



UNIVERSIDADE DE LEÓN

Departamento de Ciências Biomédicas

Tese de Doutoramento

Vol. I

**A Adequabilidade dos Serviços de Segurança e
Higiene no Trabalho às Forças Armadas e GNR**

*La Adecuación de los Servicios de Seguridad y
Salud a las Fuerzas Armadas y la GNR*

Miguel Alves Corticeiro Neves

León, 2011



UNIVERSIDADE DE LEÓN

**Departamento de Ciências
Biomédicas**

Departamento do Conhecimento:
Medicina Preventiva e Saúde Pública

A Adequabilidade dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho às Forças Armadas e GNR

Orientação: **Professor Doutor Serafín de Abajo Olea**

Co-orientação: **Professor Doutor Ivo Antunes Dias**

Miguel Alves Corticeiro Neves

León, 2011



Identificação

Miguel Alves Corticeiro Neves

Contactos

Telefone: 244 616 395

Telemóvel: 934 343 597

Correio Electrónico: corticeiro.neves@sapo.pt

Título da Tese

A Adequabilidade dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho às Forças Armadas e GNR

Tese de Dissertação apresentada à Universidade de León, no âmbito do Doutoramento em SHST, como parte dos requisitos para a obtenção do Grau de Doutor



Agradecimentos

Aos meus superiores hierárquicos, nomeadamente o Sr. Major Alfredo Pires e S. Ex.^a o General Alfredo Cruz, pela autorização concedida para a frequência do Doutoramento. Ao meu camarada de trabalho, Major Nuno Ferreira, por estar no lugar certo no momento exacto. O meu obrigado, sobretudo, pela disponibilidade na partilha da informação, pois a ele devo, verdadeiramente, a frequência do Doutoramento. A isso, dou o nome de amizade.

Ao Sr. Coronel Gomes dos Santos e ao Sr. Capitão António Galan, da Direcção de Recursos Humanos da GNR, pela atenção disponibilizada e pelos dados facultados. De igual forma, ao Sr. Major Paulo Silvério e Sr. Coronel Manuel Guerreiro pelo encaminhamento e apoio iniciais na obtenção dos dados relativos à GNR. Não posso ainda deixar de agradecer a preciosa colaboração do Sr. Major Paulo Vilela, relativamente ao acompanhamento do processo de autorização para realização do questionário na GNR. Uma palavra de reconhecimento ainda para o Sr. 1SAR José Dantas, da Direcção de Recursos Humanos da GNR, pelo incansável apoio na obtenção de questionários de algumas UOS da Guarda, sobretudo na parte final da recolha da amostra. De uma forma geral, estou extremamente grato a todos as UOS da GNR, nas pessoas dos seus Comandantes ou substitutos, pela celeridade na resposta aos questionários e pelo profissionalismo demonstrado, notório na generalidade dos contactos estabelecidos e acções subsequentes desenvolvidas. Uma lição aprendida e um exemplo, certamente, para mim, na medida em que reflecte, sem sombra de dúvidas, a capacidade de uma grande organização, na generalidade, em agilizar e tornar práticos os processos.

Ao Sr. Tenente-Coronel António Ribeiro, do Exército, pela colaboração na cedência dos dados relativos às UOS deste Ramo e pelo constante apoio em outras solicitações que amiudadamente lhe efectuei, bem como na disponibilidade total demonstrada para uma entrevista. De igual forma, uma palavra de grande apreço pela disponibilidade na colaboração por parte do Sr. Tenente-Coronel Luís Pita, no acompanhamento do processo relativo aos questionários nas UOS do Exército. O meu agradecimento também para os Srs. Comandante Rodrigues Teixeira e Contra-Almirante Monteiro Montenegro pela preparação e cedência dos dados relativos à Marinha, assim como ao Sr. Capitão de Mar-e-Guerra Reis Fernandes e Sr. Capitão-Tenente Mota Duarte, pelo acompanhamento que efectuaram aquando do envio dos



questionários para as UOS da Marinha e pelas sugestões e explicações dadas relativamente a alguns assuntos referentes à Marinha.

Não posso deixar de manifestar também a minha gratidão ao Sr. Coronel Carlos Paizinho e ao Sr. Major Luís Santiago, do Gabinete de S. Ex.^a o General CEMFA, pela colaboração e por todo o esforço efectuado na obtenção dos endereços das UOS do Exército e da Marinha e nos contactos com os Gabinetes de S. Ex.^a o General CEME e S. Ex.^a o Almirante CEMA.

Ao meu orientador Espanhol, Professor Doutor Serafín de Abajo Olea, pela permanente disponibilidade demonstrada para a orientação do trabalho, pelas válidas e pertinentes indicações e sugestões fornecidas e pela confiança em mim depositada. Ao meu co-orientador Português, Professor Doutor Ivo Dias, pela disponibilidade demonstrada.

Aos meus colegas de curso que sempre me deram aquele alento que faz dar um passo mais. A todos eu agradeço, mas pretendo expressar um agradecimento especial à Dra. Cristina Lamy, Dra. Alice Marques, Eng.^a Sílvia Silva, Dr. Paulo Gaspar e Dr. Carlos Sacramento.

De uma forma geral, a todas as personalidades que acederam a participar em entrevistas por mim efectuadas.

Ao meu sobrinho Mário Alexandre, pela colaboração em alguns aspectos de tradução. Ao Comandante Heriberto Narros, do Ejercito Del Aire, pela muito útil ajuda também na tradução para Espanhol.

À minha Mãe, Rosa, à minha irmã, Dra. Maria Alves, e a meu cunhado, Dr. Reis Pereira, pelos constantes apoio moral e incentivos. Ao meu Pai Manuel, entretanto falecido; apesar da tristeza enorme da perda sofrida, sei que, onde quer que esteja, estará imensamente feliz por mim. Obrigado, Pai, por acreditares nas minhas capacidades.

À minha mulher Patrícia, que soube, a seu tempo, dar-me o sossego e tranquilidade necessários para a realização deste projecto. O meu obrigado sincero pelo esforço efectuado.

Por último, mas não menos sentido, o meu obrigado aos meus filhos Inês, Ismael e Igor, que se viram privados da minha presença e de alguma da minha já pouca paciência, mas que tudo aceitaram, dando-me os momentos de sossego e retiro necessários para a concretização do estudo de investigação. É por eles e para eles este trabalho.



Índice em Português

Índice em Português	I
Índice em Espanhol	III
Introdução	1
1. O “Estado da Arte” nas FFAA e GNR	9
1.1. As FFAA e a GNR como Organizações	9
1.2. SST – Conceito e enquadramento	10
1.3. Enquadramento Nacional	11
1.4. A SST na FAP	19
1.4.1. Efectivos e Distribuição Geográfica.....	21
1.4.2. Estruturas de PA Existentes.....	22
1.5. A SST no Exército	23
1.5.1. Efectivos e Distribuição Geográfica.....	25
1.5.2. Estruturas de PA Existentes.....	27
1.6. A SST na AP	28
1.6.1. Efectivos e Distribuição Geográfica.....	28
1.6.2. Estruturas de PA Existentes.....	30
1.7. A SST na GNR	33
1.7.1. Efectivos e Distribuição Geográfica.....	34
1.7.2. Estruturas de PA Existentes.....	41
2. Objectivos e Hipóteses de Trabalho	42
3. Material e Metodologia de Trabalho	45
3.1. Entrevistas	46
3.2. Questionário enviado às UOS	47
3.3. Cálculo da amostra	48
4. Resultados e Discussão.....	55
4.1. Obtenção e Tratamento dos Dados.....	55
4.1.1. Tratamento dos Dados da AP	55
4.1.2. Tratamento de Dados do Exército	68
4.1.3. Tratamento dos Dados da FAP	81
4.1.4. Tratamento dos Dados da GNR.....	90



4.1.5. Tratamento dos dados Globais das FFAA e GNR.....	103
4.2. Discussão	123
5. Adequabilidade dos Serviços de SST às FFAA e GNR	130
5.1. Modalidades de Serviços contempladas na Legislação Portuguesa	130
5.2. Enquadramento legislativo	132
5.2.1. Lei geral.....	132
5.2.2. Vazio Legislativo.....	138
5.2.3. Definição das actividades excluídas	143
5.3. Proposta de Serviços.....	146
5.3.1. Criação/Reestruturação de GPA.....	146
5.3.2. Formação dos Militares em SHT	147
Conclusão	163
Conclusión	165
Bibliografia.....	167
Glossário de Abreviaturas	171
Anexos.....	A-1
Anexo A1 – Relação Inicial de UOS da Marinha	A1-1
Anexo A2 – Relação Inicial de UOS do Exército	A2-1
Anexo A3 – Relação Inicial de UOS da Força Aérea	A3-1
Anexo A4 – Relação Inicial de UOS da GNR	A4-1
Anexo A5 – Relação de UOS da Marinha após cálculo da Amostra	A5-1
Anexo A6 – Relação de UOS do Exército após cálculo da Amostra.....	A6-1
Anexo A7 – Relação de UOS da Força Aérea após cálculo da Amostra	A7-1
Anexo A8 – Relação de UOS da GNR após cálculo da Amostra	A8-1
Anexo A9 – Questionário às UOS.....	A9-1
Anexo A10 – Livro do Excel para Lançamento das Respostas ao Questionário às UOS...	A10-1
Anexo A11 – Questões das Entrevistas realizadas a algumas Entidades	A11-1
Anexo A27 – Despacho da Criação do OSHST na Marinha.....	A12-1



Índice em Espanhol

Índice en Português	I
Índice en Español.....	IV
Introducción	1
1. El “Estado de la Arte” en las FFAA y GNR	9
1.1. Las FFAA y la GNR como Organizaciones	9
1.2. SST – Concepto y enquadramiento	10
1.3. Enquadramiento Nacional	11
1.4. La SST en la FAP	19
1.4.1. Numero de Personas y Distribución Geográfica	21
1.4.2. Estructuras de PA Existentes	22
1.5. La SST en el Ejército.....	23
1.5.1. Numero de Personas y Distribución Geográfica	25
1.5.2. Estructuras de PA Existentes	27
1.6. La SST en la AP	28
1.6.1. Numero de Personas y Distribución Geográfica	28
1.6.2. Estructuras de PA Existentes	30
1.7. La SST en la GNR.....	33
1.7.1. Numero de Personas y Distribución Geográfica	34
1.7.2. Estructuras de PA Existentes	41
2. Objetivos y Hipótesis de Trabajo	42
3. Material y Metodología de Trabajo	45
3.1. Entrevistas	46
3.2. Cuestionário enviado a los UOS.....	47
3.3. Cálculo de la muestra	48
4. Resultados e Discusión.....	55
4.1. Recogida y tratamiento de datos.....	55
4.1.1. Tratamiento de los Datos de la AP	55
4.1.2. Tratamiento de los Datos del Ejército	68
4.1.3. Tratamiento de los Datos de la FAP	80
4.1.4. Tratamiento de los Datos de la GNR.....	88



4.1.5. Tratamiento de los datos Globales de las FFAA y GNR.....	102
4.2. Discussión.....	122
5. Adequabilidade de los Servicios de SHST a las FFAA y GNR	129
5.1. Modalidades de Servicios contempladas en la Legislación Portuguesa.....	129
5.2. Enquadramento legislativo	131
5.2.1. Ley general	131
5.2.2. Vacío Legislativo.....	137
5.2.3. Definición de las actividades excluidas.....	142
5.3. Propuesta de Servicios.....	145
5.3.1. Criación/Reestructuración de GPA	145
5.3.2. Formación de los Militares en SHT.....	146
Conclusión en Portugués	162
Conclusión en Español	164
Bibliografía.....	166
Glosario de Abreviaturas	170
Anexos.....	A1-1
Anexo A1 – Relación de Inicio de UOS de la Armada	A1-1
Anexo A2 – Relación de Inicio de UOS del Ejército	A2-1
Anexo A3 – Relación de Inicio de UOS de la Fuerza Aérea	A3-1
Anexo A4 – Relación de Inicio de UOS de la GNR	A4-1
Anexo A5 – Relación de UOS de la Armada después de calcular la muestra	A5-1
Anexo A6 – Relación de UOS del Ejército después de calcular la muestra	A6-1
Anexo A7 – Relación de UOS de la Fuerza Aérea después de calcular la muestra.....	A7-1
Anexo A8 – Relación de UOS de la GNR después de calcular la muestra.....	A8-1
Anexo A9 – Cuestionário a los UOS.....	A9-1
Anexo A10 – Libro del Excel para liberación de las respuestas al cuestionario a las UOSA10-1	
Anexo A11 – Questiones de las Encuestas realizadas a algunas Entidades.....	A11-1
Anexo A12 – Orden de la Creación del OSHST en la Armada	A12-1



Lista de Figuras

Figura 1- Indicadores de Valor	14
Figura 2 – UOS da FAP com maior Efectivo.....	22
Figura 3 – Macroestrutura Organizacional da FAP	23
Figura 4 – Macroestrutura do Exército.....	25
Figura 5 - Efectivo do Exército por Distrito.....	26
Figura 6 – Distritos com maior número de efectivo do Exército	27
Figura 7 – Dependência da BrigRR.....	28
Figura 8 - Efectivo da AP por Região/Base	29
Figura 9 – Regiões/Bases com maior número de efectivo da AP	29
Figura 10 – Macroestrutura da AP	30
Figura 11 – Organograma da Superintendência de Serviços de Pessoal da AP	31
Figura 12 – Macro Estrutura da GNR	34
Figura 13 – Estrutura de Comando da GNR.....	35
Figura 14 – Órgãos directamente dependentes do GCG	35
Figura 15 – Estrutura Geral da GNR.....	36
Figura 16 – Comando Operacional da GNR	36
Figura 17 – Comandos Territoriais da GNR	37
Figura 18 –Estrutura de Comando Territorial	37
Figura 19 – Destacamentos Territoriais e de Trânsito.....	38
Figura 20 – Estrutura de um Destacamento Territorial	39
Figura 21 – Estrutura Orgânica de um Destacamento de Trânsito.....	39
Figura 22 – Estrutura Orgânica de um Destacamento de Intervenção	40
Figura 24 – Esquema geral de um método de investigação científico	44
Figura 25 – Dados de Entrada para obtenção da Amostra	53
Figura 26 – Números resultantes do processo de amostragem.....	54
Figura 27 – Número de elementos das UOS da AP	57
Figura 28 – Localização das UOS da AP	57
Figura 29 – Localização das UOS da AP por Distrito/Região	58
Figura 30 - Localização das UOS da AP (NUTS III).....	59
Figura 31 – Tipos de serviços das UOS da AP	60
Figura 32 – Existência de Serviços de SHT ou de PA na AP	60



Figura 33 – Tipo de Estrutura de SHT ou de PA na AP (Global)	61
Figura 34 – Tipo de Estrutura de SHT ou de PA na AP (PA = Sim)	61
Figura 35 - Tempo de existência das estruturas de SHT ou de PA na AP (Global).....	62
Figura 36 – Tempo de existência das estruturas de SHT ou de PA na AP (PA = Sim)	63
Figura 37 - Influência na Melhoria da Produtividade na PA (Global)	63
Figura 38 – Influência na Melhoria da Produtividade na AP (PA = Sim)	64
Figura 39 – Influência na Diminuição de AT na AP (Global)	64
Figura 40 – Influência na Diminuição de AT na AP (PA = Sim)	65
Figura 41 - Influência na Diminuição do Absentismo na AP (Global).....	66
Figura 42 – Influência na Diminuição do Absentismo na AP (PA = Sim)	66
Figura 43 – Serviços de SST em todas as Organizações.....	67
Figura 44 – Influência nas Condições de Trabalho e Competitividade da AP.....	67
Figura 45 – Custos com a Segurança e a Prevenção na AP	68
Figura 46 – Número de trabalhadores das UOS do Exército	69
Figura 47 – Localização das UOS do Exército.....	70
Figura 48 – Localização das UOS do Exército por Distrito e Região Autónoma	70
Figura 49 – Localização das UOS do Exército (NUTS III)	72
Figura 50 – Tipo de serviço das UOS do Exército	73
Figura 51 – Existência de Serviços de SHT ou de PA no Exército.....	74
Figura 52 - Tipo de Estrutura de SHT ou de PA no Exército (Global)	74
Figura 53 - Tipo de Estrutura de SST ou de PA no Exército (PA = Sim).....	75
Figura 54 - Tempo de existência das estruturas de SST ou de PA no Exército (Global).....	75
Figura 55 - Tempo de existência das estruturas de SST ou de PA no Exército (PA = Sim)...	76
Figura 56 – Influência da estrutura de SST ou de PA na melhoria da Produtividade (Global)	76
Figura 57 – Influência da estrutura de SST ou de PA na melhoria da Produtividade (PA = Sim)	77
Figura 58 – Estruturas de SST ou de PA vs Diminuição dos AT (Global)	77
Figura 59 – Estruturas de SST ou de PA vs Diminuição dos AT (PA = Sim)	78
Figura 60 – Estruturas de SST ou de PA vs Diminuição do Absentismo (Global)	79
Figura 61 – Estruturas de SST ou de PA vs Diminuição do Absentismo (PA = Sim)	79
Figura 62 – Existência de Serviços de SST em todas as Organizações	80
Figura 63 – Estruturas de SST ou de PA vs Condições de Trabalho e Competitividade	80
Figura 64 – Custos com Segurança e Prevenção no Exército	81



Figura 65 – Número de trabalhadores das UOS da FAP	82
Figura 66 – Localização das UOS da FAP (NUTS I).....	82
Figura 67 - Localização das UOS da FAP (por Distritos).....	83
Figura 68 - Localização das UOS da FAP (NUTS III).....	83
Figura 69 – Tipo de serviço das UOS da FAP	84
Figura 70 – Existência de Serviços de SST ou de PA nas UOS da FAP	84
Figura 71 – Estrutura de SST ou de PA existente nas UOS da FAP	85
Figura 72 – Tempo de existência da Estrutura de SST ou de PA na FAP	85
Figura 73 – Influência da Estrutura de SST/PA na Produtividade da FAP.....	86
Figura 74 – Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição dos AT na FAP	87
Figura 75 - Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição do Absentismo na FAP	87
Figura 76 – Serviços de SST em todas as Organizações.....	88
Figura 77 – Influência dos Serviços de SST nas CT e Competitividade da FAP	89
Figura 78 – Custos com Segurança e Prevenção na FAP	89
Figura 79 – Número de trabalhadores das UOS da GNR.....	90
Figura 80 – Localização das UOS da GNR (NUTS I)	91
Figura 81 - Localização das UOS da GNR (por Distritos e Regiões)	92
Figura 82 - Localização das UOS da GNR (NUTS III) I.....	93
Figura 83 - Localização das UOS da GNR (NUTS III) II.....	94
Figura 84 – Tipo de serviço das UOS da GNR	95
Figura 85 – Existência de Serviços de SST ou PA nas UOS da GNR	96
Figura 86 – Estrutura de SST ou de PA existente nas UOS da GNR (Global)	96
Figura 87 – Estrutura de SST ou de PA existente nas UOS da GNR (PA = Sim)	97
Figura 88 – Tempo de existência da Estrutura de SST ou de PA na GNR (Global).....	97
Figura 89 – Tempo de existência da Estrutura de SST ou de PA na GNR (PA = Sim).....	98
Figura 90 - Influência da Estrutura de SST ou de PA na Produtividade da GNR (Global)	98
Figura 91 – Influência da Estrutura de SST ou de PA na Produtividade da GNR (PA = Sim).....	99
Figura 92 – Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição dos AT na GNR (Global).....	99
Figura 93 – Influência da Estrutura de SHT/PA na Diminuição dos AT na GNR (PA = Sim)	100
Figura 94 - Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição do Absentismo da GNR (Global).....	100



Figura 95 - Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição do Absentismo da GNR (PA = Sim)	101
Figura 96 – Serviços de SST em todas as Organizações.....	101
Figura 97 – Influência dos Serviços de SST nas CT e Competitividade - GNR.....	102
Figura 98 – Custos com Segurança e Prevenção - GNR	103
Figura 99 – Número de trabalhadores das UOS	103
Figura 100 – Localização das UOS (NUTS I).....	104
Figura 101 - Localização das UOS (por Distritos e Regiões)	105
Figura 102 - Localização das UOS (NUTS III) I	106
Figura 103 - Localização das UOS (NUTS III) II.....	107
Figura 104 – Tipo de serviço das UOS	108
Figura 105 – Existência de Serviços de SST ou de PA nas UOS.....	109
Figura 106 – Estrutura de SST ou de PA existente nas FFAA/GNR (Global).....	109
Figura 107 – Estrutura de SST ou de PA existente nas FFAA/GNR (PA = Sim).....	110
Figura 108 – Tempo de existência da Estrutura de SST ou de PA (Global)	110
Figura 109 – Tempo de existência da Estrutura de SST ou de PA (PA = Sim)	111
Figura 110 – Influência da Estrutura de SST ou de PA na Produtividade (Global).....	111
Figura 111 – Influência da Estrutura de SST ou de PA na Produtividade (PA = Sim).....	112
Figura 112 – Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição dos AT (Global)	112
Figura 113 – Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição dos AT (PA = Sim)	113
Figura 114 - Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição do Absentismo (Global) ...	113
Figura 115 - Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição do Absentismo (PA = Sim)	114
Figura 116 – Serviços de SST em todas as Organizações.....	114
Figura 117 – Influência dos Serviços de SST nas CT e Competitividade.....	115
Figura 118 – Custos com Segurança e Prevenção.....	116
Figura 119 – Correlação entre Serviços de SST/PA e Melhoria da Produtividade.....	116
Figura 120 – Correlação entre Serviços de SST/PA e Diminuição dos AT	117
Figura 121 – Correlação entre Serviços de SST/PA e Diminuição de Absentismo	117
Figura 122 – Correlação entre idade dos Serviços de SST/PA e Produtividade - I	118
Figura 123 – Correlação entre idade dos Serviços de SST/PA e Produtividade - II	118
Figura 124 – Correlação entre idade dos Serviços de SST/PA e Produtividade - III.....	118
Figura 125 – Correlação entre idade dos Serviços de SST/PA e Produtividade - IV.....	119



Figura 126 – Idade dos Serviços de SST/PA vs Diminuição dos AT - I.....	119
Figura 127 – Idade dos Serviços de SST/PA vs Diminuição dos AT - II.....	120
Figura 128 – Idade dos Serviços de SST/PA vs Diminuição dos AT - III	120
Figura 129 – Idade dos Serviços de SST/PA vs Diminuição dos AT - IV	120
Figura 130 – Idade das Estruturas de SST/PA vs Absentismo - I	121
Figura 131 – Idade das Estruturas de SST/PA vs Absentismo - II.....	121
Figura 132 – Idade das Estruturas de SST/PA vs Absentismo - III.....	122
Figura 133 – Idade das Estruturas de SST/PA vs Absentismo - IV	122

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Representatividade das UOS nas FFAA e GNR	123
Tabela 2 – UOS com estrutura de PA/SHT implementada	124
Tabela 3 – UOS com estrutura de PA/SHT implementada	125
Tabela 4 – Influência da estrutura de PA/SHT na Produtividade.....	125
Tabela 5 – Influência da estrutura de PA/SHT nos AT	126
Tabela 6 – Influência da estrutura de PA/SHT no Absentismo.....	126
Tabela 7 – Influência da estrutura de PA/SHT na Competitividade	127
Tabela 8 – Custos com Segurança e Prevenção	127



Resumo

O presente trabalho de investigação surge, essencialmente, pelo facto de, até ao momento, não existirem estudos específicos ou parâmetros objectivos que permitam estabelecer directamente uma aplicação indubitável da legislação em termos de SHST (Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho) às FFAA (Forças Armadas) e à GNR (Guarda Nacional Republicana).

A escolha das FFAA e da GNR, deixando de lado outras Forças de Segurança como a PSP (Polícia de Segurança Pública), SEF (Serviços de Estrangeiros e Fronteiras) ou outras prende-se com o facto de se pretender unicamente verificar se os modelos de Serviços de SHT (Segurança e Higiene no Trabalho) preconizados pela legislação civil portuguesa são aplicáveis à Instituição Militar e qual a realidade desta em relação à existência interna de estruturas deste tipo. Sendo a GNR a única Força de Segurança com cariz Militar, foi a razão que levou à inclusão da mesma no estudo e à exclusão das demais.

Foi efectuada uma análise às FFAA e à GNR, através de observação directa, entrevistas e questionários, os quais, além de servirem para apurar o “Estado da Arte” nestas organizações, no que diz respeito a SHT, permitiram também obter dados importantes que serão utilizados para a elaboração de propostas no sentido de desenvolver o grau de implementação ou de implementar de início estruturas de SHT/PA (Prevenção de Acidentes) nas organizações em questão.

Cada vez mais, as pessoas que compõem estas organizações e, de uma forma geral, as FFAA e a GNR, se vão dando conta de que, para efectuarem um trabalho condigno, que seja produtivo e, em última análise, competitivo, há que ter em conta todos os pilares dessa mesma produtividade. A Competitividade de uma Organização pode revelar-se através de distintos parâmetros, dependendo da área de actividade. Considera-se que pode haver competitividade, independentemente do tipo de organização em questão, dependendo da missão principal da instituição e da quantidade de outras do género existentes no seu raio de acção. No mínimo, poderá considerar-se que uma organização será competitiva consigo mesma na medida em que existe para cumprir determinada missão suportada em objectivos. A laboração para a prossecução destes mesmos objectivos será, pois, uma forma de competir, tendo em vista o atingir dos mesmos.



A Competitividade é um conceito bastante amplo, dentro do qual se podem considerar vários grupos de indicadores. Estes indicadores são fundamentais para que se perceba, dentro de uma organização e, consequentemente, no conjunto das organizações de um dado país, se a competitividade está, realmente, presente em níveis aceitáveis. A competitividade atinge-se quando se reúnem resultados positivos para determinados indicadores. Estes indicadores são tidos em conta e analisados, precisamente, no decurso da formação de valor por parte da organização e são tão mais fortes no seu peso quanto mais valor ajudam a produzir directamente. As Condições de Trabalho, os Acidentes de Trabalho e o Absentismo, são os indicadores que se considera como sendo os que estão directamente relacionados com a SHT de uma dada organização.

A FAP (Força Aérea Portuguesa) possui uma estrutura de PA desde 1979, baseada em GPA (Gabinete de Prevenção de Acidentes) e SPA (Secção de Prevenção de Acidentes). Inicialmente constituída por questões essencialmente de Segurança de Voo, aos poucos foi-se adaptando às alterações impostas pela modernização interna e externa, alargando as áreas de acção à Segurança em Terra, Segurança de Armamento e Mísseis e, ultimamente, à Segurança Ambiental.

A estrutura de PA no Exército pode ser considerada ainda como embrionária, na medida em que, estando criado um GPA na BrigRR (Brigada de Reacção Rápida), o mesmo tem apenas acção sobre um parco leque de Unidades. Os conceitos sob os quais este GPA se rege são, em grande parte, comuns aos que existem na FAP, uma vez que uma grande parte dos militares que compõem a BrigBR são pára-quedistas, muitos oriundos ainda da FAP, antes da sua passagem para o Exército.

A SHT na AP (Marinha ou Armada Portuguesa) tem já também alguma história, embora, em termos de estrutura definida e legalmente instituída, apenas tenha tido consubstanciação através da publicação de um despacho de S. Ex.^a o Almirante CEMA (Chefe do Estado-Maior da Armada), ao criar o OSHST (Observatório de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho). É, no fundo, um aproximar à realidade da sociedade civil, uma vez que reflecte as preocupações da AP como entidade empregadora.

A GNR é uma força militar que tem evoluído muitíssimo nos últimos tempos, seja em termos de quantitativo de efectivos, seja na qualidade e quantidade de material e equipamentos e, principalmente, na qualidade dos recursos humanos. Deixou de ser uma força



maioritariamente composta por elementos com um nível de escolaridade baixo para passar a conter nos seus quadros elementos bem formados académica e profissionalmente. Porém, as questões relativas à SHT ainda estão longe de ser um foco de atenção por parte desta instituição, não existindo, ao contrário dos três Ramos das FFAA, qualquer órgão que tenha como funções os assuntos com esta temática relacionados.

É essencial e inevitável, face às recentes alterações da legislação e estruturas das FFAA e da GNR, estudar e analisar até que ponto a existência de Serviços de SHST nestas Organizações é plausível, tendo em conta a especificidade das mesmas e o conteúdo da legislação em vigor. Este estudo será efectuado através da análise de indicadores como a Produtividade (reflectida na Competitividade), as Condições de Trabalho (CT), os Acidentes de Trabalho (AT), o Absentismo e as diversas opiniões de entidades às mesmas pertencentes e outras da sociedade civil, mas com conhecimento e experiência na matéria.

É, pois, objectivo geral deste trabalho analisar a situação das FFAA e da GNR, com o intuito de averiguar da aplicabilidade a estas organizações do previsto na legislação civil, em relação às modalidades de Serviços de SHT.

Porém, este objectivo geral é, forçosamente, suportado por outros objectivos específicos, mais simples de verificar e que, conjuntamente, contribuem para ajudar à prossecução do objectivo principal. São eles os seguintes:

- Verificar o estado dos três Ramos e da Guarda em relação à existência de estruturas relacionados com a SHST;
- Verificar se, nos casos em que existem, estas estruturas seguem ou, de certa forma, adaptam à realidade militar o normativo civil existente;
- Averiguar se existe uma correlação entre a existência de estruturas de SHT ou de PA e os AT;
- Averiguar se existe uma correlação entre a existência de estruturas de SHT ou de PA e o Absentismo;
- Averiguar se existe uma correlação entre a existência de estruturas de SHT ou de PA e as CT;
- Verificar se as pessoas que trabalham nas estruturas de SHT ou de PA existentes têm formação específica em SHT;



- Descobrir as razões que podem levar ou que levaram as FFAA/GNR a organizarem (criando ou adaptando) Serviços de SHT;
- Verificar se a tipologia de Serviços de SHT prevista na legislação portuguesa poderá ser utilizada nas FFAA e na GNR.

É claro que, para poder manter uma linha condutora sólida em tão vasto campo, houve necessidade de estabelecer uma pergunta que servisse de farol. Por isso, por detrás de todo este trabalho esteve sempre presente a questão fundamental: “Serão os Serviços de SHT previstos na legislação portuguesa adequáveis à realidade das FFAA e da GNR?”. Esta questão pode parecer demasiadamente genérica, pelo que se sentiu a necessidade de a decompor em outras mais específicas que permitam, objectivamente, construir uma resposta final credível, fundamentada e abrangente. Estas questões derivadas são as seguintes:

- As FFAA e a GNR possuem estruturas de SHT ou de PA?
- Nos casos em que existem, estas estruturas de SST ou de PA seguem ou adaptam o normativo civil existente?
- Qual a correlação entre os Acidentes de Trabalho e as estruturas de SHT ou de Prevenção de Acidentes?
- Qual a correlação entre o Absentismo e as estruturas de SHT ou de PA?
- Qual a correlação entre as Condições de Trabalho e as estruturas de SHT ou de PA?
- As pessoas que trabalham nestas estruturas de SHT ou de PA têm formação específica em SHT?
- O que pode levar as FFAA e a GNR a organizarem (criando ou adaptando) Serviços de SHT?
- Os tipos de Serviços de SHT previstos na legislação portuguesa adequam-se à realidade das FFAA e da GNR?

Tendo por base estas questões, há um conjunto de hipóteses que importa testar, e que são as seguintes:



- H1 - As FFAA e a GNR possuem estruturas de SHT ou de PA;
- H2 - As estruturas de SHT ou de PA das FFAA e da GNR, nos casos em que existirem, seguem ou adoptam o normativo civil existente;
- H3 - As estruturas de SHT ou de PA contribuem para a diminuição dos AT;
- H4 - As estruturas de SHT ou de PA contribuem para a diminuição do Absentismo;
- H5 - As estruturas de SHT ou de PA contribuem para a melhoria das CT;
- H6 - Os trabalhadores das estruturas de SHT ou de PA das FFAA e GNR possuem formação específica em SHT;
- H7 – Os Serviços de SHT são um investimento e não uma despesa;
- H8 - As FFAA e a GNR podem implementar as modalidades de Serviços de SHT previstos na legislação portuguesa.

Após a realização das entrevistas e dos questionários e com base também no conhecimento do autor sobre a Instituição Militar, chegou-se a algumas conclusões, que se espelham na validação ou não das hipóteses colocadas. Assim, apurou-se o seguinte, relativamente às hipóteses:

- H1 - As FFAA e a GNR possuem estruturas de SHT ou de PA – não validada;
- H2 - As estruturas de SHT ou de PA das FFAA e da GNR, nos casos em que existirem, seguem ou adoptam o normativo civil existente – não validada;
- H3 - As estruturas de SHT ou de PA contribuem para a diminuição dos AT – não validada;
- H4 - As estruturas de SHT ou de PA contribuem para a diminuição do Absentismo – não validada;
- H5 - As estruturas de SHT ou de PA contribuem para a melhoria das CT – validada;



- H6 - Os trabalhadores das estruturas de SHT ou de PA das FFAA e GNR possuem formação específica em SHT – não validada;
- H7 – Os Serviços de SHT são um investimento e não uma despesa – validada;
- H8 - As FFAA e a GNR podem implementar as modalidades de Serviços de SHT previstos na legislação portuguesa – validada.

O presente trabalho constitui, portanto, um ponto de partida para a tomada de decisões relativamente à resolução do vazio legislativo existente em matéria de aplicação dos conceitos inerentes à SHT às FFAA e GNR. Verifica-se a existência de algumas estruturas de SHT, manifestamente insuficientes para dar cumprimento ao previsto legalmente. No entanto, também se verifica que existe uma crescente tentativa de adaptação da legislação civil à especificidade militar.

Esta adaptação, a não ser regulada de forma a abranger as FFAA e a GNR, levará sempre a que sejam adoptadas medidas internas a cada Força, as quais podem não espelhar as linhas orientadoras gerais, pelo que se considera importante a definição daquilo que se pretende que seja a SHT aplicada a estas organizações.

Além do referido, a actuação conjunta das quatro Organizações Militares nesta matéria levará a uma maior partilha de saberes e experiências específicas, as quais se poderão tornar frutuosas em determinados cenários mais exigentes do ponto de vista operacional, revertendo, certamente, numa maior segurança para os seus elementos, o que, por sua vez, se traduz numa valorização dos recursos.

Respondendo à questão que serviu de leme a toda a investigação, “Serão os Serviços de SHT previstos na legislação portuguesa adequáveis à realidade das FFAA e da GNR?”, entende-se que sim, desde que devidamente regulamentados e ressalvando a especificidade de algumas actividades específicas da Instituição Militar, ou seja, excluindo as actividades estritamente militares, a definir explicitamente, mas englobando em todas as ocasiões as pessoas que compõem as organizações em questão.



Resumen

Introducción

Este trabajo de investigación es el corolario final del doctorado en Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo, surgiendo más concretamente con el fin de cumplir con los requisitos necesarios para obtener el Grado de Doctor en dichas especialidades. Debido principalmente a que, hasta ahora, no existían estudios específicos o parámetros objetivos, que permitieran establecer la aplicación directa de la legislación a la SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) para las Fuerzas Armadas (FFAA) y para la GNR (Guardia Nacional Republicana).

Se puede comprobar que existe un proceso constante de emisión, revisión y transposición de la legislación comunitaria en materia de SST, por lo que resulta importante estudiar en qué medida este compendio de leyes y reglamentos son de aplicación a la realidad portuguesa, más concretamente a la de las Organizaciones de referencia, y en caso positivo, determinar cuál es el grado de aplicabilidad de la misma, teniendo en cuenta las características específicas de la Institución Militar.

La elección específica de las FFAA y la GNR, dejando de lado otras fuerzas de seguridad del estado como el SEF (Servicio de Extranjeros y Fronteras), PSP (Policía de Seguridad Pública) u otras, está relacionado con el hecho de que se desea comprobar si los modelos de los Servicios de SST recomendados por la legislación civil portuguesa son aplicables a la Institución Militar y cuál es la aplicación de esta con las estructuras internas existentes de este tipo. Siendo la GNR la única Fuerza de Seguridad de carácter militar, es la razón que ha originado la inclusión en este estudio y la exclusión de las demás.

Con el fin de que se pueda comprender la situación en la que se encuentran las tres Ramas de las FFAA y la GNR en los términos de la existencia de algún tipo de servicio que esté relacionado con la SST, en el capítulo 1 se hará una descripción del "Estado del Arte", los que, en esencia, se basarán en la investigación y en la consulta de la normativa y la legislación, así como en las opiniones recabadas de los civiles y militares entrevistados. Es importante señalar que todas estas entidades están, en un mayor o menor grado, relacionadas con la SST. Se abordarán también los conceptos de organización y competitividad, que son



importantes a tener en cuenta para que se pueda percibir el ámbito de aplicación a las FFAA y la GNR.

Al largo del capítulo 2 se hará la explicación de los objetivos generales y los específicos de la investigación, bien como punto de partida o posteriores derivados, y, como no podría dejar de ser, las hipótesis que se pretenden comprobar.

El capítulo 3 se centrará en la metodología de trabajo, con la explicación de las cuestiones consultadas a las entidades entrevistadas, la explicación del cuestionario realizado a los UOS (Unidades / Agencias / Servicios) y la explicación del método utilizado para el cálculo de la muestra y sus fundamentos científicos.

En el Capítulo 4 serán explicados y analizados los resultados del cuestionario enviado a los UOS de las tres Ramas de las FFAA y de la GNR, individualmente por Rama y a la GNR, así como también a nivel global, que permitirá obtener una visión general.

El Capítulo 5 versará sobre la normativa civil más importante que existe en términos de SST, especialmente en la que se transcribe a la legislación portuguesa dimanada de las directivas comunitarias. También será realizado un análisis de los tipos de servicios de SST requeridos por la legislación portuguesa y, teniendo en cuenta los resultados obtenidos por medio del cuestionario y también en base a las entrevistas con diversas personalidades del mundo civil y militar, se formularán propuestas para el uso de modelos previstos para la sociedad civil, teniendo en cuenta las especificidades de las Ramas y de la GNR. Se incluirá también, en este capítulo, una parte referente a la formación de recursos humanos que constituyen parte de estos Servicios.

