" ou encurtar uma refeição ou nem realizar pausa	23	67,7	52,9	23,5
Ter que dormir a horas pouco usuais	21	61,8	61,7	8,8
Ultrapassar o horário normal	24	70,6	50,0	32,3
Que me obrigam a deitar-me depois da 1/2 noite	25	73,5	55,9	32,4
Que obrigam-me a levantar antes das 5h da manhã	8	23,5	29,4	14,7

Relativamente aos constrangimentos associados ao ritmo de trabalho, constata-se que 73,5% dos participantes refere que têm um horário de trabalho que os obriga a deitarem-se depois da meia-noite; 70,6% ultrapassam o horário normal de trabalho; 67,7% dos participantes apontam como constrangimento o facto de ter de “saltar” ou encurtar uma refeição ou nem realizar uma pausa; 67,6% têm de resolver os problemas do trabalho sem ajuda; 61,8% têm de dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho; 55,9% referem o facto de serem frequentemente interrompidos; 50% de terem que se apressar na execução da sua atividade; 47% dos trabalhadores dependem dos pedidos diretos do cliente e 41,2% têm de fazer várias coisas ao mesmo tempo. No que

respeita ao grau de incómodo dos trabalhadores, pode verificar-se que os fatores apontados como mais penosos são: o terem de dormir a horas pouco usuais (61,7%); terem um horário que os obriga a deitar-se depois da meia-noite (55,9%); terem que “saltar” ou encurtar uma refeição ou nem realizarem uma pausa (52,9%); ultrapassar o horário normal de trabalho (50%) e serem frequentemente interrompidos (44,1%) (Tabela 13).

Tabela 14 - Distribuição dos participantes em função da autonomia e iniciativa

Estou (ou estava) exposto a situações de ser obrigado a:	fi	fi %	Grau de Incómodo (fi %)	
			Incómodo	Pouco ou nenhum Incómodo
Fazer o trabalho tal e qual como foi definido, sem qualquer possibilidade de alteração	19	55,9	11,8	50,0
Obedecer a uma ordem pré-definida de realização de tarefas, sem qualquer possibilidade de alteração	21	60,8	17,6	55,9
Respeitar, de forma rígida, os momentos de pausa, sem os poder escolher	11	32,3	23,5	20,6
Um horário rígido, sem qualquer possibilidade de pequenas alterações	16	47,0	23,5	23,5

Em relação à autonomia e iniciativa pode verificar-se, na Tabela 14, que 60,8% dos participantes têm de obedecer a uma ordem pré-definida de realização das tarefas sem qualquer possibilidade de alteração; 55,9% dos trabalhadores são obrigados a fazer o trabalho como foi definido sem terem a possibilidade de o alterar e 47% têm um horário de trabalho rígido. Contudo, o grau de penosidade associado a estes constrangimentos não é muito significativo quando comparado com os trabalhadores que referem sentir pouco ou nenhum incómodo. Os constrangimentos que se destacam, no que respeita ao incómodo provocado nos trabalhadores, referem-se ao facto de terem de respeitar, de forma rígida, os momentos de pausa, sem os poderem escolher e terem um horário rígido, sem qualquer possibilidade de fazerem pequenas alterações (23,5%).

Tabela 15 – Distribuição dos participantes em função das relações de trabalho

O meu trabalho é (ou era):	fi	fi %	Grau de Incómodo (fi%)	
			Incómodo	Pouco ou nenhum Incómodo
Frequente a necessidade de ajuda e nem sempre existir	21	61,7	23,5	44,5
Desconsiderada a minha opinião para o funcionamento do departamento	6	17,6	8,8	14,7

No que respeita às relações de trabalho, o constrangimento mais referido pelos trabalhadores está relacionado com o facto de ser frequente a necessidade de ajuda, mas esta, nem sempre existir (61,7%). Contudo, o grau de penosidade (23,5%) não é tão significativo quando comparado com os trabalhadores que referem que esta situação lhes causa pouco ou nenhum incómodo (44,5%) (Tabela 15).

Tabela 16 - Distribuição dos participantes em função das relações de trabalho – risco de agressão e intimidação

Estou (ou estava) exposto ao risco de:	fi	fi %	Grau de Incómodo (fi %)	
			Incómodo	Pouco ou nenhum Incómodo
Agressão verbal	28	<b>82,3</b>	<b>52,9</b>	29,4
Agressão física	26	<b>76,5</b>	<b>64,7</b>	20,6
Intimidação	26	<b>76,5</b>	20,6	20,6

No que concerne aos riscos de agressão, pode destacar-se a exposição à agressão verbal que é referida por 82,3% dos trabalhadores, seguindo-se a exposição à agressão física e o risco de intimidação indicados por 76,5% dos trabalhadores. O grau de penosidade associado a este tipo de constrangimentos é mais visível na exposição à agressão física (64,7%), seguindo-se a exposição à agressão verbal (52,9%) (Tabela 16). Os trabalhadores mais expostos a este tipo de risco, são os que trabalham com público mais problemático, nomeadamente nas estações ferroviárias, conforme o relatado pelos participantes.

Tabela 17 – Distribuição dos participantes em função do contacto com o público

Tenho (ou tinha):	fi	fi %	Grau de Incómodo (fi %)	
			Incómodo	Pouco ou nenhum Incómodo
Contacto direto com o público	34	<b>100</b>	11,8	82,4
Que Suportar as exigências do público	29	<b>85,3</b>	38,2	50,0
Que confrontar-me com situações de tensão nas relações com o público	29	<b>85,3</b>	<b>50,0</b>	41,2
Que ter que dar resposta às dificuldades ou sofrimento das pessoas	26	<b>76,5</b>	38,2	47,1

Relativamente ao contacto com o público, a totalidade dos participantes tem contacto direto com o público; 85,3% tem de suportar as suas exigências e confrontar-se com situações de tensão nas relações com o público e 76,5% tem de dar resposta às dificuldades ou sofrimento das pessoas. Em termos de penosidade, as situações que provocam maior incómodo aos trabalhadores são o facto de serem confrontados com situações de tensão nas relações com o público (50%) (Tabela 17).

## 4.5 Características do Trabalho

Tabela 18 - Distribuição dos participantes em função das características do trabalho

É (ou era) um trabalho:	fi	fi %	Grau de Incómodo (fi %)	
			Incómodo	Pouco ou nenhum Incómodo
Onde estou sempre só	9	26,4	23,5	17,6
Onde estou sempre na presença de outros	26	76,5	11,8	58,8
Onde estou sempre a aprender coisas novas	24	70,6	11,8	61,8
Monótono	14	41,1	23,5	17,6
Pouco criativo	21	61,8	35,3	26,5
Muito complexo	14	41,2	14,7	32,4
Com momentos de hipersolicitação	28	52,9	23,5	35,3
Onde faltam equipamentos/instrumentos adequados	9	26,5	32,4	2,9
Que não é reconhecido pelas chefias	9	26,5	17,6	5,9

No que respeita às características do trabalho constata-se que os constrangimentos mais expressivos referem-se ao facto de os trabalhadores estarem sempre na presença de outros (76,6%); estarem sempre a aprender coisas novas (70,6%); considerarem o trabalho pouco criativo (61,8%); terem momentos de hipersolicitação (52,9%); referem que é um trabalho muito complexo (41,2%); que é um trabalho monótono (41,1%) e, por último, considerarem que não têm os instrumentos e/ou ferramentas adequadas para realizarem bem o seu trabalho e que o mesmo não é reconhecido pelas suas chefias (26,5%). Em relação ao grau de incómodo, os fatores mais evidentes são o facto de ser um trabalho pouco criativo (35,3%), não possuírem os equipamentos adequados (32,4%) e terem momentos de hipersolicitação; estarem sempre sós e o trabalho ser monótono (23,5%) (Tabela 18).

Tabela 19 – Distribuição dos participantes em função das características de satisfação com o trabalho

É um trabalho que:	fi	fi %	Grau de Incómodo (fi %)	
			Incómodo	Pouco ou nenhum Incómodo
Não poderei realizar quando tiver 60 anos	13	38,2	29,4	14,7
No qual, de forma geral, me sinto explorado	14	41,2	29,4	5,9
Que não gostava que os meus filhos realizassem	17	50,0	47,0	5,9
Com o qual, de modo geral, não estou satisfeito	8	23,5	26,4	5,9

Na opinião dos participantes e, de acordo com o exposto na Tabela 19, este, é um trabalho que não desejariam que os seus filhos realizassem (50%); no qual se sentem explorados (41,2%); que não poderão realizar aos 60 anos (38,2%) e que, de um modo geral, estão pouco satisfeitos (23,5%). Os fatores que causam maior incómodo nos trabalhadores, são o facto de não desejarem que os seus filhos realizassem este trabalho (47%); de não conseguirem realizar este trabalho, aos 60 anos e de se sentirem explorados (29,4%).

Tabela 20 - Distribuição dos participantes em função da conciliação da vida profissional com a vida pessoal

Consigo conciliar a vida de trabalho com a vida fora de trabalho	fi	fi %	Grau de Incómodo provocado pela não conciliação da vida profissional com a vida pessoal (fi%)	
			Incómodo	Pouco ou nenhum Incómodo
<b>Sempre</b>	8	<b>23,5</b>	<b>55,8</b>	44,1
Frequentemente	7	20,6		
Raramente	3	8,8		

No que concerne à conciliação da vida do trabalho com a vida fora do trabalho, apenas 23,5% dos participantes referem que conseguem conciliar sempre a vida pessoal com a profissional. O facto de não conseguirem conciliar de forma satisfatória, a vida do trabalho com a vida fora do trabalho, provoca incómodo a 55,8% dos participantes (Tabela 20).

## 4.6 Formação e Trabalho

Tabela 21 – Distribuição dos participantes em função de ações de formação realizadas

	fi	fi %
Tive formação nos últimos doze meses		
Não	5	14,7
<b>Sim</b>	29	<b>85,3</b>
Número de ações de formação realizadas		
<b>1</b>	17	<b>50,0</b>
2	9	26,5
3	1	2,9
Não responderam	7	20,6
Duração da formação		
<b>menor que 7h ou 1 dia</b>	26	<b>76,5</b>
maior que um mês	1	2,9

No que respeita à formação, 85,3% dos trabalhadores realizaram ações de formação nos últimos 12 meses, destes 50% realizaram uma formação, sendo que mesma teve duração inferior a um dia (76,5%) (Tabela 21).

