



CATOLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

O OUTRO LADO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa

para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Sofia Carolina da Cunha Pinto

Porto, julho de 2024



CATOLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

O OUTRO LADO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre
em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Sofia Carolina da Cunha Pinto

Trabalho efetuado sob a orientação de

Adélia Monarca

Porto, julho de 2024

AGRADECIMENTOS

Aos *meus pais*, por me permitirem ser aquilo que sou hoje e por tornarem isto possível. Este trabalho é inteiramente dedicado a eles e ao esforço que fizeram para me proporcionarem sempre o melhor. Agradeço-lhes por serem o maior exemplo de amor, esforço, dedicação e humildade e por estarem sempre ao meu lado.

Aos *meus avós* por serem sinónimo de amor e conforto. Em especial a ti avô, obrigada por me guiares mesmo quando nada parecia fazer sentido. Avó, espero que estejas orgulhosa da tua para sempre menina.

À *restante família*, obrigada pela confiança e por saber que, se fosse preciso, teria sempre apoio incondicional.

Às *minhas amigas*, pelos momentos de partilha, de sofrimento ou de alegria, pelo companheirismo e amizade verdadeira.

Às *companheiras da faculdade*, por fazerem deste percurso um percurso mais bonito e alegre.

À *Professora Adélia* pelo acompanhamento durante este percurso, umas vezes mais fácil que outras, mas sem nunca desistir e acreditar nas minhas capacidades.

A *todos os Professores* da faculdade que de uma forma ou de outra, marcam sempre o nosso percurso académico. Obrigada pela partilha de conhecimento e experiência.

À *Universidade Católica do Porto e Faculdade de Educação e Psicologia* por me ter feito crescer tanto a nível pessoal como profissional, durante estes cinco anos.

RESUMO

A inspeção no trabalho é um tema que se tem tornado cada vez mais importante e, por isso, torna-se relevante compreender e explicar o dilema que os inspetores do trabalho vivem no exercício da sua função e perceber se o modo como estes atuam irá influenciar a sua satisfação com o trabalho. Este estudo tem então como objetivos perceber o processo da inspeção do trabalho e a sua atuação na promoção de um trabalho digno, bem como compreender se a forma como os inspetores atuam influencia a sua satisfação no trabalho e identificar as estratégias que usam para tornar a sua atividade mais eficiente.

O método utilizado no presente estudo foi de cariz qualitativo, recorrendo à técnica de entrevistas semi-estruturadas. Para a recolha dos dados sociodemográficos foi construído um questionário adaptado aos objetivos do estudo. Relativamente aos participantes, recorreu-se à técnica da *snow ball*, obtendo uma amostra de dezoito inspetores, onze do sexo masculino e sete do sexo feminino, com variada antiguidade na função.

Os resultados permitiram obter uma visão mais aprofundada sobre o processo da inspeção do trabalho e da função do inspetor do trabalho em específico. Além disso, permitiram perceber que a forma como os inspetores do trabalho atuam poderá ter influência na satisfação com o trabalho. No entanto, utilizam diversificadas estratégias para tentar que o seu trabalho seja eficiente e, por conseguinte, sintam uma melhor satisfação com o seu trabalho.

Palavras- chave: inspetores do trabalho; trabalho digno; modelo de atuação; satisfação com o trabalho; estratégias.

ABSTRACT

Labor inspection is a topic that has become increasingly important and, therefore, it is important to understand and explain the dilemma that labor inspectors experience in the exercise of their role and to understand whether the way in which they act will influence your satisfaction with work. This study therefore aims to understand the labor inspection process and its role in promoting decent work, as well as understanding whether the way in which inspectors work influences their satisfaction at work and identifying the strategies they use to make their job better more efficient activity.

The method used in the present study was qualitative in nature, using the technique of semi-structured interviews. To collect sociodemographic data, a questionnaire adapted to the objectives of the study was created. Regarding the participants, the snow ball technique was used, obtaining a sample of eighteen inspectors, eleven male and seven female, with varying seniority in the role.

The results allowed us to obtain a more in-depth view of the labor inspection process and the role of the labor inspector in specific. Furthermore, they allowed us to understand that the way in which labor inspectors work may have an influence on job satisfaction. However, they use different strategies to try to make their work efficient and, therefore, feel better satisfaction with their work.

Keywords: labor inspectors; decent work; operating model; job satisfaction; strategies.

ÍNDICE

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| INTRODUÇÃO | 1 |
| ENQUADRAMENTO TEÓRICO | 2 |
| MÉTODO | 12 |
| 1. Desenho de Investigação | 12 |
| 1.1. Delimitação da Questão de Investigação (QI) e Objetivos (O)..... | 12 |
| 1.2. Participantes..... | 13 |
| 1.3. Instrumentos | 13 |
| 2. Procedimento | 14 |
| 2.1. Recolha de Dados | 14 |
| 2.2. Análise de Dados | 14 |
| APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 16 |
| CONCLUSÕES | 22 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 23 |
| ANEXOS | 26 |
| Anexo 1 - Consentimento Informado - Participação Sofia Pinto | 27 |
| Anexo 2 – Questionário para a recolha de dados sociodemográficos..... | 29 |
| Anexo 3 –Guião da entrevista semi-estruturada para ser aplicada a Inspetores do Trabalho . | 30 |
| Anexo 4 – Sistemas de Categorias | 33 |
| Anexo 5 – Descrição do Sistema Geral de Categorias..... | 35 |
| Anexo 6 – Caracterização completa dos participantes..... | 73 |

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Consentimento Informado – Participação Dissertação Sofia Pinto

Anexo 2: Questionário para a recolha de dados sociodemográficos

Anexo 3: Guião da entrevista semi-estruturada para ser aplicada a Inspetores do Trabalho

Anexo 4: Sistema de Categorias

Anexo 5: Descrição do Sistema Geral de Categorias

Anexo 6: Caracterização completa dos participantes

INTRODUÇÃO

Os inspetores do trabalho têm se tornado cada vez mais fundamentais na promoção de um trabalho digno, conforme estabelecido pela Agenda do Trabalho Digno. Esta visa melhorar as condições de trabalho e facilitar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, aumentando a satisfação e motivação dos trabalhadores (República Portuguesa, 2023). Com a globalização e as constantes mudanças no mundo, as condições de trabalho, as relações interpessoais e a natureza do trabalho passaram por transformações significativas, afetando as condições necessárias para um trabalho digno e eficiente (OIT, 2005). Nesse contexto, os inspetores do trabalho atuam para mitigar os problemas decorrentes dessas mudanças, visitando os locais de trabalho para verificar se as condições estão ou não sendo cumpridas (Larion, 2018).

No seu dia a dia, os inspetores do trabalho enfrentam dilemas inerentes ao exercício da sua função, na medida em que, por um lado, têm de inspecionar, por exemplo, consoante as normas do ACT (Autoridades para as Condições de Trabalho) e, por outro lado, têm outro papel de cariz mais pedagógico e orientador. De facto, os inspetores do trabalho podem punir as entidades empregadoras e/ou os seus trabalhadores pelo incumprimento das normas ou podem só orientá-los de modo a que os trabalhadores sigam os seus conselhos e tentem ajustar de forma positiva as suas condições de trabalho (Starheim et al., 2014).

Torna-se assim importante compreender como se desenvolve todo o processo da inspeção do trabalho e a sua atuação na promoção de um trabalho digno bem como perceber se a forma como os inspetores atuam terá influência na sua satisfação geral com o trabalho e tentar identificar que estratégias são utilizadas para tentar combater esses dilemas de forma a obter um melhor desempenho global.

Pese embora, este seja um tema relevante e atual, a literatura sobre o assunto ainda é escassa e desatualizada (Starheim et al., 2014). Por essa razão é um tema que deve ser alvo de mais estudo, uma vez que é uma profissão de extrema relevância que tenta promover condições de trabalho dignas para todos os trabalhadores.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

As alterações profundas nos locais de trabalho e na estrutura de emprego, muitas vezes provocadas pelas pressões de uma economia mundial cada vez mais globalizada, colocaram novos desafios à inspeção do trabalho. As doenças profissionais e os acidentes de trabalho foram responsáveis pela morte de quase três milhões de pessoas ao longo dos anos, o que se torna numa perda humana imensurável, devendo levar a uma maior consciencialização da importância da inspeção do trabalho bem como a adoção de medidas adequadas e harmonizadas com o objetivo de garantir uma maior eficácia nos resultados (OIT, 2023).

A globalização teve um impacto profundo no que se refere aos direitos humanos, saúde e segurança pelo mundo todo, levando a um aumento do trabalho mal remunerado e pouco qualificado nos países que não são industrializados e, além disso, contribuiu para um aumento de desafios que a inspeção do trabalho foi obrigada a lidar (Richthofen, 2022). Ademais, uma das consequências foi a transferência de grande parte do setor da indústria transformadora para países menos desenvolvidos que usam frequentemente as tecnologias que são consideradas perigosas ou obsoletas nos processos de produção (OIT, 2005). Para além disso, os desafios causados puderam pautar-se pela criação de unidades organizacionais cada vez mais pequenas, apesar de mais fusões de empresas globais que se tornaram cada vez mais difíceis de inspecionar com recursos reduzidos, as mudanças no mercado de trabalho, aumento das relações de trabalho atípicas ou precárias e as novas formas de organização do trabalho (Richthofen, 2022). Deste modo, à medida que a globalização se intensifica, o fortalecimento dos serviços de inspeção do trabalho tornam-se mais importantes do que nunca, com o objetivo de garantir níveis elevados de proteção no trabalho, contribuindo para a promoção de um trabalho digno para todos os trabalhadores e uma estabilidade económica generalizada (OIT, 2022).

Fazendo uma breve análise retrospectiva da história, a inspeção do trabalho teve as suas origens no século XIX, como fruto da revolução industrial (Richthofen, 2022). Começou na Grã-Bretanha em 1802, aquando o parlamento aprovou uma lei acerca da prevenção da saúde bem como a moral dos aprendizes nas fábricas têxteis, entre outras. Já em 1833, o governo confiou a fiscalização a pessoas com um nível mais elevado que desempenhavam verdadeiras funções de fiscalização, nomeadamente no que diz respeito a horários de trabalho muito longos, mesmo com crianças. Contudo, perante a industrialização e o trabalho em massa, a

inspeção do trabalho passou a ser considerada uma necessidade tendo em vista sempre a proteção da integridade e dignidade da população trabalhadora (Richthofen, 2022).

Em Portugal, com a primeira República, o trabalho industrial aumentou nas principais cidades do País e o Estado organizou, pela primeira vez, um serviço de higiene e segurança nos locais de trabalho através da criação do Ministério e Providência Social, em 1916, pela Lei nº 494, de 16 de março. Em 1982, ocorreu a criação do Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho que tinha como objetivo contribuir para a formulação e aplicação de uma política nacional de segurança e saúde dos trabalhadores e um bom ambiente de trabalho e dar o parecer sobre o plano nacional de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho. Já mais recentemente, Portugal aprova a Convenção da OIT nº155, pelo Decreto do Governo n.º 1/85, relativa à segurança, à saúde dos trabalhadores e ao ambiente de trabalho (ACT, 2023).

Assim, a inspeção do trabalho rege-se por cinco princípios fundamentais (Richthofen, 2022). Em primeiro lugar, é estabelecido o princípio de que a inspeção do trabalho é uma função pública, organizada como um sistema a fim de administrar a política social e laboral e de supervisionar o cumprimento da legislação e das normas. Na verdade, os inspetores do trabalho são vistos como representantes do estado no mundo do trabalho e são dotados de direitos, mas também deveres ao modo de como exercem e devem exercer as suas funções. Assim, o exercício adequado destes direitos e deveres é crucial para a autoridade dos inspetores e para o sistema de inspeção como um todo. O segundo princípio diz respeito à necessidade de uma cooperação entre a inspeção de trabalho, os empregadores e os trabalhadores. Esta cooperação torna-se fundamental para que a participação dos representantes dos trabalhadores seja garantida e que os empregadores assumam plenamente as suas responsabilidades. Já o terceiro princípio cabe à necessidade de uma cooperação que seja eficaz com instituições de ordem, tais como institutos de investigação, universidades, serviços de prevenção ou as autoridades da segurança social. Efetivamente, a complexidade dos problemas técnicos e jurídicos é tão grande que a inspeção precisa de garantir um conhecimento efetivo recorrendo a uma cooperação externa e a um auxílio de especialistas. Um quarto princípio diz respeito ao aumento da orientação e ênfase das inspeções do trabalho na prevenção, conseguindo, assim, precaver certos acidentes, litígios, conflitos, doenças profissionais, garantindo o cumprimento que a legislação exige. Finalmente, o quinto e o último princípio baseia-se na necessidade de alargar a ação protetora e preventiva das

inspeções do trabalho ao maior número possível de trabalhadores em todas as áreas de atividade (Richthofen, 2022).