Finalmente, se establecerán algunas conclusiones y se propondrán la implantación de unos modelos para los servicios de SST, basados en el cumplimiento de lo previsto en la legislación portuguesa, con las adecuadas y necesarias alteraciones impuestas por la especificidad de las instituciones militares en cuestión.

El alcance es tan amplio, lo que lleva a que las conclusiones en la parte final de este trabajo no deben caer en el olvido con él. Por el contrario, servirán como punto de partida para trabajos futuros y para la profundización en las variables analizadas o en otras que, con esta problemática, puedan estar relacionadas.



El “Estado del Arte” en las FFAA y GNR

Las FFAA y a GNR como Organizaciones

Es importante remarcar y definir qué tipo de entidades son las FFAA y la GNR. Aquí surge el concepto de la Organización, que es importante definir muy bien, con el fin de comprender el objeto sobre el que desea enfocar este estudio.

El concepto de organización es, de alguna manera, algo muy genérico que puede abarcar todo tipo de entidades colectivas y que es el resultado de un conjunto de definiciones de diferentes autores, según determinados puntos de vista y encuadramientos sociales, culturales y económicos, entre otros.

Se entiende que el conjunto de las características enumeradas anteriormente sirve para ilustrar a la perfección el tipo de organización que es cada Rama de las FFAA y de la GNR. Por supuesto que existen otras características específicas que las hacen diferentes de las demás, entre las cuales y la más relevante, la condición de militar que prevalece en muchas situaciones y que determina una conducta inequívoca de los miembros de estas organizaciones. En términos de SHST, es una cuestión primordial tanto la medida con que la SHST tiene como objetivo salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores como la de la condición militar, que se caracteriza, entre otras cosas, “Por la constante disposición a luchar en defensa del país, si es necesario el sacrificio de la propia vida”; y “Por el sometimiento a los riesgos inherentes con el cumplimiento de misiones militares, ya sea por la formación, instrucción y entrenamiento que requieren, tanto en tiempo de paz como en el de guerra.” (Ley 11/99 de 01JUN). Parecen contradictorias? A primera vista lo parece..., sin embargo este aspecto requiere un análisis más profundo, el que se llevará a cabo en todo el capítulo 5.

SST – Concepto e encuadramiento

Los servicios de SST son los responsables de la problemática de la SST relacionada con la seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y pueden adoptar, como se describe en el artículo 74 de la Ley 102/09 de 10SET, varias formas: Internos, Comunes y Externos. Existen además unas características que son las figuras del trabajador designado, del contratista y del representante de los trabajadores.

Por lo que se desprende después de las consultas de algunas publicaciones, no existe un desarrollo importante en cuanto a la puesta en práctica de lo previsto en la legislación, en materia de SST en las FFAA y la GNR. Tal hecho se confirma también con entrevistas a



algunas entidades civiles y militares. En cuanto a las entrevistas realizadas a algunas personalidades militares, con anterioridad a octubre de 2009, estaban como representantes algunas personas que hoy ya no ocupan los cargos de entonces. Sin embargo, su opinión y experiencia se consideran importantes, por lo que no se realizaron nuevas entrevistas a los titulares actuales de los cargos o funciones, ya que se mantiene una línea de continuidad de la acción.

Cada vez más, las personas que componen estas organizaciones y, en general, las FFAA y la GNR, se van dando cuenta de que, para hacer un trabajo digno y que sea productivo y, en última instancia, competitivo, hay que tener en cuenta todos los pilares de la productividad del mismo. La competitividad de una organización puede demostrarse a través de distintos parámetros, dependiendo del área de la actividad. Una empresa tiene como fin el lucro, independientemente de la colocación de productos o servicios en el mercado. Por otro lado, una organización sin fines lucrativos procura ofrecer servicios. Sin embargo, incluso en este caso, se puede ser competitivo, dependiendo de la misión primaria de la institución y la cantidad de otras del mismo tipo que existan en su radio de acción. Al menos, se podría considerar que una organización sea competitiva con ella misma, en la medida que existe para cumplir con una misión específica apoyada en los objetivos que han sido definidos. El trabajo para lograr los mismos objetivos será por lo tanto, una forma de competir, con el fin de conseguirlos.

La competitividad es un concepto bastante amplio, en el que se puede considerar varios grupos de indicadores. Estos indicadores son fundamentales a tener en cuenta en una organización y por consiguiente para el conjunto de organizaciones de un país determinado, si la competitividad está realmente dentro de unos niveles aceptables.

La competitividad se alcanza cuando se encuentran resultados positivos en terminados indicadores. Estos indicadores son tenidos en cuenta y analizados cuando la propia organización hace el cálculo de su valoración y tienen un peso específico más grande cuanto mayor valor se dedique a la producción directa.

Los indicadores son parámetros de medición de determinados presupuestos o niveles con el fin de establecer un paralelismo entre lo que sucede en una organización y el resultado de los estudios e investigaciones. Los indicadores basan su importancia en la relación directa con la frecuencia con que son utilizados, es decir, cuanto más comúnmente sean utilizados ciertos tipos de indicadores para medir la valoración de una organización determinada, más admisibles son estos indicadores.



Las condiciones de trabajo, los accidentes relacionados con el trabajo y el absentismo, son los indicadores que se consideran como los que están directamente relacionados con la SST de una determinada organización. Si para los accidentes de trabajo y el absentismo es relativamente fácil establecer esta relación con la SST, en cuanto a las condiciones de trabajo ya no es tan evidente, ya que el trabajo de los servicios de seguridad de una organización no es medible; su importancia no solo se refleja explícitamente en otros aspectos, incluyendo los dos anteriormente mencionados, sino que también se traduce en acciones y comportamientos donde se comprueba la existencia de una cultura de prevención y seguridad, lo que contribuirá a la mejora de las condiciones de trabajo y por consecuentemente, para el aumento de la satisfacción de los trabajadores en sus puestos de trabajo, que indirectamente da origen a una mayor productividad, generando valor añadido a esta organización. Por lo tanto, creando valor y teniendo en cuenta que la creación de valor aumenta la competitividad de una organización, los servicios de SST y las condiciones de trabajo creadas por ellos son, en nuestra opinión, un indicador de la competitividad.

De lo que se desprende de las entrevistas realizadas con diferentes personalidades, es que aún queda mucho trabajo por hacer en esta área, con respecto a las FFAA y la GNR.

La SST en la FAP

Desde el año 1979 la FAP cuenta con una estructura de PA, formada por un GPA y una SPA (Sección de Prevención de Accidentes), integrada por elementos militares y civiles, en su mayoría con una acumulación de funciones y que inicialmente estaba orientada sólo a la seguridad de vuelo.

La publicación que en la actualidad regula la FAP, en materia de seguridad y prevención de accidentes, es el RFA 330-1 de octubre de 1999, en vigor desde enero de 2000, que abarca las áreas de seguridad de vuelo, seguridad en tierra, seguridad en el armamento y misiles y seguridad en el Medio Ambiente. Estas áreas no son ni más ni menos que las divisiones específicas de la SST aplicadas a la FAP.

También es importante destacar que la FAP en 1983, ratificó un documento procedente de la NATO (*North Atlantic Treaty Organization*), el STANAG (*Standardization Agreement*) 2908 – “*Preventive Measures for an Occupational Health Programme*”, documento de 1981, que sólo se refiere a la salud ocupacional, pero que no deja de ser



importante, para el momento en que fue ratificado, teniendo en cuenta que vino a dar énfasis a los esfuerzos de las FAP para adoptar medidas relativas a los temas de SHST.

Las FAP establecieron una IGFA, con dependencia directa del CEMFA. La IGFA, además de la rama dedicada a la inspección posee otra, más direccionada a las cuestiones de carácter esencialmente preventivo de SHT, que es la GPA. Esta estructura fue recientemente ratificada por la publicación de LOFA (Ley Orgánica de la Fuerza Aérea), recogida en el DL (Decreto-Ley) 232/2009 de 15SET.

En todos las UOS de las FAP hay una GPA o una SPA, o en el caso del complejo de Alfragide, donde existen diversos organismos, y la misma SPA lleva la seguridad y PA de todo el complejo. La formación en materia de SST para todos los elementos de esta estructura de PA está encargada a la GPA de la IGFA y, en algunos casos, a la utilización de una formación externa más específica. La importancia dada por la FAP a las cuestiones de SST se reflejan en el hecho de que la agencia que supervisa estas cuestiones, la IGFA, dependa directamente del CEMFA, como puede ser observado en el organigrama que más abajo se expone.

La SST en el Ejército

La estructura de la PA en el EX todavía puede ser considerada como embrionaria, en la medida en que, habiéndose creado un GPA en la BrigRR, sólo actúa sobre un conjunto escaso de UOS. Los conceptos sobre los que este GPA se rige son, en gran parte, comunes a los que existen en las FAP, ya que gran parte de los militares que componen la BrigBR son paracaidistas, incluso muchos procedentes de las FAP, antes de su pase al Ejército.

En la actualidad, la única estructura que la PA realmente dispone en el Ejército es el GPA de la BrigRR. Aunque con el objetivo de servir a todos los UOS del Ejército, este Gabinete se encuentra prácticamente más orientado para la BrigBR, ya que está compuesto por algunos militares que fueron trasladados de las FAP al Ejército y que poseían los conceptos propios de la seguridad en vuelo y de la seguridad en tierra de las FAP, teniendo que adaptarlos a su nueva situación.

La SST en la AP



La SST en la AP también tiene un poco de historia ya, aunque la estructura haya sido definida y se haya establecido legalmente, solo ha tenido soporte legal a través de la publicación de la orden de 26/07, de 23 de mayo, de S. Ex^a el Almirante CEMA (Jefe del Estado Mayor de la Armada) (Anexo A28), donde se crea la OSHST. Es, en esencia, una aproximación a lo existente en la sociedad civil, ya que refleja las preocupaciones sobre la AP como empresario.

La AP posee algunos órganos que tiene relación con la SST. Es el caso, por ejemplo, de la OSHST, anteriormente citada. Este centro depende del SSP (Superintendente de Servicios de Personal). Sin embargo, en la práctica las actividades de este centro todavía no son apreciables, ya que se encuentra en su fase embrionaria, como ya se mencionó anteriormente. No existe una adaptación eficaz de la legislación aplicable, que comprenda a la Armada en su totalidad, con la excepción de los dos casos anteriormente mencionada.

La EHM (Escuadrilla de Helicópteros da Marina), con sede en Montijo, ya han puesto en práctica algunos procedimientos relacionados con la SST. También en los navíos existen algunos procedimientos para determinadas áreas donde se contemplan asuntos relacionados con la materia, en particular en el área de disminución de averías. Sin embargo, todos estos procedimientos / reglamentos internos aún no están incorporados en ninguna publicación.

La creación del OSHST, puede así ser un factor desencadenante de toda una serie de normas internas de PA tendente a normalizar y difundir los principios generales de prevención y contribuir a la PA.

La SST en la GNR

La GNR es una fuerza militar que ha evolucionado muchísimo en los últimos tiempos, tanto en términos de cantidad de efectivos, en la calidad y cantidad de materiales y equipos como, sobre todo, en la calidad de los recursos humanos. Ha dejado de ser una fuerza compuesta principalmente por personal con un bajo nivel de escolaridad para pasar a tener cuadros de mando con una buena formación académica y profesional.

Sin embargo, las cuestiones relativas a la SST están aún muy lejos de ser un punto de atención por esta institución, no existiendo, a diferencia de lo que sucede en las tres Ramas de las FFAA, en las que cualquier órgano que tenga como funciones asuntos relacionados con



estos temas tiene plena implicación con ellos, según la información proporcionada por el Mando de Formación y la Doctrina de la GNR, como ya anteriormente se ha mencionado.

Como se mencionó anteriormente, y después se ha verificado con el Mando de Formación y la Doctrina de la GNR, no hay implementado formalmente ningún servicio de prevención o de SST.

Objetivos e Hipótesis del Trabajo

Es esencial e inevitable, dados los cambios recientes en la legislación y las estructuras de las FFAA y de la GNR, estudiar y analizar hasta qué punto la existencia de los servicios de SST, en estas organizaciones, es plausible teniendo en cuenta la especificidad de las mismas y el contenido de la legislación en vigor. Este estudio se llevará a cabo haciendo un análisis de los indicadores tales como de la productividad (de la que depende la competitividad), las CT, los AT, el absentismo y las diversas opiniones de las entidades pertenecientes a las mismas y otras de la sociedad civil, pero con conocimiento y experiencia en este campo.

Es por tanto, el objetivo general de este trabajo el analizar la situación de las FAA y la GNR con el fin de determinar la aplicabilidad a estas organizaciones lo previsto en la legislación civil, en relación con los servicios de SST.

Sin embargo, este objetivo general está forzosamente apoyado en otros específicos, más fáciles de comprobar y que conjuntamente contribuyen a ayudar a la consecución del objetivo principal. Son los siguientes:

- Comprobación del estado de las tres ramas de la Guardia Nacional con respecto de la existencia de estructuras relacionadas con la SST;
- Comprobación de que, en el caso de que existan, estas estructuras sigan o de algún modo se adapten a la realidad militar o a la normativa civil existente;
- Determinar si hay una correlación entre la existencia de estructuras de SST/PA y los AT;
- Comprobar si existe una correlación entre la existencia de estructuras de SST/PA y los y el Absentismo;



- Comprobar si hay una correlación entre la existencia de estructuras de SST/PA y las CT;
- Verificar de que las personas que trabajan en las estructuras de SST/PA tienen una formación específica en la materia de SST;
- Descubrir las razones que podrían llevar o que llevarán a las FFAA y la GNR a organizar (creando o adaptando) los servicios de SST;
- Verificar si la tipología de los servicios de SST prevista en la legislación portuguesa puede ser utilizado por las FFAA y la GNR.

Por supuesto, con el fin de mantener un sólido principio rector en un campo tan amplio, será necesario establecer una cuestión que serviría de guía. Por lo tanto, detrás de todo este trabajo estará siempre presente la cuestión fundamental de “¿cuáles serán los servicios de SST, previstos en la ley portuguesa, adecuados para la realidad de las FFAA y la GNR?”. Esta pregunta puede parecer demasiado genérica, por lo que es necesario dividirla en otras más específicas, que permitan de manera más objetiva, dar una respuesta final aceptable, fundamentada y completa. Estas cuestiones son las siguientes:

- ¿Las FFAA y la GNR tienen estructuras de SST o PA?
- ¿En los casos en que existan, estas estructuras de SST o PA, siguen o se adaptan la normativa civil existente?
- ¿Cuál es la correlación entre los AT y las estructuras de la SST o de la PA?
- ¿Cuál es la correlación entre el Absentismo y las estructuras de la SST o de la PA?
- ¿Cuál es la correlación entre las CT y las estructuras de la SST o de la PA?
- ¿Las personas que trabajan en estas estructuras de SST o PA tienen una formación específica en SST?
- ¿Qué puede llevar a las FFAA y la GNR a organizar (creando o adaptando) los Servicios de SST?
- ¿Los tipos de servicios de SST previstos en la legislación portuguesa se adecúan a la realidad de las FFAA y de la GNR?

En base a estas cuestiones, hay un conjunto de hipótesis que importa comprobar, que son las siguientes:



- H1 - Las FFAA y la GNR tienen estructuras de SST o PA;
- H2 - Las estructuras de la SST o de la PA en las FFAA y en la GNR, cuando existan, siguen o adoptan la normativa civil vigente;
- H3 - Las estructuras de la SST o de la PA contribuyen en la disminución de los AT;
- H4 - Las estructuras de la SST o de la PA contribuyen a la reducción del Absentismo;
- H5 - Las estructuras de la SST o de la PA contribuyen a la mejora de las CT;
- H6 - Los trabajadores de las estructuras de la SST o de la PA en las FFAA y en la GNR poseen una formación específica en materia de SST;
- H7 - Los Servicios de SST son una inversión y no un gasto;
- H8 - Las FFAA y la GNR pueden poner en práctica las modalidades de los servicios de SST previstos en la legislación portuguesa.

Todas las cuestiones anteriores requieren una respuesta, lo que, de acuerdo con lo establecido por un método científico de investigación, significa que tendrá que mantenerse una secuencia y la interconexión en todas las etapas, de forma que cualquier otro investigador puede utilizar el método para comprobar lo estudiado o establecer nuevas cuestiones como puntos de partida de un nuevo ciclo.

Material y Metodología de Trabajo

Todas las técnicas de recogida de datos tienen ventajas e inconvenientes, que pueden ser fácilmente entendidas como potencialidades y limitaciones, respectivamente. De acuerdo con la investigación que se pretende efectuar, hay que seleccionar y aplicar la técnica de recogida de datos adecuada. Pero no es taxativo que una investigación sólo se base en una técnica de recogida de datos, sino que, por el contrario, el uso de más de una técnica puede permitir obtener datos que permitan comprobar las hipótesis y llegar a conclusiones que, de otro modo, sería muy difícil, si no imposible de conseguir.

Las técnicas de selección a aplicar dependen de varios aspectos como, por ejemplo, la especificidad de los datos a obtener, la población objetivo y la muestra en cuestión, así como



su tamaño y la posibilidad de llevar a cabo una investigación con una mayor o menor flexibilidad o rigidez con respecto al objeto a investigar, entre otros. Por ejemplo, para los casos de poblaciones muy grandes o cuyo estudio se demorase mucho o que incluso fuera imposible, es necesario al cálculo de una muestra, que será objeto de estudio y que luego servirá para hacer una extrapolación de conclusiones a la población inicial.

Teniendo en cuenta la gran cantidad de UOS que existen en las FFAA y en la GNR, el tiempo que habría invertir en realizar este trabajo sería muy amplio, ha sido necesario proceder al cálculo mediante una muestra tomada del conjunto global de las USO de las tres Ramas de las FFAA y de la GNR.

Entrevistas

Las entrevistas procurarán abarcar una amplia gama de entidades que estuvieren directa o indirectamente involucrados en los temas de SST. Las preguntas que se plantearán en las entrevistas han sido dirigidas con el fin de obtener una panorámica general del estado de las FFAA y de la GNR en materia de SST, así como para conseguir una opinión sobre la adecuación a lo previsto en el marco jurídico portugués a la realidad de las organizaciones en cuestión.

Todas las entrevistas realizadas se adjuntan como anexos al presente trabajo. Las preguntas de las entrevistas, aunque en cada caso son apropiados para la persona a la cual se entrevista, tienen el objetivo general, la obtención de respuestas en los contextos relacionados con la temática de la investigación.

Cuestionario enviado a los UOS

El cuestionario ya perfeccionado que se envía a la UOS de las FFAA y de la GNR (Anexo 9), tuvo en la fase de diseño algunas hipótesis, teniendo en cuenta los objetivos fijados para este trabajo. Así que las preguntas de la 1 a la 4 pretenden, básicamente, recoger información sobre la ubicación geográfica de la UOS, con la finalidad de permitir una percepción general de la planificación territorial, ya sea de modo individual o en forma global, con respecto a los tres Ramas y a la GNR.



La pregunta 5, por el contrario, pretende llegar a distinguir que tipo de servicio es el más común en estas organizaciones, con la intención de permitir el establecimiento de una correlación entre este y la existencia de estructuras de SST o PA.

Las preguntas 6, 7 y 8 pretenden comprobar la existencia de las estructuras de SHST o del PA, su tipo y tiempo de existencia, con el fin de obtener una panorámica por Ramas/GNR y Global para que permita verificar cual es el estado actual de las organizaciones en cuanto a la implantación de este tipo de estructuras. Con respecto a la pregunta 7, cabe señalar que la opción "Otra" es para indicar que existe otro tipo de estructura que no es el PA y que la opción "Ninguna" es para indicar que no es ninguna de las opciones previstas, pero que existe una relación con la SST / PA.

Los indicadores de productividad (relacionada directamente con la competitividad), los AT y el Absentismo serán comprobados a través de respuestas a las preguntas 9, 10 y 11.

La cuestión fue investigada previamente al responder las UOS a los elementos del GPA, con la intención de averiguar de su objetividad, la sencillez de la comprensión y dedicación a la materia.

Cálculo de la muestra

Una vez que las tres ramas de las FFAA y la GNR tienen estructuras orgánicas, la cantidad de personal adecuada y la implementación de las unidades / agencias en temas muy diferentes, el trato a dar a cada una será también diferente.

Para calcular el tamaño de la muestra, se deberá establecer cuál será el valor permitido para el error. Teniendo en cuenta esta situación y la globalidad de las UOS militares actuales en territorio portugués, el error admisible de 0,01, o sea de un 1%, es perfectamente admisible y posible de lograr. Los cálculos relativos al ajuste de la muestra se encuentran descritos más adelante.

Cuando se trata de seleccionar los elementos de una muestra dada, existen tres procedimientos por los que se puede efectuar: por sorteo, por números aleatorios y por selección sistemática de los elementos de la muestra.



El proceso con la base de números aleatórios “No significa que a selección se deja al hazar, mas bien, significa a utilización de un cuadro de números que implica un mecanismo de probabilidades bien diseñado” (SAMPIERI, Roberto et. al., 2006: 263).

Teniendo en cuenta que fue considerado el conjunto militar portugués, se asume ese conjunto como conjunto universal de la población global para estudio. Este universo inicial se dividirá en cuatro grupos menores (AP, EX, FAP e GNR), sobre los que a continuación se centrará el proceso de selección de la muestra, con el fin de la categorización específica de cada uno de ellos. De esta forma, cada Rama de las FFAA y la GNR serán considerados como una población.

Los valores anteriormente calculados para la muestra fueron comprobados mediante el *software* BioEstat 5.0, en el que se introdujeron los datos iniciales y se llegó a valores que confirman los conseguidos através de la utilización de las fórmulas expuestas anteriormente.

Despues de haber sido calculado el tamaño de la muestra, se atribuyó a cada UOS un número secuencial, comenzando con el 1, utilizando los programas Excel – versión 2003, el *Service Pack 3* - (Anexos A1, A2, A3 e A4), y el BioEstat para efectuar la extracción de los números para la muestra estratificada y calcular las UOS correspondientes a que se procederá a enviar los cuestionarios.

Teniendo en cuenta que algunas de las UOS, consideradas inicialmente, fueron objeto de reestructuración, en base a los recientes cambios en las organizaciones, o que aparecen repetidas por tener varios componentes en su organización interior (formativa, operativa, etc.), han sido reemplazadas por otras, de acuerdo a un criterio previamente definido, que consiste en substitución por la inmediatamente UOS anterior.

Resultados e Discussión

Obtención y Procesamiento de los Datos

Tras la recepción de cuestionarios debidamente rellenados, las respuestas se han transcrito en un documento de Excel (Anexo 9) y se obtuvo la cantidad de respuestas que corresponden a cada punto, elaborando los gráficos que ilustrativos de cada una. Por lo tanto, se presentan a continuación los resultados de las 14 preguntas establecidas.

Tratamento de los datos Globales de las FFAA y GNR



En cuanto al tipo de UOS, en términos de número de efectivos, 202 UOS (51,3%) tienen en plantilla entre 10 y 50 trabajadores, 95 UOS (24,1%) tienen entre 50 y 250, 57 UOS (14, 5%) tienen menos de 10 personas y 40 UOS (10,2%) tienen más de 250 trabajadores. Al parecer, sobre la base de estos resultados, la Institución Militar está compuesta principalmente por pequeñas y medianas UOS en términos de dotación de personal.

En cuanto a la distribución geográfica de UOS, se comprueba que el número va disminuyendo a medida que se desciende de norte a sur, con la excepción de la zona NUTS I de la Gran Lisboa, que tiene el número más alto de UOS en términos individuales.

Así, en el Norte están encuadradas unas 86 UOS (21,8%), en el Centro unas 77 UOS (19,5%), en la Gran Lisboa unas 142 UOS (36,0%), en Alentejo unas 54 UOS (13,7%) y en el Algarve unas 16 UOS (4,1%), aparte también existen en las Azores unas 15 UOS (3,8%) y en Madeira unas 4 UOS (1,0%).

En cuanto al tipo de servicio que prestan las USO se puede decir que la mayoría son del tipo “Operacional”, existiendo también una cantidad significativa de UOS del tipo de “Dirección / Administración”. Entrando más en detalle, 259 UOS (65,7%) son del tipo “Operativa”, 73 UOS (18,5%) de tipo “Dirección / Administración”, 29 UOS (7,4%) de tipo “Educación/ formación” y 8 UOS (2,0%) de “Mantenimiento / Talleres”. Habiendo incluso 48 UOS (12,2%) que no se ajustan a los tipos referidos y que englobaremos en el tipo “Otras”.

Este resultado es el reflejo de la Institución Militar, pues como se puede observar existe una gran diferencia entre la cantidad de UOS del tipo “Operativa” y de las demás, estando las primeras muy por encima de todos las demás.

Este dato es de gran importancia, ya que la operatividad de la Institución Militar es una de las razones que podrían justificar la no aplicación de algunas medidas de la SHT, como se expone en el apartado siguiente.

En cuanto a la existencia de estructuras de la SST/PA en las FFAA y en la GNR se tiene que 310 UOS (78,7%) no poseen este tipo de estructura, mientras que 83 UOS (21,1%) respondieron que si poseen servicios de esta naturaleza. Existe una UOS (0,3%) que no respondió a esta pregunta.



Por lo tanto, incluso teniendo en cuenta que algunas Ramas tienen estructuras de SHT/PA, y considerando a Institución Militar como un todo, basándonos en los resultados obtenidos no es posible dar como válida la hipótesis H1: “Las FFAA y la GNR poseen estructuras de SHT o de PA”.

De las 83 USO, que indicaron poseer estructuras de SST/PA, 7 UOS (1,8%, 8,4%) la tienen de SPA y 9 UOS (2,3%, 10,8%) de GPA. Además 5 UOS (1,3%, 6,0%) poseen la figura de la OPA y 36 UOS (9,1%, 43,4%) la de DPA. 27 UOS (6,9%, 32,5%) indicaron que tenían una estructura pero que era diferente de las opciones que se les habían presentado y 3 UOS (0,8%, 3,6%) respondieron que no tenían ninguna, salvo el Puesto de Primeros Auxilios. Hay un total de 310 UOS (78,7% -) que no tienen ningún tipo de estructura de SHT/PA, además de la UOS (-, 0,3%) que no respondió.

Incluso tomando como base las UOS que han respondido afirmativamente a la cuestión planteada sobre la existencia de estructuras de SHT/PA, hay que constatar que 49 UOS (12,4%, 59,0%) poseían esta estructura al menos hace 5 años, 6 UOS (1,5%, 7,2%) la poseían desde 5 a 10 años, 12 UOS (3,0%, 14,5%) entre 10 a 20 años, y finalmente, 15 UOS (3,8%, 18,1%) habían puesto en marcha este servicio desde hace más de 20 años. Hay una UOS (-, 0,3%) que no respondió a esta pregunta y el número de UOS que no tienen estructuras de SHT/PA es de 310 (78,7%, -).

Con respecto a los UOS que indicaron tener los servicios de SHT/PA, 72 UOS (18,3%, 86,7%) consideraron que esta tiene influencia en la productividad de la organización. No hubo una respuestas negativas, pero existen 10 UOS (2,5%, 12,0%) que no establecieron ninguna relación entre los servicios de SHT/PA y la mejora de la productividad. Hubo 2 UOS (0,5%, 1,2%) que no dieron ninguna respuesta, además de las 310 UOS (78,7%, -) que no tienen ningún tipo de estructura SHT/PA.

Sobre la influencia de estos servicios en la disminución de los AT, 37 UOS (9,4%, 44,6%) opinan que si existe, mientras que 44 UOS (11,2%, 53,0%) no establecen ninguna relación. No ha habido ninguna respuesta negativa y hubo 3 UOS (0,8%, 2,4%) que no contestaron esta pregunta. Sin ningún tipo de estructura de SHT/PA, hay 310 UOS (78,7%, -).



Basándose en los resultados presentados anteriormente, en el conjunto de la Institución Militar, no se puede dar por válida la hipótesis H3: *“Las estructuras de SHT/PA contribuyen para la disminución de los AT”*.

La influencia de los servicios de SST/PA en la reducción del absentismo también ha sido chequeada y las UOS respondieron lo siguiente: 13 UOS (3,3%, 15,7%) consideran que estos servicios contribuyen positivamente a la reducción del absentismo, 4 UOS (1,0%, 4,8%) opinan que no y 64 UOS (16,2%, 77,1%) no han encontrado ninguna relación. Hubo 3 UOS (0,8%, 2,4%) que no contestaron a esta pregunta. Hay 310 UOS (78,7%, -) que no tienen ningún tipo de estructura de SHT/PA.

Por lo tanto basándose en estos datos, no se puede validar, para las FFAA y el GNR, la hipótesis H4: *“Las estructuras de la SHT o de la PA ayudan a reducir el absentismo”*.

Con respecto a la existencia de servicios de SST/PA en todo tipo de organización, la mayoría de los UOS tiene la misma opinión. Así, 363 UOS (92,15%) entienden que todas las organizaciones deberían tener este tipo de servicio, mientras por el contrario 10 UOS (2,5%) opinan que no. Además hay 18 UOS (4,6%) que opinan que la implementación de estos servicios debería depender del tipo particular de la organización y las actividades que en ella se realizan. Hubo 3 UOS (0,8%, 2,4%) que no contestaron esta pregunta.

En respuesta a la pregunta sobre la influencia de los servicios de SST/PA en las CT, la gran mayoría, 391 UOS (99,2%) considera que los servicios tienen un papel activo, sólo existen 2 UOS (0, 5%) que no lo entienden así. También hubo una UOS (0,3%) que no respondió.

Basándose en estos resultados, referidos a toda la Institución Militar, se puede dar por válida la hipótesis H5: *“Las estructuras de SST/PA contribuyen a la mejora de las CT”*.

Por último, en respuesta a la pregunta acerca de cómo son vistos los costos de la Prevención y de la Seguridad, las UOS también han demostrado su opinión de manera inequívoca. Así 388 UOS (98,5%) considera que estos gastos son una inversión, a diferencia de 7 UOS (1,8%) que consideran que tales costos representan un gasto. Hay que mencionar que 1 UOS apuntó las dos opciones por lo que la suma del total de los porcentajes superan el 100%.



Teniendo en cuenta los resultados obtenidos para esta pregunta, para las FFAA / GNR, se puede dar como validada la hipótesis H7: *“Los Servicios de SST son una inversión no un gasto”*.

Es importante además de proceder a la descripción de los datos anteriores y a la validación o no de las hipótesis iniciales, el tratar de establecer algunas correlaciones entre algunas de las preguntas del cuestionario.

Así, por ejemplo, la relación entre la pregunta 6 *“¿La Unidad/Organismo/Servicio tiene servicios de Seguridad, Higiene y Salud o Servicios de Prevención de Accidentes?”* y la pregunta 9 *“¿Cree que los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo contribuyen a mejorar la productividad de la Unidad/Organismo/Servicio?”*, se comprueba que 72 UOS de 83, o sea un 86,7% de las UOS que tienen Servicios de SST/PA entienden que estos contribuyen a mejorar la productividad.

Llevando a cabo el mismo procedimiento con las preguntas 6 y 10 *“¿Desde que los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo o los Servicios de Prevención se implementaron en la Unidad/Organismo/Servicio, el número de accidentes ha disminuido?”* se obtiene el siguiente resultado de las 83 UOS que tienen Servicios de SST/PA 37 UOS (46%) consideran que estos contribuyen a la disminución de los AT.

Con la misma línea de acción, se puede establecer una correlación entre las preguntas 6 y la 11: *“¿Desde que los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo o los Servicios de Prevención de Accidentes se implementaron en la Unidad/Organismo/Servicio, los trabajadores han perdido menos tiempo en el trabajo?”*, donde se obtuvo el resultado que se expresa, de las 83 UOS que tienen Servicios de SHT/PA, sólo 13 (15,7%) consideran que estos tienen influencia en disminución del absentismo.

Otro análisis que puede ser efectuado es entre el momento de la aplicación de los Servicios de SST/PA en las UOS (pregunta 8) y las cuestiones relativas a la mejora de la productividad (pregunta 9), la disminución de los AT (pregunta 10) y la del absentismo (la pregunta 11). Se obtuvieron los resultados a continuación se exponen.

Las UOS con la SST/PA implementada hace menos de cinco años, un total de 49,41 (83,7%), consideran que estos servicios contribuyen a la mejora de la productividad, en un total de 72 (51,9%).



Dentro de la misma óptica, las UOS que tienen implementadas la SST/PA entre 5 y 10 años, un total de 6, 5 (83,3%), consideran que estos servicios contribuyen a la mejora de la productividad, un total de 72 (6, 9%).

Con respecto a las 12 UOS con SST/PA entre 10 a 20 años, 11 (91,7%) consideran que estos servicios contribuyen a la mejora de la productividad, en un total de 72 (15,3%).

Finalmente, con respecto a las 15 UOS que tienen implementada la SST/PA hace más de 20 años, 14 (93,3%) consideran que estos servicios contribuyen a la mejora de la productividad, en un total de 72 (19,4%).

Como puede comprobar las UOS dan mayor importancia a la acción de los servicios de SST/PA en la mejora de la productividad cuanto más tiempo lleven implementados, así se puede concluir que la aplicación efectiva de tales estructuras es uno de los factores que contribuyen a la mejora de la productividad de una organización.

Analizaremos ahora las UOS que poseen estructuras de SST/PA, en cuanto al momento de implementación de las mismas y su influencia en la disminución de los accidentes de trabajo, los resultados se expresan a continuación.

De las 49 UOS que tienen estructuras de SST/PA menos de 5 años, 19 (38,8%) consideran que contribuyen positivamente a la reducción de los accidentes en el trabajo, con un total de 37 respuestas en este sentido (51,4%).

Los 3 UOS (50,0%) de las 6 que tienen estructuras de SST/PA entre 5 y 10 años, consideran que estas estructuras contribuyen positivamente a la disminución de los AT, con un total de 37 respuestas en este sentido (8,1 %).

De las 12 UOS que tienen estructuras de SST/PA entre 10 y 20 años, 8 (66,7%) consideran que estas estructuras dan su contribución positiva a la disminución de los AT, con un total de 37 respuestas en este sentido (21,6%).

En cuanto a las 15 UOS que tienen estructuras de SST/PA durante más de 20 años, 7 (46,7%) consideran estas estructuras como una contribución positiva a la disminución de los AT, con un total de 37 respuestas en este sentido (18,9%).



Tomando como base los datos expuestos anteriormente, se puede comprobar que, cuanto más alto es el tiempo de implementación de las estructuras de la SST/PA, al tener mayor experiencia la influencia es más positiva en la disminución de los AT. Hay no obstante una excepción, precisamente en las estructuras que existen hace más de 20 años, lo que puede indicar que no prestan la debida atención a la consecución de este fin, apuntando como causas probables el hacer un trabajo rutinario y el desinterés en realizar dicha función, en combinación con la alta rotación que tiene el personal que está destinado haciendo las funciones relacionadas con la SST.

Con el fin de analizar los tres indicadores, hay que incluir el absentismo. Por lo tanto, los próximos cuatro párrafos nos indicarán el grado de relación que existe entre la edad de implementación de las estructuras de SST/PA y la reducción del absentismo.

De las 49 UOS que poseen estructuras de SST/PA implementadas hace menos de 5 años, sólo 3 de ellos (6,1%) atribuyen la reducción del absentismo a su actuación, con un total de 13 respuestas (23,1%).

De las 6 UOS que tienen estructuras de SST/PA implementadas entre 5 y 10 años, sólo uno de ellos (16,7%), establece una relación positiva entre estas estructuras y reducción del absentismo, con un total de 13 respuestas (7,7%).

De las UOS que tienen estructuras de SST/PA implementadas entre el 10 y 20 años, un total de 12,4 (33,3%) consideran que estos servicios contribuyen a la reducción del absentismo, con un total de 13 respuestas en el mismo sentido (30,8 %).

De las UOS que tienen estructuras de SST/PA implementadas por más de 20 años, en un total de 15 hay 5 (33,3%) que creen que las estructuras de SST/PA contribuir a la reducción del absentismo, con un total de 13 respuestas afirmativas (38,5%).

Como consecuencia de estos datos, se comprueba que mientras las USO tienen las estructuras de SST/PA implementadas desde hace algún tiempo, se produce una mayor correlación entre la existencia de estas y reducción del absentismo. Sin embargo no son, como se explicó anteriormente, valores tan elevados que nos permitan establecer una relación directa entre la existencia de las estructuras de SST/PA y la reducción del absentismo. Sólo se puede deducir que cuanto más antiguas son estas estructuras mayor es esta correlación.



Adecuación de los servicios de SHT a las FFAA y la GNR

Modalidades de los servicios contempladas en la legislación portuguesa

Basándose en los resultados del cuestionario, las UOS que poseen estructuras en este ámbito efectuaron su implementación basándose en modelos propios, con denominaciones y número de elementos asignados que no son los previstos en la legislación vigente.

También se muestra, de acuerdo a las entrevistas realizadas, que cada Rama los implementó como mejor le pareció, sin tener en cuenta el tipo y la constitución previstas en la legislación.

Debido a lo anterior, no se puede dar como válida la hipótesis H2: *“Las estructuras de la SST o de la PA en las FFAA y en la GNR, cuando existan, siguen o adoptan el marco jurídico civil existente”*.

Marco legislativo

Ley general

La ACT, como ya se dijo anteriormente, no dispone de datos concretos representativos del grado de aplicabilidad de lo previsto en la legislación sobre la implantación de los servicios de Seguridad y Salud para el sector público. Sin embargo, según un estudio de investigación iniciado en el 2010 (NEVES. 2010:18-21), que se centró en el estudio de todas las organizaciones públicas y privadas en el territorio continental de Portugal, se deduce que la Administración Pública ya está en el proceso de implementación servicios de SST, ya que alrededor del 80% de las organizaciones de la Administración Pública que respondieron, a la encuesta llevada a cabo en el mencionado estudio, habían implementado los servicios de SST.

De lo expuesto hasta ahora se puede cuestionar que las FFAA y la GNR, como instituciones públicas, se encuentran encuadradas dentro del marco normativo vigente en materia de SST.