Tabela 22 – Distribuição dos participantes em função de atividades de formação

Participação na formação:	fi	fi %
Determinada pela empresa	27	79,4
Relacionada com a atual situação de trabalho	22	64,7
Relacionada com segurança e higiene no trabalho	23	67,6
Relacionada com interesses gerais	14	41,2

A formação foi, maioritariamente, determinada pela empresa (79,4%) e as temáticas da formação estavam relacionadas com a situação atual de trabalho (64,7%) e com outras no domínio da segurança e higiene no trabalho (67,6%) (Tabela 22).

## 4.7 Saúde e Trabalho

### 4.7.1 Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Tabela 23 – Distribuição dos participantes em função dos acidentes de trabalho

<b>Tive já um acidente de trabalho</b>	<b>fi</b>	<b>fi %</b>
Não	21	61,8
Sim	13	<b>38,2</b>

<b>Se sim foi:</b>	<b>fi</b>	<b>fi %</b>
No trabalho atual	2	<b>5,9</b>
No trabalho passado	10	29,4
Em ambos	1	<b>2,9</b>

Em relação aos acidentes de trabalho, 38,2% dos participantes já foram vítimas de acidentes de trabalho, no entanto apenas 8,8% (5,9% no trabalho atual e 2,9% em ambos) sofreram acidentes de trabalho na empresa à qual estão vinculados atualmente (Tabela 23).

### 4.7.2 A minha saúde e o meu trabalho

Tabela 24 – Distribuição dos participantes em função da saúde afetada pelo trabalho

<b>Saúde afetada:</b>	<b>fi</b>	<b>fi %</b>
Muito	1	2,9
Bastante	3	8,8
Moderado	8	<b>23,5</b>
Pouco	8	23,5
<b>Nada</b>	14	<b>41,2</b>

A maioria dos trabalhadores, que participaram neste estudo, refere que a sua saúde não está afetada pelo trabalho que realizam (41,2%), contudo alguns trabalhadores afirmam que a sua saúde está moderadamente afetada pelo seu trabalho (23,5%) (Tabela 24).

Tabela 25 - Distribuição dos participantes em função dos problemas de saúde relacionados com o trabalho

<b>Tenho ou tive este problema de saúde</b>	<b>fi</b>	<b>fi %</b>
<b>Problemas de audição</b>	4	11,8
Causado pelo trabalho	2	5,9
<b>Problemas respiratórios</b>	5	14,7
Agravado pelo trabalho	3	8,8
Não tem relação com o trabalho	3	8,8
<b>Problemas músculo-esqueléticos</b>	4	11,8
Causado pelo trabalho	2	5,9
Agravado pelo trabalho	2	5,9
<b>Dores de costas</b>	8	23,5
Causado pelo trabalho	4	11,8
Agravado pelo trabalho	2	5,9
<b>Dores de cabeça</b>	7	20,6
Causado pelo trabalho	3	8,8
Agravado pelo trabalho	3	8,8
<b>Problemas de sono</b>	7	20,6
Causado pelo trabalho	4	11,8
Agravado pelo trabalho	3	8,8

Da análise efetuada constatou-se que os problemas mais referidos pelos trabalhadores e que estão relacionados com o trabalho, ou seja que foram causados ou agravados pelo trabalho são: dores nas costas (23,5%) causadas (11,8%) e agravadas (5,9%) pelo trabalho; dores de cabeça (20,6%) causadas e agravadas pelo trabalho (8,8%); problemas de sono (20,6%) causados (11,8%) e agravados (8,8%) pelo trabalho; problemas respiratórios (14,7%) agravados pelo trabalho (8,8%); problemas músculo-esqueléticos (11,8%) causados e agravados pelo trabalho (5,9%) e problemas de audição (11,8%) causados pelo trabalho (5,9%) (Tabela 25).

### 4.7.3 Informação sobre riscos profissionais

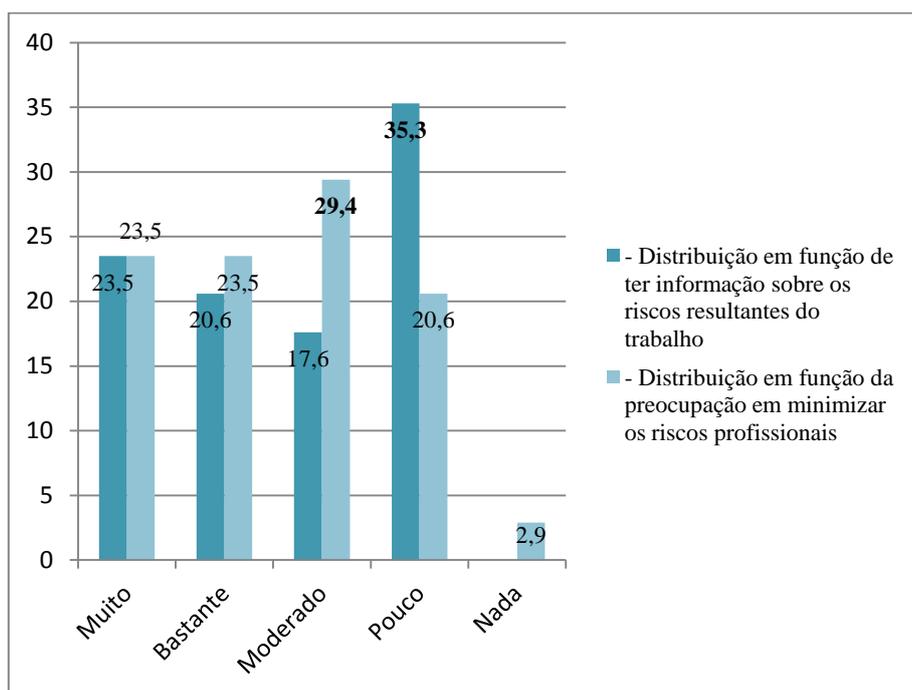


Gráfico 8 – Distribuição dos participantes em função da informação que possuem sobre os riscos profissionais

No que concerne à preocupação em minimizar os riscos profissionais, os participantes afirmam que esta preocupação é moderada (29,4%), ou seja existe alguma preocupação por parte da entidade patronal em minimizar os riscos profissionais, no entanto 23,5% dos trabalhadores referem que existe muita e bastante preocupação em minimizar esses riscos. Os participantes afirmam que têm pouca informação e conhecimento sobre os riscos a que estão expostos e que resultam da realização do seu trabalho (35,3%) (Gráfico 8).

## 4.8 A minha Saúde e o meu Bem-estar

Tabela 26 – Distribuição dos participantes em função da sua saúde e bem-estar

A minha saúde e o meu bem-estar	fi sim	fi relação com o trabalho	fi% relação com o trabalho
7 - Sinto-me nervoso(a), tenso(a)	10	3	30
13 - Acordo muito cedo e tenho dificuldade em voltar a adormecer	9	7	77,8
20 - Ultimamente perco a paciência com facilidade	8	4	50
16 - Os dias parecem que nunca mais acabam	7	7	100
33 - Durmo mal de noite	5	4	80
2 - Tenho dores durante a noite	5	2	40
22 - Passo a maior parte de noite acordado(a)	4	3	75
24 - Tenho dores quando estou em pé	4	3	75

29 - Levo muito tempo a adormecer	4	3	<b>75</b>
27 - Tenho dificuldade em estar de pé durante muito tempo	4	2	<b>50</b>
1 - Eu estou sempre cansado(a)	3	3	<b>100</b>
19 - Tenho dores ao andar	2	1	<b>50</b>
38 - Tenho dores quando estou sentado(a)	2	1	<b>50</b>
6 - Já nem sei o que é sentir-me bem com a vida	1	1	<b>100</b>
34 - Tem sido difícil dar-me com as pessoas	1	1	<b>100</b>

Os problemas de saúde infrapatológicos mais evidenciados pelos participantes afetados e, dos que estes relacionaram com o trabalho, podem destacar-se os seguintes: os dias parecem que nunca mais acabam e estão sempre cansados (100%); dormirem mal durante a noite (80%); acordarem cedo e terem dificuldade em adormecer (77,8%); levarem muito tempo a adormecer; passarem a maior parte do tempo acordados e terem dores quando estão de pé (75%); perderem a cabeça com facilidade; terem dificuldades em permanecer de pé e sentados durante muito tempo (50%) e sentirem-se nervosos e tensos (30%) (Tabela 26).

## 5 DISCUSSÃO

O presente estudo procurou compreender as condições de trabalho e saúde dos profissionais da segurança privada. Procurou-se igualmente perceber quais os constrangimentos inerentes ao desenvolvimento da sua atividade, nomeadamente tempos e horários de trabalho, constrangimentos físicos do trabalho, constrangimentos organizacionais e relacionais, conciliação da vida do trabalho com a vida fora do trabalho, características do trabalho, formação dos trabalhadores e, por último, a relação entre o trabalho e a saúde dos trabalhadores.

Os resultados obtidos mostraram que a maioria dos trabalhadores estão efetivos na empresa, indo de encontro aos dados apresentados pelo quinto inquérito europeu que refere que o contrato efetivo, com duração indeterminada, continua ser a forma de contratualização mais utilizada, abrangendo 80% dos trabalhadores europeus (EUROFOUND, 2011). Apesar da maioria dos trabalhadores estarem efetivos na empresa de SP, na verdade os vigilantes não têm estabilidade no trabalho e sentem-se inseguros em termos profissionais, uma vez que o seu posto de trabalho está sempre em risco. Isto acontece, porque as empresas de SP trabalham em regime de subcontratação e, quando o contrato existente entre as duas entidades, empresa de SP e a empresa contratante, cessa, o trabalhador não sabe se será realocado à nova empresa e em que condições, ou se continua com o atual empregador. No caso da atual empresa não ter outro posto de trabalho para recolocar o trabalhador, este poderá ser demitido, com o fundamento legal de, despedimento por extinção de posto de trabalho, uma vez que o CCT (2011) dos profissionais da vigilância, não prevê a transmissão de estabelecimento, ou seja a transição da atual empresa de SP para outro operador. Daí, o receio e insegurança, relatados pelos participantes deste estudo.