Nos termos do artigo 2º do Decreto Regulamentar nº 47/2012, de 31 de Julho, que aprova a orgânica da autoridade para as condições de trabalho, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa e que tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais (OIT, 2022).

A inspeção do trabalho goza nos últimos anos de um interesse acrescido tanto a nível nacional como internacional, sendo considerada uma fonte importante de informação nas áreas de competência, sendo um intermediário ativo na prevenção e resolução de litígios do trabalho (Larion, 2018). Neste sentido, uma abordagem preventiva com o intuito de melhorar as condições de trabalho e reduzir os acidentes e doenças nos locais de trabalho tem de estar associada a serviços de inspeção do trabalho (OIT, 2023). É de notar que a inspeção desempenha um papel central no aconselhamento e informação que visa a implementação efetiva de leis e regulamentos, prestando aconselhamento técnico sobre as melhores práticas direcionadas aos empregadores, trabalhadores e as respetivas organizações com o objetivo de melhorar as condições de trabalho (OIT, 2022).

Efetivamente, todo o trabalho, do prescrito ao real, segue normas/regras e é precisamente por esse motivo que a inspeção do trabalho encontra um sentido e um lugar de ser na história do trabalho, na medida em que o trabalho é de alguma forma normalizado (Rosso, 1996) mas também é renormalizado. Deste modo, e de acordo com o mesmo autor, o serviço da inspeção é a forma de tornar efetivas e reais as regulamentações do processo de trabalho, sendo que a inspeção do trabalho existe em consequência da inobservância das normas que regulam a relação entre o empregador e empregado, entre chefe e subordinado, entre o patrão e o trabalhador. Caso houvesse uma total observância das normas gerais do trabalho, o serviço da inspeção do trabalho conseguia ser dispensável. Contudo, a infração às normas continua a constituir uma realidade, o que justifica e torna necessário a inspeção do trabalho (Rosso, 1996).

A par disto, é importante perceber também as transformações que foram ocorrendo a nível do trabalho e conseqüentemente as transformações da inspeção do trabalho. De facto, a

inspeção do trabalho acabou por sofrer muitas mudanças nos últimos anos por conta do enfraquecimento dos sindicatos, de uma natureza mais fragmentada e precária do mercado de trabalho, um ambiente cada vez mais hostil e recursos cada vez mais escassos, as novas formas de organização do trabalho, do desemprego, do trabalho não declarado fizeram com que a inspeção do trabalho tivesse de adotar novas estratégias mais harmonizadas para que a intervenção fosse mais eficiente nos seus resultados (Håkansta, 2022; OIT, 2023).

De facto, as grandes mudanças nos padrões de emprego ocorridos nos anos mais recentes confrontam a inspeção do trabalho com um conjunto de desafios globais semelhantes que acabam por ter efeitos diferentes e muitas vezes dramáticos (OIT, 2005; Richthofen, 2022). Entre esses desafios destacam-se as alterações dos relacionamentos no trabalho, o crescimento exponencial de novas tecnologias, novos campos científicos, o trabalho remoto, os riscos psicossociais emergentes, o fator demográfico, o número crescente de acidentes de trabalho, as doenças profissionais no mundo, as alterações climáticas e a insistência em aplicar as normas fundamentais do trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (OIT, 2023; Richthofen, 2022). Weissbrodt et al., (2017) alega que estes desafios para a inspeção do trabalho combinam em resultados de saúde (e.g. fadiga, perturbações mentais, esgotamento, doenças cardiovasculares), processos patogénicos (e.g. reações de *stress*) e fatores de risco relacionados à organização do trabalho e relacionamentos interpessoais (e.g. sobrecarga de trabalho, ameaças, violência, assédio, autonomia restrita, falta de reconhecimento).

Um estudo levado a cabo por Pires (2011), avaliou os potenciais elos causais entre estilos de inspeção e resultados em termos do cumprimento da lei do trabalho por parte de empregadores e trabalhadores e afirma que, a rápida transformação das relações de trabalho é uma questão que importa abordar, pois não só afeta a vida das organizações como também a vida dos seus trabalhadores. Não obstante, as organizações só funcionam corretamente se forem assegurados os direitos dos trabalhadores assim como os princípios da justiça social. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2006), a nível internacional há uma crescente consciência de que as economias de mercado só funcionam corretamente se forem assegurados os direitos dos trabalhadores, ainda que, a um nível mínimo, de forma a que o processo humano e os princípios de justiça social sejam garantidos. É neste contexto que a inspeção do trabalho surge como indispensável para a promoção de um trabalho digno para todos os trabalhadores (OIT, 2005). Desta forma, verifica-se que ainda existe falta de dados e que o tema ainda não é estudado extensivamente e, por isso, um dos objetivos do estudo passa

por aprofundar como se desenvolve todo o processo da inspeção do trabalho e compreender o modo de atuação dos inspetores do trabalho na promoção de um trabalho digno.

Deste modo, os inspetores do trabalho, de acordo com a ACT (2014), têm como missão a promoção da melhoria das condições de trabalho através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral, na promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais bem como no controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho.

Assim, no exercício da sua atividade, os inspetores do trabalho podem fazer uso das seguintes atribuições que lhe são conferidas pela lei, segundo o Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, mais especificamente:

- a) Visitar e inspecionar qualquer local de trabalho, a qualquer hora do dia ou da noite e sem necessidade de aviso prévio, sem prejuízo do disposto no direito processual penal sobre a busca domiciliária;
- b) Requisitar, examinar e copiar documentos e outros registos que interessem para o esclarecimento das relações de trabalho e das condições de trabalho;
- c) Efetuar registos fotográficos, imagens/vídeos e medições que sejam relevantes para o desenvolvimento da ação inspetiva;
- d) Notificar o empregador para adotar medidas de prevenção no domínio da avaliação dos riscos profissionais.

Para além disto, no desenvolvimento da sua atividade, os inspetores de trabalho podem ainda exercer outros procedimentos na sua ação inspetiva, nomeadamente um auto de advertência, uma notificação para a tomada de medidas, uma notificação para a suspensão imediata de trabalho, um auto de notícia e uma participação crime ao ministério público.

No decurso da sua atividade profissional, o inspetor do trabalho depara-se com situações que não lhe são, nem lhe podem ser indiferentes, podendo desafiar a sua imparcialidade e surgir daqui alguns conflitos internos, sendo que os inspetores podem ficar divididos entre uma atitude e compreensão mais humana e em contrapartida uma atitude mais rigorosa, vendo-se obrigados a seguir e cumprir a lei. Por um lado, a gestão diária dos trabalhadores de uma organização que nem sempre anda de mãos dadas com o cumprimento das normas legais em matéria laboral. Os inspetores do trabalho fazem cumprir a legislação de disposições relativas aos serviços sociais, aos trabalhadores migrantes, à formação profissional, à segurança social e outros assuntos (Pires, 2008; OIT, 2011). Por outro lado, existem diversas

formas de flexibilidade laboral, no mercado de trabalho que, para além de violarem o quadro legal são suscetíveis de afetar muito negativamente a qualidade do emprego, revelando-se um fator de violação dos direitos sociais fundamentais, onde são desvalorizados os recursos humanos, onde se fomentam as desigualdades e injustiças e, ao mesmo tempo, prejudicam a competitividade sustentada da economia e das empresas.

De facto, os inspetores são uma mais valia para a promoção de justiça no local de trabalho e para o bom cumprimento da legislação e são particularmente importantes quando existe turbulência no mercado de trabalho (Pires, 2008; OIT, 2011). Face a este cenário, torna-se também um objetivo deste estudo explorar quais são as dificuldades e desafios que os inspetores do trabalho enfrentam e vivenciam no seu dia a dia do trabalho e, por outro lado, que estratégias desenvolvem para lhes fazer face. Deste modo, o estabelecimento de um quadro de trabalho eficaz que ajude a apoiar e a proteger os inspetores, a promoção de relações interpessoais e proporcionar os graus de liberdade necessários às tarefas dos inspetores de trabalho, poderá reduzir o desenvolvimento de problemas laborais (Weissbrodt et al., 2017).

Com o intuito de desempenhar o seu papel de forma positiva, as inspeções do trabalho podem adotar várias metodologias de atuação e de organização dos seus serviços. No estudo empírico levado a cabo por Pires (2008), mencionado acima, foram avaliados os potenciais elos causais entre estilos de inspeção e resultados em termos do cumprimento da lei por parte dos empregadores e dos trabalhadores. Segundo o mesmo autor, os modelos de intervenção dos inspetores do trabalho correspondem a três modelos alternativos:

- a) No primeiro modelo de atuação, modelo repressivo, os inspetores de trabalho atuam de forma exclusivamente punitiva e coerciva, usando só a aplicação de coimas e castigando aqueles que infringem a lei. Sempre que uma sanção pecuniária é aplicada, a entidade empregadora é desresponsabilizada logo após o respetivo pagamento da coima;
- b) O modelo pedagógico atua como se os inspetores de trabalho fossem uma espécie de orientadores, uma vez que atuam de forma meramente educativa, orientando e auxiliando as empresas no cumprimento das normas laborais;
- c) Existe ainda um terceiro, onde os inspetores do trabalho utilizam uma combinação dos dois modelos anteriores. Assim, este baseia-se na inspeção do trabalho ser unicamente

responsável pela aplicação de todo o código do trabalho bem como das regras de contratação coletiva com o objetivo de levar o empregador a cumprir a lei.

Pires (2008) chegou a algumas conclusões relativamente à eficácia destes modelos de atuação. Em primeiro lugar, nas situações onde os inspetores se limitam a aplicar o modelo repressivo, isto é, imposições de sanções e coimas, verifica-se que existe uma melhoria ao nível do cumprimento da lei imediatamente após a aplicação da sanção. No entanto, esse cumprimento é de curta duração e não perdura no tempo, pois a maior parte dos empregadores tende a retroceder ao incumprimento na ausência da inspeção. De seguida, nos casos em que os inspetores do trabalho se limitam apenas a intervir e a tentar sugerir estratégias essencialmente pedagógicas conseguem reduções muito pequenas no incumprimento, não acompanhadas por um clima de mudança ou de melhorias significativas nas práticas empresariais. Por fim, concluiu que a abordagem mais eficiente e capaz de potenciar um cumprimento mais sustentável e a longo prazo é aquela em que os inspetores do trabalho utilizam uma combinação dos dois modelos. Verificou que, nestes casos, onde era utilizada esta combinação dos dois modelos, os inspetores conduziam os empregadores a que cumprissem a lei e, ainda, ajudavam as empresas a reduzir os custos de produção, promovendo assim o cumprimento sustentável da lei.

Assim, Weil (2008), refere que independentemente da abordagem escolhida, as inspeções do trabalho deparam-se sempre com algumas limitações que podem ser entraves ao desenvolvimento da inspeção em si, salientando quatro obstáculos principais:

- a) As condições dos locais de trabalho variam constantemente, mesmo que seja dentro de um mesmo setor;
- b) Os sindicatos que são aliados às inspeções do trabalho, apresentam um declínio;
- c) As inspeções do trabalho deparam-se com orçamentos cada vez mais apertados, redução dos seus efetivos e com a desregulação das leis do trabalho;
- d) A grande variedade de tecnologias emergentes obriga os inspetores do trabalho a manterem-se sempre atualizados com os conceitos mais recentes e a identificar sempre novos riscos que possam estar a surgir e que são recentes.

Neste contexto, torna-se pertinente compreender a forma como os inspetores atuam face ao modelo que utilizam e se isso irá influenciar a sua satisfação com o trabalho, emergindo daqui mais um objetivo deste estudo.