En la Ley 59/2008, de 11SET no se hace mención ninguna a las FFAA y a la GNR, lo que contribuye, una vez más, a que no existe una interpretación única de la legislación vigente en materia de SST. Sin embargo, en el supuesto de que las FFAA y la GNR son instituciones que forman parte de la Administración Pública, se aceptó la aplicabilidad de la legislación, con ciertas reservas, como ya se describió anteriormente.

En esta Ley el Capítulo IV lo dedica exclusivamente a la SST, donde se tratan los siguientes puntos:



- El art.º 221, punto 2 estipula que *“un contratista público tiene la obligación de organizar las actividades de seguridad, higiene y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud de los trabajadores.”*
- El punto 4 del artículo mencionado establece que *“La aplicación de las disposiciones de este capítulo podrán pasar a un segundo plano cuando se lleven a cabo actividades que están condicionadas por criterios de seguridad o de emergencia, incluidas las actividades de protección civil, delimitándose estrictamente a la medida que determinen las necesidades de estos criterios”*. Como se puede ver, no se hace aquí referencia alguna a las FFAA y a la GNR, al contrario de lo que se expresó en el DL 441/91. Sin embargo, aquí están estrictamente excluidas las actividades relacionadas con cuestiones de seguridad, que pueden ser entendidas como la seguridad en el más amplio sentido, es decir, lo que se corresponde con la seguridad del Estado.
- En el art.º 225, que se refiere a los servicios de seguridad y salud, se defiende que *“La entidad contratadora pública debe garantizar la organización y el funcionamiento de los servicios de seguridad, higiene y salud en el trabajo, de acuerdo con la legislación específica”*. Este párrafo de las leyes específicas se refiere al tipo de servicios antes mencionados de la SST y al régimen jurídico en vigor recientemente aprobado y que es el objetivo de este análisis.

Hay que prestar especial atención en todo este asunto a un factor muy importante que está estrechamente relacionado con las actividades que están sujetas a la exclusión en los temas de implantación de los Principios de Prevención y de los Servicios de SST, que es la condición específica de los Militares. Esta condición, que hace que el elemento militar (las FFAA y la GNR) sea diferente de los funcionarios públicos, que con una visión más amplia y un análisis menos cuidadoso, puede llevar a dar una respuesta fácil para justificar la no implementación de los servicios de la SST y de los Principios de la Prevención. Por lo tanto ante la falta de objetividad ya mencionada de la legislación, este asunto se convierte en un terreno extremadamente incierto, ya que puede dar lugar a diferentes interpretaciones de la legislación, todas ellas perfectamente aceptables y justificables, ya que dependen sólo del punto de vista sobre el que se fundamentan.

Analizando la legislación mencionada y basándose en el conocimiento de la realidad de las FFAA y de la GNR, se comprueba que las personas que constituyen las estructuras de la SST/PA existentes en el medio militar actual, en su gran mayoría, no poseen una formación



específica para realizar este tipo de funciones. Por lo tanto no sería válida la hipótesis H6: *“Los trabajadores de las estructuras de SST/PA en las FFAA y en la GNR tienen una formación específica en materia de SST”*, ya que en general no se sigue el contenido y la forma prescrita legalmente.

Vacío Legislativo

Por eso es importante esclarecer y definir esta situación de incertidumbre y de vacío legal, si así se puede considerar. Hay algunas tentativas que han sido llevadas a cabo con el fin de legislar las cuestiones de la Seguridad y Salud aplicadas a la Institución militar, en particular para las FFAA.

El mayor obstáculo para la aplicación directa de lo previsto legalmente es debido al hecho de existir un factor inseparable a todos y cada uno de los militares: la Condición de ser militar. Este es el único aspecto que los hace diferentes de todos los demás trabajadores del Estado, simplemente por el compromiso que asumen, en caso necesario, de dar su vida en defensa de los intereses de la nación. Ningún otro trabajador asume dicho compromiso! ...

Ahora bien, este factor simple pero al mismo tiempo complejo hace que ante determinadas situaciones el trabajador militares no pueden negarse a realizar determinadas tareas simplemente por poner en riesgo su seguridad. La disciplina que caracteriza a cada militar le lleva a obedecer los principios que le guiaron al ingreso en la institución militar, con pleno conocimiento y el libre albedrío, por lo que el asumir los riesgos inherentes a la ejecución de algunas actividades deja por tierra algunos de los principios de prevención básicos establecidos en las bases legales anteriormente expuestas.

Por otro lado, el militar es un trabajador como los demás, con la vida individual, con su familia, e integrado en la sociedad. Con esta perspectiva, tienen todo el derecho, previsto incluso en la Constitución, de trabajar en condiciones dignas y que ofrezcan garantías de seguridad. En el punto 1 del artículo 59 de la CRP (Constitución de la República de Portugal), entre otras situaciones, establece lo siguiente:

“Todos los trabajadores [...] tienen derecho: [...] A la organización del trabajo en condiciones socialmente dignas, de forma que permitan la realización personal y que admitan



la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar, [...] la realización del trabajo en condiciones adecuadas de Higiene, seguridad y la salud.”

En el mismo artículo en el siguiente párrafo, se dice explícitamente que “Incumbe al Estado el deber de asegurar las condiciones del trabajo [...] en particular: [...] la protección especial del personal que desempeñan actividades particularmente violentas o en condiciones insalubres, tóxicas o peligrosas”. Por tanto se vuelve excluir a los militares de lo que está previsto constitucionalmente. La legislación existe! Y no es por eso que las cuestiones de seguridad y salud no se encuentran perfectamente definidas con respecto a las FFAA y la GNR. Por tanto, es importante hacer que la misma sea explícitamente aplicable a la Institución militar, ya que por el contrario se estaría violando la propia CRP, como se puede ver por el anteriormente descrito.

Este problema no es sólo de los militares portugueses, otros países europeos como España, han tenido que aprobar una legislación específica para incluir a los militares en el rango de los trabajadores completamente incluidos en los temas de SST. El Real Decreto 1755 de 28 de diciembre de 2007 vino a dar una solución al problema semejante al que existe en este momento en Portugal, es decir, se definieron unas líneas orientadas para la implementación de los temas de seguridad y salud a los militares y el personal de la Guardia Civil español que prestan servicio en las Fuerzas Armadas españolas. Esta iniciativa legislativa del gobierno español surgió tras una advertencia de la UE, porque este sector de actividad había quedado excluido después de haber realizado la transposición de la Directiva Comunitaria 89/391/CEE. ¿Tendremos que esperar que surja una advertencia similar para Portugal, o se podrá resolver este problema antes que acontezca?. Será por encima de todo una cuestión de tomar una decisión.

En este ejemplo español refleja una línea de pensamiento que va en el sentido de defender el hecho de que ser militar no tiene porque implicar ser excluidos de los asuntos relativos a la SST. Véase como ejemplo, lo descrito en el preámbulo del referido Real Decreto, “*Las peculiaridades de las misiones estrictamente castrenses no son incompatibles con la aplicación de medidas de seguridad ni de otras encaminadas a proteger la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas que realizan estas misiones. Más bien ha ocurrido lo contrario, las Fuerzas Armadas se han dotado tradicionalmente de sus normas internas de seguridad e higiene en el trabajo: en cada una de las misiones que desarrollan está meticulosamente previsto el plan de acción, comprensivo de medidas concretas de obligado*



cumplimiento encaminadas a obtener la culminación de los objetivos salvaguardando la integridad personal de quienes deben realizarla”.

Todavía hay un aspecto muy importante que no se puede dejar de mencionar, el DL 441/91, de 14NOV era de aplicación exclusiva para las empresas, dejando de lado la administración pública; para hacer frente a esta situación se promulgó el DL 488/99 de 17NOV, que tuvo por objeto definir “[...] las formas de aplicación del Decreto-Ley nº. 441/91 de 14 de noviembre, a la Administración Pública.” (Punto 1 del artículo 1º del Decreto Ley 488/99)

Pero hay otra cuestión que establece ciertas dudas: ¿si el DL 441/91 14NOV fue derogado por la Ley 102/2009 de 10SET y si el DL 488/99 de 17NOV era una aplicación del DL 441/91 de 14NOV al Sector público, una vez que este ha dejado de estar en vigor, como queda la situación de la DL 488/99 de 17NOV?, No hay dudas porque la Ley 59/2008, de 11SET derogó el DL 488/99 de 17NOV; de este conjunto de dos revocaciones, se extrae una conclusión importante: en cualquiera de los dos documentos derogados existía la referencia y la inclusión explícita de las FFAA y las fuerzas de seguridad, dejando de lado solo algunas actividades; por otro lado, cualquiera de las dos nuevas leyes la 102/2009 y 59/2008 de la 11SET, dicha referencia explícita ya no es contemplada, lo que representa un paso atrás y la exclusión de una amplia gama de trabajadores de las condiciones de protección en el trabajo en materia de SST. Está claro que siendo parte de la administración pública, las FFAA y las fuerzas de seguridad pueden considerarse incluidas, pero no existe una definición clara sobre este asunto que es un hecho preocupante.

Por tanto sería necesario que hubiese un cambio en la legislación vigente, para incluir explícitamente a las FFAA y a las Fuerzas de Seguridad, como lo hizo el DL 441/91 y el 488/99 de la 17NOV, excluyendo únicamente aquellas actividades que “el ejercicio esté condicionado por criterios de seguridad o de emergencia, incluyendo las desarrolladas por las fuerzas armadas y las de seguridad, así como las actividades específicas de los servicios de protección civil”.

Definición de las actividades excluidas



Todo sería mucho más sencillo si existiese una lista de las actividades estrictamente militares, a fin de excluirlas del ámbito de aplicación de lo previsto en la normativa civil en materia de SST. Pero esto no se cumple ...

Y no se verifica porque no es fácil hacer una lista de actividades estrictamente militares y la prueba está en cómo los encuestados respondieron a esta pregunta. No hubo ninguna respuesta que diese una relación de actividades... por el contrario, optaban por el encuadramiento de las actividades por grupos. Si por un lado ya es un principio y se podría llegar a alguna definición, por otro siempre deja siempre un margen de maniobra para que determinada actividad sea o no considerada como estrictamente militar de acuerdo con el asunto de la cuestión.

Con base a lo anterior, se entiende que una posible lista de las actividades estrictamente militares, sin perjuicio de la inclusión de otras que pudieran ser juzgadas como tales, las que son realizadas en los siguientes escenarios:

- Guerra;
- Estado de Sitio;
- Calamidad;
- Entrenamiento Operativo;
- Manejo de armas;
- Manejo de equipos para uso específico en las FFAA y en la GNR.

La lista anterior se obtuvo de las respuestas dadas por algunos de los entrevistados, de modo que no es una lista final y cerrada. Se comprende que una forma para resolver esta incertidumbre estaría en la respuesta a una simple pregunta: “¿Esta actividad es llevada a cabo por alguna otra organización, pública o privada, en el funcionamiento normal del país?” Si la respuesta fuera afirmativa, entonces la actividad no es estrictamente militar; por el contrario, si fuera negativa entonces la actividad, al no ser ejercida por ninguna otra persona que no sean los militares, entonces sin duda es estrictamente militar.

Pero puede, por ejemplo, hacerse la pregunta siguiente: ¿navegar en submarinos o volar en avión no son actividades exclusivas de las FFAA y de la GNR?. ¡Por supuesto que no! Pero realizarlo durante el entrenamiento operativo o en situación de confrontamiento con el amenaza/oponente/enemigo, los hace exclusivas para estas organizaciones. Por lo tanto



cada actividad, aunque fuera realizada por otra organización que no sea la militar, debe ser considerada por el sentido de su aplicabilidad a escenarios como los referidos.

Propuesta de Servicios

Criación/Reestructuración de GPA

De acuerdo con las respuestas de algunos de los entrevistados y comprobando los resultados del cuestionario, las FFAA poseen algunas estructuras de SST/PA. La GNR, por otro lado, no tiene ningún organismo interno orientado a estos temas.

Así, en primer lugar, se hace más factible el cumplimiento de lo dispuesto en la legislación en cuanto a la modalidad de los servicios de seguridad y salud si se adopta el tipo de servicio interno, ya que es la mejor opción por el mero hecho de que ya se encuentra implantada en algunas fundaciones y hasta en pilares básicos.

La cuestión está, sobre todo en la asignación de los recursos - humanos, materiales y financieros - para este tipo de servicio. La opción de exclusividad será siempre la mejor opción, ya que libera al personal de otras tareas paralelas, dejándolos orientados únicamente a la Prevención y la Seguridad. Pero no es imperativo que sea así y entre tener una estructura que integra elementos, incluso con una acumulación de funciones y no tener estructura alguna, es preferible lo primero.

Basándose en las respuestas de las entrevistas, podemos concluir que la necesidad de formación del personal es un imperativo básico y uno de los factores fundamentales para el éxito de cualquier estructura de SST/PA que ya esté funcionando o vaya a ser implementada.

Formación de los Militares en SHT

En lo que respecta a la formación en SHT, la FAP, desde los años 90, ha ido formando internamente a sus militares para llevar a cabo la función de Oficial de Seguridad en Tierra y Oficial de Seguridad de Vuelo.

El curso de seguridad en Tierra comenzó con una carga lectiva de aproximadamente 70 horas. Desde el 2000 paso a tener alrededor de 100 horas de sesiones de formación. En el 2006 sufrió una nueva actualización, en la que fueron incluidos temas sobre el medio



ambiente y el curso pasó a más de 130 horas. Al año siguiente, como un punto de aproximación a los contenidos del Curso de THST, fueron incluidos nuevos contenidos y el curso para OST pasó a tener una carga lectiva de 175 horas, valor que sigue manteniendo en la actualidad.

Además se destaca que, desde el año 2000, ha habido una participación recíproca de los militares de la FAP y los del Ejército del Aire español en los cursos de formación de OST en ambos países. Normalmente, un oficial portugués participa en el Curso de Seguridad en Tierra en España, impartido en la base aérea de Torrejón en la provincia de Madrid y un oficial español participa en el Curso de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, impartido en la Academia de la Fuerza Aérea desde el 2007 y anteriormente en CFMTFA o DGMFA. En el curso para OST también ha contado con la presencia regular de militares de la AP y los oficiales y suboficiales del Ejército.

La FAP en 2008 comenzó a impartir el curso para los delegados de seguridad, basado en el contenido proporcionado por la ACT para el curso de Trabajador Designado. En la actualidad este curso tiene una carga lectiva mínima de 47 horas, siendo su objetivo el formar a los DST, con la finalidad de que en sus lugares de trabajo sean los responsables de los asuntos de la SHT, bajo la supervisión y en coordinación con el OST de la Unidad. Se ha logrado abarcar con esta formación, impartida a toda la FAP, la cubierta hasta el momento alrededor de 500 militares y civiles. Además este año están previstos realizar cuatro cursos en las Unidades o diferentes complejos en los que se contará con la presencia de diversos militares de la AP y del Ejército, habiendo sido impartido incluso un curso específicamente para los militares del Ejército en la mayoría pertenecientes a la BrigRR.

Con respecto a la formación que el Ejército contempla en esta área, está basada en el contenido de los cursos impartidos por la FAP, sobre todo en los del cursos para OST, mediante la participación de militares de las distintas Ramas o recurriendo a la utilización de instructores del GPA de la BrigRR para lograr acciones de capacitación en un más corto plazo impartidas por la propia estructura del Ejército. Los oficiales pilotos del Ejército también suelen asistir al curso de seguridad de vuelo impartido por la FAP.

A su vez la AP, en la ETNA, imparte diferentes disciplinas en los distintos cursos, principalmente por el departamento de control de daños, con el fin de la seguridad operacional y reparación de los equipos. Además de esta formación, la AP mantiene protocolos de



colaboración con entidades externas, lo que le permite enviar a sus oficiales a asistir al curso de TSHST, logrando así mantener un alto número de militares calificados con esta formación. Los oficiales pilotos de la AP asisten a los cursos de seguridad de vuelo que se imparten en la FAP.

En cuanto a la GNR, no hay ningún tipo de formación específica en materia de SHT.

Teniendo en cuenta lo expuesto, no se puede decir que la formación en temas de SHT no existe en las FFAA. Lo que sí sería correcto es decir que no está prevista en la legislación, donde sólo hay los siguientes niveles:

- TSHST - Nivel VI;
- THST - Nivel IV;
- Trabajador Designado, Contratista o Representante de los Trabajadores.

Además hay que tener en cuenta que la ley es clara en este punto. El punto 1 del artículo 22 del DL 109/2000 de 30JUN establece que *“1-Las actividades técnicas de seguridad y salud en el trabajo deben ser ejercidas por: a) Técnicos superiores habilitados con el curso superior y la formación específica completa o complementaria, legalmente reconocida; o b) Técnicos con al menos una cualificación técnica y profesional de nivel 3, que lleven ejerciendo 12 años en el área específica de la salud y la seguridad en el trabajo”*¹. De aquí se desprende que sólo los trabajadores que han sido capacitados con uno de los cursos mencionados podrá ejercer funciones y realizar las actividades técnicas de la SHT.

La ley 59/2008, de 11SET, dedica un capítulo a la problemática de la SST en las organizaciones públicas. Como parte de las obligaciones del contratista público, es su responsabilidad, de conformidad con el párrafo 2 del art. N ° 221, “[...] *organizar las actividades de seguridad, higiene y salud en el trabajo para la prevención de riesgos profesionales y bienestar de la salud el trabajador.*” También de acuerdo con el párrafo 3 del artículo N ° 222: *“En la aplicación de medidas preventivas, la entidad contratadora pública debe proporcionar los recursos necesarios, especialmente en las áreas de prevención técnica, formación e información y servicios apropiados, internos o externos al organismo o servicio,*

¹ Lo subrayado no forma parte literal de la legislación, es una transcripción propia del autor.



así como de protección que sea necesaria utilizar, teniendo en cuenta la evolución de la tecnología”.

Las actividades técnicas mencionadas se describen en el artículo 157, del Anexo II de la Ley 59/2008, de 11SET y son las siguientes:

“2 - Los servicios de seguridad, higiene y salud en el trabajo deben llevarse a cabo, en particular, las siguientes actividades:

a) Información técnica, en la fase de diseño y de ejecución, sobre las medidas de prevención relativas a las instalaciones, puestos de trabajo, equipamientos y procesos del trabajo;

b) La identificación y evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el puesto de trabajo y el control periódico de la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos;

c) La planificación de la prevención, de la evaluación de los riesgos y de las medidas de prevención, contemplando todos los niveles y todas las actividades de la organización o del servicio;

d) La preparación de un programa de prevención de riesgos laborales;

[...]

3 - Los servicios de seguridad, higiene y salud en el trabajo también deben mantener actualizados, para su consulta, los siguientes elementos:

a) Los resultados de las evaluaciones de riesgos relativos a los grupos de trabajadores expuestos;

b) La lista de los accidentes en el trabajo que han causado la incapacidad laboral;

[...]

e) La relación de medidas, propuestas o recomendaciones hechas por los servicios de seguridad y la salud en el trabajo.”

Se verifica que, en vista de lo expuesto, es una obligación del empresario proporcionar los medios necesarios y organizar los servicios con el fin de proporcionar soluciones a los temas relacionados con la prevención, formación e información y en general con las actividades relacionadas con la SST.

También se menciona en el punto 5 del mismo artículo que *“un contratista público deberá, en el organismo o servicio, cumplir los requisitos legales y los establecidos por los*



instrumentos de reglamentación colectiva laboral, así como las directrices de la ACT y otras entidades competentes en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo. "

En vista de lo anterior y teniendo en cuenta los resultados de los cuestionarios y las entrevistas, se comprueba que las estructuras existentes relativas a los servicios de SST o de PA en las FFAA y de la GNR no cumplen con los requisitos legales establecidos; por lo tanto, hay que adaptarlos a lo establecido, de modo que el incumplimiento de las disposiciones legislativas no se produzca.

Por tanto, se puede lograr una formación más amplia en materia de SHT, de los militares de las FFAA y de la GNR, que la que se lograría al establecer protocolos de actuación con las organizaciones civiles, que imparten este tipo de formación, al realizar los mismos cursos a nivel interno.

Esta opción tiene la gran ventaja de permitir una mayor flexibilidad en la posibilidad de ampliación del contenido temático más allá del mínimo requerido, ya que se podrán abordar temáticas de ámbito militar, que, en los cursos impartidos para la sociedad civil no se plantean.

En cuanto a las modalidades de los servicios de SST o de PA, el uso de las estructuras existentes, donde existan, sería la opción más apropiada pues requerirá menos cambios y menos gastos de organización, ya que estos se limitan a la formación adecuada de los elementos que ya componían estas estructuras. En los casos en que no existiesen, como en la GNR, se creará un organismo desde cero, específicamente orientado a las actividades relativas a la SHT. Mientras que la Guardia ya tiene una estructura en para atender a los temas de salud en el trabajo, al igual sucede en las tres Ramas de las FFAA.

La existencia de los servicios de SST o de la PA en las FFAA y GNR no es sólo una cuestión de cumplimiento legal, siendo además de gran valor ya que dota a las Ramas y a la GNR de un factor más que contribuye directamente a que la operación más segura y por lo tanto a un mejor desempeño de sus profesiones. Tener unas buenas CT, en materia de seguridad y salud, hace que el producto final sea de mejor calidad y se obtenga mayor cantidad, por lo que la ganancia es mayor que la inversión efectuada al mejorar la productividad. Esta mismo hecho es expresado por la mayoría de los UOS que respondieron al cuestionarios (98,5%), que indican que el costo de la implantación de la SHT representa una inversión y no un gasto.

Aparece así la necesidad de mejorar/cambiar/crear (dependiendo de cada caso) la estructura de la SHT, especialmente al nivel de formación de su personal, de acuerdo con los



requisitos legales se han explicado anteriormente. También se debe contemplar en estos cambios, un tema muy importante: la cantidad de personal que se debe incluir en estas estructuras.

La ley 59/2008, de 11SET dirigida a los Organismos Públicos, en su artº. 159º, aclara el tema de la garantía mínima de funcionamiento de los servicios de SHT, lo que indicando que:

“1 - La actividad de los servicios de la seguridad y la higiene debe estar garantizada regularmente por el propio organismo o servicio durante el tiempo necesario.

2 - La asignación de los técnicos a las actividades de seguridad y higiene en el trabajo se establecerá de la siguiente manera:

a) En aquel organismo o servicio que tenga un número igual o inferior a 50 trabajadores, existirá un técnico;

b) En aquel organismo o servicio que tenga un número superior a 50 trabajadores, existirán dos técnicos. Por cada 3.000 trabajadores o fracción, existirá al menos un técnico de nivel superior².

3 - El órgano del ministerio responsable del área laboral competente en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo, mediante el asesoramiento de las autoridades con competencia fiscalizadora, pueden determinar una mayor duración de la actividad de los servicios de seguridad y de higiene en la organización o servicio independientemente del número de trabajadores, la naturaleza o la gravedad de los riesgos laborales, cuando los indicadores de siniestralidad justifiquen una acción más eficaz.”

Se comprueba que el programa de dotación mínima de personal para el sector público y privado establece que el número de técnicos son los mismos.

La actividad de la SHT a que se refiere el punto 1 del artículo anteriormente referenciado es ejercida por técnicos, conforme lo previsto en el artículo N º 158º:

“1 - Las actividades técnicas de seguridad y higiene en el trabajo son ejercidas por técnicos superiores o técnicos con formación especializada en este área, certificadas por el organismo del ministerio responsable del área laboral competente en materia de prevención de la seguridad, higiene y salud en el trabajo, de acuerdo la legislación especial.

2 - Los profesionales a los que se hace referencia en los números anteriores ejercerán sus actividades con autonomía técnica”.

² El texto subrayado no forma parte de la publicación, es responsabilidad del autor.



Visto lo expuesto, una de las posibilidades para que las FFAA y la GNR se adapten y se dé cumplimiento a lo previsto legalmente, podría ser de la siguiente forma:

- AP
 - o Teniendo en cuenta la existencia del OSHST, así como DS en gran parte de las UOS, se podría aprovechar dicha situación reforzando su formación hasta el nivel de capacitación de los DS, en las siguientes condiciones:
 - Para UOS con menos de 10 trabajadores, le correspondería la formación correspondiente a la de los Trabajadores Designados/DS. En el caso que estas UOS son de alto riesgo, la figura del Trabajador Designado/DS podría mantenerse, con la reserva de que la coordinación de las actividades tendría que ser efectuada por un técnico (TSHST o THST);
 - Las UOS situadas en lugares aislados con un efectivo de personal de hasta 50 personas, se aplicará lo previsto en el párrafo a) del punto 2 del art. 158 de la Ley N ° 59/2008, de 11SET, es decir, deberá existir un técnico; hay que resaltar que la referida ley no especifica el nivel del técnico, por lo que puede elegir perfectamente un THST;
 - Para el resto de las UOS, independientemente de efectivos de que estén dotadas, pero que trabajen en el mismo espacio físico, se aplicará lo previsto en el párrafo b) del punto 2 del art. 158 de la Ley N ° 59/2008, de 11SET, que se traduce en la existencia de dos técnicos, siendo por lo menos uno de ellos de Nivel VI.
 - o Tomando en cuenta que un considerable número de Oficiales de la AP posee una formación de TSHST (Nivel VI), estos recursos podrían ser rentabilizados en el sentido de formar con ellos las células que vayan a ser responsables de las UOS o grupos de UOS con más de 50 elementos;
 - o Ya que existe una UOS con medios aéreos, no se puede dejar de lado el aspecto de la seguridad del vuelo. Por el momento, esta cuestión está garantizada por un protocolo entre la AP y la FAP, en el sentido de la



cooperación entre el GPA de BA6, el Área de Seguridad de Vuelo y el Oficial de Seguridad de Vuelo de la EHM, perteneciente al perímetro de la Base Aérea N ° 6, Montijo. No obstante, el protocolo no se limita a la seguridad en vuelo, sino que también incluye la seguridad en tierra;

- o La coordinación general de todas las acciones en términos de SHT sería hasta OSHST, que debe contar con elementos que tienen el nivel de formación TSHST.

- Ejército

- o Estando en curso el estudio de la implementación de un Sistema de Gestión de la Prevención y de la Seguridad sería una oportunidad óptima para dar cumplimiento a lo previsto legalmente.

- o De la misma manera que para la AP:

- Para UOS con menos de 10 trabajadores, la formación corresponderá a de los Trabajadores Designados/DS. Si estos UOS son de alto riesgo, la figura del Trabajador Designado/DS podría mantenerse con la reserva de que la coordinación de las actividades tendría que ser efectuada por un técnico (TSHST o THST);
- Las UOS situadas en lugares geográficamente aislados con unos efectivos de hasta 50 personas, se aplicará lo previsto en el párrafo a) del punto 2 del art. 158 de la Ley N ° 59/2008, de 11SET, es decir deberá existir un técnico; (Nivel IV o Nivel VI);
- Para el resto de las UOS, independientemente de efectivos de que estén dotadas, pero que trabajen en el mismo espacio físico, se aplicará lo previsto en el párrafo b) del punto 2 del art. 158 de la Ley N ° 59/2008, de 11SET, que se traduce en la existencia de dos técnicos siendo por lo menos de ellos un Nivel VI.



- o No teniendo el EX el número de personal, principalmente oficiales, habilitados con el curso de TSHST ni de THST, en la fase de la formación de la estructura de la SHST, los técnicos podrían recibir el mismo tipo de formación que se da a los OST y los suboficiales que desempeñan esta función en la FAP, lo que de alguna manera se está haciendo, aunque con un número poco significativo de alumnos, no sea lo que es requerido por la ley, es un paso importante para la formación inicial y que con el tiempo puede ser complementado para lograr los niveles requeridos;
 - o La creación dentro de la IGE, de un órgano responsable de la coordinación de las actividades de la SHT en todo el Ejército, orientado exclusivamente en la Seguridad y Prevención, a semejanza al que existe en el FAP, con la existencia del GPA de la IGFA.
- FAP
 - o Formación de los OST en el desempeño de sus funciones como THST o TSHST;
 - o Formación del personal del GPA de la IGFA como TSHST;
 - o De la misma manera que para la AP:
 - Para las UOS con menos de 10 trabajadores, la formación corresponderá a de los Trabajadores Designados/DS. Si estas UOS son de alto riesgo, la figura del Trabajador Designado/DS podría mantenerse con la reserva de que la coordinación de las actividades tendría que ser efectuada por un técnico (TSHST o THST); de cierta forma este aspecto se ha cumplido, ya que desde 2008, que se han formado oficiales y suboficiales para el desempeño de las funciones de DST con la formación del Trabajador Designado/DS validada por la ley;
 - Las UOS situadas en lugares geográficamente aislados con unos efectivos de hasta 50 personas, se aplicará lo previsto en el párrafo a) del punto 2 del art. 158 de la Ley N ° 59/2008, de



11SET, es decir deberá existir un técnico; hay que resaltar que la referida ley no especifica el nivel del técnico, por lo que puede elegir perfectamente un THST

- Para el resto de las UOS, independientemente de efectivos de que estén dotadas, pero que trabajen en el mismo espacio físico, se aplicará lo previsto en el párrafo b) del punto 2 del art. 158 de la Ley N ° 59/2008, de 11SET, que se traduce en la existencia de dos técnicos siendo por lo menos de ellos un Nivel VI.
- o La coordinación de las actividades de SHT en toda la FAP seguirá siendo realizada por el GPA de la IGFA.
- GNR
 - o Creación, en la inspección de la Guardia, de un órgano responsable de la coordinación de las actividades de SHT en todo el dispositivo de la GNR, orientado exclusivamente a la Seguridad y Prevención, a semejanza del que existe en la FAP, con la existencia del GPA de la IGFA.
 - o Creación de un órgano orientado a la SHT, en cada mando territorial, en la UAF (Unidad de Acción de Fiscal) o en la UCC (Unidad de Control Costero), en las Unidades de Representación, en las Unidades de Intervención y de Reserva y en las Unidades de Formación, debiendo ser formados el personal componente de este órgano con el nivel de TSHST o THST, teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo b) del punto 2 del art. 158 de la Ley N ° 59/2008, de 11SET, que se traduce en la existencia de dos técnicos, siendo por lo menos uno de ellos de Nivel VI;
 - o Creando, en cada Destacamento o Puesto, una célula responsable de la SHT de la misma. Dependiendo del tamaño de las UOS, la formación requerida podría ser Trabajador Designado/DS o de THST (Nivel IV).



- o Al igual que en el AP y la EX realizan, también podría la GNR, en la etapa inicial de implementación de servicios de SHT, recurrir a los cursos impartidos en la FAP, más específicamente los cursos de Trabajador Designado/DS, ya que son validados por la ACT. Aunque no esté reconocido como formación profesional de nivel IV, el Curso sobre Seguridad y Salud en el Trabajo impartido por la FAP, además de proporcionar la certificación como un Trabajador Designado/DS, es un buen punto de partida para la formación de los oficiales y de los suboficiales de la Guardia que vayan posteriormente a desempeñar funciones como TSHST o THST.

De las tres Ramas y la GNR, la FAP, en vista a las entrevistas y a los resultados de los cuestionarios realizados a las UOS, es la Organización que hace más tiempo que posee una estructura para la prevención de accidentes. Por este motivo, la experiencia adquirida, las lecciones aprendidas y las recientes mejoras realizadas en los contenidos de los cursos hacen que sea la Rama la que parece estar en una mejor posición para apoyar a la formación de otras Ramas y de la GNR.

Se propone que, en cuanto a la formación de oficiales y suboficiales de las FFAA y de la GNR que desempeñen o vayan a desempeñar funciones en el área de la SHT, esta sea lo más específica y lo más completa posible. Esto sólo será viable si es impartida por la estructura militar. Por lo tanto podrá ser tenido en cuenta para la futura implantación lo siguiente:

- las instalaciones de la AFA poseen un local para la enseñanza de cursos no incluidos en el programa de la educación académica, el Centro de Estudios Avanzados, con capacidad para realizar un curso bianual de THST (Nivel IV) y uno anual de TSHST (Nivel VI);
 - con respecto al curso de Nivel IV, las vacantes en un total de 20, se distribuirán entre las Ramas y la GNR;
- o este curso sería adjudicado preferentemente a los oficiales, así como también a los suboficiales que fuese designados para desempeñar las



funciones de THST en las UOS de menor dimensión o en las de mayor dimensión donde existiera un Oficial TSHST;

- o la duración de permanencia en el curso es de 9 meses (carga de lectiva total de 1210 horas), dentro del cual se inserta un periodo para la ejecución de trabajos prácticos en las unidades (las FFAA y la GNR) de origen de los alumnos y a continuación una serie de horas en fase práctica realizadas ya en el lugar de trabajo (proceso / trabajo final), también en las unidades de origen. Este curso, dada su duración, se puede ser impartido en tres etapas, con duración aproximada de dos meses cada una, a intervalos de 3 meses. Esta modalidad permite una cierta continuidad en la experiencia de los militares en curso con la permanencia en las UOS de origen, ya que reduce drásticamente el tiempo de ausencia continuada de las mismas.
- En cuanto al curso de TSHST (nivel VI), con una carga lectiva mínima de 540 horas (120 para las prácticas/trabajo final), se sugiere lo siguiente:
 - o sería impartido mayoritariamente a oficiales de las tres Ramas y de la GNR;
 - o lo podrían recibir también, aunque en número mucho menos significativo, los formados en la sociedad civil, a través de la inscripción previa o al abrigo de acuerdos eventuales de colaboración con otras instituciones, incluida la ACT;
 - o será impartido de una manera no continuada, es decir, utilizando sólo un día o dos días por semana. En caso de necesitar acelerar la salida de los alumnos o de una duración menor, se podrá recurrir a utilizar más días, pudiendo ser uno de estos un día de descanso (por ejemplo el sábado);
- Tanto para uno como para otro curso, el cuerpo del profesorado estaría básicamente elegido entre los oficiales de la FAP, la AP y el EX, que poseen simultáneamente los certificados de aptitud profesional como formador y el de



TSHST. En el caso que no haya un número suficiente de formadores, la selección se haría también entre los formadores civiles.

- El establecimiento de un protocolo de colaboración con la ACT, tanto a nivel de participación del profesorado interno de esta Autoridad como en términos de colaboración en la adquisición/préstamo de equipos para su uso en partes tecnológicas y específicas de los cursos;
- La coordinación pedagógica y científica de los cursos se habría asignado a un equipo conjunto, dependiendo de las habilitaciones pedagógicas y de las cualificaciones de los instructores de la SHT.

Conclusiones

La tarea no se presenta fácil. Sin embargo, es en las dificultades y en los caminos difíciles que se producirán en la mayoría de los casos, se irá construyendo una obra que será fructífera y gratificante cuando se termine. Incluso durante el proceso, ante ciertas dificultades, los pequeños pasos que se vayan dando hacia adelante van teniendo siempre un pequeño sabor de algo logrado, lo que está haciendo que el enorme rompecabezas sea construido pieza a pieza y la imagen final, con el tiempo, estaba fuese comenzando a adquirir contornos gratificantes.

Así, ha sido posible obtener las siguientes Conclusiones:

1. Durante el proceso de investigación y luego de examinar los resultados de los cuestionarios y las entrevistas, se verifica que las FFAA y la GNR tienen un largo camino por recorrer. Sin embargo, este camino depende en gran medida la existencia de una legislación que define lo que sin duda debe ser cumplido por estas organizaciones, porque de lo contrario, el libre albedrío de cada decisor para cada uno de ellos dará lugar a la raíz de los problemas de implementación para la SHT y sus servicios puede dar lugar a una dispersión de recursos, y la rentabilidad resultante no es la misma.

2. Solamente una parte de las FFAA y la GNR tiene estructuras SST o PA, ya que la GNR no tiene una estructura de este tipo. En las estructuras existentes, y con base en las entrevistas, se encontró que no se cumple lo dispuesto en la legislación civil.



3. Los trabajadores de las estructuras de SST/PA de las FFAA y la GNR no tienen una formación específica en SHT. Por un lado, a pesar de los elementos de las FFAA que tengan algún tipo de formación en SHT, no lo está en la forma prevista en la legislación; por otro lado, incluso con elementos capacitados legalmente reconocido, no se utiliza dentro de las estructuras existentes de SST/PA de las FFAA. Hay un esfuerzo de la FAP con el fin de tener su personal capacitado y validado y certificado y la AP tiene en los cursos los módulos que se integran los temas de SHT. Sin embargo, en cuanto a la ejecución directa de las funciones relacionadas con la formación impartida/recibida, aún se considera que hay un largo camino por recorrer.

4. Los Servicios de SST, siempre que se apliquen y funcionen correctamente, de acuerdo a la realidad de las organizaciones, contribuyen a la mejora de las CT. En consecuencia, el absentismo y los AT disminuyen, lo que resulta en una mayor productividad, como se mencionó anteriormente. Así, los Servicios de SST no sólo se adaptan a la realidad de las FFAA y GNR, como se muestran, según lo determinado por el análisis de los cuestionarios, un factor de competitividad de las mismas, siendo una inversión a realizar, que ofrece ventajas adicionales a estas organizaciones. Se considera, entonces, que los servicios de SST previstos en la ley portuguesa son adecuables a la realidad de las FFAA y la GNR, si bien regulados y sujetos a algunas actividades específicas de la Institución Militar, es decir, excluyendo las actividades no estrictamente militares, a definir explícitamente, pero que cubre en todo momento a las personas que conforman las organizaciones en cuestión.

Además de lo anterior, la acción conjunta de las cuatro organizaciones militares en esta materia dará lugar a un mayor intercambio de conocimientos y experiencias específicas, que pueden llegar a ser fructífera en ciertos escenarios más exigentes en el punto de vista operativo, revertiendo por supuesto en una mayor seguridad para sus elementos que a su vez se traduce en el desarrollo de los recursos.



Introdução

Este trabalho de investigação surge no âmbito da realização do Doutoramento em Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho, mais concretamente para o cumprimento dos requisitos necessários para a obtenção do Grau de Doutor no referido Doutoramento. Surge, essencialmente, pelo facto de, até ao momento, não existirem estudos específicos ou parâmetros objectivos que permitam estabelecer directamente uma aplicação indubitável da legislação em termos de SHST (Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho) às FFAA (Forças Armadas) e à GNR (Guarda Nacional Republicana).