Verificou-se ainda, que a maioria dos trabalhadores trabalha, a tempo inteiro por turnos rotativos (85,3%). Estes, por norma, alteram o seu horário de trabalho todas as semanas, em função dos três turnos praticados pela empresa (turno da manhã; turno da tarde e turno da noite). O horário de trabalho, destes trabalhadores, prolonga-se, muitas vezes, para além do horário normal de trabalho (73,5%). Através de uma análise efetuada às condições contratuais, percebeu-se que, o serviço tem de estar permanentemente assegurado, ou seja, se um vigilante não comparecer ao serviço no horário definido, o vigilante em serviço naquele momento, não poderá “abandonar” o posto de trabalho sem estar substituído por outro trabalhador. Esta substituição poderá demorar algumas horas, dependendo da capacidade de resposta da empresa de SP para efetuar a substituição deste vigilante. O horário de trabalho contratado pela empresa cliente tem de estar permanentemente assegurado, conforme o previsto nos contratos celebrados entre as duas entidades envolvidas.

No que respeita aos **tempos e horários de trabalho**, apurou-se que o trabalho por turnos repercute-se a vários níveis, sobretudo ao nível social e familiar. Verificou-se que um grande número de trabalhadores não consegue conciliar de forma satisfatória a sua vida profissional com a sua vida pessoal, familiar e social, gerando incómodo a 55,8% dos trabalhadores. Este aspeto, pode ser influenciado pela tipologia do trabalho realizado em horários por turnos rotativos, uma vez que poderá ser incompatível com os horários dos seus familiares. Atendendo, a que, um grande número de trabalhadores é casado e têm um a dois filhos, essa conciliação revela-se ainda mais difícil e penosa. Todos os entrevistados, referiram que não conseguem conciliar de forma satisfatória a sua vida profissional com a sua vida familiar e também têm dificuldade em apoiar a sua família, sobretudo, os seus filhos, devido à incompatibilidade de horários e à carga horária que, muitas vezes, excede as 40 horas semanais.

Associada aos horários por turnos rotativos e à carga horária, por vezes excessiva, está a agravante dos trabalhadores não gozarem as suas férias nos períodos que mais lhes convém, ou seja aqueles que são compatíveis com os períodos de férias dos seus cônjuges e férias escolares dos seus filhos. De acordo com os entrevistados, os períodos de férias são impostos pela entidade patronal e não existe a preocupação, por parte da empresa, em proporcionar aos trabalhadores, pelo menos, um período de 15 dias, que seja, da sua preferência. Como relatou o participante P.G., sexo masculino de 42 anos, [*“Ao fim de sete anos e meio que estou aqui, nunca marquei férias, ou seja ao fim de sete anos e meio que estou aqui, escrevi num papelinho cor de rosa quais eram as datas, devidamente autenticado pela empresa, cujo nome não vamos falar, mas marquei as datas e, em sete anos e meio, não houve um único período de 15 dias que tivesse férias no meu pedido ... as férias são sempre escolhidas pela entidade patronal e, muitas das vezes, fora das épocas balneares. Sou pai, tenho uma filha, e gostava de passar um bocadinho mais de tempo com ela, não consigo, porque de facto é difícil assim...”*].

Estes resultados reforçam os dados da EUROFOUND (2011), que referem que quase um quinto dos trabalhadores europeus está a ter dificuldades em conciliar, de forma satisfatória, a vida profissional com a vida familiar.

Por outro lado, os horários de trabalho por turnos, variáveis todas as semanas, afetam de forma significativa a qualidade do sono dos trabalhadores, causando impacto no seu bem-estar físico, mental e social. Os problemas mais relatados pelos trabalhadores foram, precisamente, os problemas de sono e de dores de cabeça, que foram causados e agravados pelo trabalho (20,6%). Isto, provavelmente, consequência dos horários de trabalho, a que estes estão sujeitos, bem como a dificuldade em dormir por um período de tempo razoável e com qualidade. Estes dados corroboram com os dados apresentados na revisão da literatura, uma vez que a CoESS (2004), refere que o trabalho por turnos tem um grande impacto sobre os ritmos biológicos, conduz à tensão mental e provoca elevados níveis de *stress*. E, de facto, 30% dos participantes referiram que se sentem nervosos e tensos.

As perturbações do sono resultam da dessincronização dos ritmos circadianos, em que é dada a orientação para dormir durante a noite e estar alerta durante o dia. Diversos estudos, (Aanonsen, 1959, 1964; Dunham, 1977; Estryn-Béhar *et al.*, 1986; Mott *et al.*, 1965; Morioka, 1969; Quaas, 1969; Rutenfranz *et al.*, 1977; Swesson, 1961; Wyatt & Marriot, 1953, citados por Cruz, 2003), têm apontado o sono diurno dos trabalhadores por turnos, quando comparado com o sono noturno, como mais reduzido e de menor qualidade, não sendo suficientemente reparador.

Em relação aos **constrangimentos físicos do trabalho**, os participantes referiram que estão expostos ao frio e/ou calor; às poeiras e gases; ao ruído nocivo ou incómodo e à iluminação inadequada, das instalações. Estes fatores podem vir a causar problemas de saúde aos trabalhadores a eles expostos (Freitas, 2011).

Todos os entrevistados referiram que, no exercício da sua atividade, estão suscetíveis a variações de temperatura, sendo que no verão sentem muito calor e no inverno muito frio, visto que as condições térmicas dos postos de trabalho, onde estes exercem a sua atividade (instalações do cliente), em muitos casos, não têm, instalados, equipamentos de proteção coletiva (equipamentos de climatização). Por outro lado, o facto de, muitas vezes, efetuarem serviço ao ar livre também contribui para agravar esse desconforto térmico. A exposição a condições térmicas adversas, torna-se penoso para 50% dos trabalhadores. De acordo com o referido pelo entrevistado P.G. do sexo masculino de 42 anos [*“aqui passamos choques térmicos tremendos, é horrível, é horrível mesmo...”*]. Os trabalhadores referiram que o frio e o calor são fatores de incómodo e que podem

influenciar, negativamente, o desempenho das suas funções. Relatou ainda, o mesmo participante, que o frio [*“sente-se na carne, sente-se nos ossos, sente-se no corpo...ao fim de uns anos de trabalho, ficamos desgastados...”*]. Os participantes referiram, ainda, que o fardamento, por vezes, não se adequa às condições térmicas. Como expôs o participante A.T. do sexo masculino de 37 anos, [*“o fardamento é inadequado ao serviço, ao local, porque aqui existem mudanças de temperatura bruscas, tanto depressa está frio como calor”*].

Os trabalhadores consideram que, o facto de o fardamento não estar adequado às condições térmicas, são um fator de incómodo e pode acarretar problemas para a sua saúde. Noventa por cento do nosso corpo está coberto pelo vestuário, daí a importância do mesmo, na manutenção de um bom equilíbrio térmico (Miguel, 2010). Todos os entrevistados referiram que o fardamento não é o mais adequado à tipologia das instalações do cliente onde prestam a sua atividade e também não reúne as condições de conforto térmico, necessárias. Como descreveu o participante A.C. do sexo masculino de 51 anos, o fardamento é sempre o mesmo independentemente do tipo de serviço. Num serviço especial que este realizou na praia, na sequência do Campeonato Mundial de Voleibol de Praia, o fardamento que usou foi o mesmo que estava a usar noutra contexto de trabalho (numa portaria/receção). O trabalhador referiu que neste evento [*“estava a trabalhar de sapatos e de meias... de gravata...”*] na areia da praia. Este relato vem corroborar com o desagrado e insatisfação dos trabalhadores face à inadequabilidade do fardamento, uma vez que independentemente do serviço que realizam e das instalações onde este é prestado, o fardamento é sempre o mesmo. Esta situação não se verifica apenas por imposição da empresa, mas também, pelo cumprimento de uma obrigação legal, uma vez que a lei da SP define a obrigatoriedade de o vigilante estar devidamente fardado, com fardamento homologado.

Relativamente à exposição a poeiras e gases, mais de metade dos trabalhadores afirmaram que estão expostos a este tipo de constrangimentos, causando incómodo a 47,1% destes trabalhadores. Conforme o relatado nas entrevistas, esta exposição deve-se ao facto de uma das suas funções consistir, precisamente, em controlar o acesso das viaturas nos parques de estacionamento do cliente, onde prestam a sua atividade, sendo que estas libertam gases tóxicos e os trabalhadores inalam estes gases ao longo da jornada laboral, estando continuamente expostos. Nas instalações da refinaria, a inalação de gases tóxicos também ocorre durante todo o período de trabalho, uma vez que estes gases estão presentes no ambiente físico de trabalho, devido à especificidade da atividade realizada neste cliente. A exposição a este tipo de constrangimentos poderá vir a causar problemas associados ao aparelho respiratório (Miguel, 2010). Contudo, não foram muito visíveis na nossa amostra, apenas 14,7% refere ter problemas respiratórios e somente 8,8% afirmaram terem sido agravados pelo trabalho.

Em relação ao ruído, verificou-se que a exposição ao mesmo provoca incómodo a 35,3% dos trabalhadores expostos ao ruído nocivo e intenso e a 29,4% dos trabalhadores expostos ao ruído muito elevado. Esta exposição é mais evidente, nas estações ferroviárias (devido ao barulho constante provocado pela circulação dos comboios) e na refinaria (estimulado pelo funcionamento das máquinas das fábricas). O entrevistado S.A. do sexo masculino de 34 anos, referiu que existem [*“ruídos constantes das fábricas”*], já o participante A.C. do sexo masculino de 51 anos, relatou que [*“o ruído é muito”*] sendo que este é provocado pela circulação dos comboios. Na Europa dos 27, 30% dos trabalhadores foram expostos ao ruído forte durante pelo menos um quarto do seu horário de trabalho (EUROFOUND, 2011), indo de encontro aos dados aqui apresentados.