Tendo em conta todas as alterações que foram existindo no mundo laboral, onde o vimos a ficar cada vez mais exigente, também os próprios inspetores sentiram na pele essas mudanças e tiveram de reformular as suas práticas e adaptar-se às mudanças e exigências constantes sentidas (Starheim et al., 2014). Na verdade, são responsáveis por garantir a paz e a justiça social, eliminando práticas laborais injustas, acidentes de trabalho e doenças profissionais bem como colaborar com as organizações empresariais e de trabalhadores.

Contudo, o comportamento antiético e a corrupção ocorrem em muitos países e assumem muitas formas diferentes (Coloso, 2023). Os inspetores do trabalho poderão estar associados a uma conotação negativa, ou seja, são muitas vezes mal vistos pelas entidades empregadoras, pois pensam que os inspetores aparecem na empresa para os punir.

Efetivamente, ao terem perceção que têm essa conotação associada a eles, poderá influenciá-los de forma negativa, levando a que possivelmente sintam custos na sua própria satisfação com o trabalho (Starheim et al., 2014). Posto isto, é importante olhar para o outro lado da inspeção do trabalho, isto é, o vivido pelo próprio inspetor e perceber a satisfação por eles sentida no desenvolvimento do seu trabalho, uma vez que é um tema atual e este conceito ainda não foi relacionado e não está suficientemente claro, necessitando de estudos mais aprofundados. Por isso, o presente estudo objetiva estudar esta relação entre os inspetores e a sua satisfação no trabalho, percebendo se esta associação é influenciada ou não pela forma como atuam no seu trabalho do dia a dia.

Como já vimos, o papel do inspetor do trabalho é essencial, porém, os inspetores, acabam por ter uma posição bastante exigente que poderá ter efeitos fisiológicos e psicológicos significativos (Anyfantis et al., 2021). Na verdade, “ser inspetor do trabalho não é uma tarefa fácil, particularmente numa época em que tantos clamam por instrumentos e práticas mais flexíveis e não obrigatórias” (Hoferlin, 2008, p.28). A integração dos riscos de saúde organizacional e psicossocial no âmbito da segurança e saúde no trabalho tem desafiado os papéis e as práticas quotidianas dos aspetos da conceção e gestão do trabalho e os seus contextos sociais e organizacionais que poderão causar danos psicológicos ou físicos (Anyfantis et al., 2021).

Neste sentido, a satisfação no trabalho é um tema que tem sido amplamente estudado desde o século XX, quando ocorreu uma mudança que se traduziu em considerar as condições psicológicas dos trabalhadores associadas à revolução industrial do pós-guerra com a finalidade de aumentar a produtividade dos trabalhadores (Allen et al., 2002). Apresenta-se

em evolução constante, uma vez que está muito relacionado com pessoas e organizações sobre o qual não se esgotam as fontes de conhecimento e de aplicabilidade. Efetivamente, a abordagem sobre o tema da satisfação no trabalho é bastante atual e tem tido influência na produtividade das organizações, sobre a saúde dos trabalhadores e em tudo o que direta ou indiretamente está associado às pessoas, tanto no seu meio profissional como também no seu meio pessoal (Abdulla, 2011). Além disso, as mudanças constantes que se fazem sentir pelo mundo fora também afetam de forma determinante a saúde e a segurança do trabalhador e, conseqüentemente, a satisfação com o trabalho.

A satisfação no trabalho é normalmente determinada por uma combinação de fatores, incluindo o nível de realização e recompensa que os funcionários obtêm pelo seu trabalho bem como pelo seu envolvimento e motivação (Whitehead et al., 2023).

Locke (1976), definiu a satisfação no trabalho como sendo um estado emocional prazeroso ou positivo resultante da avaliação do próprio trabalho ou de experiências profissionais. Do lado oposto, a insatisfação profissional como sendo um estado emocional desagradável decorrente da avaliação do próprio trabalho como frustrante ou bloqueador da realização dos valores do indivíduo, relacionados ao trabalho. Já para Hackman e Oldham (1976), a satisfação no trabalho seria determinada por estados psicológicos críticos, causados por cinco características centrais do trabalho, sendo elas: variedade, identidade, significado, autonomia da tarefa e feedback recebido. Apesar de estas definições concretas, a satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, uma vez que se trata de um estado subjetivo, podendo variar de pessoa para pessoa e de circunstância para circunstância ao longo do tempo (Carlotto et al., 2008). A satisfação está sujeita a influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato (Fraser, 1983).

A avaliação de riscos relacionada com a vida profissional dos inspetores é pouco estudada, embora possua uma série de ameaças à saúde física e psicológica dos trabalhadores (Adamopoulos et al., 2022) e, por esse mesmo motivo, este estudo tem também como objetivo compreender o impacto que a função do inspetor do trabalho e o modo como atua tem na sua própria satisfação com o trabalho. Nesta lógica, Adamopoulos et al., (2022) investigaram uma variedade de riscos físicos, químicos, biológicos, de segurança, ergonômicos e psicológicos que podem afetar a satisfação no trabalho do inspetor. Os inspetores destacaram riscos de segurança, trabalhar sozinho e riscos químicos como os mais prevalentes bem como os riscos

biológicos, ergonômicos, físicos e psicossociais tais como a violência e o assédio (Tustin et al., 2019).

Um estudo levado a cabo por Leiter (2005), forneceu evidências que vinculam os riscos de trabalho ao esgotamento, argumentando que a avaliação geral dos riscos do trabalho pelos inspetores afeta experiências de trabalho negativas e sintomas físicos relacionados com o stress. Por outro lado, realça que a paternidade, o estado civil e o cargo tiveram efeitos significativos na satisfação do trabalho.

Já Green (2000), identificou as condições de trabalho como fatores de satisfação no trabalho e, com isto, surge mais um objetivo deste estudo que passa por tentar identificar e perceber as estratégias usadas que levam a uma maior satisfação no trabalho dos inspetores. As condições de trabalho podem ser divididas em duas partes: a condição física e a condição social no trabalho. Afirma que os funcionários se sentem mais à vontade a trabalhar num ambiente descontraído, seguro, bem equipado e com boas condições de higiene e segurança. Além disso, a temperatura, a iluminação e o ruído também são fatores importantes para tornarem o ambiente de trabalho melhor e, conseqüentemente, a satisfação dos trabalhadores no desenvolvimento do seu trabalho.

Além dos fatores mencionados acima, Yang et al., (2012), constataram que um bom relacionamento com os colegas de trabalho também é um fator de satisfação no trabalho, uma vez que a maior parte do tempo é gasta com os respetivos colegas, e isso acabará por influenciar positivamente o nível de satisfação no trabalho dos trabalhadores e ainda a sua produtividade e criatividade. Ademais, uma liderança inclusiva e um equilíbrio entre trabalho e família é benéfico para os inspetores, fazendo com que se sintam mais relaxados e alegres, tendo assim mais energia e motivação para enfrentar os seus desafios no mundo do trabalho, promovendo uma maior satisfação no trabalho (Li et al., 2023).

Desta forma, a satisfação no trabalho resulta da complexa e dinâmica interação das condições gerais da vida, das relações de trabalho, do processo de trabalho e do controlo que os próprios inspetores possuem sobre as suas condições de vida e trabalho. A satisfação no trabalho pode ser, como consequência, fonte de saúde, bem como a insatisfação pode gerar prejuízo à saúde física, mental e social, podendo acarretar problemas para o ambiente de trabalho (Marqueze et al., 2005).

MÉTODO

1. Desenho de Investigação

O processo investigativo desenvolvido foi de cariz qualitativo, construído a partir da técnica de entrevista semi-estruturada com o objetivo de obter um ponto de vista mais rico e aprofundando acerca da função dos participantes e da sua atividade de trabalho, indo de encontro aos objetivos deste estudo. Esta investigação privilegiou as perspetivas, experiências e visões subjetivas dos participantes e a fonte de conhecimento é assim obtida através da perspetiva do outro (Almeida & Freire, 2008; Creswell, 2016). De facto, tornam-se cada vez mais fundamentais investigações com dados de natureza qualitativa na medida em que produzem um conhecimento mais alargado e frutuoso sobre cada participante e sobre as suas perceções face ao objeto do estudo (Brandão, 2019).

1.1. Delimitação da Questão de Investigação (QI) e Objetivos (O)

Q1: Em que medida a forma de atuação dos inspetores de trabalho influencia na sua própria satisfação com o trabalho.

O1: Analisar como se desenvolve todo o processo da inspeção do trabalho e compreender o modo de atuação dos inspetores na promoção de um trabalho digno.

O2: Explorar quais são as dificuldades/ desafios que os inspetores do trabalho enfrentam e vivenciam no seu dia a dia do trabalho e que estratégias desenvolvem para lhes fazer face.

O3: Compreender e clarificar a forma como os inspetores atuam face ao modelo que utilizam e se isso irá influenciar a sua satisfação com o trabalho.

O4: Compreender a função do inspetor do trabalho e se o modo como atua tem influência na sua própria satisfação com o trabalho.

O5: Identificar e perceber as estratégias usadas que levam a uma maior satisfação no trabalho dos inspetores do trabalho.

1.2. Participantes

Relativamente aos participantes do estudo, procedeu-se a uma seleção não-probabilística e intencional dos mesmos, recorrendo à técnica da *snow ball* (Almeida & Freire, 2008), uma vez que o intuito foi identificar inspetores do trabalho que estivessem a desempenhar a função ou que já a tivessem desempenhado, sendo esse o único fator de inclusão.

No total, foram realizadas 18 entrevistas, sendo sete participantes do sexo feminino e onze do sexo masculino. A média de idades é de 51 anos. Todos os participantes apresentam formação ao nível da licenciatura em várias áreas (e.g., Direito, Ciências Sociais, Sociologia) (cf. Anexo 6). No que toca à antiguidade da função, é variada, sendo que o mínimo de anos dos participantes a exercer a profissão é de três anos e o máximo é de 40 anos.

1.3. Instrumentos

A recolha de dados ocorreu a partir da realização de entrevistas semi-estruturadas, sendo estas caracterizadas como um dos principais métodos relativo à recolha de dados na investigação qualitativa (Creswell & Poth, 2016).

Foi efetuada a recolha dos dados sociodemográficos dos participantes, através de um questionário que tinha como objetivo perceber a idade dos participantes, o nº de filhos, as suas habilitações literárias, a antiguidade a exercer a função e o tipo de contrato. O questionário foi partilhado via *e-mail* momentos antes da entrevista ou um dia antes da entrevista, realizada online (cf. Anexo 2). Não existiu um número pré-definido de participantes, tendo em conta que é um estudo qualitativo e exploratório, ou seja, adotando-se o critério de que quando as ideias se começassem a saturar à partida não seria necessário entrevistar mais nenhum participante.

O guião da entrevista foi construído à priori e foi dividido em duas secções, sendo a primeira relativa à função do inspetor, onde era suposto obter com mais detalhe informações sobre o que é ser um inspetor de trabalho. A segunda parte é relativa à satisfação com o trabalho, onde o objetivo foi tentar perceber se a forma como os inspetores atuam influencia a sua satisfação no trabalho e, ainda, tentar perceber se usam ou seguem algum tipo de estratégias de forma a melhorar a sua própria satisfação com o trabalho.

Assim, o guião da entrevista foi desenvolvido com inspiração no Questionário de Satisfação no Trabalho S20/23, constituído por vinte e três *itens* distribuídos em cinco fatores: 1. Satisfação com a supervisão (6 itens); 2. Satisfação com o ambiente físico de trabalho (5 itens); 3. Satisfação com benefícios e políticas da organização (5 itens); 4. Satisfação intrínseca do trabalho (4 itens); 5. Satisfação com a participação (3 itens) (Meliá et al., 1989) e com base também na grelha Actor, sempre adaptado para os objetivos em estudo.

2. Procedimento

2.1. Recolha de Dados

Para a realização das entrevistas, foram estabelecidos contactos com os participantes e as entrevistas foram realizadas individualmente, sempre mediante a disponibilidade de ambas as partes. As entrevistas foram conduzidas com base na sequência das questões previamente elaboradas (cf. Anexo 3). No entanto, acabou por ser orientado também pelos próprios participantes, mediante as suas respostas livres e espontâneas e exploração das suas realidades. Esses contactos foram feitos através de uma diversa pesquisa pelo *LinkedIn*, e para entrar efetivamente em contacto com os participantes foi também via *LinkedIn* ou via *e-mail*. As entrevistas foram sempre realizadas individualmente, via Teams, sendo que enviávamos o *link* momentos antes da entrevista e todos os participantes tinham acesso e cada uma demorava cerca de 1H30/2H00.