Verifica-se que existe um constante processo de lançamento, revisão e transposição de legislação comunitária em matéria de SHST, pelo que importa estudar até que ponto toda esta panóplia de leis e regulamentos tem aplicação na realidade portuguesa, mais concretamente nas Organizações referidas e, em caso afirmativo, qual o grau de aplicabilidade da mesma, face às características únicas da Instituição Militar.

A escolha das FFAA e da GNR, deixando de lado outras Forças de Segurança como a PSP (Polícia de Segurança Pública), SEF (Serviços de Estrangeiros e Fronteiras) ou outras prende-se com o facto de se pretender unicamente verificar se os modelos de Serviços de SST (Segurança e Saúde no Trabalho) preconizados pela legislação civil portuguesa são aplicáveis à Instituição Militar e qual a realidade desta em relação à existência interna de estruturas deste tipo. Sendo a GNR a única Força de Segurança com cariz Militar, foi esta a razão que levou à inclusão da mesma no estudo e à exclusão das demais.

Uma outra razão que se encontra por detrás da escolha deste tema está relacionada com o facto de alguns países da NATO (North Atlantic Treaty Organization) possuírem integrada nas suas estruturas militares uma componente de SHST. É o caso, por exemplo, dos EUA (Estados Unidos da América), em que o Exército Americano possui programas específicos dentro da temática, aplicados aos militares e civis que o integram, desde que seja em contexto fora de combate ou de treino operacional. Neste âmbito, existe o Army Safety Program, que se divide em componentes principais, como são a Segurança Industrial, a Saúde Ocupacional, o Planeamento e a Resposta à Emergência e um Programa de Gestão da Segurança. A este Programa o Exército Americano dá o nome de Work Place Safety Program (WPS Program), descrevendo-o como “a performance-oriented approach to safety



management that involves the total organization in establishing and maintaining a safe and healthful work environment” (ARMY s/d,c:2). As linhas mestras da conduta norte-americana no que diz respeito à SHST para as suas FFAA baseiam-se nas normas OSHA (Occupational Safety na Health Administration), um serviço do Departamento do Trabalho Norte-Americano.

Tomando um outro membro da OTAN como exemplo, o Reino Unido, verifica-se que este tem no seu exército uma estrutura de SHST dependente de um CESO(A) Army’s Chief Environment and Safety Officer, o qual é responsável pela difusão das matérias relacionadas com a SHST por todo o Exército Inglês (BRITISH ARMY, 2009:1). O caso do Reino Unido é ainda um exemplo onde o organismo governamental, o HSE (Health and Safety Executive) expande a sua acção directamente no seio das Forças Armadas, apenas com a limitação de ser dentro das suas fronteiras, deixando de lado todas as acções estritamente militares levadas a efeito por estas fora do território. Assim, o que é aplicável para a sociedade civil, também o é para a militar, com algumas condicionantes.

Verifica-se, de uma forma geral, que o país que mais diversidade e mais completas estruturas tem sobre SST são os EUA. Contam-se entre estas, por exemplo, o Air Force Safety Center, o Coast Guard Marine Safety Center, o Department of Energy (DOE) Office of Environment, Safety and Health, o Department of Health and Human Services, o Federal Aviation Administration, Office of System Safety e o Marine Corps Safety Division.

Face ao descrito nos parágrafos anteriores, verifica-se que estes dois membros fundadores da NATO, tal como Portugal o foi também, integram nas suas políticas internas relativas ao Sector da defesa a componente fundamental da SHST. Portugal foi, como já referido, membro fundador da NATO, mas, em matéria de SHST aplicada às FFAA encontra-se bem longe dos patamares alcançados pelos dois exemplos referidos. O DL 441/91 de 14NOV, com origem na Directiva Quadro de SHST, deixava uma abertura para a aplicabilidade destas questões às FFAA, tal como o DL 488/99 de 17NOV, que veio uns anos mais tarde adequar o previsto no primeiro para a Administração Pública. Porém, com a revogação destes dois diplomas pela Lei 102/09 de 10SET e 59/08 11SET, respectivamente, esta referência explícita às FFAA foi pura e simplesmente excluída, pelo que, no presente momento, apenas se poderão tecer possibilidades de aplicabilidade, dependendo do ponto de vista com o qual se efectua a interpretação da legislação nacional sobre a matéria.



Em termos internacionais, e mais concretamente no que diz respeito à existência de organismos relacionados com a SST nas FFAA, não existem muitos dados disponíveis, tendo em conta as pesquisas bibliográficas efectuadas. Um dos registos mais antigos encontrado diz respeito a uma publicação de 1955, cuja autora, Trasko (1955:40), refere que “In the period 1910-1915 interest in industrial hygiene began to burgeon in earnest. There was growing concern over the poor status of the health of industrial workers in comparison with that of the general population”. Este interesse pela Higiene Industrial nas agências governamentais norte-americanas alargou mais tarde às FFAA, na medida em que, segundo a mesma autora, mais tarde, por volta de 1947-1950, “A substantial number have entered into private consultation work. The Atomic Energy Commission, the Navy, and the Army, in intensifying the worker health programs in their research and industrial installations”.

Uma vez mais, os EUA possuem um historial diferente nesta material, relativamente aos demais países, que remonta a 1954, com a criação do “Army Accident Review Board”, mais tarde renomeado para “U.S. Army Board for Aviation Accident Research”, em 1957. Este organismo das FFAA norte-americanas tinha como missão “not only the review of aircraft accident reports but also crash-site investigations and research into aviation safety matters involving aircraft design, operations, and training as well as supervision, maintenance, inspection, and human factors” (ARMY. s/d:b). Como se pode verificar, esta estrutura incluía, já na altura, uma transversalidade muito considerável nos temas tratados. Porém, este centro não se manteve estático, foi sofrendo alterações estruturais e funcionais ao longo dos tempos, até que, em 2005, foi renomeado para “U.S. Army Combat Readiness Center” e passou a contemplar não apenas as questões de SST em missões de paz, mas também em contexto de conflito, o que vem dar à SST uma importância muito mais acrescida e é um factor indicativo do quão pode ser vantajoso incluir estruturas deste género na vida diária dos elementos das FFAA. Uma das finalidades da criação deste centro, entre outras, foi a de “application of Composite Risk Management in order to preserve the human capital of the Army” (ARMY. s/d:b), o que é elucidativo do valor atribuído por um dos Exércitos mais bem apetrechados a nível mundial às temáticas relacionadas com a SST, neste caso particular, a Avaliação de Riscos.

Dentro da área da SST, a Saúde Ocupacional tem também tido um desenvolvimento em algumas FFAA, como é o caso da Força Aérea Americana. Assim, e nesta área específica, de acordo com Burke *et al* (2004:96) “Over the past 20 years the military and aviation



communities have made a large investment in understanding teams and their requisite training requirements. There are many lessons that can be learned from these communities to accelerate the impact of team training within the medical community”. Verifica-se, pois, que a preocupação com a constituição das equipas médicas numa área tão específica como a aviação e, mais concretamente, a aviação militar, já é objecto de estudo há alguns anos. Numa vertente mais específica, a Saúde Ocupacional tem sido alvo de estudo no Department of Veterans Affairs, nomeadamente no que diz respeito às mulheres nas FFAA. Embora sendo uma particularidade e muito orientada para os riscos psicossociais, não deixa de ser uma área da SST na qual as FFAA americanas desenvolvem alguma actividade. Esta preocupação por parte dos responsáveis pelo Department of Veterans Affairs está bem patente quando, segundo Bean-Mayberry (2010:5), embora o foco sobre a saúde mental das mulheres nos veteranos militares seja uma preocupação e com estudos na área, há que ter em atenção a prevalência das condições de saúde mental em configurações diferentes e para diferentes subgrupos e em problemas de saúde mental não relacionadas com traumas (por exemplo, depressão, doenças mentais graves).

Outro país onde as questões da SST são levadas mais a sério no seio das FFAA é o Reino Unido. Tal como nos EUA, e muito devido à permanente presença destes países em teatros de operações difíceis, os riscos psicossociais assumem um papel de relevo. Por exemplo, ao nível dos danos causados na mente humana pelas situações vividas em cenários violentos, Greenberg *et al* (2011:265) referem que “Because of evidence suggesting that operational deployment may impact upon the psychological health of troops, especially those with a combat role, military planners have implemented a variety of operational stress management strategies”. Os mesmos autores reconhecem que nem todos os países dão o mesmo tratamento às questões psicossociais, frisando que “Interestingly, nations that contribute personnel to current operations have approached the provision of mental health support differently, although the approaches to providing mental healthcare for those personnel who develop mental disorders are much similar” (*apud*, 2011:265). Ou seja, apesar de a actividade ser a mesma e dos locais de trabalhos, se assim se podem chamar, serem os mesmos, a SST, neste caso concreto enformada nos aspectos psicossociais, não é vista da mesma forma nem tem o mesmo tratamento.

Ainda no Reino Unido, Murphy, Greenberg e Bland (2009:146) defendem que “Although occupational exposure to danger is an inherent part of many occupations, employers may well fail to address personnel’s concerns if they focus only on the



scientifically plausible risks associated with exposure. We suggest that greater effort should be invested in establishing the origins and influence of individuals' exposure concerns and that these should be rigorously addressed. Health concerns are a subject that is often inaccurately reported within the media. Both health professionals and employers should remain cognisant that while personal reports of exposure to toxic hazards may be permeated by self-perceptions of ill-health, which may appear to be of limited interest to work colleagues and the wider public, more peripheral influences, such as media publicity, can easily make such perceptions become the foundation of a serious problem nonetheless". Como se pode verificar pelo descrito, as FFAA não são um sector populacional que fica fora da aplicabilidade das temáticas relacionadas com a SST. Pelo contrário, devido aos riscos específicos que correm os seus elementos, deverá haver um envolvimento generalizado e transversal de todos os intervenientes, no sentido de evitar consequências graves.

Alguns países, como os EUA, têm sido levados a efeito estudos em temáticas relacionadas com a SST em populações pertencentes às suas FFAA. É o caso de um estudo em inspectores da Guarda Costeira, que decorreu durante quatorze anos. A razão deste estudo, segundo o seu autor, prende-se com o facto de "Much of this work involves internal inspection of barges and ships where marine inspectors may enter cargo tanks, void spaces, and pump rooms for the purpose of ascertaining the integrity of shipboard hull, machinery, and equipment. Marine inspectors, therefore, may be exposed to a variety of chemicals, including acrylonitrile, benzene, carbon tetrachloride, ethylene dibromide, ethylene dichloride, gasoline, styrene, toluene diisocyanate, tetrachloro-ethylene, and trichloroethylene, vinyl chloride, chlorinated hydrocarbons, and others that are known or suspect human carcinogens" (Rusiecki, Thomas, Blair. 2009:1). Deste estudo resultaram duas conclusões básicas: "occupational exposures may have been risk factors, and physical activity may have been protective". (ibidem, 2009:7)

A SST no seio das FFAA tem sofrido alguma evolução e é, em parte, devido ao facto destas serem um grupo com características muito específicas no seu trabalho. Neste sentido, Grossmann (2011:19) entende que "In manufacturing, heavy industry, high-tech services, aviation, the military, and elsewhere, a small number of organizations will be innovative leaders. These innovators may use similar science and technology to meet the needs of a similar customer base, depend on the same group of suppliers, hire from the same labor pools, and be subject to the same regulations as other organizations in their fields, but they deliver far more value, often with less effort and at a lower cost. These "rabbits" gain and sustain



leadership by managing their systems of work in markedly different ways.” Ainda de acordo com a mesma autora, e como complemento no âmbito da atenção que esta temática merece a determinados países, “The United States provides the most comprehensive benefits for military veterans of any country in the world” (*ibidem*, 2011:188). No entanto, os EUA não espelham por completo a realidade dos demais países da NATO e muito menos a realidade portuguesa.

Em termos de Saúde Ocupacional, os EUA possuem uma parceria interna de centros de investigação/desenvolvimento militares e organismos reguladores das questões relativas à saúde. Assim, de acordo com Johns e Blazes, “The Armed Forces Health Surveillance Center’s Division of Global Emerging Infections Surveillance and Response network continues to expand internationally to effectively identify and respond to threats from a wide range of disease agents and syndromes. The growth and enhancement of this surveillance system in anticipation of pandemic/avian influenza allowed the DoD to identify the recent influenza pandemic (...) and a number of other infectious disease outbreaks in communities around the world. A global system with defined goals and pillars of focus, the AFHSC-GEIS network has evolved to become a model for emerging infectious surveillance platforms at the local, regional and international level. By utilizing this established global system and the IHR(2005) as a guide, the DoD is able to provide a common and systematic approach to disease surveillance, human capacity building and a framework for effective public health response” (JOHNS e BLAZES. 2010:6). Este recurso às normas internacionais por parte de um organismo militar norte-americano demonstra, também nesta área da Saúde Ocupacional, que o previsto na legislação civil pode ser perfeitamente adequado à realidade militar, se bem que com um enquadramento muito mais específico e orientado.

Os bons exemplos de implementação de uma política de SHST nas Forças Armadas não se restringem ao seio da NATO. Por exemplo, a Austrália possui, dentro do Departamento da Defesa, um organismo responsável pela implementação das questões de SHST nas suas Forças Armadas, com uma estrutura e missão perfeitamente definidas e de aplicação tanto a civis como a militares. Um dos pilares e ferramentas muito importantes que este Departamento tem é a sua estratégia em matéria de SST, a qual define claramente como sendo esta mesma SST fundamental para o exercício das funções dos elementos das FFAA australianas: “Through leadership and individual commitment, Defence will continue to place a high priority on the occupational health and safety (OHS) of its people, thus protecting them and enhancing capability and readiness. We aim to eliminate all preventable work-related



injuries and illness through the systematic management of our risks. We will strive to make measurable improvement in our occupational health and safety performance through the implementation of the Defence OHS Strategy” (DEPARTMENT OF DEFENSE, 2007:3). Importa realçar que esta estratégia é conjunta a todos os Ramos das FFAA australianas, sendo tratada e concebida ao nível do Departamento da Defesa e não de forma individual por cada um dos Ramos.

Tendo em conta as publicações consultadas, os EUA e o Reino Unido são dois dos países pioneiros na implementação de serviços de gestão da SST nas FFAA. Porém, da pesquisa bibliográfica efectuada, não foi possível, no entanto, encontrar algum estudo que reflectisse o estado concreto de implementação da SHST, nomeadamente no que diz respeito ao tipo de serviços existentes e qualificação das pessoas que os compõem, em outras FFAA de outros países, pelo que os dados obtidos com o presente estudo em Portugal não são comparáveis com quaisquer outros. O presente trabalho baseou-se, essencialmente, em três vertentes: o estudo e análise da legislação portuguesa sobre SST, sobretudo os principais diplomas, a realização de entrevistas a entidades civis e militares, ao mais alto nível e a efectivação de um questionário a uma amostra de UOS dos três Ramos e da GNR.

Algumas entrevistas foram realizadas pessoalmente, gravadas e depois transcritas para o papel. Outras, porém, foram enviadas em suporte digital, através de correio electrónico e recebidas pelo mesmo meio. Foi também através do correio electrónico que foram enviados os questionários a todas as UOS e posteriormente recebidos, pela mesma via, depois de devidamente preenchidos. Neste processo de envio e recepção de questionários foi dada maior importância à via do correio electrónico, sendo substituída, para os casos de inexistência, pelo fax. A receptividade por parte dos três Ramos foi, de uma forma geral, muito positiva. Relativamente à GNR, foi com enorme satisfação que se constatou que a dimensão da Organização e a sua dispersão territorial não constituíram um entrave à comunicação. A resposta célere, organizada e completa foi uma bandeira da Guarda em todo o processo de investigação.

Para que possa ser percebida a situação em que se encontram os três Ramos das FFAA e a GNR, em termos de existência de algum tipo de serviço que esteja relacionado com a SST, no Capítulo 1 será efectuada uma explanação do “Estado da Arte”, a qual, fundamentalmente, terá como fundamento a pesquisa e consulta de diplomas legais, bem como as opiniões das entidades civis e militares entrevistadas. Importa referir que todas estas entidades estão, em



maior ou menor grau, relacionadas com a SST. Serão também abordados os conceitos de Organização e de Competitividade, importantes para que se perceba o âmbito de actuação das FFAA e da GNR.

Ao longo do Capítulo 2 será efectuada a explanação do objectivo geral e dos objectivos específicos da investigação, bem como da pergunta de partida e subsequentes perguntas derivadas, além, como não podia deixar de ser, das hipóteses que se pretende testar.

O Capítulo 3 versará sobre a metodologia de trabalho, com a explicação das questões colocadas às entidades entrevistadas, a explicação do questionário efectuado às UOS (Unidades/Órgãos/Serviços) e a explanação da forma utilizada para o cálculo da amostra e respectivos fundamentos científicos.

No Capítulo 4 serão explanados e analisados os resultados do questionário enviado às UOS dos três Ramos das FFAA e da GNR, individualmente por Ramo e GNR, mas também globalmente, permitindo a obtenção de uma panorâmica geral. Será ainda efectuada a discussão dos resultados, com o conseqüente enquadramento, em termos de literatura.

O Capítulo 5 versará sobre o normativo civil mais significativo existente em termos de SST, sobretudo o que transcreve para a legislação portuguesa as directivas comunitárias. Será também efectuada uma análise aos tipos de Serviços de SST previstos na Legislação Portuguesa e, face aos resultados obtidos pela realização do questionário e com base também nas entrevistas realizadas a diversas personalidades do universo militar e civil, efectuar-se-ão propostas de utilização dos modelos previstos para a sociedade civil, tendo em conta as especificidades dos Ramos e da GNR. Incluir-se-á também, neste capítulo, uma parte referente à formação dos recursos humanos que farão parte destes Serviços.

Finalmente, serão tecidas algumas conclusões e propostas de implementação de modalidades de Serviços de SST, visando o cumprimento do previsto na legislação portuguesa, com as adequadas e necessárias alterações impostas pela especificidade militar das instituições em questão.

O campo de acção é extremamente vasto, levando a que as Conclusões expostas na parte final do presente trabalho não se esvaziam com o mesmo. Muito pelo contrário, servirão de rampa de lançamento para futuros trabalhos e aprofundamento das variáveis analisadas ou de outras que com esta temática venham a estar relacionadas.



1. O “Estado da Arte” nas FFAA e GNR

1.1. As FFAA e a GNR como Organizações

Importa enquadrar e definir que tipo de entidades são as FFAA e a GNR. É aqui que surge o conceito de Organização, o qual interessa definir muito bem, para que se entenda o objecto sobre o qual se pretende fazer incidir este estudo.

O conceito de Organização é, de certa maneira, algo muito genérico, que pode abranger todo o tipo de entidades colectivas e que resulta de um conjunto de definições de diversos autores, mediante determinados pontos de vista e enquadramentos sociais, culturais e económicos, entre outros. Uma destas definições, apontada por João Paulo Feijóo, parece-nos enquadrar os pontos fundamentais que ajudam à percepção do conceito:

- Uma entidade social, ou seja, é constituída por um grupo de pessoas, que são os membros da Organização;
- Tem um propósito colectivo (a Missão), que constitui o argumento para que essas pessoas, os seus membros, se reúnam e cooperem. A Missão fornece ainda o rumo necessário para que os seus esforços se alinhem e adquiram eficiência; esta Missão é contínua, ou seja, não é suficiente que seja concretizada uma vez. Pelo contrário, deve ser assegurada de forma contínua e permanente, o que implica uma duração indeterminada para a Organização;
- É dotada de um sistema de governo indispensável para assegurar a concretização da referida Missão. Este sistema de governo permite-lhe planear a progressão em direcção ao objectivo, detectar e corrigir desvios e organizar o esforço colectivo de forma eficaz e eficiente. Para isso, distribui tarefas e responsabilidades diferenciadas e complementares aos seus membros (cargos e funções), atribui-lhes a autoridade necessária para a sua execução, define as relações entre esses cargos e funções e estabelece um conjunto de regras que orientam e limitam a sua acção.
- É um sistema aberto, que se distingue do seu ambiente externo por uma fronteira (e.g. regras que distinguem os membros dos não-membros) mas interage com aquele com maior ou menor intensidade.



- A sua existência resulta habitualmente de um compromisso entre eficácia e liberdade individual, na medida em que o grupo é capaz de resolver problemas fora do alcance dos seus membros individuais e estes renunciam à perda de alguma liberdade individual (por alinhamento, por conformação com os limites do papel que lhes cabe na Organização) em troca dos benefícios da pertença a esse grupo.

Entende-se que o conjunto de características anteriormente enumeradas serve perfeitamente para ilustrar o tipo de Organização que é cada Ramo das FFAA e a GNR. É claro que existem outras características específicas que as tornam diferentes das demais, entre as quais, e a mais relevante, a Condição Militar, que prevalece em muitas situações e que determina a conduta inequívoca dos membros destas Organizações. Em termos de SHST, é mesmo uma questão primordial, na medida em que a SHST visa a salvaguarda da Segurança e da Saúde dos trabalhadores e a Condição Militar caracteriza-se, entre outros aspectos, “Pela permanente disponibilidade para lutar em defesa da Pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida;” e “Pela sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares, bem como à formação, instrução e treino que as mesmas exigem, quer em tempo de paz, quer em tempo de guerra”. (Lei 11/99 de 01JUN). Contraditório? À primeira vista, parece... porém, este aspecto requer uma análise mais profunda, a qual será efectuada ao longo do Capítulo 5.

1.2. SST – Conceito e enquadramento

Na actualidade, o termo SHST está em desuso, sendo aplicado, cada vez mais, em seu lugar, a sigla SST. Esta alteração surge do facto de ser constatado, por parte das autoridades na matéria, a ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) e Associações relacionadas com a SST, que se verifica um entendimento errado do termo Higiene, sendo sistematicamente confundido com as normais questões de higiene e não com as questões relacionadas com os agentes químicos, físicos ou biológicos existentes nos locais de trabalho. Neste contexto, a mais recente legislação que surgiu, a Lei 102/09 de 10 de Setembro, o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, já se refere unicamente a SST. Nesse sentido, e tendo em conta também as designações internacionais (AESST [Agência Europeia de Segurança e saúde no Trabalho], OSHA [*Occupational Safety and*



Health Administration], entre outras), ao longo deste trabalho aplicar-se-á já essa tendência de alteração de nomenclatura, passando a utilizar-se SST ao invés de SHST, sempre que não exigível por citações ou transcrições. No entanto, e apesar do exposto, a referência aos Serviços de SST será sempre efectuada apenas numa perspectiva de SHT (Segurança e Higiene no Trabalho), não tendo em conta a Saúde no Trabalho, uma vez que, face às suas particularidades, considera-se que seria um tema a tratar de forma isolada.

Os Serviços de SST são os responsáveis pelas questões relacionadas com a SST dos trabalhadores nos seus locais de trabalho e podem assumir, conforme descrito no artigo 74º da Lei 102/09 de 10SET, diversas formas: Internos, Comuns e Externos. Existem ainda umas especificidades, que são as figuras do Trabalhador Designado, Empregador e Representante dos Trabalhadores.

1.3. Enquadramento Nacional

Pelo que é dado a conhecer após a consulta a algumas publicações, não existe um grande desenvolvimento no que diz respeito à aplicação prática do previsto na legislação, em matéria de SST, nas FFAA e GNR. Tal facto é comprovado também pelas entrevistas realizadas a algumas entidades civis e militares. No que diz respeito a algumas personalidades militares, as entrevistas efectuadas, a partir de Outubro de 2009, tiveram como intervenientes algumas pessoas que hoje já não ocupam os cargos de então. Porém, a sua opinião e experiência são consideradas importantes, pelo que não foram efectuadas novas entrevistas aos actuais detentores dos cargos ou funções, uma vez que se verifica uma linha de continuidade de acção.

Por exemplo, em termos civis, foram entrevistados o Coordenador Executivo da ACT para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Dr. Luís Lopes, o então presidente da CIP (Confederação das Indústrias Portuguesas), Eng.º Francisco Van Zeller, o Secretário-Geral da CGTP-IN (Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses – Inter Sindical), Dr. Carvalho da Silva, o Secretário-Geral da UGT (União Geral de Trabalhadores) Eng.º João Proença, a Dra. Isabel Santos, Directora da Revista Segurança e o Presidente da AECOPS (Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas), Dr. Costa Tavares. Considerou-se importante a realização de entrevistas a estas entidades civis, uma vez que têm sempre uma palavra a dizer, em termos nacionais, no que à SST diz respeito.



Relativamente a entidades militares, verificaram-se entrevistas ao então General Inspector-Geral da Força Aérea, TGEN (Tenente-General) Alfredo Cruz, ao então Chefe do GPA (Gabinete de Prevenção de Acidentes) da IGFA (Inspeção-Geral da Força Aérea), MGEN (Major-General) Manuel Rolo, ao na altura Chefe do GPA do CFMTFA (Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea), Major José Lucas, ao então Comandante da EMA (Esquadra de Manutenção de Aeronaves) da BA5 (Base Aérea Nº5), Major Aires Marques, ao Comandante da EMB (Esquadra de Manutenção de Base) da BA5, Major António Oliveira, ao CMG (Capitão de Mar e Guerra) Reis Fernandes, Chefe do OSHST (Observatório de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho) da AP (Marinha ou Armada Portuguesa), ao TCOR (Tenente-Coronel) António Ribeiro, na altura ainda Chefe do GPA da BrigBR (Brigada de Reacção Rápida) do Exército, ao Secretário-Geral da AOFA (Associação de Oficiais das Forças Armadas), ao CMG Sequeira Alves, ao Vogal do Conselho Nacional da AOFA, CTEN (Capitão-Tenente) Rodrigues Marques e ao Vice-Presidente da ANS (Associação Nacional de Sargentos), SAJ (Sargento-Ajudante) José Pereira. Foram enviadas entrevistas a demais membros de outras associações socioprofissionais, mas não foi obtida, em tempo útil, resposta para as mesmas.

Cada vez mais, as pessoas que compõem estas organizações e, de uma forma geral, as FFAA e a GNR, se vão dando conta de que, para efectuarem um trabalho condigno, que seja produtivo e, em última análise, competitivo, há que ter em conta todos os pilares dessa mesma produtividade. A Competitividade de uma Organização pode revelar-se através de distintos parâmetros, dependendo da área de actividade. Uma empresa visa o lucro, independentemente de colocar produtos ou serviços no mercado. Por outro lado, uma instituição sem fins lucrativos procura essencialmente fornecer serviços. No entanto, até aqui pode haver competitividade, dependendo da missão principal da instituição e da quantidade de outras do género existentes no seu raio de acção. No mínimo, poderá considerar-se que uma organização será competitiva consigo mesma na medida em que existe para cumprir determinada missão suportada em objectivos. A laboração para a prossecução destes mesmos objectivos será, pois, uma forma de competir, tendo em vista o atingir dos mesmos.

Mas aqui pode colocar-se uma questão: será que as FFAA e a GNR são competitivas ou competem com outras organizações? Tendo em conta o exemplo da FAP, o que pode ser tomado como válido para as demais, é opinião de S. Ex^a o MGEN Rolo que “O serviço público prestado pela Força Aérea, além de multifacetado, é de elevado valor no que à



segurança humana e cooperativa diz respeito. Nesse sentido, preservando e otimizando recursos, através da acção dos órgãos e serviços de prevenção, estamos, naturalmente, a cumprir a missão de forma mais eficiente, fornecendo ao Estado e ao País modalidades de acção mais proficientes e seguras e simultaneamente mais credíveis. Estatísticas recentes que mostram as Forças Armadas e, particularmente, a Força Aérea, como uma organização de grande competência profissional e credível, atestam a necessidade de manter esta imagem e estatuto, não porque é bom parecê-lo mas porque é bom sê-lo, e isto só se consegue, com uma atenção constante à melhoria de eficiência e eficácia, naturalmente obtidas, sempre, com uma cultura de segurança institucional e consolidada” (Anexo A15).

A Competitividade é um conceito bastante amplo, dentro do qual se podem considerar vários grupos de indicadores. Estes indicadores são fundamentais para que se perceba, dentro de uma organização e, conseqüentemente, no conjunto das organizações de um dado país, se a competitividade está, realmente, presente em níveis aceitáveis.

“Para que surja competitividade é necessário que haja criação de valor, seja qual for o seu tipo, dependendo da missão e objectivos da organização. Neste contexto, e de acordo com João Paulo Feijó (FEIJÓO, 2009:21), o ciclo da criação de valor tem como principais intervenientes os proprietários ou responsáveis pela organização, os clientes e os processos de realização do produto ou serviço final. Todos estes elementos se interligam, o que faz com que a criação de valor não surja de uma situação isolada, mas sim de um encadeamento de acções. [...] Como é que é, nesta perspectiva, gerado valor? As organizações são compostas por pessoas, as quais, com base nas qualificações técnicas que possuem, executam as tarefas que fazem parte dos processos de produção de produtos ou serviços”. (NEVES, 2009:A2-2)

A competitividade atinge-se quando se reúnem resultados positivos para determinados indicadores. Estes indicadores são tidos em conta e analisados, precisamente, no decurso da formação de valor por parte da organização e são tão mais fortes no seu peso quanto mais valor ajudam a produzir directamente.

Os indicadores são parâmetros de medição de determinados pressupostos ou níveis, com o intuito de estabelecer um paralelismo entre o que se passa numa organização e o que é fruto de estudos e investigações. Os indicadores assentam a sua importância na relação directa com a frequência com que são usados, ou seja, quanto mais utilizados sejam determinados



tipos de indicadores para aferir o grau de formação de valor de uma dada organização, mais credíveis são esses mesmos indicadores

“Assim sendo, de acordo com o Balanced Score Card® (BSC), podem ser considerados os seguintes conjuntos de indicadores (*apud* FEIJÓO, 2009:22), como ilustrado na figura seguinte.



Figura 1- Indicadores de Valor

Estes indicadores estão perfeitamente enquadrados nas diferentes classes de valor propostas por Edvinsson (*apud* FEIJÓO, 2009:23), através do capital financeiro, do capital humano, do capital de clientes e do capital de inovação que uma dada organização possui. De acordo ainda com o mesmo autor, não são apenas estes os capitais organizacionais, mas estes são, certamente, imprescindíveis para a criação de valor por parte da mesma, ou seja, para a sua competitividade.

Os trabalhadores de uma organização são, cada vez mais, vistos como investimento e fonte de valor, numa óptica emergente, ao invés de serem tidos como custos, na tradicional gestão de organizações (GOMES *et al.* 2008, *apud* FEIJÓO, 2009:36), de tal forma que,



quando uma organização é transaccionada, o capital humano é tido em linha de conta, fazendo parte integrante explícita do seu preço.

Nos quatro conjuntos de indicadores apresentados na figura anterior, os que contribuem decisivamente para a Competitividade são os indicadores de Processo, os de Clientes e os de Sustentabilidade. Nos parâmetros “Satisfação e Motivação dos Trabalhadores”, “Custos de Desenvolvimento por novo produto” e “Formação recebida”, como em outros, poderão estar implícitas as condições de trabalho em que o produto ou serviço é realizado, pelo que pode existir uma relação entre estas últimas e a Competitividade.

Intrinsecamente relacionados com o conceito de competitividade estão outros dois: eficácia e eficiência. Simplisticamente assumindo eficácia como sendo “o fazer não importa como” e eficiência “o fazer o melhor possível e com o mínimo de recursos”, não será difícil entender que uma organização, qualquer que seja o seu tipo, tem de conjugar forçosamente estes dois conceitos para ser competitiva nos produtos e/ou serviços que coloca à disposição da população.” (*apud* NEVES:A2-4)

Os indicadores de valor dão a informação sobre a capacidade de uma dada organização poder produzir valor e estão indirectamente relacionados com a competitividade, uma vez que a geração de valor torna uma empresa mais competitiva.

As condições de trabalho, os acidentes de trabalho e o absentismo, são os indicadores que se considera como sendo os que estão directamente relacionados com a SST de uma dada organização. Se para os acidentes de trabalho e para o absentismo é relativamente fácil estabelecer esta relação com a SHT, quanto às condições de trabalho essa facilidade já não é tão evidente, uma vez que o trabalho dos Serviços de Segurança de uma organização não é propriamente mensurável; a sua importância reflecte-se em outros aspectos, de forma explícita, incluindo os dois anteriormente referidos, mas também se traduz em acções e comportamentos onde se verifique a existência de uma cultura de Prevenção e Segurança, a qual vai contribuir para a melhoria das condições de trabalho e, consequentemente, para o aumento da satisfação dos trabalhadores nos seus postos de trabalho, o que, indirectamente, leva a um aumento da produtividade, gerando o tal valor acrescentado para a organização. Como tal, gerando valor e tendo em conta que a criação de valor aumenta a competitividade de uma organização, os serviços de SST e as condições de trabalho por eles criadas são, em nosso entender, um indicador de competitividade.



Mas será que a existência de serviços de SST leva realmente a que uma organização seja mais competitiva? De acordo com Abel Pinto (PINTO, 2005:23), as organizações estão preocupadas com a relação custos/benefícios que surgem do cumprimento da legislação em matéria de SST, de tal forma que os custos nesta área estão a começar a ser encaradas como um investimento e não como despesas. E, quando se pensa em aplicar um investimento, pretende-se que haja um retorno do mesmo. No campo da SST, o retorno vem quando os índices de sinistralidade descem, fazendo descer com eles o absentismo e os custos materiais directos devidos aos acidentes. Estes valores são mensuráveis, quantificáveis. Contudo, outros há que já não são tão fáceis de medir, como “a melhoria do clima organizacional, [...] a melhoria da saúde e do bem-estar dos trabalhadores [...], o aumento de motivação e consciencialização dos trabalhadores sobre os assuntos relativos à SST (com os consequentes aumentos da produtividade e da qualidade, conseguidos por via da redução das perdas) [...] e a melhoria da imagem da empresa, junto das partes interessadas” (PINTO, 2005:24).

Numa visão mais orientada para os aspectos sociais e organizativos, Moreno (2005:2) defende que a competitividade é resultado de políticas e acções “centradas igualmente em processos de modernização estrutural ou organizativa”, onde é perfeitamente possível incluir as questões relacionadas com a organização dos serviços de SST, no âmbito da modernização organizativa.

Numa óptica legal, “todas as entidades devem ter os serviços de SHST organizados. [...] A existência destes serviços nos locais de trabalho, deve ser vista como um factor de produtividade e de competitividade para as empresas. Os objectivos fundamentais da implementação destas medidas são nomeadamente, a diminuição dos acidentes de trabalho, das doenças profissionais e a diminuição dos consequentes custos económicos e, sobretudo humanos” (OLIVEIRA, 2007:53).

Tendo em conta as opiniões dos autores anteriormente referidos, a preocupação com as questões relacionadas com SST deve estar presente em qualquer organização, pela satisfação que aportam aos trabalhadores, pelas condições de trabalho que ajudam a promover, pela influência na sinistralidade laboral e, consequentemente, na baixa do absentismo.

Pelo que é dado a perceber das entrevistas efectuadas às diferentes personalidades, há ainda muito trabalho para efectuar nesta área, no que diz respeito às FFAA e à GNR.



Por exemplo, é opinião de S. Ex.^a o General Inspector-Geral da FAP, que “O que nós temos na FAP, os nossos GPA, a estrutura de Prevenção de Acidentes, penso que não será necessário alterá-la do ponto de vista estrutural. Onde teremos de evoluir e adaptar é na Formação e na sensibilização. [...] É preciso ainda efectuar um grande esforço ao nível das nossas escolas (CFMTFA e AFA [Academia da Força Aérea]), principalmente na técnica (CFMTFA). É preciso insistir na formação em matéria de SST. Ao nível dos GPA e SPA, a começar pelo nosso, da IGFA, que é o GPA da FAP, e depois todos os demais e não apenas os das grandes unidades, há que investir em formação e sensibilização. Formação, Formação, Formação, e aí é que se deve trabalhar fortemente.” (Anexo A14)

De acordo com o referido pelo Sr. CMG Reis Fernandes, Chefe do OSHST da Marinha, esta “criou o OSHST em 2007, mas este órgão de apoio do Superintendente dos Serviços do Pessoal só entrou em função em Abril de 2008 ao ser aprovado o seu Regulamento Interno (RI). Desde aí foram realizadas uma série de actividades conducentes à implementação da SHST na Marinha através da conjugação do determinado no RI com a adaptação da legislação Nacional de SHST à realidade da Marinha” (Anexo A22). Portanto, na AP ainda há também um percurso a efectuar, se bem que já esteja prevista a existência de “dois Delegados Técnicos, um de Segurança e Higiene no Trabalho (SHT) e outro de Saúde no Trabalho (ST), que funcionam na dependência directa do comando da Unidade, com atribuições bem especificadas para a implementação da SHST nas respectivas unidades” (Anexo A22), o que não deixa de ser um excelente princípio.

Relativamente ao EX, e de acordo com o Chefe do GPA da BrigBR, em “consequência das acções desenvolvidas pela BrigRR neste âmbito nos últimos quatro anos e os resultados atingidos, foram apresentadas as dificuldades sentidas e efectuada uma proposta fundamentada, ao Comando do Exército, no sentido da necessidade de implementação de um Sistema de Gestão da Segurança e Prevenção de Acidentes e Ambiente. Esta foi aprovada, tendo sido atribuída à Inspeção-geral do Exército o processo de Sensibilização, Implementação e Gestão do Sistema. Uma das etapas previstas é o levantamento da estrutura orgânica de pessoal e material de Segurança e Prevenção de Acidentes e a formação interna dos técnicos para as funções” (Anexo A23). Apesar de estar prevista esta implementação de um Sistema de Gestão da Segurança e Prevenção de Acidentes, de acordo ainda com o Sr. TCOR Ribeiro, apenas as UOS dependentes da BrigRR possuem efectivamente uma estrutura de PA, cujo pessoal tem sido formado primariamente na FAP e posteriormente dentro do



próprio Exército. Porém, todas as demais UOS do Exército não têm qualquer tipo de estrutura de SST ou de PA.

Em termos de súmula sobre o estado dos três Ramos nestas matérias, o CMG Sequeira Alves, Secretário-Geral da AOFA, refere:

“Julgo que o ramo mais avançado em organização SHST é o da Força Aérea, o Exército o mais atrasado, a Marinha está numa fase intermédia.

Na Força Aérea a doutrina e organização SHST julgo estar implementada de acordo com a doutrina NATO.