No que respeita à iluminação, os participantes referiram que, o facto de a iluminação não estar adequada, constitui um fator de incómodo para 23,5% dos trabalhadores expostos e, pode colocar em perigo, o próprio serviço, pois este não é realizado com a mesma eficácia que se a iluminação estivesse adequada. A iluminação deficiente dificulta a visualização e controlo mais efetivo das instalações e coloca em causa a integridade física do trabalhador. Como referiu o entrevistado P.G. do sexo masculino de 42 anos, [*...coloca a nossa integridade física em risco quando entramos num túnel, fazer a ronda, sem iluminação*”]. Já o participante S.A. do sexo masculino de 34 anos, afirmou que [*a iluminação está mal posicionada...*], comprometendo o controlo eficaz e efetivo das instalações. Este fator de constrangimento foi mais relatado, pelos entrevistados que exercem a sua atividade no setor ferroviário e na refinaria. Cumpre-se a necessidade de proceder ao ajustamento da iluminação às características físicas das instalações, de modo a proporcionar aos trabalhadores melhores condições, para que estes realizem o seu trabalho com maior eficácia. Uma iluminação adequada e bem posicionada é condição fundamental para obter um bom ambiente de trabalho e reduzir os danos pessoais e acidentes de trabalho (Miguel, 2010).

O facto de os trabalhadores passarem muitas horas em pé na mesma posição e/ou com deslocamento causa incómodo e desconforto a 47% dos trabalhadores. Esta situação foi mais notória nas instalações da refinaria e nas estações ferroviárias, uma vez que as exigências da atividade desenvolvida nestes clientes contribuem para que os vigilantes passem, sensivelmente, 8 a 10 horas de trabalho em pé. Os sapatos que usam e que fazem parte do seu fardamento (impostos pela empresa de SP), foram referidos pelos trabalhadores como um fator de incómodo, pois estes não são adequados nem confortáveis para caminhar durante longos períodos de tempo. O participante A.C. do sexo masculino de 51 anos, refere que, [*somos obrigados a andar com uns sapatos criados para uma portaria e, somos obrigados a andar com eles, numa estação a caminhar 8 horas a fazer quilómetros, a subir e descer escadas...os vigilantes sentem-se desconfortáveis com esta situação*”].

Ainda e, de acordo, com o participante P.G. do sexo masculino de 42 anos, o fato de passarem muitas horas em pé provoca-lhes muito incómodo e problemas de saúde [*a empresa obriga-nos a andar com uns sapatos que não são adequados, passamos muitas horas em pé, sempre nos mesmos sítios, sempre a caminhar, sempre a andar, os pés cansam-se, as pernas cansam-se...*”], o mesmo participante, refere também, que esta situação causa-lhe problemas de saúde, nomeadamente dores nos [*tornozelos, pernas, joelhos, coxas, anca, chega-se ao fim de um dia e, isto somado, vezes dias e anos... estamos esgotados...*”].

Estes dados, chamam a atenção para a interferência que determinadas características do trabalho, por vezes, menos perceptíveis e silenciosas, podem ter na avaliação e diagnóstico das queixas sentidas, aparentemente relacionadas com aspetos mais físicos dos constrangimentos do trabalho, contudo estes problemas podem influenciar, negativamente, o estado de saúde dos trabalhadores (Barros-Duarte, 2005).

No que concerne aos **constrangimentos organizacionais e relacionais** o que maior incómodo causa nos trabalhadores, prende-se com o facto de terem de dormir a horas pouco usuais (61,7%); deitarem-se depois da meia-noite (55,9%); encurtarem uma refeição ou nem realizarem uma pausa (52,9%) e ultrapassarem o horário normal de trabalho (50%), isto fruto dos diferentes turnos que os trabalhadores realizam na sua atividade laboral. De acordo com o previsto no contrato coletivo de trabalho dos profissionais da vigilância privada e, no código de trabalho, o horário de trabalho é exercido ininterruptamente, não prevendo qualquer momento de pausa,

nem para que os vigilantes possam tomar as suas refeições. Este facto foi relatado por todos os entrevistados como uma situação constrangedora e, que a longo prazo, irá repercutir-se na sua saúde, uma vez que não têm a possibilidade de realizarem uma refeição quente. Segundo o entrevistado P.G. do sexo masculino de 42 anos, o contrato que a empresa de SP faz com os seus clientes não contempla pausas, por essa razão, nas oito horas de trabalho diárias, os vigilantes não fazem uma única pausa para realizar, pelo menos, uma pequena refeição. Ainda e, de acordo, com o relatado pelo mesmo participante [*“os clientes, alguns deles mais sensíveis, vão acedendo aos nossos pedidos, de pelo menos, pararmos um quarto de hora durante as oito horas de serviço seguidas, ... para comermos uma sandes”*].

Os participantes apresentaram uma percentagem esmagadora de contacto com o público e são obrigados a responder de forma adequada às suas exigências e solicitações. O trabalho que estes profissionais realizam é um trabalho com momentos de hipersolicitação e, este tipo de constrangimentos provoca-lhes incómodo. Os momentos de híper-solicitação estão subjacentes aos vários pedidos por parte dos clientes, a que os trabalhadores têm de responder, por vezes, em simultâneo.

Os trabalhadores também referiram que são frequentemente interrompidos e este constrangimento causa-lhes incómodo (44,1%), pois recebem várias solicitações ao mesmo tempo e têm de suportar as exigências, por parte do público. Estas situações estão diretamente relacionadas com o facto de os vigilantes desempenharem diferentes papéis, por um lado controlar/vigiar e por outro lado atender às diversas solicitações do público (dar informações, encaminhar os utentes para os locais pretendidos, estar atento a todos os sinais e indícios de modo a prevenir situações ilícitas).

Os vigilantes de segurança privada estão numa situação muito particular, uma vez que realizam o seu trabalho nas instalações do cliente. Como tal, devem respeitar uma espécie de dupla hierarquia, ou seja, por um lado, eles têm de atender às solicitações do empregador e, por outro lado, têm de responder às exigências do cliente onde desenvolvem a sua atividade. Em princípio, os deveres e as obrigações dos envolvidos (o cliente, o empregador e o vigilante) são claramente delineados, no entanto, a relação de subcontratação pode resultar numa definição de papéis, de deveres e responsabilidades cada vez mais ténue. Isso pode conduzir à tensão e causar níveis de *stress* consideráveis nos profissionais de SP (CoESS, 2004).

De acordo com o relatado pelos entrevistados, muitas vezes, os trabalhadores vão contra as ordens dadas pela entidade patronal para atender aos pedidos diretos da entidade contratante. Os vigilantes têm receio de não agradar ao cliente e de sofrerem represálias por não atenderem às suas solicitações. Por outro lado, receiam que o cliente fique desagradado com a situação e peça a sua substituição, ou seja, o vigilante tem medo de mudar de posto de trabalho e/ou perder o emprego.

Os trabalhadores relataram que gerem este tipo de constrangimentos relacionais [*“com muito jogo de cintura, basicamente é isso, temos sempre de satisfazer o cliente e satisfazer a entidade empregadora ... para nós é importante que a empresa não perca o cliente e também é importante que o cliente esteja satisfeito com a empresa... muitas vezes satisfazemos o cliente e não satisfazemos a empresa... existe o medo de perder o posto, o receio que o cliente faça queixa à empresa e, nós sabemos, que se o cliente fizer uma queixa escrita para a empresa, o cliente tem justa causa para despedir o trabalhador”*], entrevistado S.A. do sexo masculino de 34 anos]. Os vigilantes sentem-se na obrigação de atender, diretamente, aos pedidos dos clientes, porque [*“Nós trabalhamos diariamente com o cliente ... o chefe da empresa passa cá de vez em*

*quando ... eu acho que temos de agradar o cliente... se o cliente não gostar de nós, se mostrarmos má cara, se mostrarmos má vontade, o cliente vai dizer assim, eu não quero aqui este vigilante”*, entrevistado C.C. do sexo feminino de 38 anos].

A este tipo de constrangimentos, estão ainda associadas as tarefas que estes profissionais realizam e que se desviam das suas funções de vigilância, precisamente, com o receio de não agradarem ao cliente, estes vão atendendo às suas solicitações e vão executando funções que não são da sua competência e responsabilidade, descurando, muitas vezes, o controlo efetivo das instalações, [*“é um agrado que fazemos ao cliente...”*, participante P.G. do sexo masculino de 42 anos]. A entidade contratante sente que os vigilantes vão acedendo aos seus pedidos e, vão exigindo, cada vez mais, destes trabalhadores. [*“O cliente aproveita-se que tem ali uma pessoa, até dispensa o jardineiro e manda o vigilante ligar o sistema de rega... há muitos anos que é assim e vai ser sempre assim ... eu tive num local ... onde é minha função, a função de vigilante, era colocar carrinhos de compras à disposição dos clientes”* entrevistado M.V. do sexo masculino de 40 anos].

No que respeita à entreatajuda entre os colegas e equipas de trabalho, os trabalhadores referiram que necessitam frequentemente de ajuda, mas esta, nem sempre se verifica, sendo relatada como um fator de incómodo por 23,5% dos trabalhadores. Estas situações devem-se ao facto de o vigilante estar a exercer a sua atividade nas instalações do cliente, na maioria das vezes, sozinho, sem ter nenhum colega para o apoiar, uma vez que o posto de trabalho, por norma, contempla, apenas, um vigilante por turno. O único apoio que estes trabalhadores têm à sua disposição é a central de segurança que está a funcionar em permanência (24 horas), contudo quando o vigilante necessita de ajuda efetiva no imediato, este apoio, torna-se ineficaz.