O momento inicial da entrevista teve como ponto de partida os dados sociodemográficos (cf. Anexo 6) e, para além disso, foi pedida permissão para gravar o áudio da entrevista, garantindo a sua confidencialidade, tendo sido também apresentado o consentimento informado ao participante via *e-mail* um dia antes da entrevista (cf. Anexo 1).

2.2. Análise de Dados

A análise dos dados recolhidos foi dividida em duas partes. Em primeiro lugar, foi feita uma transcrição integral das entrevistas realizadas bem como uma leitura atenta das mesmas. Num segundo momento, o conteúdo das entrevistas foi transferido para o programa informático N-Vivo 14, onde foi possível dar-se início ao processo completo de análise,

através de um sistema de categorização, permitindo-nos interpretar e codificar a informação considerada pertinente para o estudo em questão.

A categorização primeiramente começa por ser aberta e, depois, começou-se a agrupar os conceitos em categorias (cf. Anexo 4), ocasionando a codificação axial, permitindo assim que os dados já conceptualizados fossem reorganizados com base no estabelecimento de ligação entre as categorias que foram emergindo da codificação aberta, onde estão expressos os fragmentos das reflexões dos participantes (cf. Anexo 5), respeitando a sua ligação às categorias gerais (Fernandes & Maia, 2001). Como categorias gerais identificamos 20, a função dos inspetores (1), os requisitos (2), o perfil inspetivo (3), as dificuldades (4), as mudanças no trabalho (5), os setores onde trabalha (6), a margem no poder de decisão (7), recetividade (8), vítima (9), as reações ao seu trabalho (10), o impacto na sua saúde (11), as estratégias (12), o modelo de atuação (13), a forma de atuar ao longo do tempo (14), forma de atuar influencia a satisfação (15), satisfação com a função (16), segurança psicológica (17), valorização (18), conciliação trabalho – vida pessoal (19) e, por fim, formações (20), sendo que algumas apresentam sub-categorias (cf. Anexo 4).

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após todo o processo de codificação, análise e interpretação da informação que foi considerada pertinente é possível apresentar alguns resultados que advém de todo este processo completo e que terá por base a questão de investigação e objetivos previamente estabelecidos. Em simultâneo, será feita a discussão dos resultados recorrendo a fragmentos das entrevistas que foram identificadas de A – R para justificar os resultados apresentados.

O1: “Analisar como se desenvolve todo o processo da inspeção do trabalho e compreender o modo de atuação dos inspetores na promoção de um trabalho digno.”

Primeiramente, conseguimos perceber efetivamente a função de um inspetor do trabalho, ou seja, o que é ser um inspetor do trabalho e aquilo que fazem no seu dia-a-dia de trabalho, atuando principalmente em dois ramos, na melhoria das condições de trabalho e na Segurança e Saúde no Trabalho (SST) (e.g., “(...) *nós fazemos basicamente e genericamente duas coisas, controlamos toda a legislação laboral, seja na área das relações de trabalho/trabalho e tratamos também da Segurança e Saúde no Trabalho – SST.*” (B); “*O inspetor do trabalho faz cumprir a legislação laboral, seja a nível das relações de trabalho, Código de Trabalho, todos esses diplomas ligados a ele e também a parte da SST. E também, não só fazer cumprir, mas informar, dar conselhos, recomendar, essa parte é muito importante e tem um peso grande na nossa atividade diária no contacto com os empregadores (...)*” (B); “(...) *nós alteramos os locais de trabalho e, por isso, depois mudamos a vida não só do empregador, dos trabalhadores, mas também do próprio local de trabalho e de todas as ramificações depois daqueles trabalhadores.*” (O)).

Apurou-se quais os requisitos e quais as características fundamentais que os inspetores do trabalho devem ter para conseguir atuar de forma positiva e eficiente, enumerando o facto de terem de ser licenciados, passarem por um processo de estágio bastante completo, entre outros requisitos, por exemplo, ter carta de condução (e.g., “(...) *tem de ser uma pessoa licenciada, depois existe um processo de seleção que passa por uma avaliação psicotécnica, avaliação de conhecimentos técnicos, passa por uma entrevista individual e, finalmente, realiza um estágio com a duração de um ano, sendo que quatro meses são teóricos e oito meses são práticos.*” (M); “(...) *formação contínua que é fundamental para quem trabalha com estas matérias do mundo laboral porque estão em constante mudança (...)*” (C); “*Tem de ser uma pessoa ponderada, tem de saber ouvir e tem de saber adequar o gesto.*” (E) e,

ainda, apurar também qual o melhor perfil para desempenhar a função, destacando as habilidades interpessoais (e.g., “(...) *corajoso, destemido, fortes capacidades sociais, sensível, boa atitude, bom controle emocional, estabilidade emocional, capacidade de trabalho, ser responsável, ter brio, ter sentido ético (...)*” (B); “(...) *atento, ponderado, saber influenciar positivamente, postura calma, demonstração de empatia, determinação na atuação e firmeza.*” (P)).

O2: “Explorar quais são as dificuldades/ desafios que os inspetores do trabalho enfrentam e vivenciam no seu dia a dia do trabalho e que estratégias desenvolvem para lhes fazer face.”

Identificamos várias dificuldades no decorrer da atividade da inspeção do trabalho, nomeadamente as perceções negativas dos inspetores tanto por empregadores como trabalhadores e as mudanças constantes na legislação, obrigando a um estudo contínuo, as idas a tribunal e a incerteza do que podem encontrar na ação inspetiva (e.g., “(...) *má perceção quer dos empregadores quer dos trabalhadores dos inspetores do trabalho, não nos vêm com bons olhos, acham que somos advogados.*” (K); “(...) *o número elevado de processos que inviabiliza uma resposta rápida (...)*” (Q); “(...) *ir a tribunal, muito pressão sobre nós (...)*” (H); “(...) *constrangimentos que podemos encontrar no terreno (...)*” (A); “(...) *constante mudança da legislação que nos obriga a estudar sempre (...)*” (I)).

A evolução da profissão ao longo dos anos também foi discutida, no que toca à modalidade e conteúdo do trabalho, sentindo-se alterações notáveis para aqueles cujo o tempo na profissão é maior (e.g., “*Começamos a exercer o teletrabalho, regime híbrido – dois dias para estar em casa, três dias dedicados a visitas inspetivas ou um dia para estar mesmo no serviço fisicamente.*” (A); “(...) *algumas coisas melhoraram, outras estão na mesma.*” (A); “(...) *relativamente à nossa atividade, temos uma progressão normal como tem os funcionários públicos na carreira*” (K)).

Observamos quais os setores predominantes onde os inspetores do trabalho desenvolvem a sua atividade, salientando a construção civil, fábricas têxteis, restauração, hotelaria, unidades de saúde e IPSS. De facto, cada setor acarreta diferenças e desafios específicos que são intrínsecos à sua atividade, por exemplo, no que toca à receitividade dos inspetores, empresas com uma dimensão mais pequena tendem a recebê-los de forma mais fria e a não serem tão respeitosos, ao contrário das empresas com maior dimensão que tentam ser prestáveis e cumprir com as medidas (e.g., “*Construção civil, agricultura, indústria*”).

extrativa, pedreiras, fábricas, restauração, hotelaria, comércio, diversão noturna, unidades de saúde, alto-mar, ensino (...)” (O); *“Obviamente que existem diferenças intrínsecas à própria atividade de cada setor (...)*” (A); *“Estamos a falar de atividades do setor primário, onde existe mais mão de obra menos qualificada e também entidades empregadoras, com menos escolaridade, acabamos por perceber que a forma como somos acolhidos também é um bocadinho mais fria (...)*” (D); *“Há setores mais problemáticos em que não somos tão bem recebidos, como a construção, por exemplo, ou mesmo em algumas atividades – há empresas que eram pequenas e se transformaram mas continuam com aquela mentalidade pequena e mesquinha”* (E)).

Sabendo que os inspetores do trabalho podem ter uma relativa “margem de manobra” no que toca à sua decisão final após uma ação inspetiva, os discursos orientaram-se para que tudo depende de situação para situação e cada caso é um caso, não havendo uma regra em concreto que devam seguir, no entanto, quando implica a saúde e segurança dos trabalhadores, os inspetores tem de autuar ou quando a situação é recorrente na mesma entidade empresarial, percebendo que não tiveram o cuidado de cumprir com as medidas pedidas anteriormente, pondo em causa o bom funcionamento da empresa (e.g., *“Este procedimento dependerá sempre de cada caso concreto, do que se apura e se conclui de toda a conjuntura, bem como da sensibilidade do inspetor.”* (P); *“(...) se for alguma entidade empregadora que até foi visitada, mas não tem nenhuma infração ou tem umas tão pequenas infrações que foi notificado para tomar medidas e tomou-as dentro do prazo que o colega estabeleceu... se for alguém que já tem histórico, que os trabalhadores se queixam regularmente que os andaimes não tem os elementos obrigatórios, já tem acidentes, eu tenho que sancionar (...)*” (D); *“(...) quando estamos a falar de situações graves estamos a falar de higiene e segurança no trabalho na maior parte delas, portanto, as pessoas estão expostas a um determinado risco e nós não podemos fechar os olhos porque pode estar em causa uma vida humana... a vertente da escolha nós temos sempre, não é, também temos de ter um bom senso, mas, por vezes, mais vale a empresa fechar do que ser um mau empregador. O nosso objetivo é quando vamos a um local de trabalho é ver as condições de trabalho melhorarem.”* (H)).

No mundo laboral, sendo a atividade da inspeção do trabalho ainda controversa, foi importante perceber a recetividade dos empregadores, chefes ou trabalhadores ao trabalho dos inspetores, percebendo que existem setores mais complicados e onde os inspetores já sabem que serão recebidos de pior forma e, também, de forma geral, a chefia tende a receber de pior

forma se forem empresas com uma menor dimensão (e.g., *“Depende, em primeira linha de quem está à frente da empresa... apanhamos um bocadinho de tudo.”* (O); *“(...) claro que pelos empregadores raramente somos bem-vindos porque eles sabem que vão ter chatices. A nível dos trabalhadores há muitos que agradecem e outros que estão mal informados que às vezes até nos fazem represálias, mas esses são os menos formados, porque os bem formados sabem que vamos para lá defender os seus interesses.”* (M); *“(...) varia muito de setor, varia também a nível da empresa, se é uma empresa pequena ou maior, se é uma empresa familiar (...)”* (K))

Para além disso, a atividade da inspeção do trabalho poderá ser alvo de reações positivas ou negativas, podendo os inspetores do trabalho estarem sujeitos a subornos, assédio ou até agressões e vendo-se obrigados a lidar com a conjuntura destes problemas. Neste sentido, os discursos alinharam-se praticamente todos, percebendo que os inspetores nunca foram vítimas de agressões, nem de assédio, e as reações não são assim tão negativas (e.g., *“(...) apenas ligeira exaltação sem consequências (...)”* (P); *“Nunca fui vítima disso.”*; *“(...) a maior parte dos empregadores percebe e entende, mesmo quando são sancionados, entendem perfeitamente o nosso papel (...)”* (A); *“São reações normais para aquilo que fazemos”* (F); *“somos recebidos como se estivéssemos a chegar para imediatamente penalizar e dificultar. Temos de demonstrar que o que se pretende é a cooperação para todos desempenharmos o nosso papel e em conjunto promover a melhoria.”* (P); *“(...) tenho lido muitos livros”* (E); *“(...) descomprimir, fazer uma boa separação entre a vida pessoal e profissional, desporto, momentos de lazer com os amigos.”* (E); *“(...) respirar fundo (...)”* (E); *“(...) tenho que me adaptar às situações (...)”*(E)).

Apercebendo-se destes desafios, os inspetores do trabalho viam-se obrigados a ganhar mecanismos de defesa ao longo do tempo, nomeadamente, saber quando desligar do trabalho, praticar desporto, conviver com os amigos, ter os processos em dia e ter uma boa qualidade de sono para que estes problemas não tivessem impacto na sua saúde e na saúde mental, bem-estar, motivação e também na sua satisfação com o trabalho (e.g., *“Obviamente que existem situações que nos marcam mais, seja porque motivo for, mas temos de ter também essa experiência também vai-nos dando e vamos aprendendo e vamos sabendo gerir essas coisas. Claro que nos influencia direta ou indiretamente (...)”* (C); *“(...) na gestão do dia a dia é preciso saber conviver com o stress porque efetivamente há um stress de números que nos é imposto (...)”* (K); *“(...) acaba sempre por afetar, mas temos de ser responsivo.”* (E); *“(...) é aquela questão de mentalizar-me de sair do trabalho e desligar e acabou.”* (F); *“(...)tentar*

ter os processos minimamente em dia (...)” (R); “*(...) desporto, encontros de amigos, jantares (...)*” (E); “*(...) tentar dormir o máximo possível.*” (K)).