Na Marinha tem em marcha a implementação da doutrina NATO, a formação tem uma existência continua há cerca de duas décadas, a avaliação das unidades navais e a actuação do pessoal no cumprimento da doutrina NATO tem cerca de quinze anos, a implementação de normas e organização da SHST nas unidades em terra está ainda recuada. A nível central da Marinha, foi criado há cerca de cinco anos um Observatório das condições SHST, com delegados em todas as unidades.

O Exército tem em fase de implementação normas de SHST para todas as unidades, existindo formação específica ao nível das armas.” (Anexo A24).

Esta visão e opinião é, de certa forma, corroborada pelo Vice-Presidente da ANS, SAJ José Pereira, ao referir que:

“A Força Aérea é o único Ramo das Forças Armadas onde existe uma estrutura de Prevenção de Acidentes, estratificada pelos diversos níveis hierárquicos, desde os homens que estão no terreno (Delegados de Segurança em Terra) até ao seu mais alto responsável, o Inspector Geral da Força Aérea, que responde directamente perante o Chefe de Estado-Maior da Força Aérea.

Nos outros Ramos, Marinha e Exército, existem apenas algumas estruturas localizadas, vocacionadas para organismos específicos como sejam por exemplo a Esquadrilha de Helicópteros da Marinha ou as unidades do Corpo de Tropas Pára-quedistas.

A Força Aérea, por via da necessidade de manter padrões elevados de segurança de voo, tem constituído dentro das Forças Armadas, a vanguarda e agente impulsionador no âmbito da SHST.” (Anexo A25)



Quanto à GNR, de acordo com informação fornecida pelo Sr. Major Paulo Vilela, do Comando de Doutrina e Formação, “[...] a GNR não dispõe de nenhum órgão/entidade dedicada à matéria de SHST”. Esta resposta surge na sequência de uma mensagem enviada pelo autor a solicitar a indicação de uma entidade a quem pudessem ser colocadas algumas questões relativamente aos assuntos de SST, no âmbito interno da GNR.

Para permitir uma melhor percepção da realidade das FFAA e da GNR, os subcapítulos seguintes explanarão, em termos gerais, as características destas organizações, em termos de macroestrutura, estruturas de SST ou Prevenção de Acidentes, número de efectivos e distribuição geográfica.

É perceptível que não existe uma uniformização em termos de estruturas, quer relativamente ao seu tipo, quer mesmo quanto à sua existência apenas. No entanto, e de acordo com informação obtida, nomeadamente no OSHST da AP, “Em 2009 foi iniciado o projecto do Sistema Integrado de Gestão da Defesa Nacional (SIGDN) na área dos Recursos Humanos (RH) que englobou a identificação dos processos relativos à SHST na Marinha, com o intuito de virem a ser integrados num Processo Único (PU) das FA e MDN a ser concluído em 2012, à semelhança do que já se passa na área dos Recursos Financeiros cuja aplicação informática já se encontra em utilização, centrada no MDN e para os três ramos. Na Marinha prevê-se que o trabalho de integração dos processos de SHST com os outros ramos se realize até Julho de 2011”.

Este processo tem sofrido avanços e recuos, uma vez que, em determinadas áreas e tendo em conta a especificidade dos Ramos, não se tem revelado fácil efectuar um levantamento das necessidades em termos de utilizadores, processos e funções e a sua materialização numa plataforma que seja de utilização simples e uniforme por todos. No entanto, como referido na citação anterior, o processo está em curso, integrando equipas de trabalho dos três Ramos.

1.4. A SST na FAP

Desde o ano de 1979 que a FAP possui uma estrutura de PA, formada por GPA e SPA (Secção de Prevenção de Acidentes), composta por elementos militares e civis, na sua maioria em acumulação de funções e inicialmente orientada apenas para a Segurança em Voo, tendo



sido, então, lançada a publicação RFA (Regulamento da Força Aérea) 330-1. Em Janeiro de 1987 surgiu o RFA 330-2B, já com o alargamento à área da Segurança em Terra, actualizado posteriormente em Julho de 1996. Num processo quase paralelo, o RFA 330-1B, referente às questões da Segurança de Voo, surgiu modificado em Novembro de 1991, em substituição do RFA 330-1 de 1979, tendo sido revisto em Outubro de 1994.

A Publicação que hoje orienta a FAP em matéria de Segurança e Prevenção de Acidentes é o RFA 330-1 de Outubro de 1999, em vigor desde Janeiro de 2000, e já contempla as áreas de Segurança de Voo, Segurança em Terra, Segurança de Armamento e Mísseis e Segurança Ambiental. Estas áreas não são nada mais nada menos que divisões específicas da SHT, aplicadas à FAP.

A conduta para a observância das questões relativas à SHT na FAP é definida, então, pelo manual RFA 330-1, numa perspectiva de padronização de conceitos e procedimentos. Porém, anualmente, o CEMFA (Chefe do Estado-Maior da Força Aérea) determina linhas orientadoras para que as diferentes Unidades/Órgãos sigam, considerando a especificidade da actividade de cada um. Estas linhas orientadoras são explanadas no Plano Anual de Prevenção, elaborado no final de cada ano para vigorar no ano seguinte.

Com base neste Plano Anual de Prevenção, as Unidades/Órgãos elaboram o respectivo Programa de Prevenção de Acidentes para o ano em questão, onde são colocadas cronologicamente todas as acções que se pretende levar a cabo. Estas acções passam, por exemplo, pela realização de reuniões dos elementos da estrutura de Prevenção de Acidentes, pela participação em acções de formação internas e externas à FAP e pela formação na utilização de EPI e/ou de equipamento específico.

Importa ainda referir que a FAP, em 1983, ratificou um documento oriundo da NATO (*North Atlantic Treaty Organization*), o STANAG (*Standardization Agreement*) 2908 - “*Preventive Measures for an Occupational Health Programme*”, documento de 1981 relativo apenas à Saúde Ocupacional, mas que não deixa de ser importante, pela altura em que foi ratificado, tendo vindo a dar ênfase ao já então esforço da FAP em adoptar medidas concernentes às questões da SHST.



1.4.1. Efectivos e Distribuição Geográfica

À data de 11 de Novembro de 2009, a FAP possuía um total de 8.363 efectivos, sendo 1.198 civis e 7.165 militares, distribuídos pelas categorias de Oficiais, Sargentos e Praças.

A dispersão das Unidades/Órgãos da FAP permite a junção de alguns destes em Complexos de Unidades, nomeadamente Alfragide com 1.052, Alverca com 333, Lumiar com 753, Monsanto com 545, Montijo/Alcochete com 972, Sintra com 841, Ota/Montejunto com 927 e restante FAP com 2.940 efectivos. Neste último, são consideradas todas as Unidades/Órgãos espalhados pelos diferentes pontos do País. No entanto, e para uma melhor percepção, refere-se que a BA5 (Base Aérea 5) possui 806 efectivos, a BA11, 726 e a BA4, 416, sendo as Unidades mais representativas em termos de número de efectivos. Há ainda, com algum quantitativo, o AM1 (Aeródromo de Manobra N°1), com 236 e o AT1 (Aeródromo de Trânsito N°1) com 119.

Os restantes 637 elementos que constituem a FAP estão colocados em outras Unidades/Órgãos, em que cada um contém um número pequeno de efectivos, nomeadamente as estações de radar (ER1 [Estação de Radar N°1] e ER2) e o AM3, sendo que 529 se encontram em diligência em Unidades fora da FAP, nomeadamente no MAI (Ministério da Administração Interna), MDN (Ministério da defesa Nacional), entre outros. Estes elementos integram, efectivamente, a estrutura de efectivos de cada Unidade/Órgão onde se encontram colocados em diligência. Para efeitos deste trabalho, considera-se que os militares e civis da FAP se encontram distribuídos por 19 UOS, conforme listagem constante do Anexo A3.

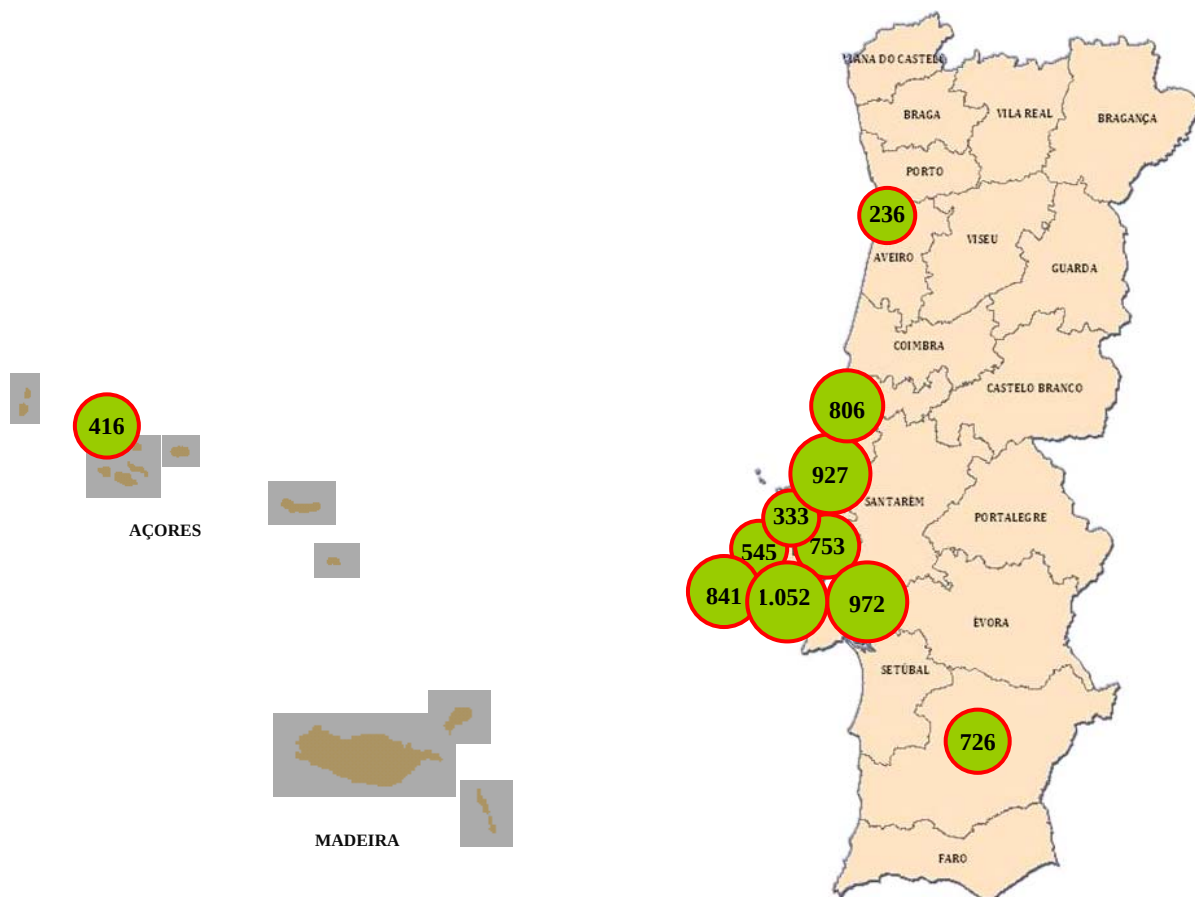


Figura 2 – UOS da FAP com maior Efectivo

1.4.2. Estruturas de PA Existentes

A FAP possui uma IGFA, na dependência directa do CEMFA. A IGFA, além da vertente inspectiva, possui uma outra, mais direccionada para as questões da SHT, essencialmente preventiva, que é o seu GPA. Esta estrutura foi recentemente confirmada pela publicação da LOFA (Lei Orgânica da Força Aérea), sustentada no DL (Decreto-Lei) 232/2009 de 15SET.

Em todas as Unidades/Órgãos da FAP há um GPA ou uma SPA ou, no caso do complexo de Alfragide, onde existem diversos órgãos, a mesma SPA trata da Segurança e PA para todo o complexo. A Formação em matéria de SST para todos os elementos desta estrutura de PA é assegurada pelo GPA da IGFA e, em alguns casos, com recurso a formações externas mais específicas. A importância dada pela FAP às questões de SST reflecte-se no facto de o órgão que superintende nestas questões, a IGFA, estar dependente directamente do CEMFA, como pode ser observado pelo organograma de seguida apresentado.

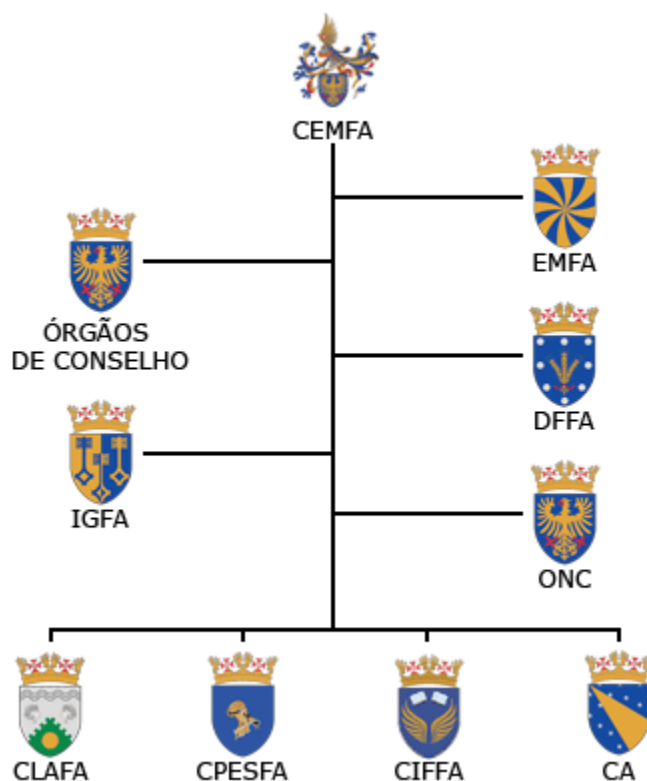


Figura 3 – Macroestrutura Organizacional da FAP

Fonte: www.emfa.pt

1.5. A SST no Exército

A estrutura de PA no Exército pode ser considerada ainda como embrionária, na medida em que, estando criado um GPA na BrigRR, o mesmo tem apenas acção sobre um parco leque de Unidades. Os conceitos sob os quais este GPA se rege são, em grande parte, comuns aos que existem na FAP, uma vez que uma grande parte dos militares que compõem a BrigBR são pára-quedistas, muitos oriundos ainda da FAP, antes da sua passagem para o Exército.

A IGE (Inspeção-Geral do Exército) já existe desde 1959, altura em que é referida verdadeiramente como tal (DL 42564 de 7 de Outubro de 1959). No entanto, a actividade inspectiva do Exército remonta já a 1911, tendo sofrido ao longo dos tempos diversas mutações como órgão. Finalmente, com a criação da IGE na dependência directa do CEME (Chefe do Estado-Maior do Exército), como previsto na LOE (Lei Orgânica do Exército), o



DL 61/2006 de 21 de Março, artigos 8º e 16º, o Exército está a iniciar a implementação de uma estrutura que irá contemplar no seu interior uma área de PA.

O DR (Decreto Regulamentar) 69/2007 de 28 de Junho estipula a natureza e missão, as competências e a estrutura orgânica da IGE. Nomeadamente, o art.º 2 indica que “Compete à IGE: a) Fiscalizar, no âmbito do Exército, o cumprimento das normas legais em vigor e das determinações do CEME; b) Avaliar o grau de eficácia geral das unidades, estabelecimentos e demais órgãos do Exército, através da realização de inspecções ordinárias ou extraordinárias, que poderão ser gerais, operacionais, técnicas e de programas e sistemas; c) Recomendar as medidas consideradas adequadas para a resolução das deficiências detectadas durante a realização das inspecções.” (DR 69/2007:1) O artº 3º refere ainda que “A IGE compreende: a) O inspector-geral; b) O Gabinete do Inspector -Geral; c) Os inspectores-adjuntos.” (*apud*:1).

Como se pode verificar, não faz parte das funções da IGE a acção preventiva. Para o efeito, e porque a FAP já possui uma IGFA há bastante tempo e com muita experiência na parte de PA, o que não está ainda contemplado na IGE, tem havido uma aproximação e visitas de trabalho do Exército no sentido de aproveitar alguns aspectos que possam servir para a implementação efectiva da IGE neste âmbito, tendo em atenção as especificidades do Ramo.

O seguinte organograma mostra a posição da IGE na macroestrutura do Exército. Tal como na FAP, a IGE também se encontra ao mais alto nível hierárquico, na dependência do CEME.

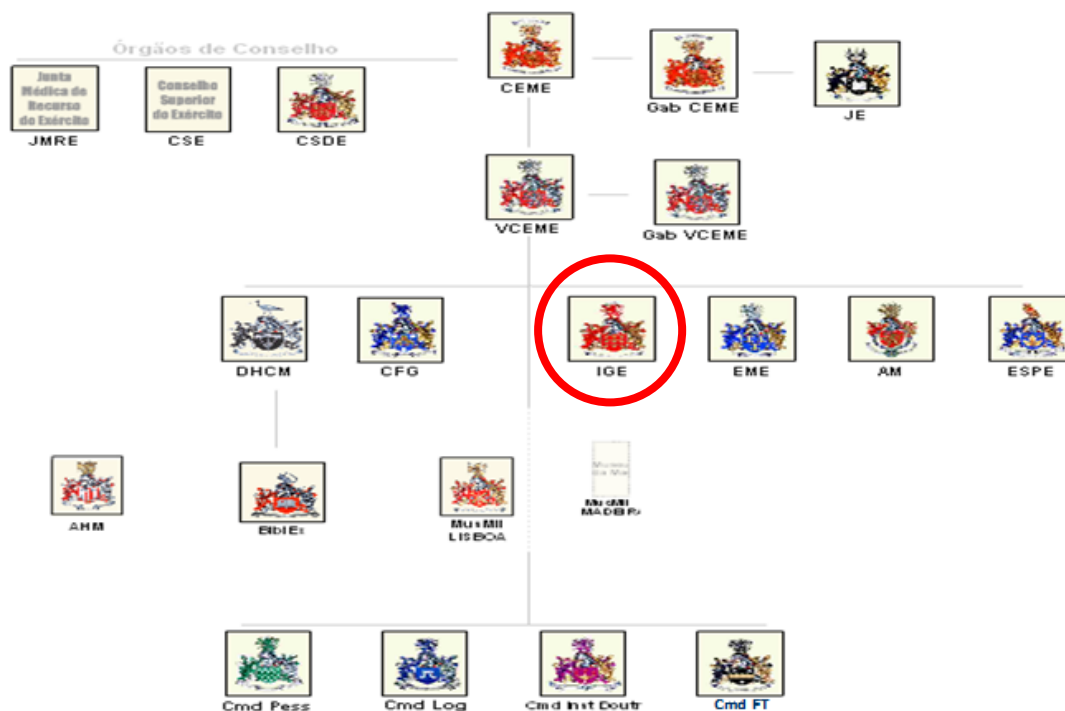


Figura 4 – Macroestrutura do Exército

Toda esta acção de tentativa de implementação de um sistema de gestão de PA foi despoletado e tem sido incentivado pelo GPA da BrigRR, o que levou a despacho superior no sentido de constituição de um grupo de trabalho para estudo da implementação de um sistema desta natureza em todo o Exército. O documento que dá início a este processo é a Directiva número 90/CEME/07, de 27 de Março, cujo conceito refere explicitamente que a reestruturação do Exército deve ter em conta que se deve “Orientar a reforma organizacional do Exército, segundo as seguintes finalidades: [...] Aperfeiçoar as medidas e procedimentos no Âmbito da Prevenção de Acidentes, da Segurança e Higiene no Trabalho e da Protecção Ambiental”.

1.5.1. Efectivos e Distribuição Geográfica

O Exército tem sofrido uma considerável diminuição de efectivos, desde a saída das FFAA portuguesas dos teatros de guerra de África. Desde essa altura, em que o efectivo rondava os 270 mil militares, o Exército tem vindo a adaptar-se a novas realidades, fruto da integração de Portugal em alianças internacionais, nomeadamente a NATO e a UEO (União



da Europa Ocidental), dando mais relevo à qualidade dos meios, humanos e materiais, e menos à quantidade, fruto precisamente, destas parcerias. Hoje, o Exército conta com um efectivo de cerca de 22.411 pessoas na efectividade e 1.223 na Reserva Activa (dados de Setembro de 2009). Há a considerar que 2.685 destes indivíduos são civis.

Deste quantitativo de militares e civis, nem todos estão a trabalhar no Ramo, estando em diligência nos outros Ramos ou fora do País. Assim, o efectivo de que o Exército dispõe, em Território Nacional, colocado no Ramo, é de 18.546 militares e 2.664 civis, num total de 21.210 indivíduos. Estes elementos encontram-se distribuídos por 187 UOS.

Dos 18.564 militares, 17.689 estão colocados em UOS, de seguida apresentados por distrito e regiões autónomas. Os restantes encontram-se em funções/missões fora do Ramo. Como se pode verificar, o Distrito de Lisboa é o que detém maior número de militares do Exército, seguido do de Santarém e depois pelo Porto.

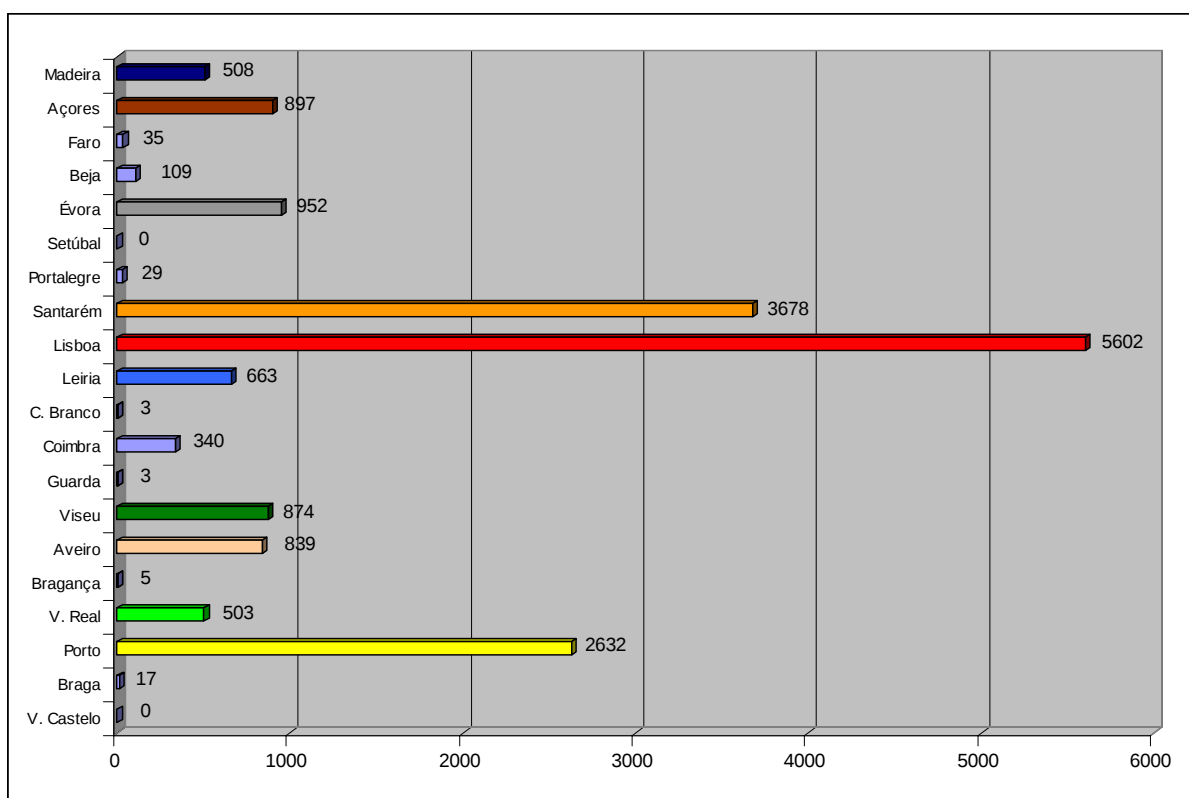


Figura 5 - Efectivo do Exército por Distrito

Estas pessoas desempenham funções em inúmeras UOS. No mapa seguinte é dada uma panorâmica dos distritos com maior número de efectivos do Exército.

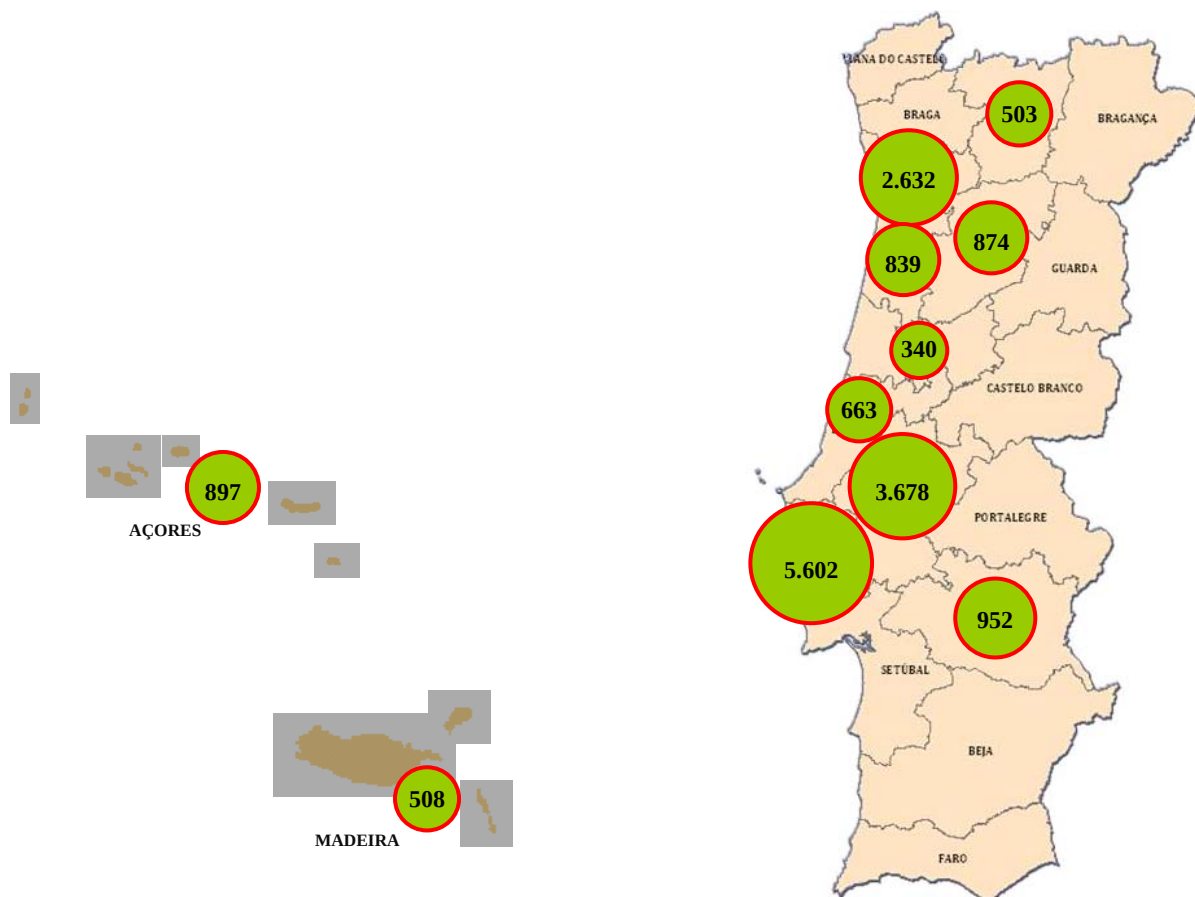


Figura 6 – Distritos com maior número de efectivo do Exército

1.5.2. Estruturas de PA Existentes

Na actualidade, a única estrutura de PA de que o Exército dispõe efectivamente é o GPA da BrigRR. Embora com o intuito de servir todas as UOS do Exército, este Gabinete praticamente encontra-se mais orientado para a BrigBR, uma vez que a mesma é composta por alguns militares que transitaram da FAP para o Exército e que levaram consigo os conceitos inerentes à Segurança em Voo e Segurança em Terra da FAP, tendo-os adaptado à sua nova realidade.

Este Gabinete funciona na dependência directa do Comandante da BrigRR, como órgão de assessoria. Por sua vez, a BrigRR depende do Comando das Forças Terrestres do Exército, conforme se pode verificar pela macroestrutura seguidamente representada.

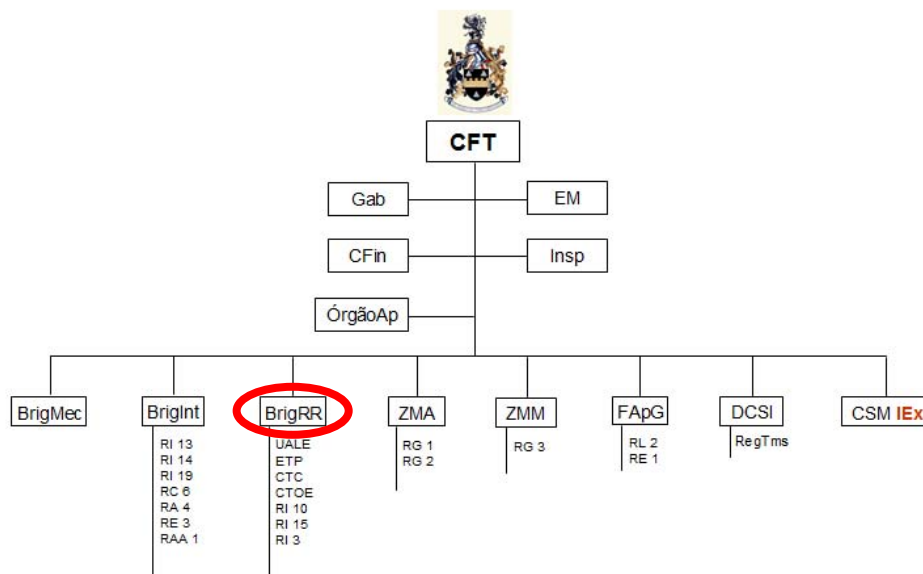


Figura 7 – Dependência da BrigRR

1.6. A SST na AP

A SST na AP tem também alguma história já, embora em termos de estrutura definida e legalmente instituída apenas tenha tido consubstanciação através da publicação do despacho 26/07, de 23 de Maio, de S. Ex.^a o Almirante CEMA (Chefe do Estado-Maior da Armada) (Anexo A28), ao criar o OSHST. É, no fundo, um aproximar à realidade da sociedade civil, uma vez que reflecte as preocupações da AP como entidade empregadora.

1.6.1. Efectivos e Distribuição Geográfica

À data de Julho de 2010, a AP contava com o seguinte efectivo: 1.468 Oficiais, 2.298 Sargentos, 5.071 Praças, 501 Militarizados e 1.195 Civis. A particularidade deste Ramo é que possui no seu efectivo forças militarizadas, a Polícia Marítima, que estão dependentes da Autoridade Marítima, na pessoa do Almirante CEMA. Deste total de 10.533 elementos, 536 estão em funções fora do Ramo, pelo que apenas, para o objectivo deste trabalho, são contabilizados os 9.997 restantes. Considera-se que, para efeitos deste trabalho, os elementos da AP estão distribuídos por 213 UOS.



Os elementos da AP estão na sua quase totalidade em serviços junto ao litoral e nas Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, como se pode verificar pelo gráfico e esquema representados de seguida.

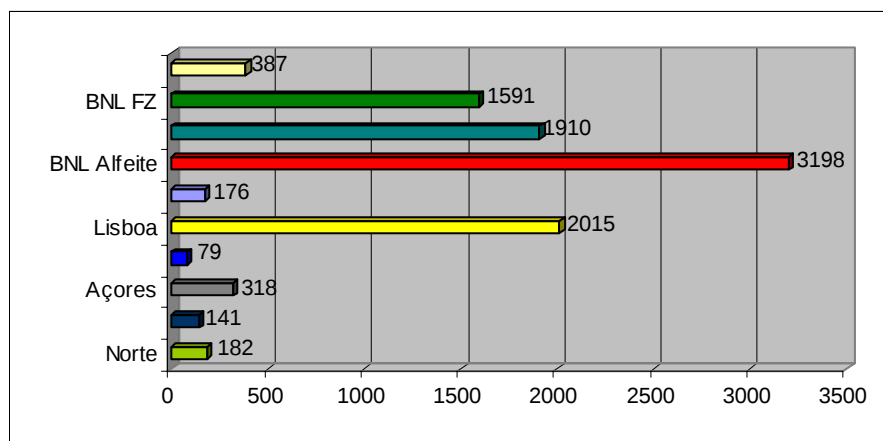


Figura 8 - Efectivo da AP por Região/Base

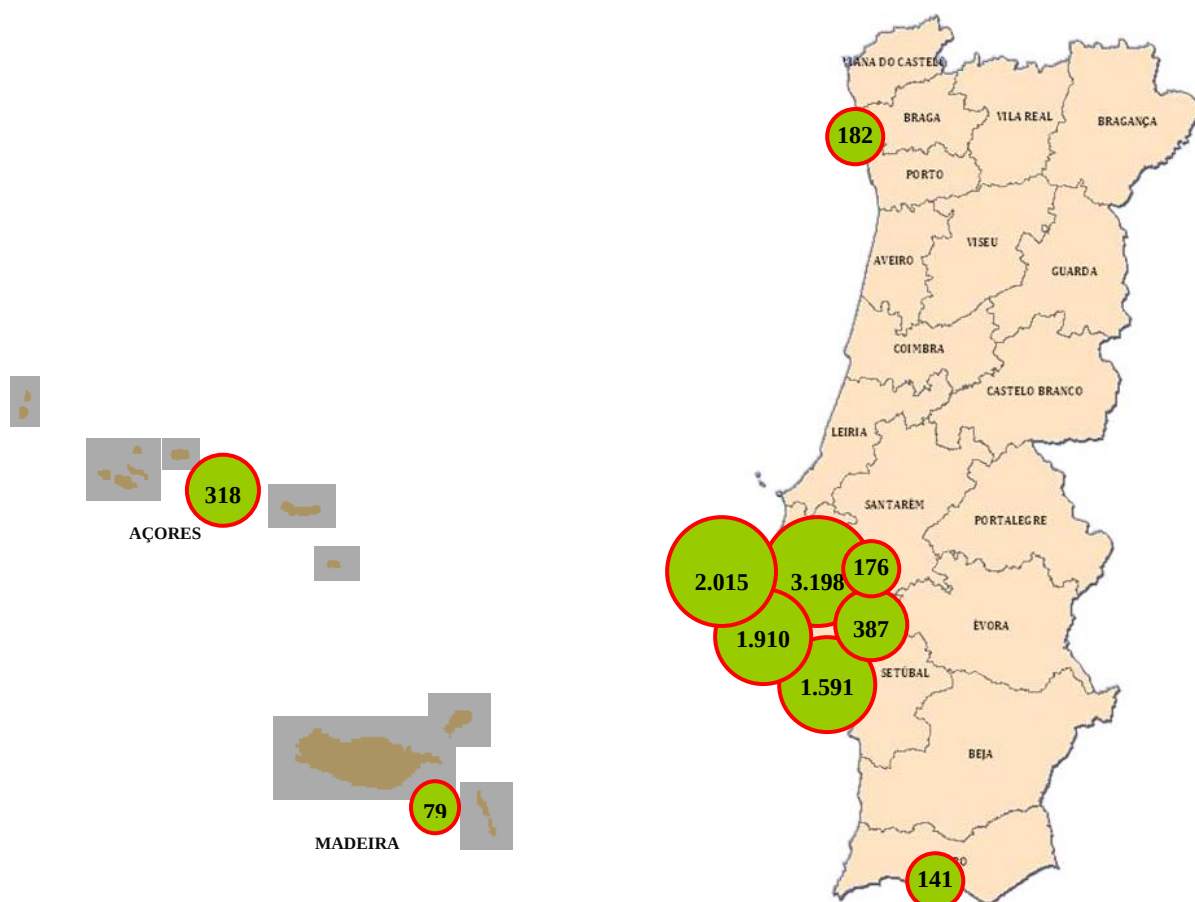
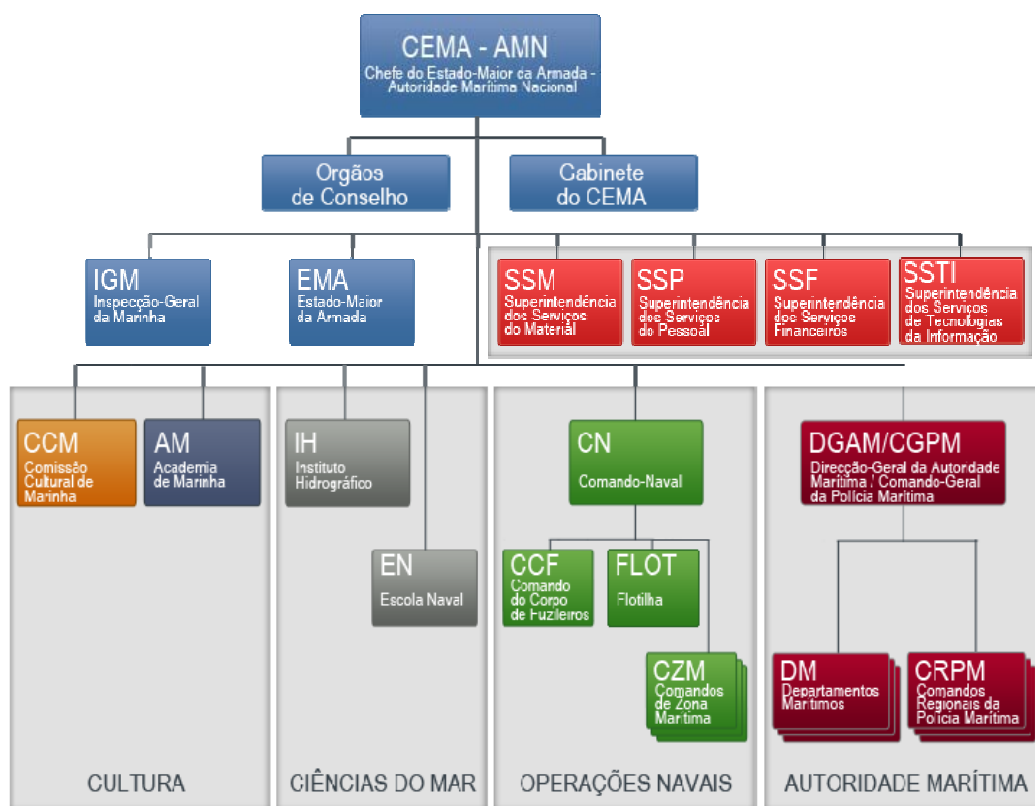


Figura 9 – Regiões/Bases com maior número de efectivo da AP



A AP possui uma macroestrutura, identificada de uma forma simples no organograma seguinte.