No que respeita à **exposição aos riscos psicossociais**, um dos aspetos sentidos como fonte de dificuldade pelos trabalhadores foi a exposição à agressão por parte do público, que foi realçado, nas entrevistas realizadas, [*“já fui agredido verbalmente muitas vezes, fisicamente não, porque também não deixei”* participante M.V. do sexo masculino de 40 anos], assim como, nas respostas ao INSAT, onde se verificou que 64,7% dos trabalhadores sentem incómodo por estarem expostos ao risco de agressão física e 52,9% ao risco de agressão verbal. Estas situações acontecem porque os vigilantes têm de gerir os constrangimentos associados ao contacto com o público e, nem sempre é fácil, uma vez que os clientes/utentes, por vezes, não querem cumprir os procedimentos e normas impostas pelas entidades contratantes, por isso, gera-se um clima de tensão e conflito, entre o vigilante que exige o cumprimento das normas e os clientes que não as querem cumprir.

Todos os entrevistados referiram que já foram vítimas de agressão verbal e a maioria de agressão física, enquanto realizavam o seu trabalho. O entrevistado A.T. do sexo masculino de 37 anos, afirmou que já foi vítima de agressão física e teve mesmo de receber tratamento hospitalar, [*“por duas vezes fui esfaqueado com um cortante ... que me deixou marcas”*]. O mesmo participante, afirmou que, [*“a agressão física não incomoda muito a verbal incomoda muito mais”*]. Já o entrevistado P.G. do sexo masculino de 42 anos, que já foi vítima de agressão verbal por diversas vezes, afirma que, [*“claro está que não deixam marcas, há coisas que não deixam marcas, mas o que é facto é que quando acontece um caso destes, ... sou capaz de ir para casa e nem consigo dormir a pensar na situação...”*]. As marcas a que este trabalhador se refere e, de acordo com o que se apurou através dos seus comentários, não são físicas, mas são, sobretudo, marcas que o afetam psicologicamente.

Nas relações de conflito com o público, os vigilantes gerem estes constrangimentos da melhor maneira possível. O entrevistado C.C. do sexo feminino de 38 anos, referiu que neste tipo de situações [*“tento-me acalmar, tento falar com a pessoa, tento manter sempre o mesmo tom de voz, que às vezes não é nada fácil, mesmo sendo insultada, que já fui, tento chamar a pessoa à razão e fazer-lhe ver que não está a falar da forma mais correta, mas não é nada fácil, há momentos em que nos exaltamos mesmo... já fui vítima de agressão verbal e física”*].

No fundo, os trabalhadores procuram encontrar mecanismos de defesa e de apaziguamento dos ânimos do público mais problemático e alterado. O entrevistado S.A. do sexo masculino de 34 anos, afirmou que as situações de agressão a que está exposto e de que já foi vítima afeta a sua [*“integridade psicológica...pois temos de resolver as situações e vamos para casa e sentimo-nos inferiores, sentimo-nos mal...pois estamos a ser mal tratados psicologicamente e não podemos fazer nada...”*]. Nas estações ferroviárias e, em virtude de ter uma afluência de público muito elevada, o risco de agressões físicas e verbais, são mais iminentes. Como relatou o entrevistado A.C. do sexo masculino de 51 anos, [*“é raro o dia em que um vigilante não sofra tentativas de agressão... são várias, tanto são verbais como físicas...”*]. Muitas das agressões a que os trabalhadores estão expostos e, de acordo com o mesmo participante, acontecem porque, [*“o público não me tem respeito porque não me conhece meios nem direitos...”*], ou seja os vigilantes referiram que a legislação não os protege e não lhes confere poderes de atuação, à semelhança do que acontece com as FSS, por isso, estão mais suscetíveis ao risco de agressão por parte do público, uma vez que este sabe que estes trabalhadores pouco ou nada podem fazer para evitar este tipo de constrangimentos.

De acordo com os comentários proferidos pelos participantes, as situações de agressão de que são vítimas, afeta-os emocionalmente, provoca-lhes nervosismo, irritabilidade e, por vezes, têm insónias e não conseguem dormir, a pensar nas agressões que sofreram no seu trabalho, enquanto realizavam as suas funções de vigilância. Os resultados apresentados corroboram com os dados da CoESS (2004), que referem que os profissionais de SP estão expostos a diversos riscos psicossociais no local de trabalho. Há um elevado risco de exposição à agressão física e agressão verbal (insultos, ameaças), estes profissionais são mais suscetíveis à exposição de atos de agressão física, devido ao contacto direto com o público. A exposição a estes fatores de risco está na origem do aumento crescente do *stress* relacionado com o trabalho (OIT, 2010). O *stress*, a violência, o assédio e a intimidação no trabalho, são os mais frequentemente relatados (CARIT, 2012). No último ano, foi dada uma atenção especial, aos fatores de risco psicossocial, pelos representantes das várias organizações na Europa e no mundo, sendo estes considerados, como uma importante área de estudo (EASHW, 2012).

No que respeita às características de trabalho, verificou-se que existem falta de instrumentos e/ou equipamentos nos locais de trabalho e, 32,4% dos trabalhadores, consideram esta situação como um fator de incómodo. Os trabalhadores declararam nas entrevistas que a falta de alguns equipamentos pode colocar em risco a viabilidade do serviço, bem como a sua integridade física. Os equipamentos, em falta, mais referidos foram: as comunicações via rádio; telemóvel afeto à portaria; fardamento adequado às instalações e atividade desenvolvida no cliente; equipamentos de climatização e meios de defesa pessoal. Como realçou o entrevistado M.V. do sexo masculino de 40 anos, [*“tenho em falta um equipamento que é essencial para este setor, que é a comunicação, sem comunicação não estamos seguros,... os vigilantes fazem rondas sem qualquer tipo de comunicação”*]. O facto de estes trabalhadores não terem à sua disposição comunicações móveis, pode colocar em risco quer a viabilidade do serviço prestado quer a sua

própria vida, devido aos riscos iminentes associados à atividade de vigilância, bem como à atividade desenvolvida no próprio cliente, como é o caso específico da refinaria a que este participante se refere. Nas instalações da refinaria existem riscos iminentes de explosões e incêndios e os vigilantes não usam fardamento ignífugo, à semelhança dos trabalhadores afetos à refinaria. O entrevistado S.A. do sexo masculino de 34 anos, afirmou que, [*“o fardamento não reúne as condições para estar numa refinaria, porque não é impermeável”*]. A não utilização de fardamento, com as características adequadas à exposição ao fogo, poderá colocar em risco a segurança e a integridade física do trabalhador.

No que concerne aos equipamentos de defesa pessoal, nenhum entrevistado defendeu o uso de arma de fogo em serviço, porque reconhecem que não possuem as competências e formação adequadas para utilizarem este instrumento. No entanto, referiram que o facto de poderem utilizar outros instrumentos de defesa pessoal, nomeadamente armas não letais, seria uma mais-valia, na garantia da sua segurança, pois consideram que são instrumentos intimidatórios e dissuasores. Mesmo sendo armas não letais, os trabalhadores afirmaram que deveriam de ter formação específica para a sua utilização e manuseamento, uma vez que estes apresentam perigos acrescidos. Como referiu o entrevistado P.G. do sexo masculino de 42 anos, [*“a partir do momento em que estamos com uma arma, mesmo que não letal, pode criar muitos problemas... para darmos esse passo, teriam de haver muitas garantias, teste psicológicos... e, por outro lado, as empresas de segurança terem o cuidado de recrutarem pessoas”*].

Verificou-se ainda, que os trabalhadores podem ser afetados por constrangimentos de diferente natureza, não apenas pelas exigências físicas do trabalho, mas também pela sensação de incómodo por estarem expostos a determinados fatores que os poderá fragilizar, de outras formas: sentirem-se explorados (29,4%); não desejarem que os seus filhos realizassem este trabalho (47%); não serem capazes de realizar este trabalho quando tiverem 60 anos (29,4%) e sentirem-se insatisfeitos com o trabalho (26,4%). Estes resultados obrigam a um melhor entendimento dos motivos desta insatisfação, do sentimento de estarem a ser explorado e da perspectiva de incapacidade para o exercício da atual função, aos 60 anos, pelas exigências da própria atividade, pois consideram que é um trabalho penoso do ponto de vista físico e psicológico.

Pelo que se apurou através da observação do trabalho e pelas informações recolhidas através dos comentários e desabafos dos trabalhadores, o sentimento de insatisfação e exploração, deve-se, essencialmente, ao facto destes profissionais não terem evolução na sua carreira profissional e auferirem o mesmo salário que um principiante nesta profissão. Os trabalhadores referiram que, [*“um ponto fundamental são as categorias profissionais... porque é desmotivante para quem trabalha no setor há 20 anos e de repente chega um novo vigilante ao qual vou ter de passar toda a informação que adquiri ao longo destes 20 anos e chego ao fim do mês e sou remunerado de igual modo... o vigilante é aquele que tem 30 anos de serviço ou aquele que tem dois anos, porque no fim do mês vai ser remunerado de igual modo”*], entrevistado M.V. do sexo masculino de 40 anos]. O participante C.C. do sexo feminino de 38 anos, afirmou que, [*“deveríamos de ter mais direitos... não temos as melhores condições, trabalhamos nisto há anos e anos a fio e, quer dizer, ganhamos exatamente a mesma coisa, ao fim de 15 anos, continuo a ganhar exatamente a mesma coisa... não vejo evolução nenhuma neste sentido e, também, não vejo evolução em termos de carreira, porque entrei eu há 15 anos e entrou um colega há um mês atrás e ganho exatamente o que aquele colega ganha, não acho que esteja correto, havia de haver uma evolução na carreira...”*]. Pelo facto de se sentirem explorados e insatisfeitos com as suas

condições salariais e estagnação na sua carreira profissional, não gostariam que os seus filhos realizassem esta atividade.