O3: “Compreender a forma como os inspetores atuam face ao modelo que utilizam e se isso irá influenciar a sua satisfação com o trabalho.”

Os inspetores preferem um modelo de atuação que mistura elementos repressivos e pedagógicos, adaptando-se às circunstâncias específicas de cada caso. A experiência no campo influencia a forma de atuação, que se vai ajustando com o tempo para melhor atender às condições de trabalho e aos trabalhadores (e.g., “*Cada caso é um caso e tem que ver se é a primeira vez, se o próprio empregador é inexperiente ou não, eu acho que tem que haver essa sensibilidade. Mas eu acho que todos, num conjunto, é a conjugação de todos aplicáveis de acordo com as circunstâncias.*” (C); “*(...) é entre a sensibilização e a punição (...)*” (G); “*(...) o mais efetivo é o mix, tendo em conta a perspetiva de cada empresa.*” (L); “*Acho que a minha atuação está diferente e claro que se vai ajustando e espero que de forma mais justa para as condições de trabalho e para os trabalhadores.*” (B); “*A experiência no terreno acaba por dar uma capacidade diferente, da primeira visita inspetiva e até hoje evolui naturalmente e ainda bem.*” (K)).

O4: “Compreender a função do inspetor do trabalho e se o modo como atua tem impacto na sua própria satisfação com o trabalho.”

A satisfação dos inspetores está ligada à coerência nas suas decisões tomadas. A maioria sente-se satisfeita com a sua função, embora exista uma insatisfação com a remuneração, considerada desproporcional à responsabilidade da função. A segurança psicológica no ambiente de trabalho é geralmente positiva, e os inspetores sentem-se valorizados internamente (e.g., “*(...) quando faço essas reflexões à posteriori é quando eu sinto que de certa forma não avaliei bem a situação, mas, no geral, o que é que influencia a minha satisfação? É o estar em paz com as minhas decisões, seja perdoar, para deixar passar ou só recomendar. Tenho de estar convicta que aquilo que fiz tendo em conta aquilo que me foi dado, eu tento tomar a melhor decisão.*” (B); “*As minhas decisões têm sempre uma influência... tento que elas tenham mesmo essa influência e aí obviamente que fico satisfeito.*” (A); “*Sim, estou muito satisfeito. Relativamente à remuneração não estou satisfeito porque nós temos uma grande responsabilidade e o que nós ganhamos daqui a pouco é o salário mínimo nacional.*” (M); “*Satisfeito no geral com as funções. A remuneração não acompanha o grau de responsabilidade nem a entrega que damos aos assuntos.*” (P); “*Sim, não tenho*

essas dificuldades. todas as semanas temos reunião, podemos partilhar as coisas.” (G); “Sim, habitualmente vamos falando uns com os outros sobre as dificuldades que vamos sentindo (...)” (I); “Internamente acho que sim. Externamente, continuo a dizer que cada vez menos, acho que não somos valorizados e ainda não percebem bem o impacto do nosso trabalho” (K).

O5: “Identificar e perceber as estratégias usadas que levam a uma maior satisfação no trabalho dos inspetores do trabalho.”

A conciliação entre trabalho e vida pessoal é possível e satisfatória para a maioria dos inspetores. Quanto às formações oferecidas pela ACT, há uma diversidade de opiniões: alguns acreditam que há espaço para melhorias, especialmente na formação presencial e na diversificação dos cursos. Neste sentido, percebemos que a profissão de inspetor do trabalho envolve desafios significativos, mas também proporciona satisfação pessoal e profissional, especialmente quando há equilíbrio entre as exigências do trabalho e a vida pessoal, bem como oportunidades de desenvolvimento contínuo (e.g., “Acho que cada um pode viver bem e viver a sua vida pessoal e profissional de forma equilibrada.” (B); “Sim, consigo conciliar muito bem.” (A); “A ACT precisa de fazer mais e melhor. A formação presencial também é importante, só traz vantagens. É um aspeto chave que tem de ser melhorado. O processo formativo na ACT devia ser mais bem implementado, mais democrático, mais justo.” (E); “Gostaria de ter mais formação profissional, mais diversificada e mais quantidade.” (D); “(...) eu acho que sim, algumas necessidades, claro... não vamos dizer que é ótimo, mas sim.” (N)).

CONCLUSÕES

Este estudo destaca as atividades desempenhadas pelos inspetores do trabalho, evidenciando a sua importância para a manutenção de relações laborais saudáveis e um ambiente de trabalho digno e eficiente (OIT, 2005). Conforme mencionado, os inspetores enfrentam dilemas e dificuldades no exercício das suas funções. No entanto, o estudo revelou que esses desafios podem ser superados por meio de diversas estratégias adotadas pelos profissionais, por exemplo, o desporto, convívio com amigos e uma boa qualidade de sono.

Além disso, o estudo evidenciou a preferência dos inspetores de trabalho por um mix como modelo de atuação, que se equilibra entre a punição e a pedagogia, conforme argumentado por Pires (2008). Concluímos também que a forma de atuação dos inspetores influencia diretamente a sua satisfação profissional. Quando os inspetores sentem que não atuaram de maneira eficaz, isso resulta em insatisfação e na sensação de não terem cumprido adequadamente as suas funções. O objetivo principal dos inspetores do trabalho é garantir o cumprimento das leis e promover as boas práticas nas empresas.

Em relação à satisfação no trabalho, identificamos diversos fatores que podem influenciá-la, como a segurança psicológica, o sentimento de valorização, a remuneração e o peso de uma decisão no exercício das suas funções. No entanto, de forma geral, os inspetores mostraram-se satisfeitos com as suas funções, ou seja, conseqüentemente, estão satisfeitos com o seu trabalho.

Reconhecemos como limitação a escassez de estudos, tanto internacionais como nacionais sobre os inspetores do trabalho, sendo uma amostra pouquíssimo estudada, tendo dificultado o conhecimento sobre os mesmos.

Em tom conclusivo, acreditamos que este estudo poderá estimular o interesse e contribuir de maneira significativa para a comunidade científica, além de aumentar a visibilidade dos inspetores do trabalho no campo de pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdulla, J., Djebarni, R., & Mellahi, K. (2011). Determinants of job satisfaction in the UAE: A case study of the Dubai police. *Personnel review*, 40(1), 126-146.
- Adamopoulos, I., Lamnisos, D., Syrou, N., & Boustras, G. (2022). Public health and work safety pilot study: Inspection of job risks, burn out syndrome and job satisfaction of public health inspectors in Greece. *Safety Science*, 147, 105592.
- Allen, D. R., & Wilburn, M. (2002). *Linking customer and employee satisfaction to the bottom line: a comprehensive guide to establishing the impact of customer and employee satisfaction on critical business outcomes*. Quality Press.
- Almeida, L.& Freire, T. (2008). Metodologias da Investigação em Psicologia e Educação. Psiquilíbrios Edições.
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (s.d). Retirado a 6 de Janeiro de 2023, de [https://www.act.gov.pt/\(pt-pt\)/paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-pt)/paginas/default.aspx)
- Autoridade para as Condições de Trabalho. (s.d). Retirado a 22 de Abril de 2023, de [https://www.act.gov.pt/\(pt-pt\)/paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-pt)/paginas/default.aspx)
- Anyfantis, I. D., Papagiannis, D., & Rachiotis, G. (2021). Burnout among labour inspectors in Greece: A nationwide cross-sectional study. *Safety science*, 135, 105134. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105134>
- Brandão, A. M., Marques, A. P., & Lamela, R. (2019). Gênero, empreendedorismo e autonomização profissional. *Gestão e Sociedade*, 13(35), 2963-2991.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13, 203-210.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Coloso, E. H. (2023). Labor Standards Enforcement Program and Code of Ethics of Labor Inspectors in Region XII. *Journal of Business and Management Studies*, 5(3), 01-07.

- Fraser, T. M. (1983). Human stress, work, and job satisfaction: A critical approach. (*No Title*).
- Green, J. (2000). *Job satisfaction of community college chairpersons*. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Håkansta, C. (2022). Ambulating, digital and isolated: The case of Swedish labour inspectors. *New Technology, Work and Employment*, 37(1), 24-40.
- Hoferlin, I. (2008). Tempos difíceis para a inspeção do trabalho. *BI Trabalho, Os desafios globais da inspeção do trabalho*. Genebra, 26-31.
- Larion, A. P. (2018). General considerations on labour inspection. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 18(1 (27)), 165-171.
- Leiter, M. P. (2005). Perception of risk: An organizational model of occupational risk, burnout, and physical symptoms. *Anxiety, Stress & Coping*, 18(2), 131-144.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. D. C. (2005). Satisfação no trabalho-uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30, 69-79.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59-74.
- OIT (2005). *Os Desafios globais da inspeção do trabalho*. Genebra: International Labor Office.
- OIT. (2006). *Estratégias e Práticas para a Inspeção do Trabalho*. Genebra: Internacional Labor Office.
- OIT (2011). *Administração do Trabalho e Inspeção do Trabalho*. Genebra: Internacional Labor Office.
- OIT (2022). *Report of the Director-General. First Supplementary Report: Report of the Meeting of Experts*. Geneva.
- OIT (2023). *A call for safer and healthier working environments*. Geneva.

- Pires, R. (2008). Promoting sustainable compliance: Styles of labour inspection and compliance outcomes in Brazil. *International Labour Review*, 147(2-3), 199-229.
- Pires, R. (2011). *Labour inspection and development: some reflections*. International Labour Office.
- República Portuguesa. (s.d). Retirado a 22 de Abril de 2023, de <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>
- Richthofen, W. (2002). *Labour inspection: a guide to the profession*. International Labour Organization.
- Rosso, S. (1996). A inspeção do trabalho. *Revista de Administração Pública*, 30(2), 107-a.
- Starheim, L., & Bogehus Rasmussen, M. (2014). Labour inspection strategies addressing the psychosocial work environment. *Policy and Practice in Health and Safety*, 12(1), 53-70.
- Tustin, J. L., Hau, J. P., & Hon, C. Y. (2019). Occupational health and safety hazards encountered by Ontario Public Health Inspectors. *Environmental Health Review*, 62(1), 14-19.
- Weil, D. (2008). A strategic approach to labour inspection. *International Labour Review*, 147(4), 349-375.
- Weissbrodt, R., & Giauque, D. (2017). Labour inspections and the prevention of psychosocial risks at work: A realist synthesis. *Safety Science*, 100, 110-124.
- Whitehead, D., Hamidi, Y., Ebrahimi, H., Hazavehei, S. M. M., & Kharghani Moghadam, S. M. (2023). Relationships between lifestyle, quality of life, organizational culture and job satisfaction among nurses related to health promoting hospital (HPH) standards. *Health Services Insights*, 16, 11786329231193792.
- Yang, J. T., Wan, C. S., & Fu, Y. J. (2012). Qualitative examination of employee turnover and retention strategies in international tourist hotels in Taiwan. *International journal of hospitality management*, 31(3), 837-848.

ANEXOS

Anexo 1 – Consentimento Informado – Participação Dissertação Sofia Pinto

O OUTRO LADO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Neste momento, encontra-se a ser desenvolvida uma investigação no âmbito do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos, da Universidade Católica Portuguesa que tem como objetivo estudar o outro lado da inspeção do trabalho, ou seja, se a forma como os inspetores do trabalho atuam irá impactar na sua própria satisfação com o trabalho, assim, a realização desta entrevista e os dados que serão recolhidos enquadram-se nos objetivos deste estudo em desenvolvimento.

A recolha de dados é feita através de uma entrevista suportada por um guião semiestruturado que permitirá compreender de forma mais clara a função dos inspetores do trabalho, a sua satisfação laboral bem como se a forma como atuam impacta na sua satisfação com o trabalho, tendo em conta as perspetivas dos participantes.