Fonte: www.marinha.pt

Figura 10 – Macroestrutura da AP

A estrutura anterior tem uma particularidade muito interessante, que é a dupla função de S. Ex.^a o Almirante CEMA, como CEMA e como Autoridade Marítima. Este facto aporta para a AP uma inclusão de organismos de cariz civil e paramilitar na sua estrutura. Em termos de SST, é um aspecto a ter em conta, face às recentes alterações/publicação da legislação em termos de SST.

1.6.2. Estruturas de PA Existentes

A AP tem alguns órgãos implementados que têm relação com a SST. É o caso, por exemplo, do OSHST, já referido anteriormente. Este Observatório está na dependência da



SSP (Superintendência dos Serviços de Pessoal), indicada no organograma anterior e pode ser observada no organograma seguinte.

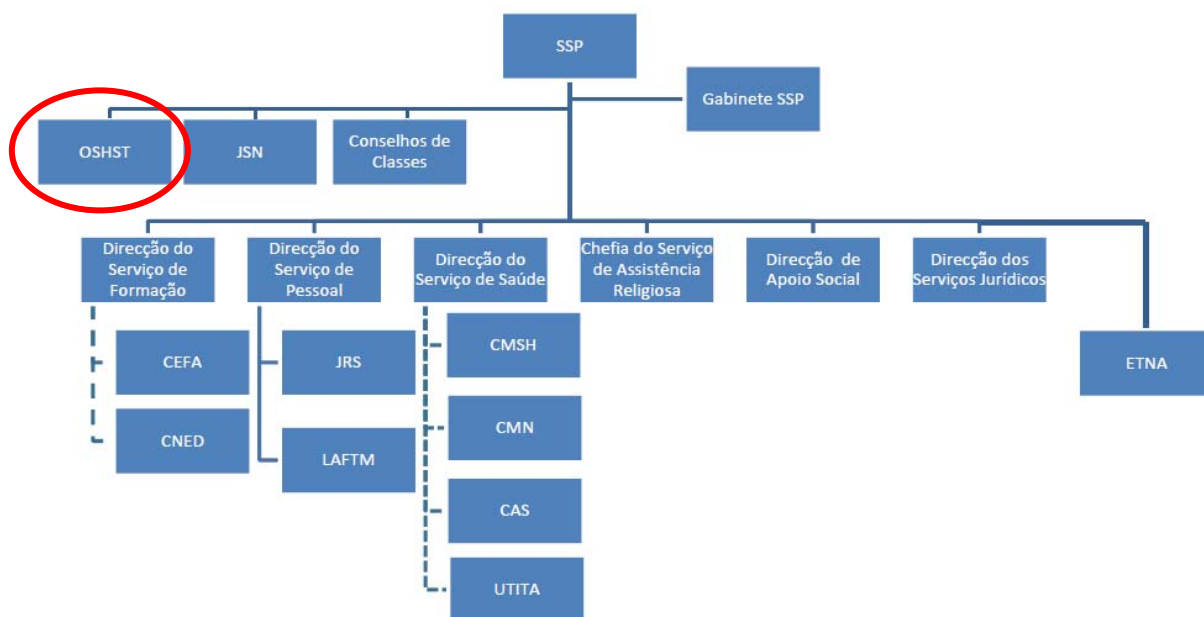


Figura 11 – Organograma da Superintendência de Serviços de Pessoal da AP

Porém, a tradução prática das actividades deste observatório ainda não são visíveis, uma vez que se encontra numa fase embrionária, como já referido anteriormente. Não existe implementação efectiva da legislação aplicável, entendendo a Marinha na sua totalidade, com excepção dos casos já referidos.

É sabido também que a EHM (Esquadrilha de Helicópteros da Marinha), sediada no Montijo, já tem implementados alguns procedimentos relacionados com a SST, conforme informações recolhidas durante uma visita em Julho de 2009, com o acompanhamento do CTEN Rodrigues Correia. Não é alheio a esta constatação o facto de os pilotos dos helicópteros serem formados na FAP, tendo, por isso, disciplinas específicas de Segurança de Voo. Existe um protocolo entre a EHM e a BA6 no sentido de haver uma coordenação das actividades relacionadas com a SST através do GPA da BA6. Foi possível, no local, verificar a existência de sinalética de Prevenção e Emergência, bem como o uso efectivo de EPI (Equipamento de Protecção Individual) por parte de militares da AP na execução das suas tarefas de manutenção. Também nos navios existem alguns procedimentos relativos a determinadas áreas onde são contemplados assuntos relacionados com a matéria,



nomeadamente na área de Limitação de Avarias, que inclui na formação de base dos militares da Marinha disciplinas relacionadas com a SST. Porém, todos estes procedimentos/normas internas ainda não se encontram consubstanciados em nenhuma publicação.

A criação do OSHST pode, assim, ser um factor despoletador de todo um conjunto de normas internas da AP tendentes a uniformizar e difundir os Princípios Gerais de Prevenção e contribuir para a PA.

Mas a história de questões relacionadas com a SHST na AP não ficam apenas pelas anteriormente referidas. Conforme informação obtida no OSHST da AP, há o conceito de Limitação de Avarias que está intimamente ligado com o Segurança, e que aparece formalmente na AP a coberto do Despacho 24478, o qual criou o Regulamento sobre o Serviço de Incêndios a Bordo. Este despacho surge no âmbito dos requisitos impostos pela Convenção Internacional para a salvaguarda da vida Humana no Mar, de 1939. Este conceito de Limitação de Avarias veio a dar origem mais tarde, em Novembro de 1954, a um serviço técnico especial, criado através do Decreto 39888 de 4 de Novembro: o Serviço de Segurança. Nesta linha de actuação, surge, então, a Escola de Limitação de Avarias, em 1959, em funcionamento durante quase cinco décadas. Já no recente ano de 2004, esta escola foi integrada no Departamento de Limitação de Avarias da Escola de Tecnologias Navais, cuja missão primária é a formação técnica e o treino de Oficiais, Sargentos e Praças da AP na área da Limitação de Avarias e Defesa Nuclear, Química e Biológica. Em complemento a estas áreas, é dada formação em SHST, Socorrismo, Salvamento e Sobrevivência no Mar, Protecção Ambiental e Protecção Civil.

Como se pode verificar pelo descrito, a AP já tem alguma história, em quantidade e em qualidade, relativamente à SST, nas suas mais diversas vertentes e tendo em conta a especificidade do Ramo. Para dar seguimento a esta prática de formação, a AP dispõe de alguns centros de simulação para diversos fins, como é o caso do Centro de Simulação Médica da Marinha, o Parque de Incêndios, o Centro de Treino de Protecção Civil, a Unidade de Treino de Rombos e Alagamentos, entre outros.

O Departamento de Limitação da Marinha forma, na área da segurança, todos os militares e militarizados que entram para a Marinha, em cursos de 30, 60, 120 ou 150 horas, conforme a categoria dos formandos e/ou nível do curso: Praças ou Militarizados equiparados (Básico de 30 horas de duração), Sargentos ou Militarizados equiparados (Básico/Avançado,



respectivamente 60/120 Horas), Oficiais (Básico/Avançado, respectivamente 60/150 Horas). O curso de SHT, ministrado há cerca de 15 anos, aborda os conteúdos programáticos do curso para Trabalhadores Designados, com uma carga horária de 30 horas. É ministrado por formadores TSHST (Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho), tendo como público alvo os oficiais, sargentos, militarizados e civis da Marinha equiparados. Actualmente, a AP dispõe nos seus quadros 947 elementos com este curso.

Com a aquisição das Fragatas da classe Vasco da Gama (1990), foi criado o Departamento de Treino e Avaliação da Flotilha de Navios, o qual é constituído por uma equipa multidisciplinar, com técnicos das várias áreas, nomeadamente TSHT (Técnico de Segurança e Higiene no Trabalho) e TSHST. Nas UOS em Terra, esta área não está tão desenvolvida. No entanto, à semelhança dos navios, para além das competências na área da Saúde Ocupacional, existe um regulamento (Regulamento Geral do Serviço Naval em Terra) que determina que em todas as Unidades em Terra exista de um Serviço de Limitação de Avarias, o qual é responsável por uma parte da SHST, nomeadamente da prevenção e organização para a emergência.

De acordo ainda com o OSHST da AP, “Ao nível da Saúde também é importante referir o trabalho já realizado, resultante nomeadamente do Despacho do V/Alm. V/CEMA, nº 56/93 de 5 de Agosto, que define as “Normas para apreciação, de forma sistemática, da aptidão física e psíquica para o serviço” de todos os militares da Marinha do QP e em RC na efectividade de serviço, e do Despacho do Alm. CEMA, nº 17/99 de 3 de Março, que contempla a título experimental e provisório, o funcionamento do Centro de Medicina Naval, enquanto órgão responsável pelo controlo da actividade médico sanitária de apoio às unidades, incumbindo a coordenação dos serviços de saúde ocupacional e medicina preventiva.”

1.7. A SST na GNR

A GNR é uma força militar que tem evoluído muitíssimo nos últimos tempos, seja em termos de quantitativo de efectivos, seja na qualidade e quantidade de material e equipamentos e, principalmente, na qualidade dos recursos humanos. Deixou de ser uma força



composta por elementos maioritariamente com um nível de escolaridade baixo para passar a conter nos seus quadros elementos bem formados académica e profissionalmente.

De acordo com a LOGNR – (Lei Orgânica da GNR) - Lei 63/2007 de 06NOV, no seu art.º 1º, a “guarda nacional republicana, [...] é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa”.

Porém, as questões relativas à SST ainda estão longe de ser um foco de atenção por parte desta instituição, não existindo, ao contrário dos três Ramos das FFAA, qualquer órgão que tenha como funções os assuntos com esta temática relacionados, de acordo com informação prestada pelo Comando de Formação e Doutrina da GNR, como já indicado anteriormente.

1.7.1. Efectivos e Distribuição Geográfica

O efectivo da GNR está amplamente distribuído por todo o território nacional, devido às características e missão da própria Instituição.

Do ponto de vista de macroestrutura, a GNR sofreu recentemente uma reestruturação (contemplada na Lei nº 63/2007 de 06 de Novembro. LOGNR) passando a apresentar a seguinte:

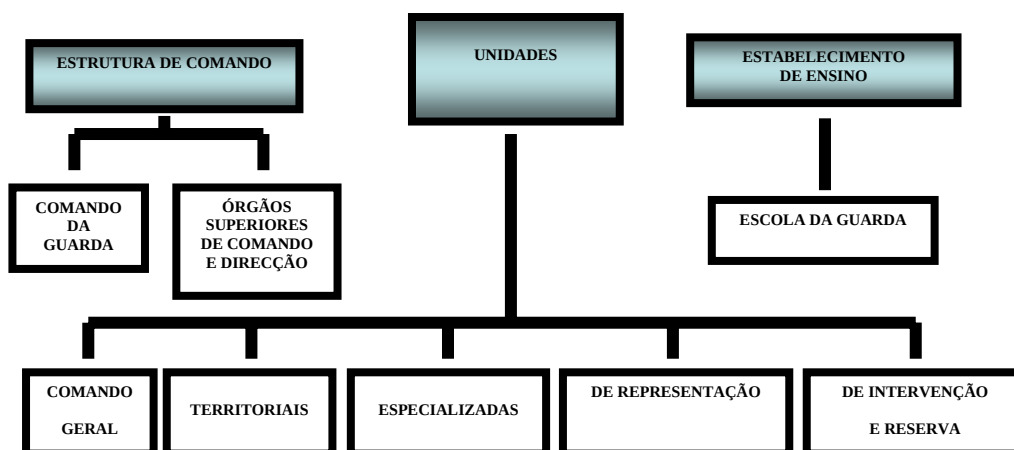


Figura 12 – Macro Estrutura da GNR

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910



A estrutura de Comando possui os seguintes órgãos:

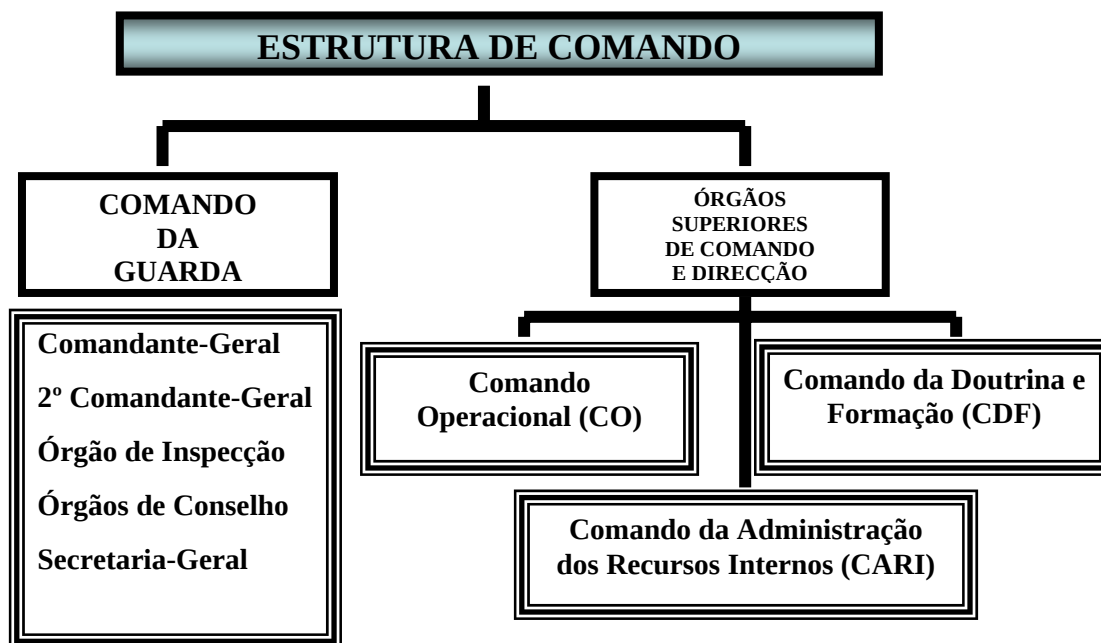


Figura 13 – Estrutura de Comando da GNR

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910

De forma a permitir uma melhor visualização, o esquema seguinte ilustra a interligação existente entre os diversos órgãos dependentes directamente do Comandante-Geral da GNR.

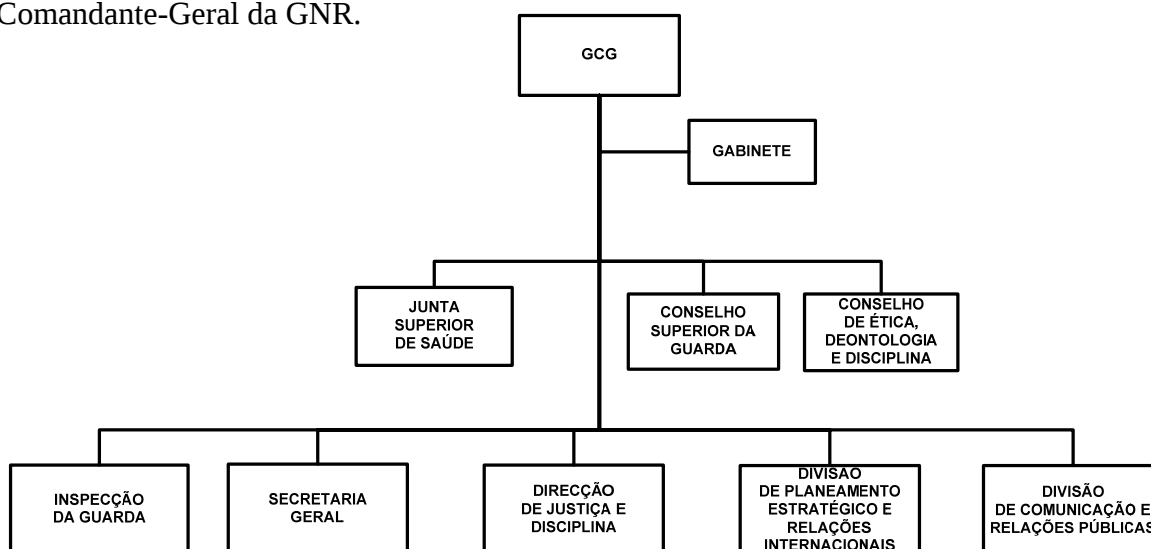


Figura 14 – Órgãos directamente dependentes do GCG

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910



Numa perspectiva mais abrangente, a organização é a seguinte:

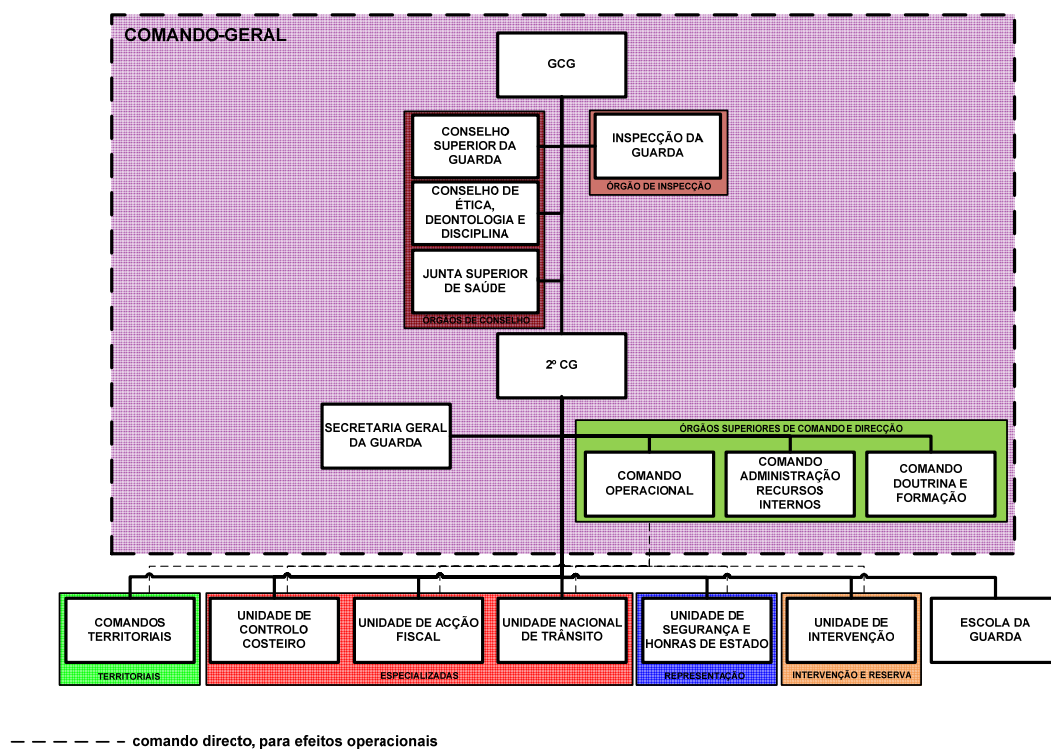


Figura 15 – Estrutura Geral da GNR

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910

O Comando Operacional da GNR, detentor da maior parte dos recursos humanos e materiais, apresenta a seguinte estrutura:

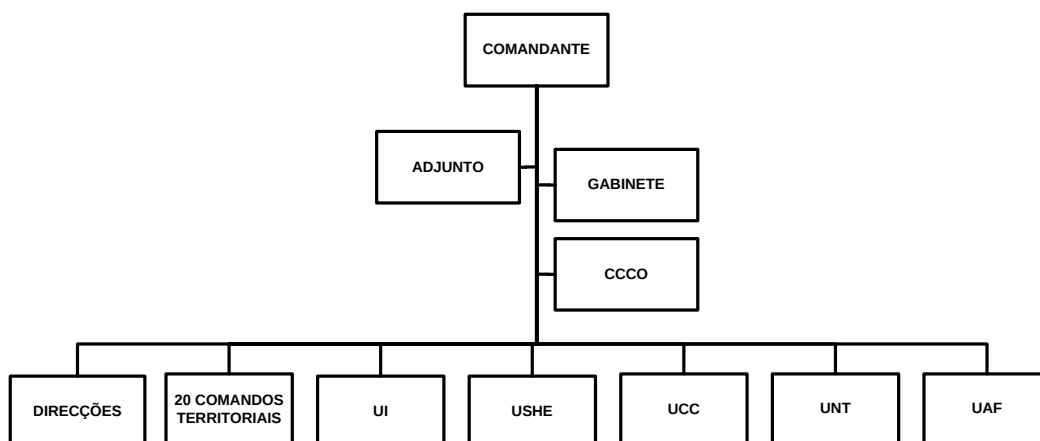


Figura 16 – Comando Operacional da GNR

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910

Os dezoito distritos do continente e as duas regiões autónomas acolhem os vinte comandos territoriais, como ilustrado no mapa seguinte.

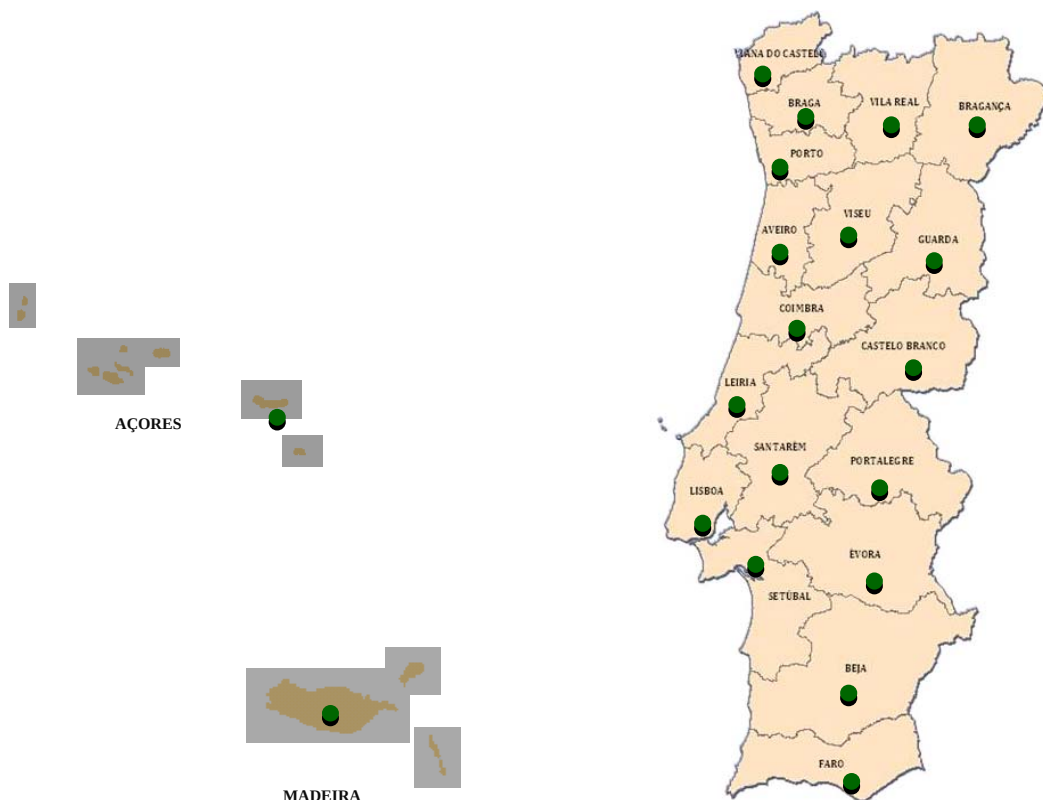


Figura 17 – Comandos Territoriais da GNR

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910

Cada um destes comandos possui uma estrutura muito semelhante aos demais, baseada no organograma apresentado de seguida. Existem unidades orgânicas de apoio, com algumas alterações de comando para comando.

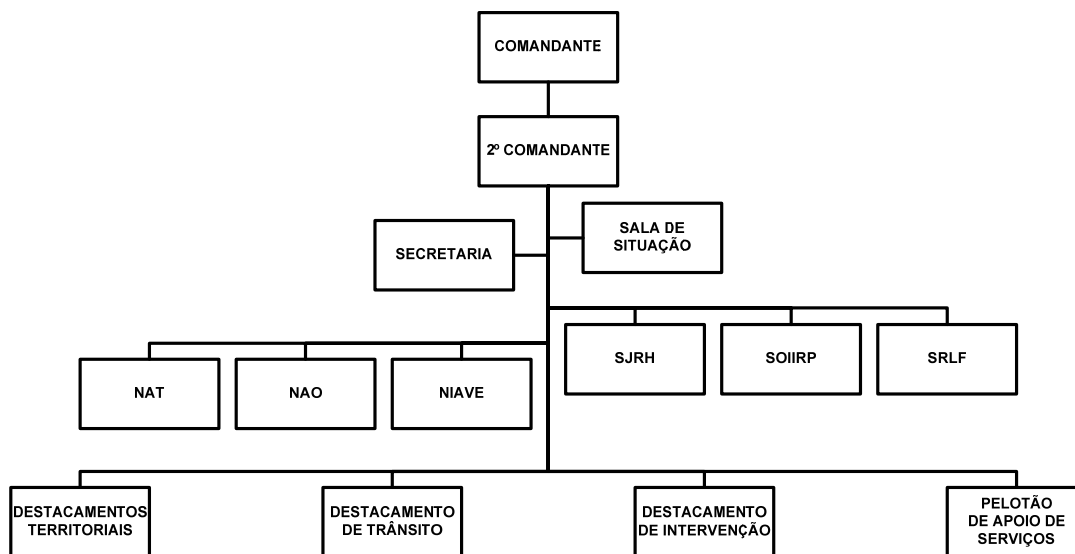


Figura 18 –Estrutura de Comando Territorial

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910



Duas das células principais destes comandos territoriais são os destacamentos territoriais e os destacamentos de trânsito. Presentemente, a GNR conta com 85 destacamentos territoriais e 22 destacamentos de trânsito, estando para ser implementados ainda 6 destacamentos territoriais e 1 de trânsito.

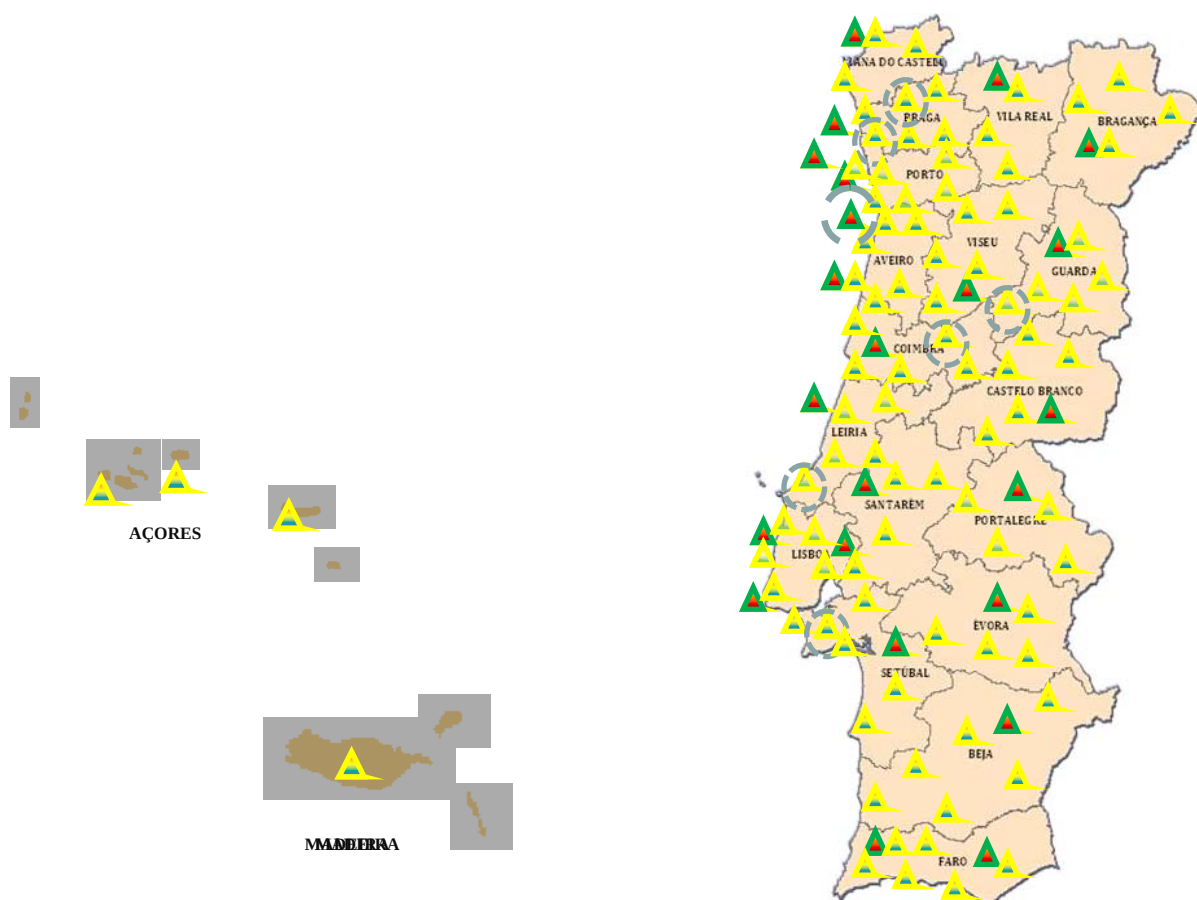


Figura 19 – Destacamentos Territoriais e de Trânsito

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910



Cada destacamento territorial tem a seguinte estrutura orgânica:

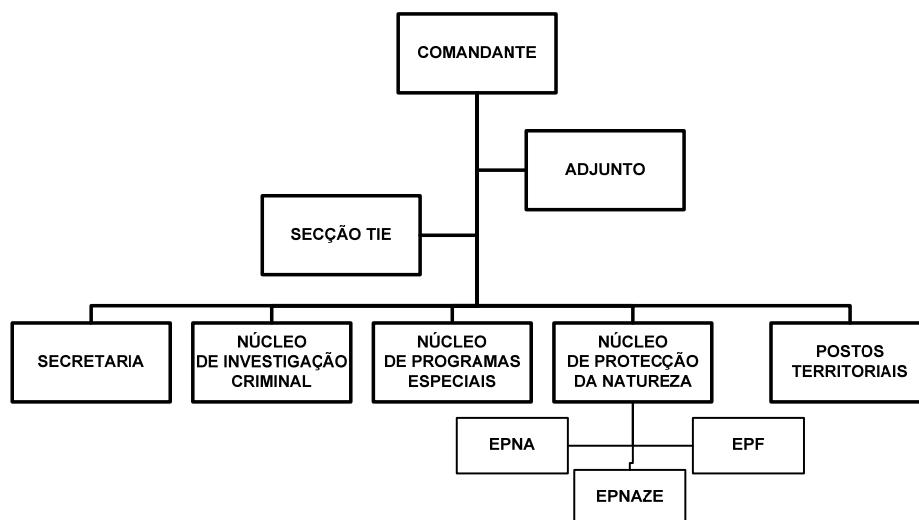


Figura 20 – Estrutura de um Destacamento Territorial

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910

Por sua vez, um destacamento de trânsito é constituído pelos seguintes elementos orgânicos:

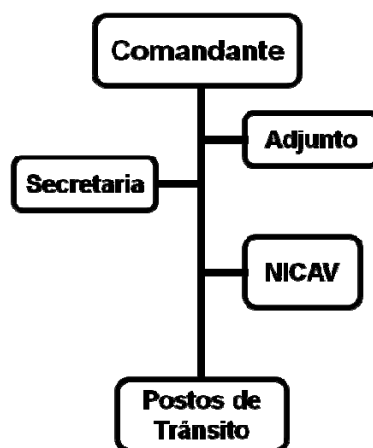


Figura 21 – Estrutura Orgânica de um Destacamento de Trânsito

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910

Há ainda a considerar, por terem algum relevo e constarem de todos os Comandos Territoriais, os destacamentos de intervenção, cuja estrutura orgânica se apresenta de seguida.



Porém, nem todos estes destacamentos de intervenção se encontram activados, estando esta situação dependente da necessidade de recurso aos mesmos.

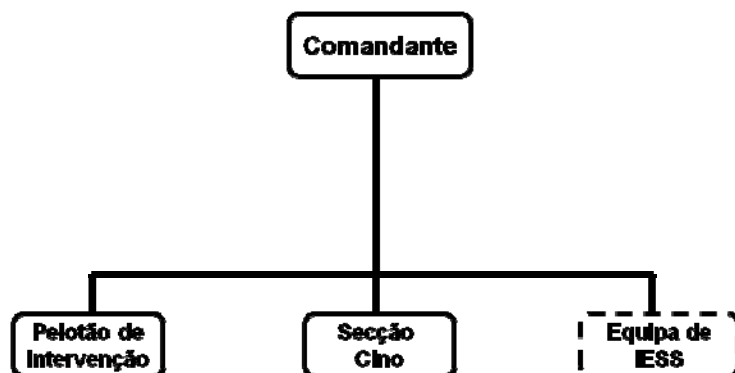


Figura 22 – Estrutura Orgânica de um Destacamento de Intervenção

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910

Como resumo, e para permitir uma panorâmica geral da implementação da GNR no território nacional, apresenta-se o mapa seguinte.



Figura 23 – Dispositivo da GNR

Fonte: Diapositivos da GNR – IESM0910



No geral, a GNR conta com 477 postos territoriais, 13 postos de trânsito e 9 postos fiscais. Está prevista ainda a implementação de 14 postos territoriais e 4 postos de trânsito.

Em termos de estrutura final, pode-se avançar que a GNR possui 517 postos (pertencentes aos comandos territoriais), e diversas outras UOS, conforme apresentado nos organogramas anteriores, num total de 735, número este que será o utilizado para efeitos deste trabalho.

1.7.2. Estruturas de PA Existentes

Como já referido, e após averiguação junto do Comando de Formação e Doutrina da GNR, não existem formalmente implementados quaisquer serviços de Prevenção ou de SST.



2. Objectivos e Hipóteses de Trabalho

É essencial e inevitável, face às recentes alterações da legislação e estruturas das FFAA e da GNR, estudar e analisar até que ponto a existência de Serviços de SST nestas Organizações é plausível tendo em conta a especificidade das mesmas e o conteúdo da legislação em vigor. Este estudo será efectuado através da análise de indicadores como a Produtividade (reflectida na Competitividade), as CT, os AT, o Absentismo e as diversas opiniões de entidades às mesmas pertencentes e outras da sociedade civil, mas com conhecimento e experiência na matéria.

É, pois, objectivo geral deste trabalho analisar a situação das FFAA e da GNR, com o intuito de averiguar da aplicabilidade a estas organizações do previsto na legislação civil, em relação às modalidades de Serviços de SST.

Porém, este objectivo geral é, forçosamente, suportado por outros objectivos específicos, mais simples de verificar e que, conjuntamente, contribuem para ajudar à prossecução do objectivo principal. São eles os seguintes:

- Verificar o estado dos três Ramos e da Guarda em relação à existência de estruturas relacionados com a SST.
- Verificar se, nos casos em que existem, estas estruturas seguem ou, de certa forma, adaptam à realidade militar o normativo civil existente.
- Averiguar se existe uma correlação entre a existência de estruturas de SST ou de PA e os AT.
- Averiguar se existe uma correlação entre a existência de estruturas de SST ou de Prevenção de Acidentes e o Absentismo.
- Averiguar se existe uma correlação entre a existência de estruturas de SST ou de PA e as CT.
- Verificar se as pessoas que trabalham nas estruturas de SST ou de PA têm formação específica em SST.
- Descobrir as razões que podem levar ou que levaram as FFAA e a GNR a organizarem (criando ou adaptando) Serviços de SST.
- Verificar se a tipologia de Serviços de SST prevista na legislação portuguesa poderá ser utilizada nas FFAA e na GNR.



É claro que, para poder manter uma linha condutora sólida em tão vasto campo, houve necessidade de estabelecer uma pergunta que servisse de farol. Por isso, por detrás de todo este trabalho esteve sempre presente a questão fundamental “Serão os Serviços de SST previstos na legislação portuguesa adequáveis à realidade das FFAA e da GNR?”. Esta questão pode parecer demasiadamente genérica, pelo que se sentiu a necessidade de a decompor em outras mais específicas que permitam, objectivamente, construir uma resposta final credível, fundamentada e abrangente. Estas questões são as seguintes:

- As FFAA e a GNR possuem estruturas de SST ou de PA?
- Nos casos em que existem, estas estruturas de SST ou de PA seguem ou adaptam o normativo civil existente?
- Qual a correlação entre os AT e as estruturas de SST ou de PA?
- Qual a correlação entre o Absentismo e as estruturas de SST ou de PA?
- Qual a correlação entre as CT e as estruturas de SST ou de PA?
- As pessoas que trabalham nestas estruturas de SST ou de PA têm formação específica em SST?
- O que pode levar as FFAA e a GNR a organizarem (criando ou adaptando) Serviços de SST?
- Os tipos de Serviços de SST previstos na legislação portuguesa adequam-se à realidade das FFAA e da GNR?

Tendo por base estas questões, há um conjunto de hipóteses que importa testar, e que são as seguintes:

- H1 - As FFAA e a GNR possuem estruturas de SHT ou de PA.
- H2 - As estruturas de SST ou de PA das FFAA e da GNR, nos casos em que existirem, seguem ou adoptam o normativo civil existente.
- H3 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição dos AT.
- H4 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição do Absentismo.
- H5 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a melhoria das CT.



- H6 - Os trabalhadores das estruturas de SST ou de PA das FFAA e GNR possuem formação específica em SST.
- H7 – Os Serviços de SST são um investimento e não uma despesa.
- H8 - As FFAA e a GNR podem implementar as modalidades de Serviços de SST previstos na legislação portuguesa.