No que respeita à **formação** verificou-se que uma percentagem muito elevada de trabalhadores teve formação no último ano, sendo esta, determinada, na sua maioria, pela empresa e relacionada com a segurança e higiene no trabalho e com a situação de trabalho atual. A duração da formação foi apenas de um dia, ficando aquém das reais necessidades apresentadas e relatadas pelos trabalhadores. Esta situação foi referida pelos entrevistados como um fator de insatisfação e descontentamento, afirmando que a formação é dada pela empresa, apenas, com o objetivo de cumprir as imposições legais e não existe o cuidado por parte da entidade patronal, nem das chefias diretas, em avaliar e diagnosticar as necessidades de formação dos trabalhadores. Segundo o participante M.V. do sexo masculino de 40 anos, [*“as formações que são dadas, são aquelas obrigatórias, legisladas”*]. Como refere o participante A.C. do sexo masculino de 51 anos, [*“as formações ainda continuam a ser uma coisa no papel, ... uma formação que deveria demorar 80 horas, faz-se em 8 horas assina-se e está feito, ... uma formação de segurança e higiene no trabalho dá-se em 8 horas por videoconferência...”*]. O entrevistado P.G. do sexo masculino de 42 anos, realçou que [*“as formações que são dadas na área da vigilância são um zero... porque na prática a maioria das coisas não se adequa ao nosso trabalho e depois é uma formação de teste americano em que a resposta já lá está e se não estiver o formador diz-nos qual é”*].

Os trabalhadores declararam que necessitam de formação em diversas áreas, nomeadamente no regime jurídico da SP, liderança, gestão de conflitos, entre outras. O trabalhador S.A. do sexo masculino de 34 anos relatou que, é chefe de grupo mas não tem qualquer conhecimento na área da liderança e afirma que seria uma mais-valia para o desempenho das suas funções. Referiu que, [*“sinto falta de formação na área da liderança, somos chefes de grupo, lidamos com as pessoas à nossa maneira, mas sei que existem cursos de liderança, formações de liderança que nos podiam enriquecer como pessoas ... e isso não acontece, nem há essa preocupação... não existe a preocupação em saber o que nós queremos para melhorar...”*]. O participante M.V. do sexo masculino de 40 anos, afirmou que [*“não há essa preocupação... porque isso é despesa...”*]. Os trabalhadores referiram, ainda, que a formação em gestão de conflitos seria extremamente importante, pois permitiria adquirir conhecimentos e estratégias para lidar com o público mais problemático e gerir os conflitos associados a este tipo de relações. Ainda, segundo o participante M.V. do sexo masculino de 40 anos, a empresa deveria de ter o cuidado de nas formações [*“insistir na gestão de conflitos...”*]. O participante P.G. do sexo masculino de 42 anos, referiu ainda, que ter formação [*“em termos de legislação é importante, sabermos até onde podemos ir é importante... sabermos exatamente até onde pode ir a nossa autoridade e onde é que ela acaba... a formação é muito vaga é muito pouca”*].

A sustentabilidade do trabalho e dos empregos depende, do facto, do empregador permitir aos trabalhadores a execução de outras responsabilidades, nomeadamente o da atualização das suas qualificações, de modo a salvaguardar a segurança do emprego (EUROFOUND, 2011). Nesta estratégia, deve ser considerada a subcontratação e privilegiar a formação e sensibilização dos trabalhadores (Freitas, 2011).

Relativamente à **saúde e trabalho**, os participantes referiram que existe alguma preocupação da empresa em minimizar os riscos profissionais e que têm pouco conhecimento sobre os riscos profissionais a que se encontram expostos e inerentes ao trabalho que realizam. Esta situação deve-se ao facto de existir pouca preocupação por parte da empresa de SP e até da empresa

contratante em avaliarem os riscos a que os trabalhadores estão sujeitos, conforme o declarado nas entrevistas [*“não é feita qualquer avaliação de risco...”*] entrevistado M.V. do sexo masculino de 40 anos].

Os trabalhadores não são informados dos riscos a que estão expostos no seu local de trabalho e, estando estes trabalhadores a desempenhar o seu trabalho nas instalações do cliente, ondem prestam a sua atividade, deveriam de ser contemplados na avaliação de riscos realizada pela entidade contratante. Mas pelo que podemos apurar, isso não acontece, o trabalhador exerce a sua atividade sem conhecer os riscos a que está sujeito. A forma como os trabalhadores percebem os riscos a que estão expostos no seu trabalho, poderá contribuir para uma melhor compreensão e gestão desses mesmos riscos e, desta forma, melhorar as suas condições de trabalho (Rundmo, 1996, citado por Arezes, 2006).

A maioria dos trabalhadores afirmou que a saúde não está afetada pela realização do seu trabalho, ainda assim, alguns trabalhadores referiram que a sua saúde está moderadamente afetada pelo trabalho que realizam. Através dos dados recolhidos pelo INSAT, constatou-se que os trabalhadores, percebem alguns problemas de saúde, nomeadamente problemas auditivos; problemas respiratórios; problemas músculo-esqueléticos; dores de costas; dores de cabeça e problemas de sono. O participante A.C. do sexo masculino de 51 anos referiu que tem problemas de [*“audição por causa do barulho dos comboios...”*], pois este trabalhador realiza as suas funções de vigilância numa estação ferroviária. De acordo com o entrevistado P.G. do sexo masculino de 42 anos, os problemas de saúde que referiu ter, prendem-se, sobretudo, com problemas de natureza física. Declarou que os seus [*“problemas de saúde, acima de tudo, têm a ver com as partes físicas, com os danos que nos causa as dores nas pernas, temos que andar praticamente sempre com a medicação atrás, porque as dores são, muitas vezes, tremendas, não se sabe se, se há de estar parado, se, se há de andar, se ando dói se estou parado dói na mesma...”*]. O mesmo participante refere que estas queixas não são avaliadas pelo médico do trabalho, [*“porque chegamos muitas das vezes ao médico, assinamos a folha, dói-lhe alguma coisa não dói, se a gente disser que não dói ele escreve que não dói...”*].

De acordo com os comentários proferidos pelos participantes, o Médico do Trabalho não efetua qualquer diagnóstico do estado de saúde dos trabalhadores, apenas preenche a ficha médica em função das questões que coloca aos trabalhadores, sem as complementar com exames médicos complementares de diagnóstico, pois estes não são solicitados aos trabalhadores, pelo profissional de saúde (Médico do Trabalho).

Estes dados corroboram com os dados apresentados pela EUROFOUND (2012) que refere que 75,8% dos trabalhadores não consideram que o seu trabalho possa constituir ameaça para a sua saúde e segurança, sendo que 67,7% dos europeus afirmam que o trabalho que realizam não afeta a sua saúde.

Embora os trabalhadores tenham afirmado que as condições do trabalho não afetam a sua saúde, isto não significa que não tenham problemas de saúde inerentes ao trabalho. O que acontece é que, muitas vezes, desconhecem os verdadeiros efeitos e consequências de determinados fatores do trabalho na sua saúde. De facto, as relações entre saúde e trabalho são difíceis de explicar e os seus efeitos são vividos de maneira diferente de indivíduo para indivíduo e, podem manifestar-se de diversas formas e em diferentes alturas da vida dos trabalhadores, podem manifestar-se mais tarde, nomeadamente na idade da reforma, como resultado da acumulação de vários constrangimentos ao longo de uma vida de trabalho (Barros-Duarte, 2005).

Cada vez mais, a saúde não se restringe à ausência de doença, mas pode resultar em danos concretos que interferem na saúde e bem-estar dos trabalhadores, tais como: o medo; o desconforto; as dores; a fadiga; a ansiedade; as queixas; entre outros. Estes são aspectos preocupantes, que mesmo não sendo considerados patológicos, merecem a nossa atenção (Gollac & Volkoff, 2000), já que podem constituir sinais reveladores de sofrimento e poderão estar diretamente relacionados com o trabalho. Apesar destes problemas considerados “infrapatológicos” ou não patológicos, evidenciam sinais de sofrimento e perturbam o bem-estar, estes, muitas vezes, passam despercebidos no conjunto dos riscos profissionais reconhecidos oficialmente (Barros-Duarte, 2005).

Em relação aos acidentes de trabalho, três participantes referiram, que sofreram acidentes de trabalho, dois deles sofreram acidentes de viação, enquanto exerciam a sua atividade nos Transportes de Valores e, um trabalhador, para além do acidente de viação de que foi vítima, foi ainda, esfaqueado por duas vezes enquanto exercia a sua atividade de vigilância. Um terceiro trabalhador declarou que foi picado por um “bicho” na areia da praia, enquanto desempenhava as suas funções de vigilância, num serviço especial, ficando este, com a perna paralisada durante três dias. Apesar dos riscos a que os trabalhadores estão expostos, os acidentes de trabalho ocorridos, foram reduzidos. Contudo, não podemos aferir se, efetivamente, esta situação é característica deste setor de atividade, uma vez que não existem indicadores estatísticos que corroborem estes resultados. O relatório sobre a atividade de SP, o RASP (2011), não faz qualquer referência aos aspectos relacionados com as condições de trabalho e saúde dos profissionais do setor da SP.

Aferiu-se, assim, que os trabalhadores percecionam ter problemas relacionados com o trabalho, nomeadamente problemas de sono; ansiedade; nervosismo e tensão e, segundo eles, são consequência do desempenho da sua atividade, realizada em horários por turnos rotativos e também pela sua exposição continuada a situações de agressão e conflito nas suas relações com um público mais problemático e alterado, principalmente em locais com maior afluência de pessoas, nomeadamente nas estações ferroviárias, nos centros de saúde, etc.

Através dos dados recolhidos, percebeu-se que os profissionais da SP têm que assumir os riscos pelos seus clientes e, por essa razão, estão expostos a riscos muito importantes no seu trabalho, não apenas riscos físicos, mas também, a riscos de natureza psicossocial.



## 6 CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS

### 6.1 Conclusões

Esta investigação surge como um contributo para que os diferentes aspetos relacionados com as condições de trabalho e saúde dos vigilantes da segurança privada, sejam estudados mais aprofundadamente e, nos diferentes contextos de trabalho, onde estes exercem a sua atividade. A falta de estudos realizados em Portugal, sobre este setor de atividade, justifica igualmente, a pertinência e importância deste trabalho.

Para a persecução deste estudo, julgamos que, quer os instrumentos de recolha de dados utilizados, quer a metodologia adotada, foram os mais adequados face aos objetivos propostos e às características da amostra, tendo em vista a vontade, também, de dar visibilidade ao ponto de vista destes atores, em lugar de análises que se centram mais no ponto de vista de “peritos”.