A participação nesta entrevista é voluntária e anónima, tendo o direito de poder desistir a qualquer momento. A informação recolhida destina-se unicamente a fins académicos, sendo confidencial.

Para que possamos aceder à sua informação, precisamos que aceite de forma livre o(s) consentimento(s) informado(s) em baixo:

Aceita participar de livre vontade nesta entrevista, enquadrada neste estudo. Foram-lhe explicados e compreendeu a pertinência e os objetivos desta entrevista. Entendeu ainda que toda a informação obtida ao longo da sua participação será estritamente confidencial e que a sua identidade nunca será revelada em qualquer relatório, documento ou a qualquer pessoa. Compreendeu também que a sua participação é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão reflita qualquer prejuízo para si.

Autoriza, igualmente a gravação da entrevista para a recolha e posterior análise dos dados, garantindo-se o anonimato e a confidencialidade das respostas.

- Aceito participar neste estudo.
- Não aceito participar neste estudo.

Obrigada pela sua disponibilidade e colaboração!

Sofia Carolina da Cunha Pinto (contacto: sofia26pinto@gmail.com)

Anexo 2 – Questionário para a recolha de dados sociodemográficos

Caro Participante,

Para a recolha dos seus dados sociodemográficos e para uma maior colaboração no presente estudo “O outro lado da inspeção do trabalho”, pedia que completasse os campos seguintes com os seus dados pessoais:

- Idade:
- Sexo:
- Habilitações literárias:
- Estado civil:
- Número de filhos:
- Quantos anos a exercer esta profissão:
- Tipo de contrato:
- Tempo de duração do contrato de trabalho atual:
- Outra informação que considere relevante:

Obrigada pela sua participação!

Anexo 3 – Guião da entrevista semi-estruturada para ser aplicada a Inspectores do Trabalho

Relativo à função

1. O que é que fazem os inspetores do trabalho?
2. O quê que é necessário para ser inspetor do trabalho?
 - Requisitos
 - Características
3. Qual é o perfil que devem adotar para exercer a profissão?
 - Personalístico
 - Comportamental
 - Técnico
4. Quais as dificuldades que sente no exercício da profissão?
5. O que mudou no seu trabalho?
 - Modalidade
 - Conteúdo de trabalho
 - Horários; férias; ordenado
6. Em que setores trabalha?
7. Existem diferenças entre esses diferentes setores? Quais?
8. Imagine uma situação de trabalho cuja decisão não seria fácil de tomar e implicaria algumas repercussões, existe alguma margem no seu poder de decisão?

(dar um exemplo de um contexto de trabalho em específico para esta questão)
9. Qual é a receptividade ao seu trabalho? Existem diferenças entre os diferentes níveis hierárquicos?
 - Empregadores
 - Chefes
 - Trabalhadores
10. Já foi vítima de agressões, algum tipo de assédio, subornos...?
11. Quais as reações ao seu trabalho? Como é que lida com isso?
12. Isso tem impacto no seu bem-estar, satisfação com o trabalho, saúde mental, motivação, até no sono...?
13. Face a esse cenário, utiliza algum tipo de estratégia para tentar colmatar isso?

14. Qual considera o Método/Modelo de atuação que traz os melhores resultados (ex: multas, instruções, etc)?
15. Face a este cenário, a sua forma de atuar manteve-se constante ao longo do tempo?

Relativo à motivação

16. O quanto motivado (a) se sente para realizar o seu trabalho no dia-a-dia?
 - a. O quão motivado (a) se sente para ir para o trabalho?
17. Sente que o seu trabalho tem resultados duradouros?
18. Sente que o seu trabalho é valorizado?
19. Como se mantém motivado quando os resultados não são os esperados?
20. Qual foi a sua motivação inicial para envergar por uma carreira como Inspetor?

Relativo à satisfação com o trabalho

21. Para tentar perceber a sua satisfação laboral com a função que desempenha, sente que a forma como atua influencia na sua satisfação com o trabalho?
22. E no geral, está satisfeito com a sua função? Remuneração?
23. E em relação à sua chefia e aos seus colegas, sente segurança psicológica suficiente para falar qualquer coisa com eles?
24. Sente-se valorizado?
25. Tendo em conta que hoje em dia se dá muito valor à questão da conciliação trabalho-vida pessoal, sente que para poder realizar o seu trabalho corretamente tem necessidade de retirar tempo pessoal/ com a família?
26. E a nível de formações, contribuem para que se sinta satisfeito com a sua função? Ou não têm formações?

Debriefing

27. Para concluir, qual o seu feedback desta entrevista semi-estruturada?
 - a) Tem alguma sugestão de melhoria?
 - b) O número de questões foi ideal?
 - c) Faltou abordar algum tópico que seria interessante?

Nota:

Caso o participante não esteja a colaborar com as questões, tentar implementar a técnica de instrução ao sócia para tentar fazer uma análise das suas situações de trabalho.

O método consiste num trabalho de co-análise, no decurso do qual um participante (o “instrutor”) recebe a seguinte orientação:

“Suponha que sou um seu sócia e que amanhã o irei substituir no seu trabalho. Que instruções me deveria transmitir a fim de que ninguém dê conta desta substituição?”

Anexo 4 – Sistemas de Categorias

1. Função dos inspetores
 - 1.1. Poderes
2. Requisitos
3. Perfil Inspetivo
 - 3.1. Personalístico
 - 3.2. Comportamental
 - 3.3. Técnico
4. Dificuldades
5. Mudanças no trabalho
 - 5.1. Modalidade
 - 5.2. Conteúdo do trabalho
 - 5.3. Horário
 - 5.4. Férias
 - 5.5. Ordenado
6. Setores onde trabalha
 - 6.1. Diferenças entre os setores
7. Margem no poder de decisão
8. Recetividade
9. Vítima
10. Reações ao seu trabalho
 - 10.1. Como é que lida
11. Impacto na sua saúde
 - 11.1. Saúde mental
 - 11.2. Satisfação
 - 11.3. Motivação
 - 11.4. Sono
12. Estratégias
13. Modelo de atuação
14. Forma de atuar ao longo do tempo
15. Forma de atuar influencia a satisfação
16. Satisfação com a função

17. Segurança Psicológica
18. Valorização
19. Conciliação trabalho – vida pessoal
20. Formações

Anexo 5 – Descrição do Sistema Geral de Categorias

| Código | Designação/ Propriedade do Código | Fontes/ Referências | Exemplo de Dados |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | <p>Função dos inspetores</p> <p>(O que é que fazem os inspetores do trabalho?)</p> | 31 | <p>“quando vamos aos locais do trabalho não é só para ver as relações laborais, vamos também para esta vertente toda da segurança e saúde” (A)</p> <p>“Os inspetores do trabalho atuam junto das entidades empregadoras com o intuito de promover a melhoria das condições do trabalho e garantir que o mesmo é praticado em condições de segurança e de saúde para os trabalhadores.” (P)</p> |
| 1.1. | Poderes | 13 | <p>“Notificamos empregadores, trabalhadores, peritos ou outras pessoas para comparência, tá</p> |

| | | |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>bem? Temos esse poder de notificar estas entidades para que se desloquem ao nosso serviço desconcentrado” (A)</p> <p>“Implica visitar empresas, falar com os próprios empregadores, com trabalhadores, com delegados sindicais, com sindicatos, com comissões de trabalhadores... depois, analisar documentos que a empresa nos faça chegar na sequência de notificações que fazamos à empresa, portanto, analisamos documentos quer no próprio local da visita inspetiva, pode acontecer, quer uma análise posterior quando o empregador nos remete documentos à posteriori e com base nesta análise que</p> |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>fazemos e naquilo que verificamos também na visita inspetiva, adotamos determinados procedimentos inspetivos que podem ser sancionatórios ou não sancionatórios, portanto, temos uma série de tipos de notificações que podemos fazer ao empregador, advertência quando é uma infração leve ou uma notificação para apuramento de quantias em dívida, quando verificamos que alguém, por exemplo, está a receber abaixo da tabela salarial, o que seja... e também os procedimentos sancionatórios, os conhecidos autos de notícia que implique o pagamento de uma coima, portanto, consoante a gravidade das</p> |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>infrações, assim nós poderemos adotar advertências ou auto de advertência ou então autos de notícia que implica precisamente o pagamento de coimas” (J)</p> |
| 2. | <p>Requisitos</p> <p>(Requisitos ou características necessárias para ser um bom inspetor do trabalho)</p> | 13 | <p>“Portanto, essa questão da licenciatura, independentemente da área, a aptidão física e depois um bocadinho as qualidades e as competências que cada um consegue desenvolver.</p> <p>Portanto, nós passamos por provas teóricas, de conhecimento... foi um estágio longo na minha altura, ultimamente por causa da pandemia os estágios foram sofrendo muitas alterações” (A)</p> |

| | | | |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>“Em termos mais formais, logo à partida para poder ser inspetor tem que ser uma pessoa licenciada, depois existe um processo de seleção que passa por uma avaliação psicotécnica, avaliação de conhecimentos técnicos, passa por uma entrevista individual e, finalmente, realiza um estágio com a duração de 1 ano, sendo que 4 meses são teóricos e 8 são dedicados à parte prática. Durante todo esse período o inspetor está a ser avaliado e, no final, é sujeito a uma série de exames teóricos e também a um relatório final de estágio, por isso é um processo demorado e exigente” (M)</p> |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | <p>Perfil Inspetivo</p> <p>(Qual é o perfil que os inspetores devem adotar para exercer esta profissão?)</p> | 45 | <p>“é um bocadinho isso, é um mix de todas essas competências inatas, algumas, e outras que nós vamos desenvolvendo e aperfeiçoando à medida que o tempo passa... a antiguidade tem de servir para alguma coisa e a experiência também é muito importante” (A)</p> |
| 3.1. | <p>Personalístico</p> <p>(Perfil mais a nível Personalístico)</p> | 16 | <p>“eu acho que tem de ser corajoso, ser destemido, ter fortes capacidades sociais, aquelas soft skills que são tão faladas, eu acho que tem de ter esta capacidade” (B)</p> <p>“acho que qualquer trabalhador que esteja incluído numa carreira inspetiva deve ser uma pessoa moderada, ok? Sensata, assertiva, resiliente, eu acho</p> |

| | | | |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>que essas são as características principais, com capacidade de trabalho, com certeza, com capacidade para se pôr na pele do outro e acho que isto está tudo um bocadinho relacionado com a assertividade, com a sensatez... com experiência de vida, eu acho que isso também é muito importante porque, por vezes, só a idade é que nos traz um bocadinho mais ou que nos leva a tornar-nos mais sensatos, mais tranquilos, mais ponderados, mas basicamente, acho que, na minha humilde opinião, seriam estas as características principais... e capacidade intelectual” (D)</p> |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | |
|------|------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.2. | Comportamental (Perfil mais a nível Comportamental) | 16 | <p>“acho que o melhor comportamento possível é adequar o nosso comportamento e a forma como lidamos com a pessoa, acho que é muito importante ser transparente, eu por exemplo, nunca saio de um local de trabalho sem dizer à pessoa se vai ser notificada, autuada, ou assim e depois disso ainda digo o que deve fazer perante as situações... eu acho que passa muito por isto, por este gesto inspetivo, temos de adequar o nosso comportamento, não pode ser só “by book” e se adotarmos esta atitude, eu acho que até conseguimos ter uma ação mais eficaz e acho que é o melhor caminho” (O)</p> |
|------|------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | |
|------|----------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | “comportamento gera comportamento e acho que depois vai de cada um” (F) |
| 3.3. | Técnico (Perfil mais a nível técnico) | 12 | “Do ponto de vista técnico, nós lidamos com a lei, portanto, nem todos somos juristas que é o meu caso..., portanto, tudo o que nós fazemos tem uma lei por trás, nós lidamos com centenas de diplomas, temos a lei base que é o Código do Trabalho, temos o nosso próprio Estatuto, temos as convenções coletivas de trabalho e depois temos as leis de higiene e segurança no trabalho. Portanto, nós temos que ter algum suporte, alguma formação a nível jurídico para ser o nosso suporte da nossa atuação, independentemente do tipo de licenciatura que cada |