Todas as questões anteriores requerem resposta, o que, de acordo com o previsto por uma estrutura de um método científico de investigação, leva a que tenha de ser mantida uma sequência e interligação em todas as fases, de forma a que qualquer um outro investigador possa utilizar o método para comprovar o estudado ou estabelecer novas questões para ponto de partir de um novo ciclo.

A imagem seguinte exemplifica a estrutura básica e fundamental que deve ter um processo de investigação baseado no método científico. Como se pode verificar pela mesma, já se estabeleceu a questão ou problema a resolver e/ou investigar. A partir daí, construiu-se a pergunta de partida, que pode ser considerada a investigação de fundo, com as consequentes perguntas derivadas. A construção das hipóteses surge na sequência destas mesmas perguntas e a fase experimental, neste caso, resume-se ao cálculo da amostra, elaboração e recolha do questionário e realização das entrevistas. A análise dos resultados, tratamento dos dados e formulação das conclusões são os processos subsequentes, explanados nos capítulos seguintes.

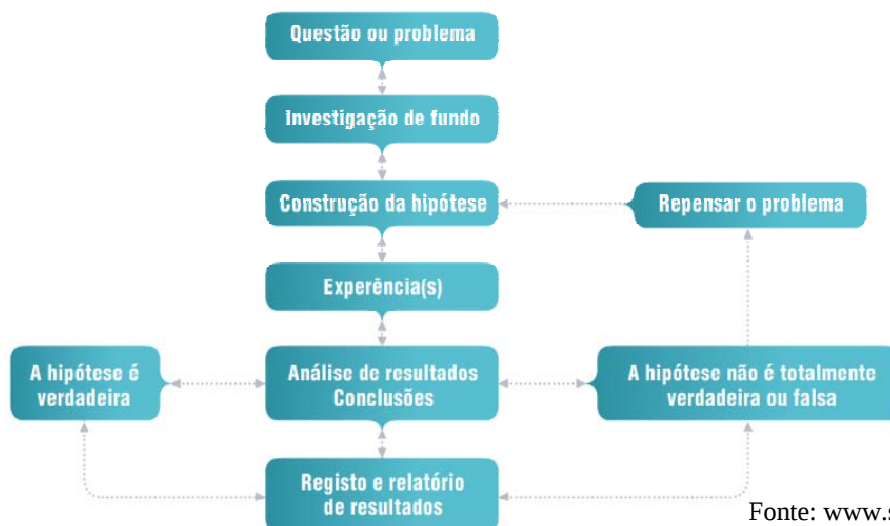


Figura 24 – Esquema geral de um método de investigação científico



3. Material e Metodologia de Trabalho

Todas as técnicas de recolha de dados têm vantagens e desvantagens, as quais podem ser perfeitamente entendidas como potencialidades e limitações, respectivamente. De acordo com a investigação que se pretende efectuar, há que seleccionar e aplicar a técnica de recolha de dados adequada. Porém, não é taxativo que uma investigação apenas se baseie numa técnica de recolha de dados; pelo contrário, a utilização de mais do que uma técnica pode permitir obter dados que permitam testar hipóteses e chegar a conclusões que, de outra forma, seria muito difícil, se não mesmo impossível de elaborar.

As técnicas a escolher para aplicar dependem de vários aspectos, como, por exemplo, a especificidade dos dados a obter, a população alvo e a amostra respectiva em questão, bem como o seu tamanho, e a possibilidade de efectuar uma investigação com maior flexibilidade ou com maior rigidez no que diz respeito ao objecto a investigar, entre outros. Por exemplo, para os casos de populações muito grandes ou cujo estudo se torne muito demorado ou mesmo impossível, é necessário proceder-se ao cálculo de uma amostra, a qual vai ser alvo do estudo e que servirá depois para efectuar a extrapolação das conclusões para a população inicial.

As técnicas de recolha de dados mais utilizadas são o Inquérito por Questionário, a Entrevista Individual ou em Grupo e a Observação Directa. A primeira é ideal para aplicação em populações com grande número de elementos, ou amostras relativamente grandes. Por outro lado, a segunda já é utilizada para amostras pequenas ou grupos reduzidos de indivíduos, em que as questões são orientadas e centradas em cada um dos indivíduos a entrevistar, embora devam possuir, no seu âmago, uma linha orientadora comum. Finalmente, a terceira técnica consiste na inserção do investigador no meio a estudar, normalmente durante um tempo determinado; isto não quer dizer que não possa ser considerada como observação directa a constatação de factos que sejam observados pelo investigador, mesmo que resultem de actos não programados antecipadamente.



Tendo em vista a prossecução dos objectivos geral e específicos e o descrito anteriormente, procedeu-se à realização de um conjunto de entrevistas a determinadas personalidades militares e civis, ao mais alto nível, no sentido de apurar se as FFAA e a GNR possuíam estruturas que pudessem ser consideradas no âmbito da SST ou da PA.

Para uma melhor percepção deste aspecto e para verificação da realidade vista de um outro ângulo, efectuou-se um questionário a um conjunto de UOS das FFAA e da GNR.

Uma vez que o universo de UOS das FFAA e da GNR é extremamente grande, o que poderia tornar o trabalho demasiadamente extenso no tempo, houve a necessidade de proceder ao cálculo de uma amostra, a partir da população global de UOS dos três Ramos e da GNR.

3.1. Entrevistas

As entrevistas realizadas procuraram abranger um leque diversificado de entidades, as quais fossem intervenientes directa ou indirectamente nas questões da SST. As questões colocadas nas entrevistas visaram obter uma panorâmica geral do estado das FFAA e da GNR relativamente aos assuntos da SST, bem como recolher a opinião sobre a adequabilidade do previsto no quadro jurídico português à realidade das organizações em questão.

Todas as entrevistas efectuadas se encontram transcritas no grupo de anexos do presente trabalho. Algumas foram realizadas pessoalmente, gravadas e posteriormente passadas para o papel. Outras, porém, foram efectuadas recorrendo ao envio do conjunto de questões aos entrevistados, via correio electrónico.

As questões colocadas nas entrevistas, embora caso a caso sejam adequadas à pessoa a entrevistar, têm em vista, de uma forma geral, a obtenção de respostas nos seguintes contextos:

- Opinião pessoal dos entrevistados sobre a existência de Serviços de SST na Instituição Militar e, em alguns casos, nas organizações em geral.
- Conhecimento dos entrevistados sobre possíveis estruturas de SST ou de PA nas FFAA e na GNR.
- Opinião sobre a pertinência da existência das estruturas de SST ou de PA.



- Opinião sobre a reacção dos trabalhadores à acção das estruturas de SST ou de Prevenção de Acidentes.
- Opinião sobre a influência da melhoria das CT no dia-a-dia das FFAA e da GNR.
- Opinião sobre a relação entre os AT e o Absentismo e as CT ou a actividade exercida pelos serviços de SST ou de PA.
- Opinião sobre a aplicabilidade do quadro normativo a todo o tipo de organizações.
- Opinião sobre a competitividade das FFAA e da GNR, como organizações prestadoras de um serviço, e a existência no seu seio de estruturas de SST ou de PA.
- Opinião sobre o tipo de actividades a não contemplar, face à especificidade das missões das FFAA e da GNR, em matéria de implementação da legislação prevista em Portugal.

3.2. Questionário enviado às UOS

O questionário idealizado para envio às UOS das FFAA e da GNR (Anexo 9) teve, na sua concepção, alguns pressupostos, tendo em conta os objectivos traçados para este trabalho. Assim, as perguntas 1 a 4 pretendem, fundamentalmente, recolher informação sobre a localização geográfica das UOS, a fim de permitir uma percepção geral da sua implantação territorial, seja em cada Ramo de forma individual, seja no global, relativamente aos três Ramos e à GNR.

A pergunta 5, por outro lado, já pretende levar ao apuramento de qual o tipo de serviço mais comum nestas organizações, com o intuito de permitir o estabelecimento de uma correlação entre este e a existência de estruturas de SST ou de PA.

As perguntas 6, 7 e 8 pretendem aferir da existência de estruturas de SHST ou de PA, o seu tipo e tempo de existência, tendo em vista a obtenção de uma panorâmica por Ramo/GNR e Global que permita constatar o actual estado das organizações quanto à implementação deste tipo de estrutura. Relativamente à pergunta 7, importa referir que a opção “Outra” é para a indicação outro tipo de estrutura que não de PA e que a opção



“Nenhuma” é para a indicação que não é qualquer uma das opções previstas, mas que está relacionada com SST/PA

Os indicadores Produtividade (Competitividade), Acidentes de Trabalho e Absentismo serão averiguados através das respostas dadas às questões 9, 10 e 11.

Finalmente, as perguntas 12, 13 e 14 foram incluídas no questionário para averiguar a forma como os trabalhadores das organizações em estudo vêem as questões relacionadas com a SST/PA. No fundo, pretende-se sentir qual a “Cultura de Segurança” das organizações, aspecto que se considera importante para o sucesso de implementação de medidas nesta matéria.

O questionário foi dado previamente a responder aos elementos do GPA da IGFA, com o intuito de averiguar da sua objectividade, simplicidade de compreensão e enquadramento no tema.

3.3. Cálculo da amostra

Uma vez que os três Ramos das FFAA e a GNR têm estruturas orgânicas, número de efectivos e implementação de Unidades/Órgãos no terreno muito diferentes, o tratamento a dar a cada um será diferente também.

Quando se pretende analisar determinado conjunto de dados de uma dada população estatística, há sempre uma questão que se coloca: que quantidade de unidade dessa população é necessário estudar?

Nem sempre é fácil a resposta a esta questão, muito pelo contrário. Há, na quase totalidade das situações, que efectuar a selecção de um subconjunto de entidades da população para sobre ele incidir o estudo, comprová-lo e depois extrapolá-lo para a população global, com determinada margem de erro previamente assumida.

Para o cálculo do tamanho da amostra, há que definir qual o valor para o erro. Entende-se que, para esta situação e tendo em conta o universo global de UOS militares existentes no território Português, o erro de 0,01, ou seja, de 1% é perfeitamente admissível e



possível de atingir. Os cálculos relativos ao apuramento da amostra encontram-se descritos um pouco mais adiante.

Todo este processo é realizado com o recurso a métodos de selecção de amostras para fins estatísticos. A amostra pode ser do âmbito quantitativo, “subgrupo da população do qual se coletam os dados e deve ser representativo dessa população”, ou de cariz qualitativo, “unidade de análise ou conjunto de pessoas, contextos, eventos ou fatos sobre o qual se coletam os dados sem que necessariamente seja representativo do universo”. (SAMPIERI, Roberto et. al., 2006: 251;252). No caso do presente estudo, considera-se que a amostra tem de ser representativa do universo populacional, pelo que é de cariz quantitativo.

As amostras são, por outro lado, divididas em dois grandes grupos: as probabilísticas e as não probabilísticas. Basicamente, uma amostra probabilística é um “subgrupo da população no qual todos os elementos possuem a mesma probabilidade de serem escolhidos” e uma amostra não probabilística é um “subgrupo da população no qual a escolha dos elementos não depende da probabilidade, e sim das características da pesquisa”. No presente trabalho, será aplicada a amostragem probabilística, uma vez que qualquer UOS poderá ser seleccionada para análise.

Após a selecção do tipo de amostra a aplicar e tendo-se optado, face às características da população e aos objectivos do trabalho, por estabelecer quatro grupos dentro do total de UOS, consoante pertençam a um dos Ramos das FFAA ou à GNR, coloca-se agora a questão de saber, dentro de cada população, qual o tamanho da amostra a extrair.

Como a população geral será dividida nos quatro grupos organizacionais referidos, a amostra final será uma amostra probabilística estratificada, que se aplica nos casos em que os elementos da população possuem determinado atributo específico que os distingue dos demais. Este atributo, no caso presente o escalão de pessoal ao serviço, é significativo e impediria, por exemplo, que uma UOS da FAP (em muito menor número) teria muito menos probabilidade relativa de ser seleccionada quando considerada em conjunto com uma UOS da GNR (em muito maior número). Por conseguinte, a estratificação atenua grandemente esta diferença de selecção probabilística. “A estratificação aumenta a precisão da amostra e implica o uso deliberado de diferentes tamanhos de amostra para cada estrato” (SAMPIERI, Roberto et. al., 2006: 259).



Quando se trata de seleccionar os elementos para uma dada amostra, há três procedimentos através dos quais essa acção pode ser efectuada: por sorteio, por números aleatórios e por selecção sistemática de elementos amostrais.

O sorteio é baseado na atribuição de um número a cada elemento da população e são retirados de um local onde são previamente colocados apenas o quantitativo de elementos que compõem a amostra.

O processo baseado em números aleatórios “não significa que a selecção seja ao acaso, mas significa a utilização de um quadro de números que implica um mecanismo de probabilidade bem desenhado” (SAMPIERI, Roberto et. al., 2006: 263). Existem várias formas de obter um conjunto de números aleatórios, como, por exemplo, o recurso a determinado software de utilização livre e disponível na internet, como é o caso da ferramenta Random Integer Generator. No entanto, por uma questão de integração com outras necessidades do processo de correspondência das UOS, não foi esta a ferramenta utilizada para a selecção aleatória dos números no presente processo, mas sim o software BioEstat 5.0, uma vez que este efectua também, conjuntamente, a atribuição dos números obtidos pelos estratos considerados.

A selecção sistemática de elementos amostrais implica “seleccionar dentro de uma população N , um número n de elementos de um intervalo K ” (SAMPIERI, Roberto et. al., 2006: 264), em que K é determinado tendo em conta os tamanhos da população e da amostra. De uma forma muito simplista, é obtida a relação entre N e n , da qual se obtém um valor inteiro por arredondamento, valor este que é utilizado para ser o intervalo a considerar para obter os elementos da amostra.

Tendo em conta que foi considerado o universo militar português, é assumido esse conjunto como sendo o universo populacional global. Este universo inicial será dividido em quatro grupos menores (AP, Exército, FAP e GNR), sobre os quais incidirá, então, o processo de selecção de amostra, a fim de categorizar especificamente cada um deles. Desta forma, cada Ramo e GNR será considerado como uma população.

A obtenção das UOS relativas à AP foi efectuada através do Gabinete de S. Ex.^a o Almirante CEMA. Relativamente ao Exército, o GPA da BrigRR colaborou nesta acção, tendo fornecido a relação de UOS deste Ramo. Quanto à GNR, a mesma relação foi obtida



com recurso aos elementos disponíveis no site desta Organização, bem como aos elementos constantes de uma apresentação obtida na área de Ensino Específico da GNR, no Instituto de Estudos Superiores Militares. No que diz respeito à FAP, a listagem de UOS foi obtida na Direcção de Pessoal desta Instituição.

Face ao exposto, e considerando n para identificar a amostra final, esta será o somatório das demais amostras, como resultado da fórmula seguinte:

$$n = \sum n_i$$

Em que n_i é a amostra para cada um dos quatro grupos considerados.

Para o cálculo da amostra de cada um dos estratos, há que considerar o valor da variância da amostra, da variância da população, que é efectuado em dois passos.

Primeiro, é calculado o tamanho provisório da amostra, n' , dado pela expressão seguinte:

$$n' = \frac{s^2}{V^2}$$

Em que s^2 é a variância da amostra (probabilidade de ocorrência) e V^2 é a variância da população (quadrado do desvio-padrão).

Depois, com base no resultado anterior, é calculado o tamanho da amostra final, de acordo com a seguinte fórmula:

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$$

Em que N é o tamanho da população (total de UOS).

Tendo por base o explicitado anteriormente, apresenta-se de seguida a amostra estratificada para cada população, com base nos dados estatísticos fornecidos pelos diferentes Ramos das FFAA e pela GNR, que apontam para um total de 1.154 UOS (735 para a GNR, 19 para a FAP, 187 para o Exército e 213 para a AP).



Qual é, pois, o número de UOS a ser analisado, para que se tenha um erro menor ou igual a 0,01?

$$s^2 = p(1 - p) = 0,9(1 - 0,9) = 0,09$$

$$V^2 = 0,01^2 = 0,0001$$

$$n' = \frac{0,09}{0,0001} = 900$$

$$n = \frac{900}{1 + \frac{900}{1154}} \approx 394,35$$

Por aproximação, o número de UOS a ser estudado é de 394.

$$s = \frac{394}{1154} \approx 0,34$$

Para as UOS da FAP, os cálculos são os seguintes:

$$n = 19 \times 0,34 \approx 6,49$$

Por aproximação, o número de UOS da FAP a ser estudado é de 6.

Para as UOS do Exército, os cálculos são os seguintes:

$$n = 187 \times 0,34 \approx 63,90$$

Por aproximação, o número de UOS do Exército a ser estudado é de 64.

Finalmente, para UOS da AP, o processo é em tudo semelhante:

$$n = 213 \times 0,34 \approx 72,79$$

Por aproximação, o número de UOS da AP a ser estudado é de 73.

Para a GNR, partindo dos dados fornecidos que dão como existentes um total de 735 postos e outras UOS, os cálculos são os seguintes:



$$n = 735 \times 0,34 \approx 251,17$$

O número de UOS da GNR a ser estudado é de 251, sendo o grupo mais representativo.

A soma das UOS a serem estudadas dá, como seria de esperar, as 394 inicialmente calculadas como sendo a amostra não estratificada.

$$251 + 6 + 64 + 73 = 394$$

Os valores anteriormente calculados foram comprovados com recurso ao *software* BioEstat 5.0, no qual foram introduzidos os dados iniciais e se chegou a valores que comprovam os conseguidos através da utilização das fórmulas referidas anteriormente.

Depois de ter sido calculado o tamanho da amostra, foi atribuído a cada UOS um número sequencial, a começar em 1, com o recurso ao Excel – versão 2003, com o *Service Pack 3* - (Anexos A1, A2, A3 e A4), e foi utilizado o BioEstat para efectuar a extracção dos números para a amostra estratificada e calcular a UOS correspondente para efeitos de envio de questionário.

As imagens seguintes, obtidas do BioEstat, apresentam os dados iniciais para cálculo da amostra. Como se pode verificar, são dados de entrada os valores correspondentes aos diferentes universos em estudo (735 para a GNR, 213 para a AP, 187 para o Exército e 19 para a FAP). Esta primeira janela de entrada de dados também permite especificar o número de estratos, que neste caso é de 4 e o valor total para a amostra, o qual, de acordo com os cálculos anteriores, é de 394.

Logo de seguida, são mostrados os números aleatórios, os quais identificam uma UOS, dentro de cada Ramo das FFAA e da GNR.

Estrato	População
Estrato 1	735
Estrato 2	213
Estrato 3	187
Estrato 4	19

Figura 25 – Dados de Entrada para obtenção da Amostra



Amostragem: Estratificada

Imprimir

Entrada de dados

Número de estratos:

Tamanho total da amostra:

Executar

Cancelar

	População
Estrato 1	735
Estrato 2	213
Estrato 3	187
Estrato 4	19

Resultados

Estrato: 1 Tamanho da amostra = 251

2	5	6	12	14	16	17	18	19	20
22	28	29	30	32	36	38	42	61	63
64	67	68	69	70	71	72	77	78	79
82	83	84	88	89	91	93	97	98	103
107	110	112	114	116	117	120	125	126	128
129	130	135	136	144	146	147	149	151	154
155	156	158	164	165	170	172	176	179	181
182	183	184	197	201	204	206	207	211	213
215	217	219	230	232	233	234	237	240	241
242	245	248	249	250	254	260	263	268	269
270	272	275	276	278	279	281	282	283	289
300	306	315	316	317	318	327	334	338	339
347	352	354	357	358	359	361	364	368	381
386	387	390	394	396	402	403	404	405	408
410	411	412	416	418	426	432	433	437	438
439	446	448	452	454	456	470	473	476	477
478	481	483	491	492	494	501	508	512	514
515	517	522	529	531	538	542	543	545	546
549	556	560	563	564	566	567	569	573	586
588	589	592	594	595	596	598	601	603	604
606	609	610	618	619	622	625	627	628	634
639	640	642	643	644	647	648	652	653	654
655	659	660	663	667	670	671	675	676	678
682	683	685	686	689	691	694	696	698	699
700	701	702	706	710	715	716	719	723	732
735									

Estrato: 2 Tamanho da amostra = 73

1	3	5	6	10	12	14	15	20	23
24	32	33	36	38	41	42	49	56	61
70	71	75	78	87	88	92	94	95	99
106	110	111	112	117	118	120	122	125	134
135	137	138	139	140	144	145	152	153	156
157	158	159	162	164	165	166	167	169	174
175	177	178	179	181	188	189	192	193	197
202	205	213							

Estrato: 3 Tamanho da amostra = 64

3	6	7	8	10	12	13	14	17	20
23	25	26	28	30	32	34	36	43	45
48	57	58	59	61	71	73	75	78	82
86	87	90	91	92	94	95	96	97	98
105	110	112	119	122	124	125	127	131	139
142	147	152	153	157	160	161	163	165	167
172	174	178	186						

Estrato: 4 Tamanho da amostra = 6

4	10	12	13	16	17
---	----	----	----	----	----

Figura 26 – Números resultantes do processo de amostragem

Após a extracção dos números da amostra para cada estrato, foi efectuada a correspondência entre cada número obtido e cada UOS. Assim, estas UOS são os destinatários do questionário (Anexos A5, A6, A7 e A8). Uma vez que algumas das UOS inicialmente consideradas foram alvo de reestruturação face às recentes alterações organizacionais ou surgem repetidas por terem várias componentes no seu interior (formativa, operacional, etc.), foram substituídas por outras, obedecendo a um critério previamente definido, que consistia na subsituação da UOS pela imediatamente anterior.



4. Resultados e Discussão

4.1. Obtenção e Tratamento dos Dados

Uma vez identificadas as UOS, houve que proceder ao pedido de autorização ao CEME, ao CEMA e ao Comandante-Geral da GNR para o envio dos questionários. Relativamente à FAP, não foi necessária autorização para envio dos questionários, uma vez que o autor do trabalho desempenha funções no GPA da IGFA, Gabinete que superintende em todas as actividades relacionadas com a Prevenção e Segurança na Organização e a realização deste estudo já havia sido previamente concedida. Por isso, o envio do questionário foi efectuado directamente para as UOS saídas do processo de amostragem.

Após recepção dos questionários devidamente preenchidos, as respostas foram assinaladas num documento do Excel (Anexo 9) e obtidas a quantidade de respostas para cada alínea, bem como elaborados os gráficos ilustrativos das mesmas. Desta forma, apresentam-se de seguida os resultados para as 14 questões colocadas.

Na análise seguinte dos dados recolhidos por questionário às UOS dos três Ramos e da GNR, serão consideradas as hipóteses inicialmente descritas, mas adaptadas textualmente ao Ramo/GNR. Apenas nos dados globais as hipóteses serão apresentadas sem qualquer alteração textual. Importa referir que esta alteração não altera o significado da hipótese, e tendo em conta que se pretende efectuar testes separados por estrato, a alteração textual referida impõe-se para que faça sentido.

4.1.1. Tratamento dos Dados da AP

Relativamente às UOS da AP, foi calculado o número de 73, como descrito no ponto 2.1. Estas 73 UOS foram determinadas por relacionamento directo de um número sequencial às mesmas atribuído e correspondência posterior com o número determinado pelo BioEstat, como já referido.



Levantaram-se algumas dificuldades para identificação do correio electrónico de duas UOS, pelo que se decidiu que cada uma destas seria trocada pela imediatamente anterior não saída do processo de determinação de números aleatórios do *software* já referido.

Verificou-se também uma alteração relativamente à relação inicial de UOS fornecida pela AP, uma vez que, com a reestruturação desta, houve UOS que deixaram de fazer parte da mesma, bem como uma unidade naval que, entretanto, foi abatida.

Assim, tendo em conta o descrito anteriormente, passaram a constar as UOS correspondentes aos números 48, 133, 136, 161, 176 e 210 em substituição das UOS correspondentes aos números 49, 140, 144, 162, 177 e 213 inicialmente determinadas. A relação final das UOS da AP que receberam o questionário estão listadas no Anexo A5.

De seguida são apresentados os resultados obtidos na amostra estratificada correspondente à AP, em termos de quantitativos e valores de percentagem, estes últimos indicados entre parêntesis. Sempre que estiverem apresentados dois valores de percentagens dentro dos parêntesis, o primeiro corresponde à relação entre o número de respostas recebidas e o total destas mesmas respostas e o segundo à relação entre o número de respostas recebidas e a amostra inicial estratificada da AP, tendo em conta apenas o número de respostas afirmativas relativamente à existência de estruturas de SST/PA. Quando só exista um valor de percentagem, diz respeito à relação entre o número de respostas recebidas e a totalidade das UOS.

Relativamente ao número de elementos das UOS da AP, há a referir que a maior parte corresponde a pequenas e médias organizações. Assim, 29 UOS (39,7%) possuem entre 10 e 50 trabalhadores e 20 UOS (27,4%) têm entre 50 e 250 elementos. Com menos respostas assinaladas, há 15 UOS (20,5%) que indicam ter menos de 10 elementos e, finalmente, 9 UOS (12,3%) que afirmam ter mais de 250 trabalhadores.

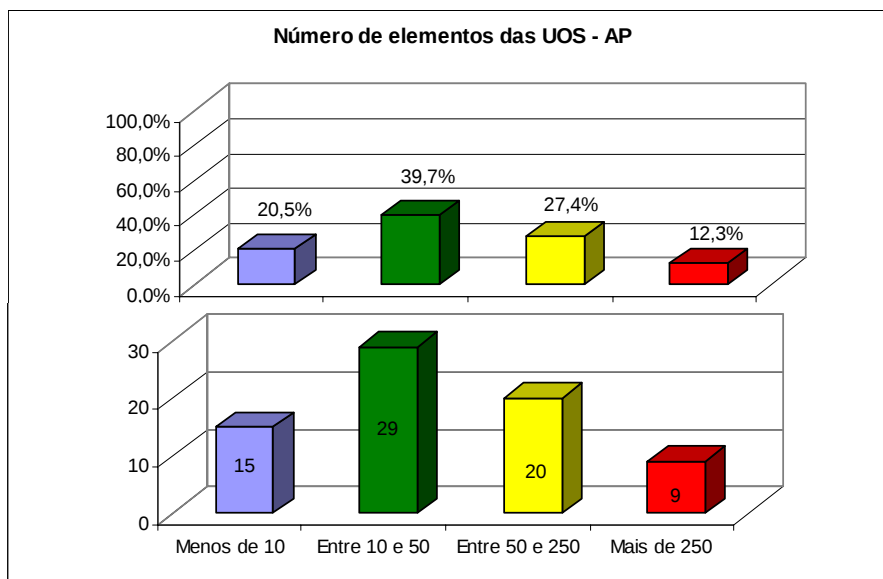


Figura 27 – Número de elementos das UOS da AP

No que diz respeito à localização geográfica das UOS da AP, verifica-se que a grande maioria se situa na zona da Grande Lisboa, com o quantitativo de 56 UOS (76,7%). De seguida aparece o Norte com 5 UOS (9,6%), os Açores com 4 UOS (5,5%), o Algarve com 3 UOS (4,1%), o Centro com 2 UOS (2,7%) e o Alentejo com 1 UOS (1,4%).

A Madeira não foi abrangida pela amostra obtida, mas tal facto pode considerar-se de menor importância, uma vez que a representatividade insular está garantida através dos UOS pertencentes localizadas no arquipélago dos Açores.

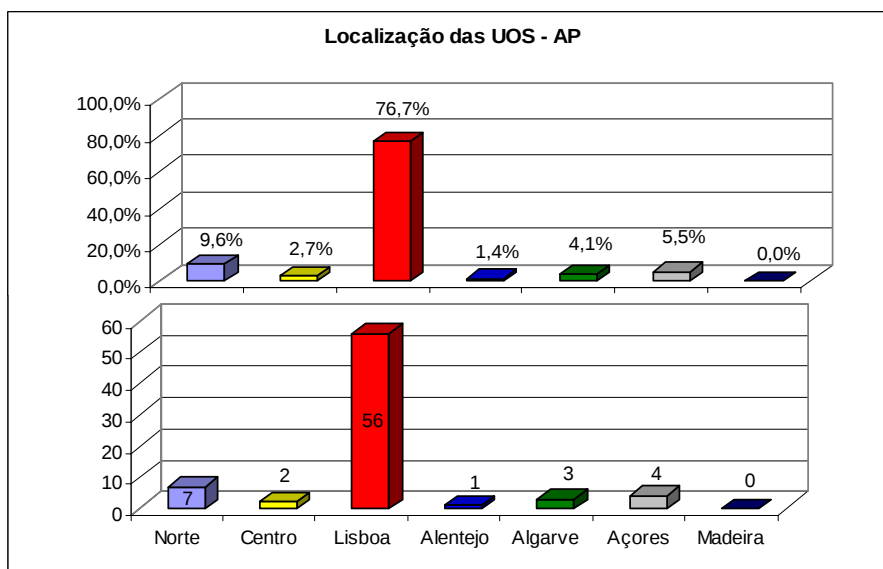


Figura 28 – Localização das UOS da AP



Numa análise mais pormenorizada, pode-se verificar nos gráficos seguintes que os distritos de Lisboa e de Setúbal são os que mais UOS da AP acolhem, facto mais detalhado nas imagens subsequentes. O Porto e os Açores surgem depois, mas com uma diferença considerável.

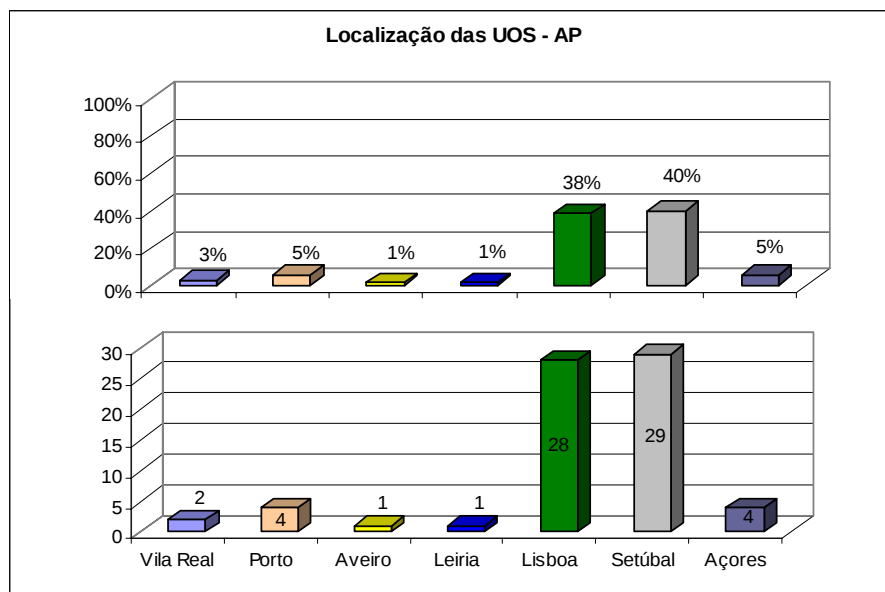


Figura 29 – Localização das UOS da AP por Distrito/Região

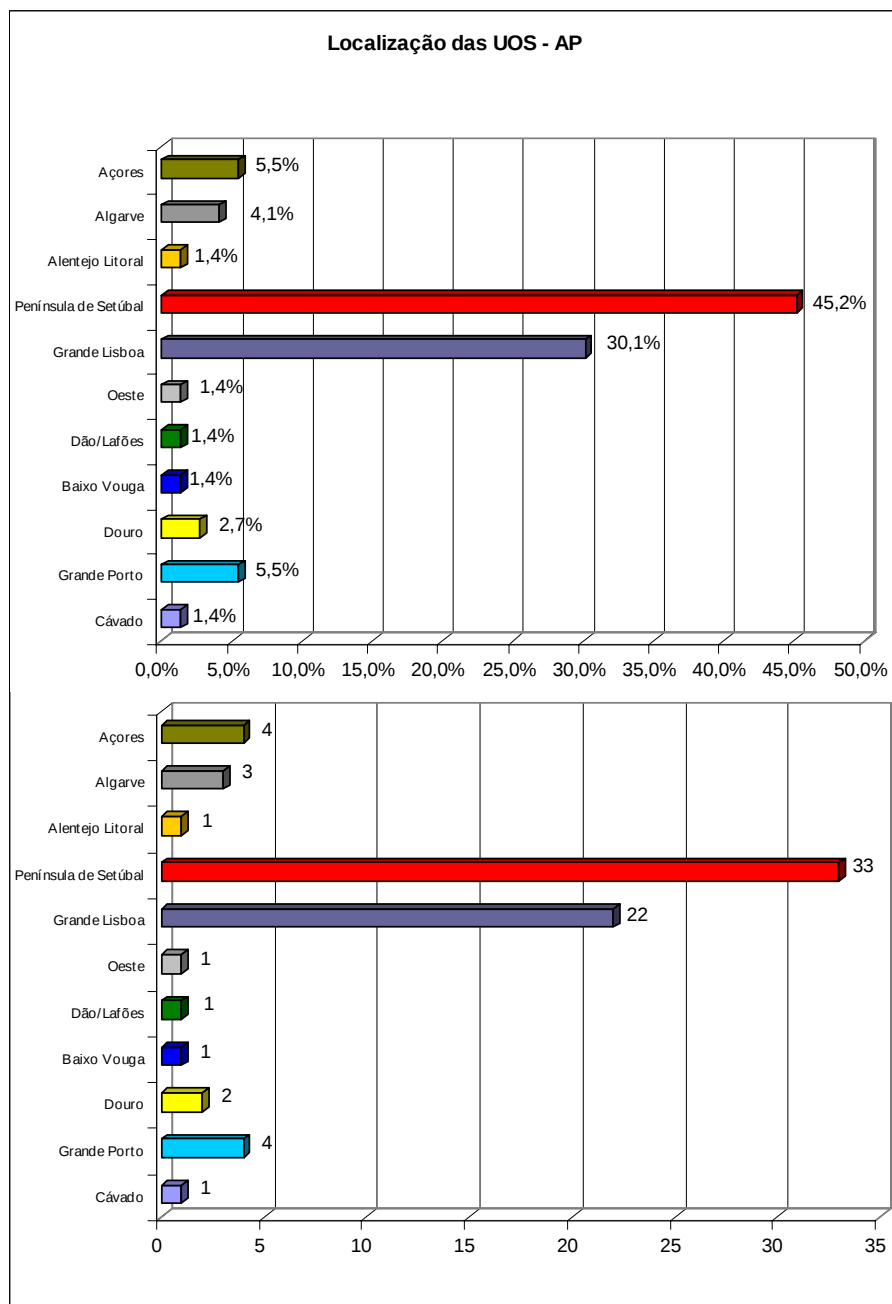


Figura 30 - Localização das UOS da AP (NUTS III)

No que diz respeito aos tipos de serviços mais comuns nas UOS da AP, verifica-se que as do tipo “Operacional” surgem em primeiro lugar, com 31 UOS (42,5%), seguidas das UOS do tipo “Direcção/Administrativo”, com 28 UOS (38,4%). Os tipos “Instrução/Formação” e “Outros” são característicos de 8 UOS (11%) cada e, finalmente, os do tipo “Manutenção/Oficinal” encontram-se apenas em 2 UOS (2,7%).

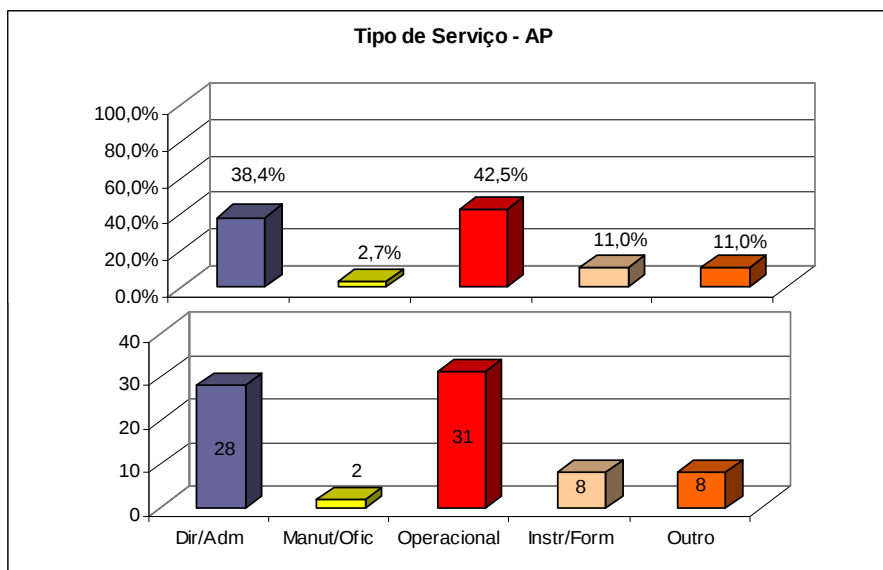


Figura 31 – Tipos de serviços das UOS da AP

Relativamente à existência de estruturas de SHT ou de PA na AP, verifica-se que 43 UOS (58,9%) afirmam tê-las, ao passo que 30 UOS (41,1%) indicam não ter este tipo de serviço, conforme se pode verificar pelos gráficos da imagem seguinte. Com base nestes dados, e relativamente à amostra estratificada da AP, é possível validar a H1 – A AP possui estruturas de SST ou de PA.