No que concerne à apresentação, análise e discussão dos resultados, estes foram realizados de forma a construir uma ligação congruente com o problema em estudo e os conhecimentos existentes acerca desta problemática, apoiados pelo suporte teórico e legislativo, bem como pelas entrevistas realizadas e comentários dos participantes, no sentido de uma melhor interpretação e compreensão desses mesmos resultados.

Embora não tenha sido muito abordado no contexto deste estudo, para além da análise das condições de trabalho, a análise das condições de emprego neste setor é também muito importante, tendo em conta o facto de ser um setor de atividade caracterizado pelo regime de subcontratação, que coloca os profissionais de vigilância numa situação muito particular, uma vez que quando o contrato entre a entidade contratante e a empresa de SP cessa, o vigilante fica numa situação muito débil e de incerteza face à sua situação laboral. Quando o contrato for adjudicado à outra empresa de SP, os vigilantes, muitas vezes, não sabem se serão realocados à nova empresa e em que condições, ou se permanecerão com o seu empregador atual. Estas tensões podem agravar-se, se a incerteza permanecer por um longo período de tempo (CoESS, 2004). Ainda que, as alterações sofridas no mundo do trabalho sugiram o aumento da insegurança no trabalho e dos empregos precários (Benach & Muntaner, 2007; Ferrie *et al.*, 2008), é fundamental atender aos riscos que tal situação acaba também por potenciar.

Estes trabalhadores exercem, ainda, a sua atividade em diferentes contextos de trabalho ao longo da sua vida profissional e, por isso, estão expostos aos riscos inerentes quer à sua atividade, quer à atividade desenvolvida nas instalações do cliente (CoESS, 2004). São ainda confrontados com as exigências associadas à relação de dupla hierarquia, ou seja por um lado têm de obedecer às ordens expressas da sua entidade patronal e, por outro lado, às solicitações e exigências da entidade contratante. A emergência destas novas relações de poder, também contribuem, para agravar a exposição dos trabalhadores face aos novos riscos (Freitas, 2011).

Com base nos resultados obtidos, elaborámos agora uma síntese dos resultados mais visíveis, relativos aos riscos e às exigências profissionais que estes trabalhadores percecionaram, nomeadamente riscos físicos, fatores psicossociais e constrangimentos organizacionais e relacionais, pelo que se retratam aqui as principais conclusões.

No que respeita aos riscos físicos, destaca-se a exposição destes trabalhadores ao calor e/ou frio intenso; a poeiras ou gases e ao ruído incómodo ou nocivo. Têm de permanecer muitas horas em

pé e subir e descer com muita frequência. Em relação aos fatores psicossociais os trabalhadores referiram que têm de confrontar-se com situações de tensão e conflito nas relações com o público, estando, por isso expostos, ao risco de agressão verbal; ao risco de agressão física e ao risco de intimidação, no desempenho das suas funções. Relativamente aos constrangimentos organizacionais e relacionais, verificou-se que os vigilantes têm de dormir a horas pouco usuais; deitar-se depois da meia-noite e ultrapassar o horário normal de trabalho; têm momentos de hipersolicitação; são frequentemente interrompidos; têm de resolver problemas imprevistos sem ajuda e têm, não raras vezes, que “saltar” ou encurtar uma refeição ou nem realizar uma pausa, sabendo que trabalham sós.

Os constrangimentos do trabalho e, de acordo com o percecionado pelos trabalhadores, contribuíram para potenciar e agravar alguns problemas de saúde, nomeadamente dores de cabeça; dores de costas; problemas de sono; problemas respiratórios; problemas auditivos e problemas músculo-esqueléticos. Percecionaram ainda problemas de cariz infrapatológico, tais como: estão sempre cansados; os dias parecem que nunca mais acabam; dormem mal durante a noite; acordam cedo e têm dificuldades em voltar a adormecer; passam a maior parte da noite acordados; levam muito tempo para adormecer; têm dores quando estão em pé, entre outros.

Os resultados obtidos despertam para um melhor entendimento acerca das relações entre as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores e, permitiram ultrapassar a lógica da saúde como ausência de doença, olhando-a numa outra perspetiva, tendo em conta, quer as condições de trabalho quer os problemas laborais, menos visíveis com que os trabalhadores se deparam e têm de responder adequadamente e que, muitas vezes, são geradores de sofrimento e mal-estar. Por isso, reiteramos que os problemas de saúde infrapatológicos e a sua relação com o trabalho devem constituir, cada vez mais, uma preocupação para o técnico de segurança e saúde no trabalho e para os empregadores (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007). Deste modo, foi possível perceber que as relações entre o trabalho e a saúde são complexas e, por isso, exigem uma análise conjunta, atenta e pormenorizada de forma a compreendê-las. Estes resultados renovam a perspetiva defendida por Gollac & Volkoff (2000, p.23) de que as relações entre o trabalho e a saúde “*não são unívocas nem instantâneas*”. Por isso, torna-se necessário adotar outra perspetiva e, apreciar de forma mais completa, todos os fatores que interferem nas várias dimensões da saúde.

Podemos então concluir, que a ASP, sujeita os vigilantes a vários tipos de riscos profissionais inerentes à especificidade da sua atividade, bem como aos riscos específicos da atividade desenvolvida nas instalações do cliente, onde estes prestam serviço de vigilância. Por esta razão, é necessário considerar a especificidade do contexto em que estes trabalhadores exercem a sua atividade, para melhor compreender e intervir sobre os riscos a que se encontram expostos.

Assume-se que, os objetivos propostos para a realização deste estudo, foram alcançados. Espera-se que este trabalho se traduza num contributo útil para a sensibilização dos trabalhadores da segurança privada, sobretudo, dos gestores e chefias, para a conceção de intervenções ancoradas no real da atividade, integrando o ponto de vista dos protagonistas destas situações de trabalho.

## 6.2 Propostas e Sugestões de Melhoria

Tendo como base os resultados obtidos é possível reconhecer algumas intervenções que se podem revelar pertinentes na promoção da segurança e saúde dos trabalhadores. Neste sentido, apresentamos algumas propostas e sugestões de melhoria.

Face aos resultados apresentados, no que concerne à exposição dos trabalhadores aos riscos físicos e psicossociais, às condições de trabalho e aos seus efeitos na saúde dos trabalhadores, importa salientar a importância da empresa promover a discussão destes resultados com os trabalhadores e chefias, de modo a encontrarem soluções conjuntas para minimizarem os fatores de risco e melhorar as condições de trabalho e saúde destes profissionais.

A empresa de SP deve intervir junto dos seus clientes e sensibilizá-los para que proporcionem as melhores condições de trabalho aos vigilantes, uma vez que estes exercem a sua atividade nas suas instalações. Neste sentido, seria pertinente a realização periódica de avaliações de riscos, de modo a conhecer os fatores de risco a que estes profissionais estão expostos e propor as medidas adequadas para os minimizar.

A empresa deve, ainda, proporcionar aos seus trabalhadores, formação adequada à atividade desenvolvida, especificamente na temática da SHT, adequada ao contexto de trabalho específico, onde estes exercem a sua atividade. Os trabalhadores devem ter conhecimento sobre os riscos a que estão expostos, os cuidados que devem ter na atividade que desenvolvem e quais as medidas de proteção para reduzir esses mesmos riscos, devendo participar ativamente nas ações ou cursos de prevenção de acidentes e doenças profissionais, proporcionadas pela entidade patronal.

A comunicação entre as chefias e os trabalhadores deverá ser privilegiada. Os trabalhadores devem sentir-se integrados dentro da estrutura organizacional, e para tal, devem ser bem definidos os seus objetivos, funções e papel que desempenham na empresa. Devem sentir que são envolvidos nas decisões da empresa e devem perceber o seu contributo e a importância da sua intervenção para o funcionamento da mesma.

Um aspeto mais prático que se tornou visível neste trabalho prende-se com o fardamento, sugerindo-se que este seja adaptado à tipologia do contexto onde os trabalhadores prestam a sua atividade e que reúna as condições térmicas necessárias. Além disso, deve proporcionar o máximo de conforto possível ao trabalhador, uma vez que este é usado por longos períodos de tempo.

Com a realização deste trabalho e, tendo em consideração os resultados obtidos e propostas de melhoria sugeridas, pretende-se que a empresa analise e discuta estes dados com os seus trabalhadores, no sentido de promover a Segurança e Saúde no Trabalho, proporcionando-lhes um local de trabalho seguro e saudável.

### **6.3 Perspetivas Futuras**

Os resultados obtidos estão circunscritos a um número restrito de trabalhadores da Delegação do Porto, contudo, considera-se que em estudos futuros, seria uma mais-valia a integração de um maior número de participantes quer da Delegação do Porto quer de Lisboa, bem como a inserção de mais do que uma empresa da mesma atividade, para que se possa desenvolver um estudo que retrate a realidade da atividade de Segurança Privada, a um nível setorial. A um nível mais micro de análise, sugerimos também que não se perca a especificidade dos diferentes contextos de exercício desta atividade, concebendo também a realização de “estudos de caso” referentes a outras atividades deste setor, nomeadamente nos transportes de valores e nas rondas itinerantes.

Revela-se útil analisar mais aprofundadamente as relações laborais, visto que os trabalhadores da Segurança Privada passam, grande parte do tempo de trabalho, na presença de outros. Para isso, devem ser tidas em consideração as relações com os colegas, com as chefias, com a entidade contratante e com o público em geral.