| | | | |
|----|----------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>um de nós tem. Como somos uma inspeção generalista temos que ir complementando a nossa experiência com formação... temos que estar constantemente a fazer atualização e a estudar para que o nosso trabalho depois não caia em saco roto” (H)</p> <p>“Tecnicamente tem de ser muito competente, muito curioso para ir conhecendo também o mundo do trabalho, as várias vicissitudes que vão surgindo no mundo do trabalho, portanto, curioso também pela legislação que vai saindo, tem que se ir atualizando sempre” (I)</p> |
| 4. | <p>Dificuldades</p> <p>(Dificuldades sentidas no exercício</p> | 40 | <p>“Muita legislação, muitas competências, forte presença em tribunal</p> |

| | | | |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | da sua profissão como inspetor do trabalho) | | relativamente aos processos, muitos processos e ações internas a nível nacional.” (R) “uma coisa que existe que é a pressão do tempo, ou seja, nós nunca conseguimos ter o trabalho em dia, nunca... quando pensamos que temos o trabalho em dia, não temos” (G) |
| 5. | Mudanças no trabalho (O que mudou no trabalho ao longo do tempo desde que desempenha a sua função) | 2 | “já tenho antiguidade de 14 anos e nesta antiguidade mau é se não tivesse sentido que as coisas foram melhorando, algumas, outras mantêm-se na mesma, mas enfim” (A) “Desde que iniciei, ainda não se verificaram alterações significativas” (P) |
| 5.1. | Modalidade | 13 | “nós estamos a fazer esse sistema híbrido. |

| | | | |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>(Se a modalidade do trabalho se foi alterando, por exemplo, início do teletrabalho, etc)</p> | | <p>Nós temos uma escala, ou seja, uma escala que é elaborada para o mês e nós temos dias por semana em que estamos em teletrabalho, por norma, 2 dias por semana estamos em teletrabalho, ok? Portanto, os outros 3 dias são dedicados a visitas inspetivas ou um dia é estar mesmo no serviço fisicamente” (A)</p> <p>“Em termos de modalidade e horários houve uma mudança, para mim muito positiva, no ano da pandemia que foi a possibilidade de trabalhar em teletrabalho e isso, já tinha o horário flexível, comecei com um horário fixo e depois houve a mudança para um horário flexível e isso</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>permitiu-me realmente conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar e pessoal e isso já foi uma mudança importante” (I)</p> |
| 5.2. | <p>Conteúdo do trabalho</p> <p>(Mudanças a nível do conteúdo do trabalho, por exemplo, diferentes setores, forma de trabalhar, etc)</p> | 15 | <p>“Existem algumas tendências, por exemplo, o trabalho infantil hoje praticamente não existe e ainda bem, é raríssimo, por exemplo, antes da pandemia encontrámos” (C)</p> <p>“Também temos o fenómeno das plataformas que também não tínhamos, hoje em dia, como vocês sabem, temos os Ubers, os TVDE e essas coisas todas ligadas a plataformas digitais, portanto, lá está, nós temos que nos ir adaptando a essas tendências e,</p> |

| | | | |
|------|------------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>por vezes... às vezes não é fácil e podemos perder o Norte, isto é, o inspetor do trabalho serve para a mesma coisa há 100 anos e hoje, o mundo que o rodeia é que é diferente e, portanto, nós temos que nos ir adaptando” (C)</p> <p>“Relativamente ao trabalho, mais ou menos constante. Uh, a ACT anunciou alguma aposta na melhoria da felicidade dos trabalhadores e também num investimento em novas plataformas que tornassem menos burocrático, porque nós temos um volume de trabalho muito grande” (E)</p> |
| 5.3. | <p>Horário</p> <p>(Se existiram mudanças a nível do horário de trabalho)</p> | 8 | <p>“os horários, nós como inspetores do trabalho temos de estar sempre disponíveis 24h por</p> |

| | | |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>dia, faz parte das nossas obrigações como inspetores, nós temos um horário flexível como sempre tivemos... no meu entender é bom e nós temos de ter autonomia no nosso trabalho e grande parte do nosso trabalho é feito sozinho, temos de ter uma grande autonomia. Temos um horário flexível na plataforma fixa, temos de entrar até às 10h da manhã, sair ao 12h, entrar às 14h e sair às 16h30, mas temos de fazer em média 7h por dia, portanto um dia que eu saia às 16h30, no outro dia tenho de compensar, não tem de ser necessariamente no dia a seguir, mas no conjunto do mês, eu tenho que ter aquelas</p> |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | |
|------|-------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | 7h diárias e isso é importante” (B) |
| 5.4. | Férias (Se houve alteração a nível das Férias) | 3 | <p>“Férias ao fim de 10 anos recebes mais um dia de férias... em termos de férias, gozamos quando queremos, marcamos as férias, são autorizadas, apenas conciliamos em equipa, por exemplo, nós aqui estamos divididos, imagina, nessa altura tu tens de garantir que tens o nº mínimo de trabalhadores, não só para os acidentes de trabalho, mas também para estar aqui até para o atendimento ao público e os processos administrativos.</p> <p>Portanto, a esse nível há facilidade, desde que seja conciliável e tentamos articular entre os colegas e tentamos sempre que de 3 estarmos cá 2 e</p> |

| | | | |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | vamos gerindo entre nós” (O) |
| 5.5. | Ordenado (Se houve alteração a nível do ordenado, se subiu, se se manteve...) | 9 | <p>“Em termos de retribuição é uma coisa que é comum à função pública, os salários, de facto, estagnaram, a carreira estagnou durante imenso tempo e, por isso, isto é preciso muita paixão pela profissão e amor à causa para que esses obstáculos não interfiram na motivação para ir trabalhar todos os dias” (I)</p> <p>“a retribuição é claro que a gente quer sempre mais, já ganhei menos, agora ganho melhor, e já ganhei mais e depois passei a ganhar menos, já me aconteceu também. Mas em proporção trabalho, claro que a gente tendo sempre muito trabalho acha</p> |

| | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>sempre que ganha mal, não é... mas acho que no geral, não vou dizer que estou insatisfeito, as carreiras até estão bem, podiam ser melhores, não é, mas acho que isso é sistémico a toda a administração pública e até mesmo ao privado” (F)</p> |
| 6. | <p>Setores onde trabalha</p> <p>(Em que setores é que trabalha?)</p> | 21 | <p>“É uma unidade local onde, de facto, nós cruzamos muitas atividades e temos praticamente todas as atividades, desde construção civil, agricultura, confeções, calçado, madeiras e explosivos, portanto, praticamente temos os setores todos aglutinados” (A)</p> <p>“Construção civil, agricultura, indústria extrativa, pedreiras, fábricas, restauração, hotelaria, comércio,</p> |

| | | | |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | diversão noturna, unidades de saúde, alto-mar, ensino, tudo... é pensar assim, onde há trabalho há um inspetor do trabalho” (O) |
| 6.1. | Diferenças entre os setores (Se existem diferenças significativas nesses diferentes setores, por ex, a recetividade, forma de estar, se cumprem mais ou menos...) | 22 | <p>“Obviamente que existem diferenças intrínsecas à própria atividade de cada setor. Depois, os riscos que estão associados a cada atividade são diferentes obviamente, portanto, eu numa indústria de calçado não vou ter o perigo de ter o risco de ter um acidente de queda em altura como tenho na construção civil. Ou seja, existem muitos riscos” (A)</p> <p>“Agora, onde é que eu acho que está a diferença? Há empresas... eu dividia em 2 tipos...</p> |

| | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>há as pessoas que, de facto, tem empresas que têm um sentido ético elevado, que são respeitadores e que querem, de facto, cumprir e como princípio que cumprem e, às vezes, não cumprem ou por desconhecimento ou porque facilitaram um bocadinho porque tem de gerir custos e gerir prioridades e isso eu entendo..., mas eu diria, os leais, os corretos e aqueles que não, são empresas normalmente de grande dimensão ou então de muita reduzida dimensão, é assim uma coisa extrema.” (K)</p> |
| 7. | <p>Margem no poder de decisão</p> <p>(Imaginar uma situação de trabalho cuja decisão não</p> | 19 | <p>“Quando nós verificamos alguma infração a esse nível e que não precisa de uma ação imediata, ou seja, não à ali risco</p> |

| | | | |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>seria fácil de tomar e implicaria algumas repercursões para a empresa, existe alguma "margem de manobra" no poder de decisão?)</p> | | <p>de vida ou risco de lesão grave, ou seja, nós podemos adotar esse procedimento e dar um prazo que até pode ser imediato, dizer tal, tal, tal e eles fazem logo e tomam uma medida preventiva na altura. E podemos decidir se aplicamos uma coisa, um procedimento coercivo inerente a essa notificação ou não, portanto, temos essa autonomia como inspetores do trabalho e, eu diria, o que é que está na base da nossa decisão? Qual é a minha atuação? “É a primeira vez que vou àquele local de trabalho?”, “Já houve visitas inspetivas anteriores por outros colegas?” “Aqueles assuntos já foram abordados, ou não?” “Qual é o nível de conhecimento</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>daquele empregador?” “Tem conhecimento da área de Segurança e Saúde no Trabalho?”, portanto, isto tudo pesa na minha decisão, porque se for alguém que teve uma visita inspetiva anterior e se já foi avisado e já teve uma notificação, nomeadamente nesta área, o que eu faço e nem tenho contemplanções é colocar logo a cruz para na notificação para tomada de medidas, sim vai ser levantado um auto para notícia, não tenho qualquer contemplanção” (B)</p> |
| 8. | <p>Recetividade</p> <p>(Qual o nível de recetividade ao trabalho do inspetor e se apresenta algumas diferenças</p> | 22 | <p>“Claro que pelos empregadores raramente somos bem-vindos porque eles sabem que vão ter chatices. A nível dos trabalhadores há muitos que</p> |

| | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | entre os diferentes níveis hierárquicos) | | <p>agradecem e outros que estão mal informados que às vezes até nos fazem represálias, mas esses são os menos formados, porque os bem formados sabem que vamos lá para defender os seus interesses” (M)</p> <p>“Sim, sim. Varia muito de setor, varia também a nível da empresa, se é uma empresa pequena ou maior, se é uma empresa familiar... acho que apanha o espectro todo, pessoas que não fazem a mínima ideia daquilo que fazemos e outros que sabem o porquê de lá estarmos” (K)</p> |
| 9. | <p>Vítima</p> <p>(Se já sofreu algum tipo de agressões, assédio ou subornos</p> | 20 | “Na ACT não. Já senti um pequeno mal-estar de sermos mal recebidos, mas nada disso, por enquanto não” (M) |

| | | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | no exercício da sua profissão) | | “nunca fui alvo de agressões apesar dos riscos inerentes à profissão” (R) |
| 10. | Reações ao seu trabalho (Quais costumam ser as reações ao trabalho de um inspetor) | 15 | <p>“A maior parte dos empregadores percebe e entende, mesmo quando são sancionados, entendem perfeitamente o nosso papel... eles por mais que não queiram ou acham que às vezes estamos ali só para cobrar ou para passar multas... e eles nem nos chamam inspetores, chamam-nos fiscais (risos). Mas acabam por entender, atenção” (A)</p> <p>“O nosso trabalho é sempre visto pelos trabalhadores e pelos empregadores, especialmente como um trabalho de coima e os trabalhadores normalmente não</p> |

| | | | |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>ficam satisfeitos porque não recebem aquilo que gostavam de receber. Mas já tivemos situações em que eles vêm agradecer o nosso trabalho, portanto, temos de tudo, temos situações em que reclamam e situações em que não reclamam. Faz parte do nosso trabalho” (G)</p> |
| 10.1. | <p>Como é que lida</p> <p>(Como é que lida com essas reações ao seu trabalho, especialmente se forem negativas,,,))</p> | 9 | <p>“Tenho lido muitos livros— tive um curso de liderança muito específico no exército. Hm, faço desporto, leio livros, tento fazer exercícios do tipo mental – “fiz o meu trabalho, estou de consciência tranquila, aqui não sou eu o infrator” (E)</p> <p>“Temos de demonstrar que o que se pretende é a cooperação para todos</p> |

| | | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | desempenharmos o nosso papel e em conjunto promover a melhoria” (P) |
| 11. | <p>Impacto na sua saúde</p> <p>(Com todas as dificuldades, reações e recetividade, se isso acaba por impactar a saúde (mental) dos inspetores)</p> | 5 | <p>“são situações excepcionais, mas também ter a ver muito com o feitio das pessoas e com as características das pessoas eu digo muitas vezes que gosto de dormir descansado e procuro sempre, não é fácil não levarmos o trabalho para casa nem trazer a casa para o trabalho que é um princípio que nem sempre é fácil conseguirmos na sua totalidade, mas na maioria das vezes... obviamente que existem situações que nos marcam mais, seja porque motivo for, mas temos de ter também e essa experiência também vai-nos dando e vamos aprendendo e</p> |