Para terminar, e tal como foi já referido, seria importante abordar em, estudos futuros, as condições de emprego dos profissionais de vigilância, uma vez que esta dimensão, interfere também, diretamente com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

---

## 7 BIBLIOGRAFIA

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) (2009). *Novos Riscos Emergentes para a Segurança e Saúde no Trabalho*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: [http://apespe.onlinemarketing4u.net/admin/documents/userid7\\_23\\_02\\_2010\\_Novos%20riscos%20emergentes%20para%20a%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho.pdf](http://apespe.onlinemarketing4u.net/admin/documents/userid7_23_02_2010_Novos%20riscos%20emergentes%20para%20a%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho.pdf).
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) (2010). *Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes*. Disponível em: [https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt\\_esener1-summary.pdf](https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf).
- Alavinia, S.M., Molenaar, D. & Burdorf, A. (2009). *Productivity loss in the workforce: associations with health, work demands and individual characteristics*. American Journal of Industrial Medicine, 52, 49-56.
- Arezes, P. (2006). Perceção do risco de exposição ocupacional ao ruído. *Laboreal*, 2, (1), 45-47.
- Barros-Duarte, C. (2005). *A saúde no trabalho: compreender a perspetiva do Homem no trabalho*. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. Edições Universidade Fernando Pessoa. Porto. ISSN 1646-0502, (2) 212-228.
- Barros-Duarte, C. (2006). *Entre o local e global: processos de regulação para a preservação da saúde no trabalho*. *Laboreal*, 2, (1) 48-51.
- Barros-Duarte, C., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2007). *Inquérito de Saúde e Trabalho: uma proposta metodológica para a análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde*. *Laboreal*, 3, (2) 54-62.
- Barros-Duarte, C. & Cunha, L. (2010). *Inquérito de Saúde e Trabalho: outras questões, novas relações*. *Laboreal*, 6, (2) 19-26.
- Benach, J. & Muntaner, C. (2007). *Precarious employment and health: developing a research agenda*. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61, 276-277.
- Carvalho, F. (2011). *Condições de Trabalho e Saúde: diagnosticar para intervir*. Dissertação de mestrado, Universidade Fernando Pessoa, Porto.
- Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT) (2012). *Campanha Europeia de Avaliação dos Riscos Psicossociais*. Disponível em: [http://www.av.se/dokument/inenglish/European\\_Work/Slic\\_2012/Portuguese\\_3.pdf](http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Portuguese_3.pdf).
- Confederation of European Security Services (CoESS) (2004). *Preventing occupational hazards in the private security sector*. Disponível em: [http://www.coess.org/\\_Uploads/dbsAttachedFiles/Preventing\\_occupational\\_hazards\\_manual\\_EN.pdf](http://www.coess.org/_Uploads/dbsAttachedFiles/Preventing_occupational_hazards_manual_EN.pdf).
- Confederation of European Security Services (CoESS) (2008). *Critical Infrastructure Security and Protection*. Disponível em: [http://www.coess.org/\\_Uploads/dbsAttachedFiles/White\\_Paper\\_on\\_Critical\\_Infrastructure\\_Security\\_and\\_Protection.pdf](http://www.coess.org/_Uploads/dbsAttachedFiles/White_Paper_on_Critical_Infrastructure_Security_and_Protection.pdf).
- Clemente, P.J.L. (2006). *A Polícia em Portugal*. Cadernos do Instituto Nacional de Administração, (26), Oeiras.

- 
- Cruz, A.G. (2003). *Trabalho por turnos: fatores preditivos de intolerância*. Coleção Educação e Saúde, (7). Coimbra, Editora: Quarteto.
- European Agency for Safety and Health at Work (EASHW) (2002a). *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg. Disponível em: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/206>.
- European Agency for Safety and Health at Work (EASHW) (2012). *Drivers and Barriers for psychological risk management: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) report*. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg. Disponível em: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (EUROFOUND) (2007). *Fourth European Survey on Working Conditions-2005*. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>.
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (EUROFOUND) (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Eurofound, Publications Office of the European Union. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf>.
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (EUROFOUND) (2012). *ERM report – After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1261.htm>.
- Ferrie, J., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J., Kivimäki, M. (2008). *Flexible labor markets and employee health*. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health; 34(6), 98-110.
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND) (2011). *Evolução ao longo do tempo – Primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/pt/1/EF1074PT.pdf>.
- Furtado, J.P. (2008). *Introdução à Segurança*. Revista de Segurança Privada, (4 e 5), 47-48.
- Frasquilho, M. & Guerreiro, D. (2012). *Dossier: Trabalho e saúde mental*. Revista de Segurança (206), 20-24.
- Freitas, L.C. (2011). *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho* (2ª ed.). Lisboa, Edições: Sílabo.
- Gabinete do Secretário-geral (2011). *Relatório Anual de Segurança Interna*. Sistema de Segurança Interna. Lisboa. Disponível em: [http://www.portugal.gov.pt/media/555724/2012-03-30\\_relato\\_rio\\_anual\\_seguran\\_a\\_interna.pdf](http://www.portugal.gov.pt/media/555724/2012-03-30_relato_rio_anual_seguran_a_interna.pdf).
- Gabinete do Secretário-geral (2012). *Relatório Anual de Segurança Interna*. Sistema de Segurança Interna. Lisboa. Disponível em: [http://www.portugal.gov.pt/media/904058/20130327\\_RASI%202012\\_vers%C3%A3o%20final.pdf](http://www.portugal.gov.pt/media/904058/20130327_RASI%202012_vers%C3%A3o%20final.pdf).
- Gollac, M. & Volkoff, S. (2000). *Les conditions de travail*. Paris. Editions La Découverte.
- Gomes, P.V. (2008). *Reflexões sobre o Novo Quadro da Segurança Interna e o Papel da Segurança Privada*. Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Artur Anselmo. Coimbra, Editora: Almedina.

- 
- Gonçalves, P. (2005). *Entidades Privadas com Poderes Públicos – O exercício de poderes públicos de autoridade privadas com funções administrativas*. Coleções de Teses. Lisboa, Editora: Almedina.
- Gordinho, S. (2003). *A atividade de segurança privada e os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos*. Dissertação de mestrado não publicada. Apresentada no Instituto Superior de Ciências Policiais de Segurança Interna, Lisboa.
- Granadeiro, C. (2008). *Porte de arma: ter ou não ter?* Revista de Segurança Privada, (4 e 5), 47-48.
- Honoré, B. (2002). *A saúde em projeto*. Tradução - Ilda Cristina d'Espiney. Loures: Lusociência.
- Inspeção Geral da Administração Interna (IGAI) (2010). *Guia de Fiscalização e de Investigação de Segurança Privada*. Lisboa. Disponível em: <http://www.igai.pt/Publicacoes/Procedimentos-Inspecoes/Documents/Guia%20de%20Fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20e%20de%20Investiga%C3%A7%C3%A3o%20de%20Seguran%C3%A7a%20Privada.pdf>.
- László, K., Pikhart, H., Kopp, M., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., et al. (2010). *Job insecurity and health: A study of 16 European countries*. Social Science & Medicine; (70), 867-874.
- Leka, S. & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial Hazard at Work: An Overview*. World Health Organization: Geneva.
- Leitão, J. (2007). *A boa segurança privada pode vir a ter novas missões com eficácia*. Revista Segurança e Defesa (3), 131-132.
- Magalhães, H. (2008). *Segurança Privada*. Revista Segurança e Defesa (8), 121-123.
- Marques, A.O. (2007). *As empresas de Segurança Privada*. Revista Segurança e Defesa (2), 93-98.
- Ministério da Administração Interna (MAI) (2012). *Relatório Anual de Segurança Privada*. Conselho de Segurança Privada. Disponível em: [http://www.psp.pt/SP\\_CONSELHO\\_SEGURANCA/Relat%C3%B3rio%20Anual%20de%20Seguran%C3%A7a%20Privada%20-%202011.pdf](http://www.psp.pt/SP_CONSELHO_SEGURANCA/Relat%C3%B3rio%20Anual%20de%20Seguran%C3%A7a%20Privada%20-%202011.pdf).
- Miguel, A.S.S.R. (2010). *Manual de Higiene e Segurança no Trabalho* (11ª ed.). Porto, Editora: Porto Editora.
- Mota, F. (2012). *A formação para o exercício da atividade de segurança privada*. Dissertação de mestrado não publicada. Apresentada no Instituto Superior de Ciências Policiais de Segurança Interna, Lisboa.
- Monteiro, R. (2011). *Bem-estar no trabalho e percepção de saúde: estudo realizado com auxiliares de geriatria no norte de Portugal*. Dissertação de mestrado, Universidade Fernando Pessoa - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Porto.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2007). *Locais de trabalho seguros e saudáveis. Tornar o trabalho digno de uma realidade*. Relatório do BIT para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.dnpst.eu/uploads/relatorios/relatoriooit2007.pdf>.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2010). *Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril\\_10\\_pt.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf).
- Poiães, N. (2008). *Novos Horizontes para a Segurança Privada*. Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Artur Anselmo. Coimbra, Editora: Almedina.

- 
- Ribeiro, N. (1999). *Segurança Privada: Evolução e limites ao exercício da atividade. Dissertação de mestrado não publicada.* Apresentada no Instituto Superior de Ciências Policiais de Segurança Interna, Lisboa.
- Rodrigues, N.P.G. (2011). *A segurança privada em Portugal. Sistemas e Tendências.* Coimbra, Editora: Almedina.
- Schnall, P., Roskam, E., Dobson, M., Gordon, D., Landsbergis, P., Baker, D. (2009). *Unhealthy Work: Causes, Consequences and Cures.* Baywood Publishing: New York.
- 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.
- Simões, J. (2011). *Da Segurança Privada: Revistas de prevenção e segurança nos recintos desportivos.* Dissertação de mestrado não publicada. Apresentada no Instituto Superior de Ciências Policiais de Segurança Interna, Lisboa.
- União Geral dos Trabalhadores (UGT) (2012). *Compilação de dados sobre Segurança e Saúde no Trabalho relativos a Portugal – 5.º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho.* Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho. Lisboa. Disponível em: [http://www.ugt.pt/SST\\_5InqueritoEuropeu\\_23\\_10\\_2012.pdf](http://www.ugt.pt/SST_5InqueritoEuropeu_23_10_2012.pdf).
- Volkoff, S. (2002). *Des comptes à rendre: usages des analyses quantitatives en santé au travail pour l'ergonomie.* Noisy-le-Grand: Centre d'Etudes de l'Emploi.