| | | | |
|-------|----------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>vamos sabendo gerir essas coisas” (C)</p> <p>“Sim! Acaba sempre por afetar..., no entanto, temos de ser responsivos” (L)</p> |
| 11.1. | <p>Saúde mental</p> <p>(Se tem impactos a nível da saúde mental)</p> | 10 | <p>“Sim, já. Muitas vezes. O trabalho dá saúde, mas também acredito que pode tirar e.... é verdade. Nós somos felizes a resolver problemas e a trabalhar e a autossustentar e a nossa família. Isso dá-nos felicidade, mas, sim. Com o trabalho já senti muito stress” (E)</p> <p>“Claro que nos influenciam direta ou indiretamente, por exemplo, a mim não se demonstra muito, mas demonstra, por exemplo, eu tenho aqui... as mãos de vez em quando ficam abertas porque isto é o stress, vem-me para</p> |

| | | | |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | as mãos, podia vir para outra coisa qualquer, mas vem-me para as mãos e aparecem aqui umas gretas e tal que é causado pelo stress” (C) |
| 11.2. | Satisfação (Se tem impactos ao nível da satisfação com o trabalho) | 3 | “a satisfação com o trabalho é alguma” (J) “Isto para vos explicar que em termos de motivação, satisfação, tive aqui alturas completamente desacreditada e desmotivada, não na missão nem na instituição, mas sim nas pessoas que a representam... atualmente, não” (O) |
| 11.3. | Motivação (Se tem impactos ao nível da motivação com o trabalho) | 4 | “Não, não tiveram esse impacto... as situações menos agradáveis que tive com empregadores não afetaram a minha motivação para o trabalho, não” (I) |

| | | | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>“Apenas a pressão existente perante o grande volume de trabalho me tem causado diminuição da motivação” (P)</p> |
| 11.4. | <p>Sono</p> <p>(Se tem impacto ao nível do sono, por exemplo, se já passou noites em branco por causa do trabalho)</p> | 7 | <p>“No início existiam coisas que me tiravam o sono, agora já não... depois uma pessoa habitua-se, porque é assim, uma pessoa também tem de saber o que é a profissão e o que é a vida pessoal, não é?” (F)</p> <p>“Sim, já, já, todos nós já perdemos noites por causa do trabalho, ou porque às vezes fazemos demais, ou porque às vezes fazemos de menos, ou qualquer coisa” (N)</p> |
| 12. | <p>Estratégias</p> <p>(Se tem algum tipo de estratégias para tentar colmatar essas</p> | 13 | <p>“Descomprimir, fazer uma boa separação entre a vida pessoal e profissional, desporto</p> |

| | | |
|--|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>situações mais complicadas)</p> | <p>(...) momentos de lazer com os amigos e colegas; ter um espírito de grupo (...) temos altos e baixos e precisamos de trabalhar em equipa; mais tarde ou mais cedo vamos sempre precisar de alguém e é importante haver um espírito de grupo coeso porque se hoje não estou bem o meu colega amanhã vai-me ajudar e vice versa. (...) Tenho que me adaptar às situações, até para não acharem que sou fraquinho, e para proteger-me a mim e aos meus colegas. (...) Faço por ajudar e participar em movimentos de sensibilização e isso dá resultados! (...) Tento respirar fundo e saber separar as coisas e colocar-nos no lado dos outros”</p> <p>(E)</p> |
|--|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13. | <p>Modelo de atuação</p> <p>(Para o inspetor, qual é o modelo (pedagógico, punitivo ou o mix) que traz melhores resultados e qual é que utiliza)</p> | 18 | <p>“É o mix. Sim. Tem de ser. O punitivo também tem efeito pedagógico, e nós também temos responsabilidade. Se formos a uma e há uma contraordenação muito grave e fechamos os olhos e a seguir há um acidente posso ser responsabilizado (...) sim, o ideal é sempre um mix” (E)</p> <p>“Como inspetor a ir a uma empresa é entre a sensibilização e a punição” (G)</p> |
| 14. | <p>Forma de atuar ao longo do tempo</p> <p>(Se a forma de atuar do inspetor se manteve constante ao longo do tempo ou se foi sofrendo alterações)</p> | 16 | <p>“Sim... isso não tenho dúvidas. Obviamente que vamos mudando, vamos crescendo, vamos aumentando a experiência, mas no essencial acho que não mudei muito e continuo a defender principalmente essas questões, na questão do punitivo sou</p> |

| | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>defensor do preventivo” (C)</p> <p>“nós não podemos ser estáticos, temos de ser dinâmicos, temos de acompanhar e também temos de ser dinâmicos em função do nosso interlocutor... por isso, depende” (G)</p> |
| 15. | <p>Forma de atuar influencia a satisfação</p> <p>(Se sente que a forma como atua, de forma mais pedagógica ou punitiva, por exemplo, é capaz de influenciar a sua satisfação com o trabalho)</p> | 18 | <p>“As minhas decisões têm sempre uma influência... tento que elas tenham mesmo essa influência e aí obviamente que fico satisfeito” (A)</p> <p>“no geral, o que é que influencia a minha satisfação? É eu estar em paz com as minhas decisões, seja para perdoar, para deixar passar ou só recomendar, ou seja, para atuar eu tenho de estar convicta daquilo que fiz, tenho de estar convicta que</p> |

| | | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>aquilo que fiz tendo em conta aquilo que me foi dado, eu tento tomar a melhor decisão” (B)</p> <p>“Se eu conseguia fazer algo mais e não fiz, independentemente da minha ação, sim. Agora se não depende de mim não posso fazer nada, não posso mudar nada” (K)</p> |
| 16. | <p>Satisfação com a função</p> <p>(Se o inspetor do trabalho, no geral, se encontra satisfeito com a sua função?)</p> | 9 | <p>“Sim! Se não estivesse já tinha ido embora (risos). Eu gosto desta profissão e quando conseguimos melhorar algumas coisas a favor das pessoas é muito bom” (H)</p> <p>“Gosto mais de ser inspetora do que ser dirigente, mas sim, estou contente... também quando não estiver vou-me</p> |

| | | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>embora porque ninguém me obriga a estar aqui” (N)</p> <p>“Sim, estou muito satisfeito, só não estou satisfeito com algumas condições, como já disse” (M)</p> |
| 17. | <p>Segurança Psicológica</p> <p>(Se o inspetor do trabalho sente que tem segurança psicológica para falar com a sua chefia ou com os seus colegas sobre as suas dificuldades, desafios, o que seja...)</p> | 10 | <p>“Sim, aqui nesta equipa nós somos muito transparentes e abertos e tenho uma coisa que nós falamos, cada um coloca o seu ponto de vista... nós fazemos reunião semanais, cada um põe o seu ponto de vista, eu dou o meu ponto de vista e tentamos que as coisas saiam equilibradas” (G)</p> <p>“Sim, sim... habitualmente vamos falando uns com os outros sobre as dificuldades que vamos sentindo, sim, porque também estamos sempre</p> |

| | | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>muito próximos e as pessoas não têm medo de falar sobre as suas fragilidades, dos seus medos, das dificuldades que estão a sentir” (I)</p> |
| 18. | <p>Valorização</p> <p>(Se o inspetor do trabalho se sente valorizado e se o seu trabalho é valorizado)</p> | 11 | <p>“É assim, internamente o meu trabalho é reconhecido, quer pelos pares, quer pelas minhas chefias e sinto-me valorizada no trabalho e reconhecida. Em termos assim mais amplos, o trabalho da ACT, na comunidade, na sociedade não é muito valorizado, ainda” (I)</p> <p>“Internamente acho que sim e também tem muito a ver com a minha forma de estar. Externamente, continuo a dizer que não e cada vez menos, acho que não somos valorizados e</p> |

| | | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | ainda não percebem bem o impacto do nosso trabalho” (K) |
| 19. | <p>Conciliação Trabalho - Vida Pessoal</p> <p>(Se o inspetor consegue conciliar de forma positiva a sua vida pessoal com o seu trabalho)</p> | 20 | <p>“Sem dúvida! E com esta questão agora do teletrabalho, sem dúvida! Cada vez mais é possível essa conciliação... como já referi, nós temos tempo para tudo, para realizar o nosso trabalho, sem pressas. Claro que não vou dizer que o trabalho não aumente de ano para ano, mas eu acho que se consegue de uma forma geral e à essa disposição e pré-disposição. Cabe também a uma questão de organização pessoal, mas sendo minimamente responsável conseguimos conciliar” (A)</p> <p>“possibilidade de conciliar a minha</p> |

| | | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | vida profissional com a minha vida pessoal mais uma vez e traz-me também mais motivação para o trabalho porque sou capaz de conseguir fazer melhor o meu trabalho” (I) |
| 20. | <p>Formações</p> <p>(Se o inspetor acha que a ACT disponibiliza o número de formações adequadas, se estão satisfeitos com as que têm ou se acham que deviam melhorar...)</p> | 22 | <p>“Está um pouco em falta e também... de facto, como referiu, como nós acabamos por atuar em todos os setores de atividade, a exigência da formação profissional, quer para os inspetores quer para outros colegas, tem de ser exigente, tem, de facto, de ter uma oferta formativa considerável e não tem, infelizmente. Sim, gostaria de ter mais formação profissional, mais diversificada e mais quantidade” (D)</p> |

| | | | |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>“a ACT precisa de fazer mais e melhor. A formação presencial também é importante, só traz vantagens. É um aspeto chave que tem que ser melhorado. E também se insere no aspeto de as pessoas estarem felizes” (E)</p> |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Anexo 6 – Caracterização completa dos participantes

| Participante | Idade | Sexo | Habilitações Literárias | Estado Civil | Nº de filhos | Quantos anos a exercer a profissão | Tipo de contrato |
|------------------------|--------------|-------------|--------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------------------------|------------------------------|
| Participante 1 | 54 | Masculino | Mestrado | Divorciado | 1 | 14 | Nomeação definitiva |
| Participante 2 | 51 | Feminino | Mestrado | Divorciada | 2 | 3 | Sem termo |
| Participante 3 | 56 | Masculino | Licenciatura | Casado | 3 | 24 | Nomeação definitiva |
| Participante 4 | 44 | Feminino | Licenciatura | Solteira | 0 | 3 anos e 4 meses | Nomeação |
| Participante 5 | 38 | Masculino | Licenciatura | Divorciado | 2 | 3 | Tempo indeterminado |
| Participante 6 | 46 | Masculino | Doutorando | Casado | 1 | 5 | Nomeação |
| Participante 7 | 56 | Masculino | Doutoramento | Solteiro | 0 | 14 | Vínculo Público |
| Participante 8 | 55 | Masculino | Licenciatura | Casado | 1 | 14 | Nomeação |
| Participante 9 | 53 | Feminino | Licenciatura | Solteira | 0 | 22 | Nomeação definitiva |
| Participante 10 | 46 | Feminino | Mestrado | Solteira | 1 | 14 | Nomeação definitiva |
| Participante 11 | 46 | Masculino | Mestrado | Casado | 2 | 3 | Nomeação |
| Participante 12 | 68 | Masculino | Mestrado | Divorciado | 0 | 40 | Contrato em funções públicas |

| | | | | | | | |
|------------------------|----|-----------|------------------------------|---------------|---|------------------|------------------------------|
| Participante 13 | 55 | Masculino | Licenciatura | Casado | 1 | 3 anos e 6 meses | TCO |
| Participante 14 | 60 | Feminino | Licenciatura | Casada | 1 | 25 | Nomeação em funções públicas |
| Participante 15 | 40 | Feminino | Licenciatura e pós-graduação | Divorciada | 2 | 14 | Nomeação |
| Participante 16 | 42 | Masculino | Licenciatura | Divorciado | 1 | 3 anos e 6 meses | Nomeação definitiva |
| Participante 17 | 61 | Feminino | Licenciatura | União de fato | 2 | 16 | Nomeação definitiva |
| Participante 18 | 44 | Masculino | Licenciatura | União de fato | 2 | 4 | Efetivo |