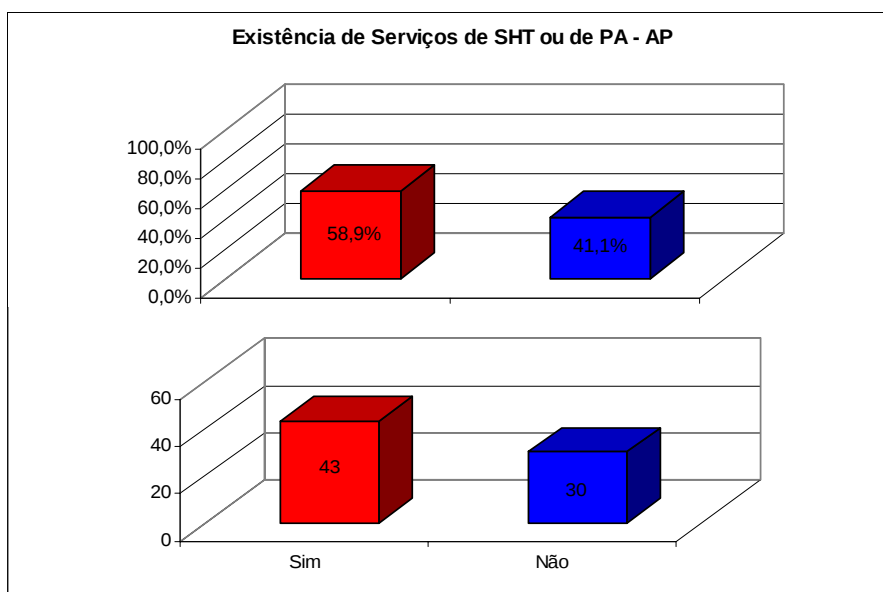


Figura 32 – Existência de Serviços de SHT ou de PA na AP



Quanto à forma de implementação destes mesmos serviços, os gráficos das duas figuras seguintes indicam os quantitativos e as percentagens para a situação da totalidade da amostra e apenas considerando o universo de respostas afirmativas relativamente à existência de uma estrutura de PA ou de SST. Desta forma, as percentagens indicadas de seguida entre parêntesis referem-se à primeira e segunda situações, respectivamente, como já referido anteriormente. Assim, 32 UOS (43,8%; 74,4%) referem ter a figura do DPA, 3 UOS (4,1%; 7,0%) possuem SPA, 3 UOS (4,1%; 7,0%) OPA e 1 UOS (1,4%; 2,3%) assinalou a resposta “Nenhuma”. Há ainda 7 UOS (9,6%; 16,3%) que assinalaram a opção “Outra” e 31 UOS (42,5%) indicam não ter qualquer tipo de estrutura.

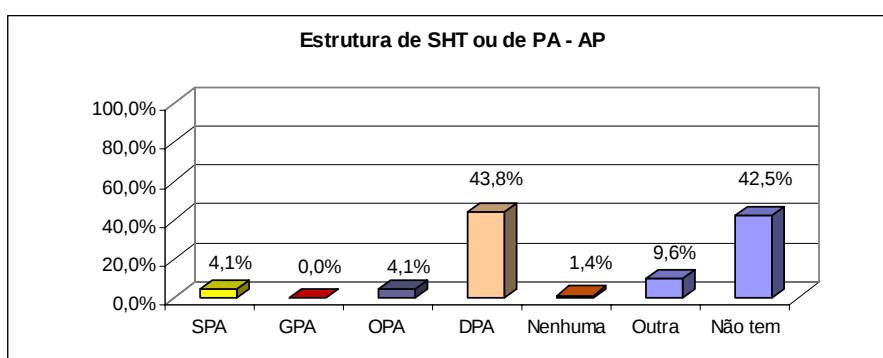


Figura 33 – Tipo de Estrutura de SHT ou de PA na AP (Global)

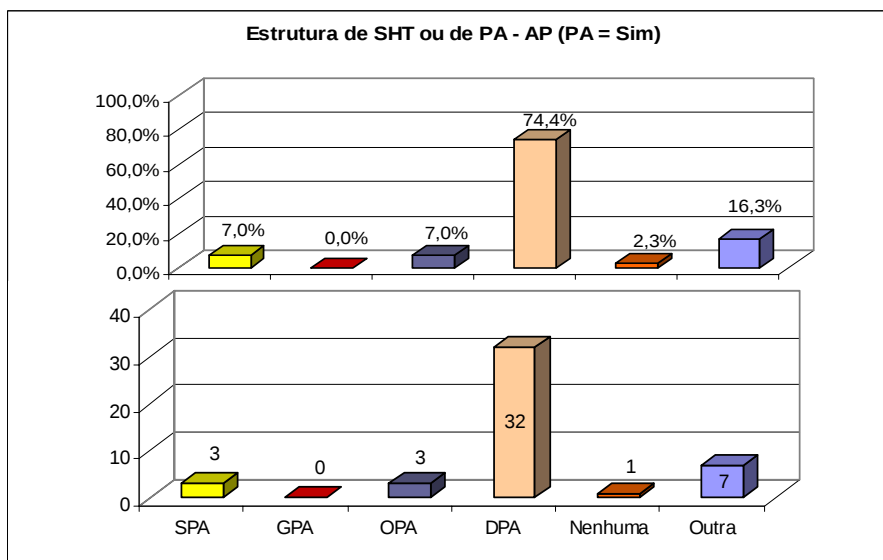


Figura 34 – Tipo de Estrutura de SHT ou de PA na AP (PA = Sim)

No que diz respeito ao tempo de existência das estruturas de SST ou de PA na AP, verifica-se que a maior parte delas existe há muito pouco tempo. Também nesta análise se



efectua a separação tendo em conta a totalidade referente à amostra da AP e apenas no universo de respostas positivas relativamente à existência de estruturas de PA.

Assim, há 35 UOS (47,9%; 81,4%) com estes serviços a funcionarem há menos de 5 anos e para as opções entre 5 e 10 anos e há mais de 20 anos foram recebidas apenas 2 resposta (2,7%; 4,7%) por faixa temporal. Na opção entre 10 e 20 anos, há 3 UOS (4,1%; 7,0%). Há ainda 1 UOS (-; 2,3%) que não respondeu, embora tivesse indicado a existência de uma estrutura de PA. Verifica-se que 31 UOS (42,5%) não têm qualquer estrutura de SST/PA. Não é alheio a esta constatação o facto de o OSHST ter sido criado há menos de 5 anos, mais precisamente em Maio de 2007 (Anexo A27), o que levou a que a estrutura de SHT na Marinha tivesse verdadeiramente sido impulsionada por esse aspecto e se tivesse desenvolvido e começado a implementar efectivamente desde essa altura.

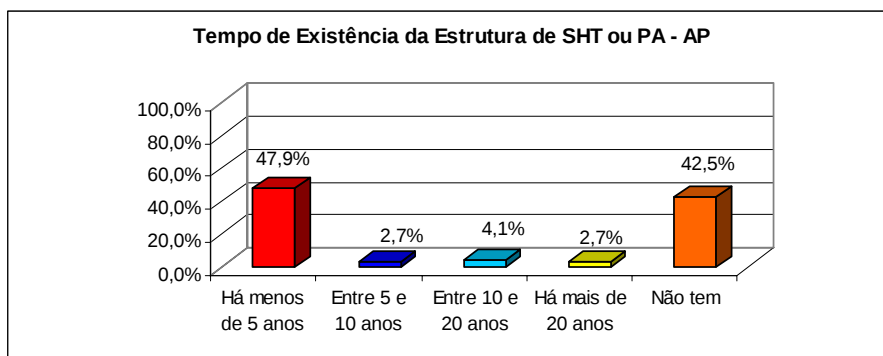


Figura 35 - Tempo de existência das estruturas de SHT ou de PA na AP (Global)

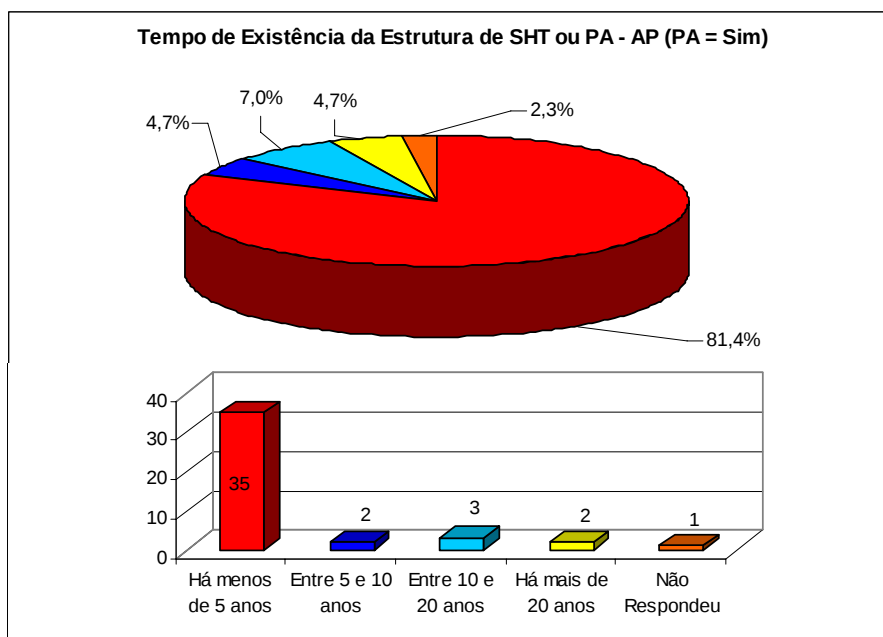


Figura 36 – Tempo de existência das estruturas de SHT ou de PA na AP (PA = Sim)

Sobre a influência que os Serviços de SST ou de PA possam ter na melhoria da produtividade da organização, 35 UOS (47,9%; 81,4%) entendem que interferem positivamente. Não se verificou nenhuma resposta negativa, mas há 7 UOS (9,6%; 16,3%) que consideram não haver qualquer relação entre as duas situações. Há 1 UOS (2,3%; 1,0%) que, embora tendo respondido afirmativamente no que diz respeito à existência de estrutura de PA, não deu qualquer resposta a esta questão. O total de UOS que não têm estrutura de PA é de 31 (42,5%; -).

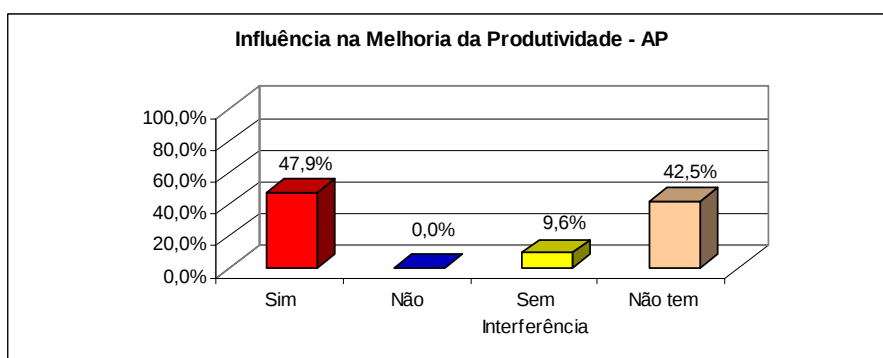


Figura 37 - Influência na Melhoria da Produtividade na PA (Global)

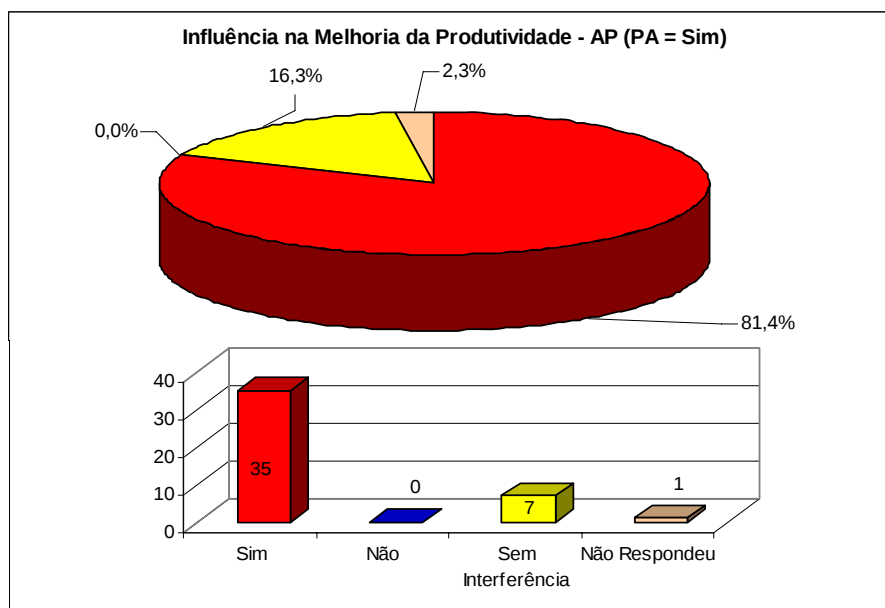


Figura 38 – Influência na Melhoria da Produtividade na AP (PA = Sim)

Já no que diz respeito à influência que os mesmos Serviços possam ter na diminuição dos AT, 30 UOS (41,4%; 69,8%) não estabelece qualquer relação. 12 UOS (16,4%; 27,9%) consideram que existe uma influência positiva, ou seja, os serviços de SST ou de PA contribuem para a diminuição dos AT. Não se verificou qualquer resposta negativa, como se pode observar pelos gráficos da imagem seguinte, mas houve 1 UOS (-; 2,3%) que, embora tivesse respondido anteriormente que possuía uma estrutura de PA, não deu qualquer resposta à presente questão. O total de UOS que não têm estrutura de PA é de 31 (42,5%; -).

Tendo por base as respostas recebidas, numa visão específica relativa à amostra estratificada da AP, não é validada a hipótese H3 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição dos AT.

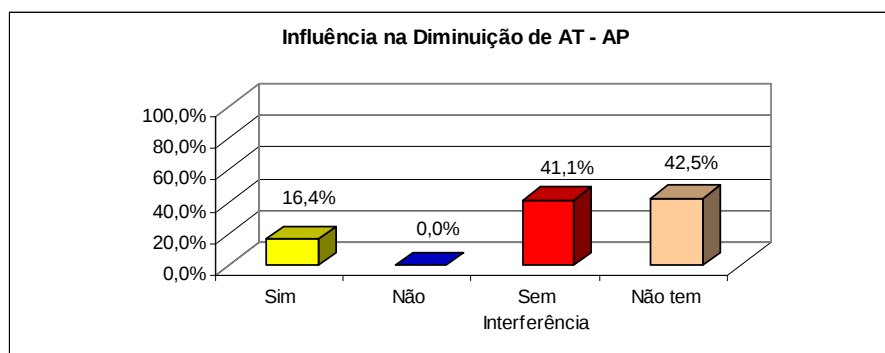


Figura 39 – Influência na Diminuição de AT na AP (Global)

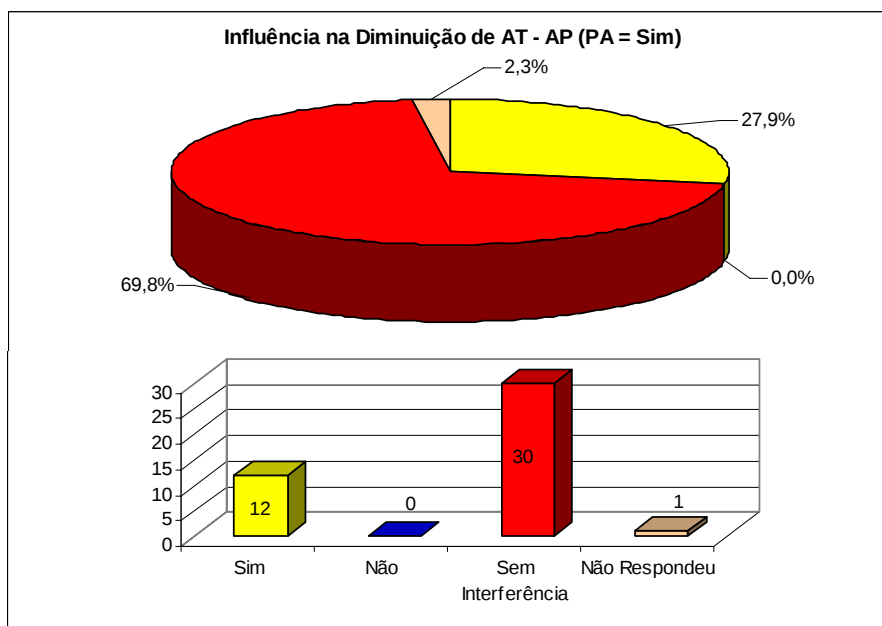


Figura 40 – Influência na Diminuição de AT na AP (PA = Sim)

Quanto à contribuição dos referidos Serviços para a diminuição do Absentismo, 38 UOS (52,1%; 88,4%) não encontra qualquer relação de causa/efeito entre ambos. Verificou-se, nesta questão, que 1 UOS (1,4%; 2,3%) entende que os Serviços de SST ou de PA não contribuem para a diminuição do Absentismo e 3 outras UOS (4,1%; 7,0%) consideram precisamente o contrário, ou seja, os Serviços de SST têm influência positiva na diminuição do Absentismo. Há ainda a referir que 1 UOS (- ;2,3%) não respondeu, apesar de ter indicado ter estrutura de PA. O total de UOS que não têm quaisquer estruturas de PA é de 31 (42,5%; -). As razões para tão elevado número de respostas na opção “Sem interferência” podem ser devidas ao facto de, como visto anteriormente, os Serviços de SST/PA não se encontrarem implementados, na generalidade, há muito tempo, pelo que ainda não é possível, de forma objectiva, estabelecer qualquer relação.

Face aos dados recolhidos nesta questão, não é possível, tendo como universo a AP, dar como provada a hipótese H4 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição Absentismo.

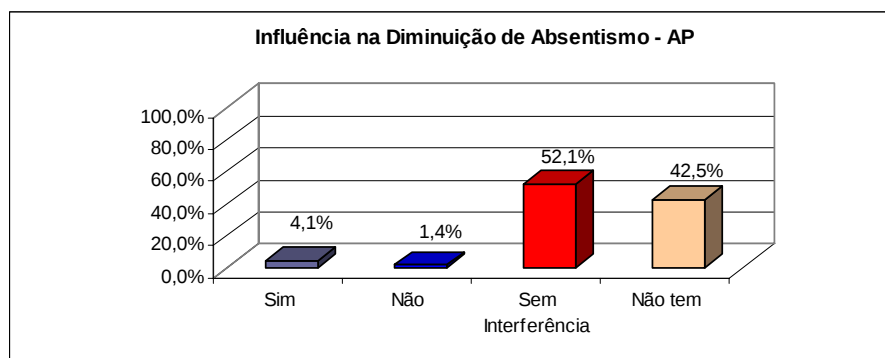


Figura 41 - Influência na Diminuição do Absentismo na AP (Global)

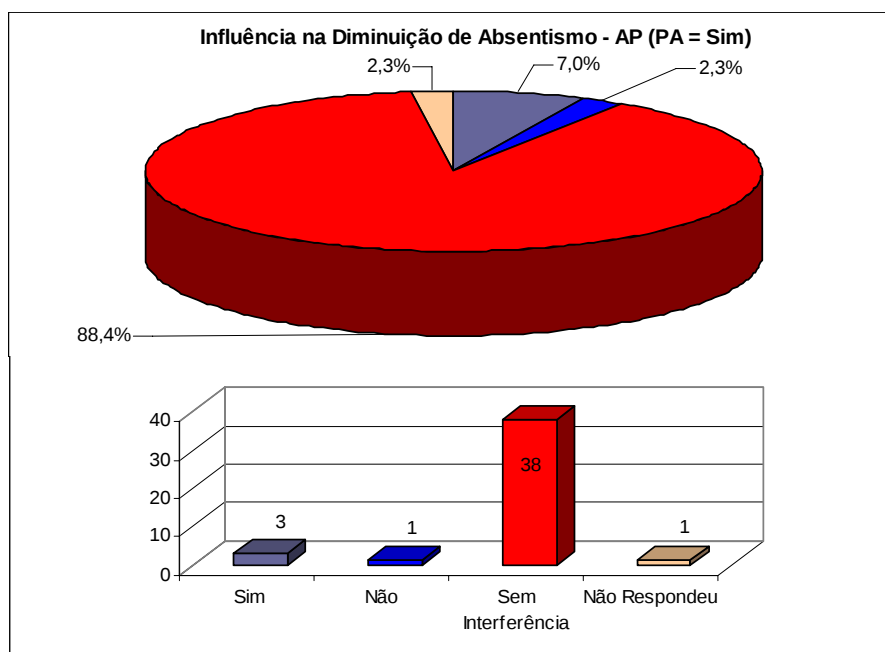


Figura 42 – Influência na Diminuição do Absentismo na AP (PA = Sim)

Na resposta à questão sobre a existência de Serviços de SST em todas as organizações, 65 UOS (89,0%) concordam, 1 UOS (1,4%) não concorda e 5 outras (6,8%) fazem depender a existência essencialmente do tipo de actividade da organização. Verifica-se, ainda, que 2 UOS (2,7%) optaram por não dar qualquer resposta a esta questão.

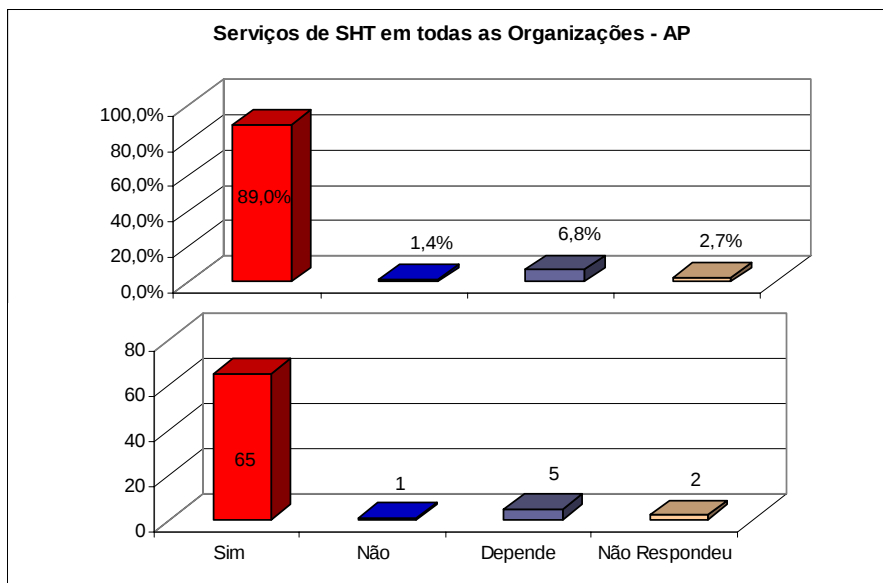


Figura 43 – Serviços de SST em todas as Organizações

Já no que diz respeito à relação entre os serviços de SHT/PA e as CT e Competitividade, todas as 73 UOS (100%) que responderam consideram que os ditos Serviços contribuem para a melhoria das CT e da Competitividade da Organização. Como tal, dá-se como provada, para a amostra estratificada da AP, a hipótese H5 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a melhoria das CT.

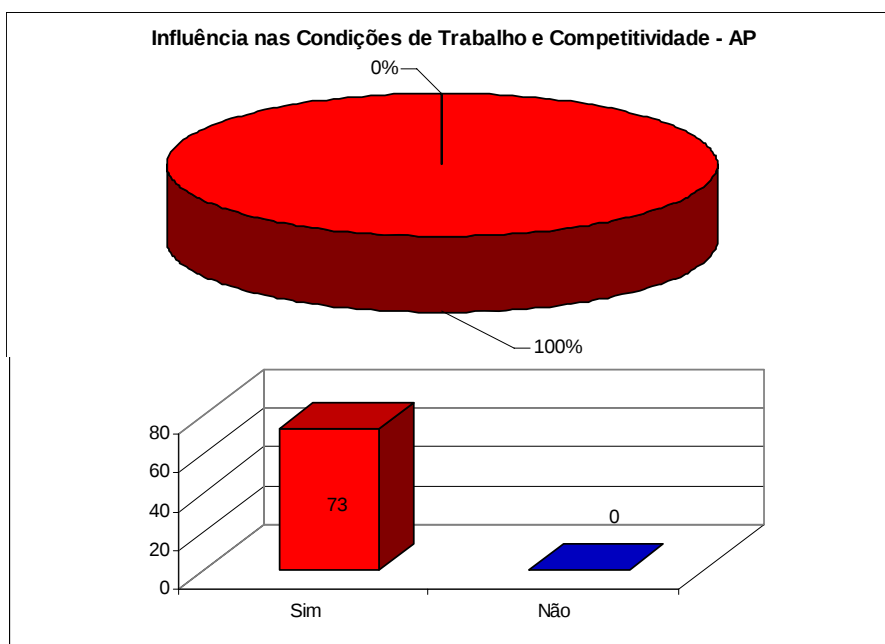


Figura 44 – Influência nas Condições de Trabalho e Competitividade da AP



Com igual expressividade, também na questão sobre a forma como as UOS vêem os custos com a Segurança e Prevenção, todas as 731 UOS (100%) que deram resposta são de opinião que estes custos são um investimento e não uma despesa. Tal expressividade no resultado permite, sem sombra de dúvida e no universo da AP, validar a hipótese H7 – Os Serviços de SHT são um investimento e não uma despesa.

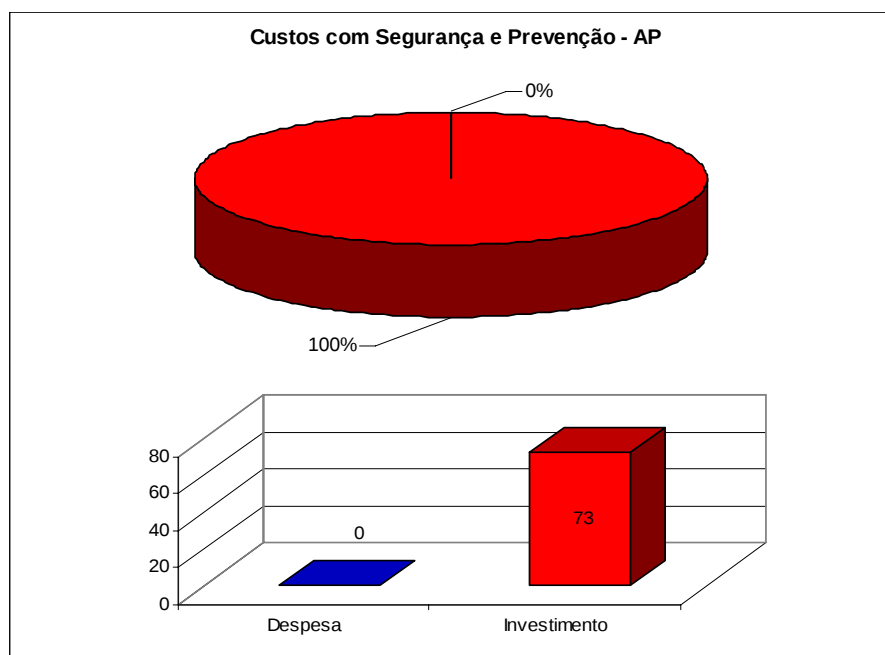


Figura 45 – Custos com a Segurança e a Prevenção na AP

4.1.2. Tratamento de Dados do Exército

As 64 UOS do Exército foram também determinadas de forma semelhante às da AP e também neste Ramo, por repetição de UOS que têm uma componente operacional e de formação, se procedeu à determinação de outras UOS substitutas. Desta forma, as UOS correspondentes aos números 165 e 172 foram substituídas pelas UOS com os números atribuídos de 164 e 173, respectivamente. Porém, uma vez que as UOS anteriores à que tem o número 172 atribuído se encontravam já todas seleccionadas, para este caso foi escolhida a UOS seguinte, correspondente ao número 173. Constatou-se ainda que, face a alguma reestruturação interna do Exército, algumas UOS inicialmente consideradas foram desactivadas, pelo que houve necessidade de proceder à sua substituição. Assim sendo, as UOS com os números 12, 61, 73, 94 e 97 foram substituídas, respectivamente, pelas UOS com os números 5, 60, 72, 89 e 88. A lista das UOS alvo do questionário encontra-se no Anexo A6.



Da mesma forma que para a AP, também para este Ramo os valores de percentagem serão indicados entre parêntesis. O primeiro corresponde à relação entre o número de respostas recebidas e o total de UOS do Exército e o segundo entre o número de respostas recebidas e o número de respostas afirmativas à questão 4 do questionário, ou seja, o número de UOS do Exército que possuem estruturas de SST/PA.

Verifica-se que as grandes UOS, com mais de 250 trabalhadores, são as que surgem mais representadas, com 21 (32,8%). De seguida, as pequenas UOS com 18, (28,1%). Depois, as médias UOS apresentam-se em número de 15, (23,4%). Finalmente, surgem as UOS com menos de 10 trabalhadores, com 10 respostas (15,6%).

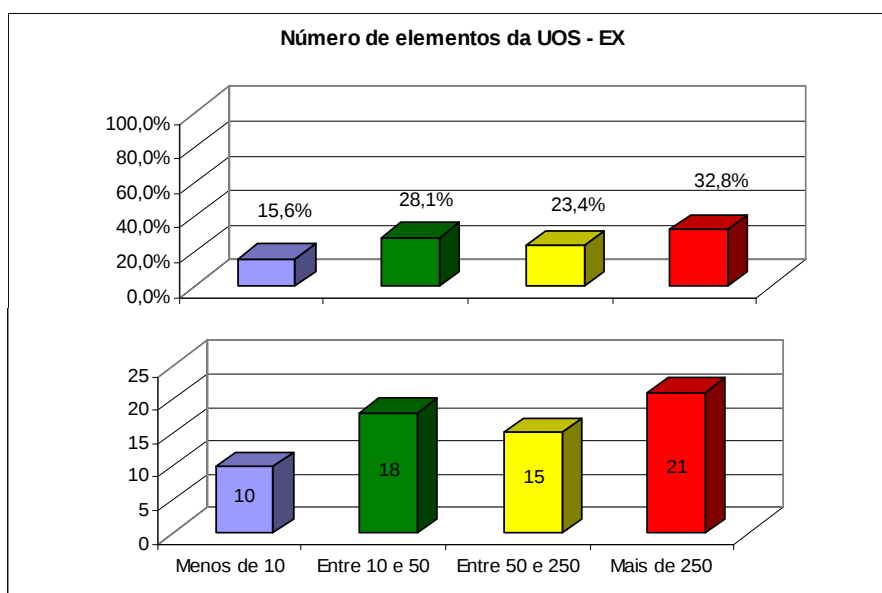


Figura 46 – Número de trabalhadores das UOS do Exército

Quanto à distribuição geográfica, o Exército possui a maior parte das suas UOS na zona da Grande Lisboa com 33 (51,6%).

Verifica-se que, com exceção da Grande Lisboa, à medida que se desce de Norte para Sul, as UOS vão diminuindo em número. Assim, o Norte e o Centro surgem ambos com 10 (15,6%) cada, o Alentejo com 5 (7,8%) e o Algarve com 1 (1,6%). Quanto às regiões autónomas, os Açores apresentam um maior número de UOS que a Madeira. Assim, dos Açores responderam 3 UOS (4,7%) e da Madeira obteve-se 2 UOS (3,1%).



Os gráficos das imagens seguintes ilustram os valores em quantitativo e percentagem da amostra.

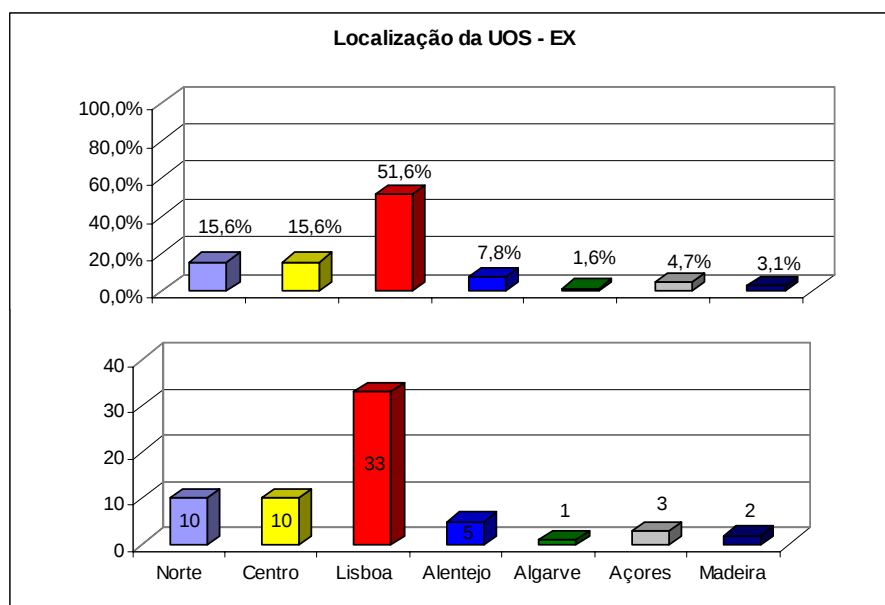


Figura 47 – Localização das UOS do Exército

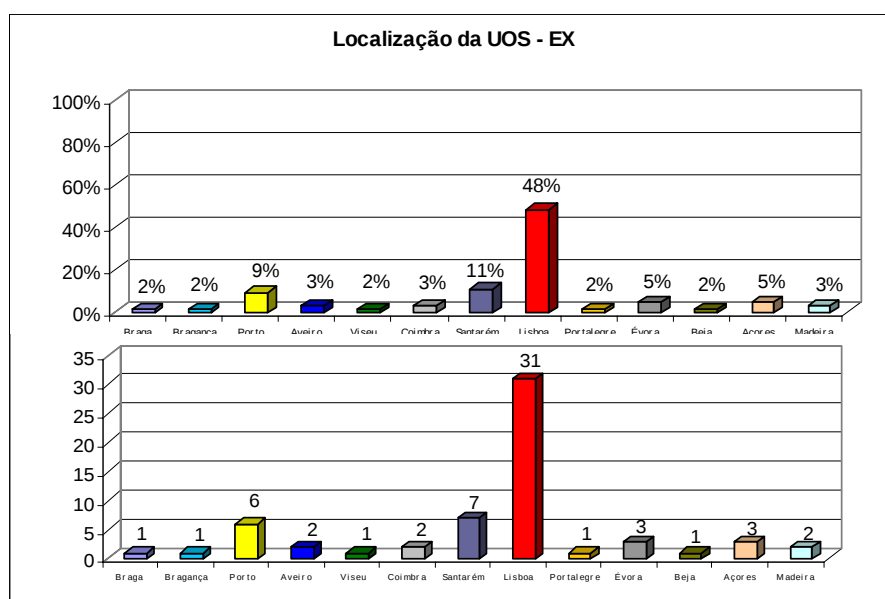


Figura 48 – Localização das UOS do Exército por Distrito e Região Autónoma



A imagem seguinte ilustra a distribuição geográfica das UOS do Exército por Região NUTS III, em quantitativo e percentagem sobre a amostra estratificada deste Ramo.

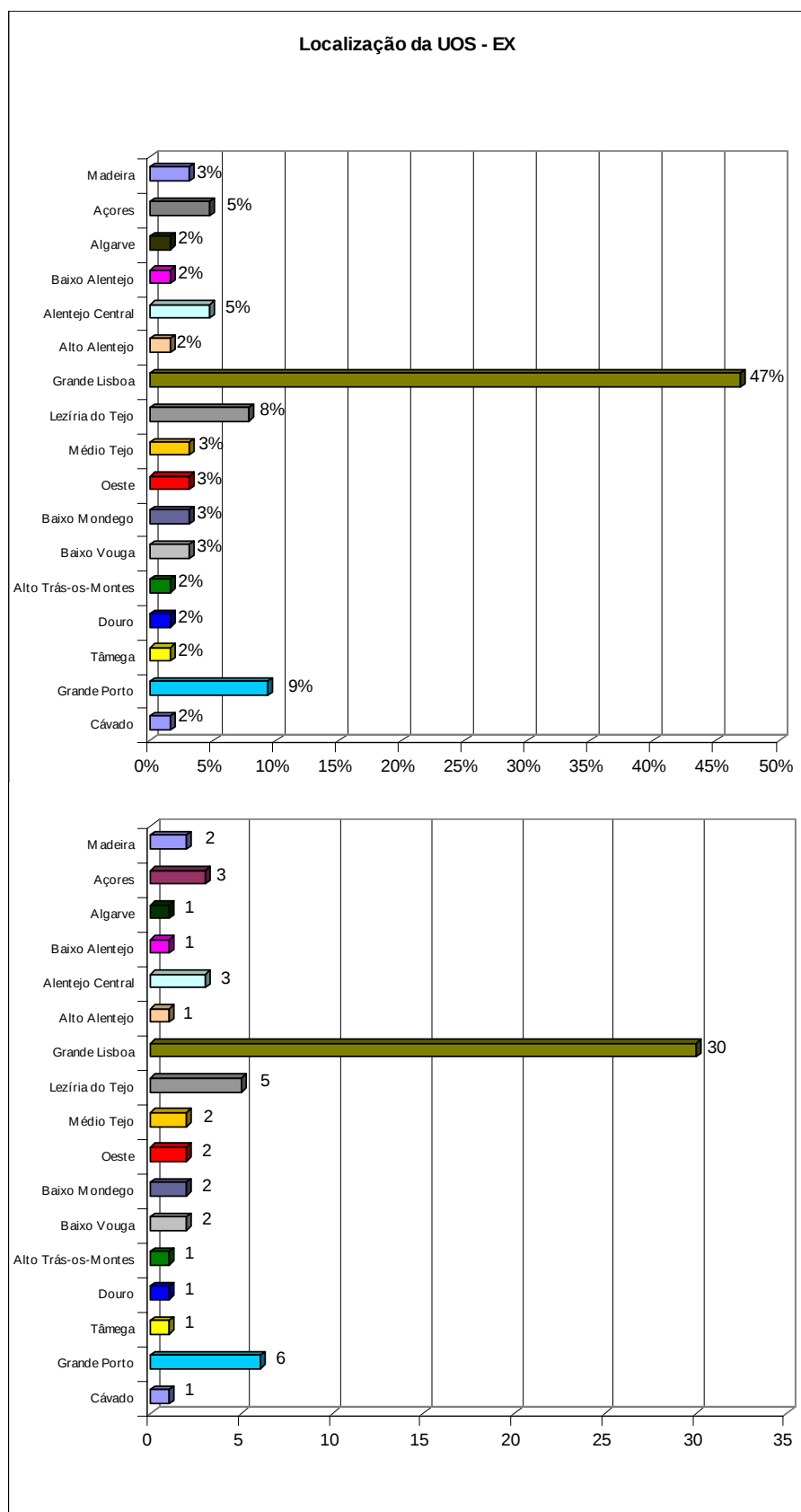


Figura 49 – Localização das UOS do Exército (NUTS III)



Relativamente aos tipos de serviços mais comuns nas UOS do Exército, verifica-se que a maior parte é enquadrada em “Outros”, uma vez que o Exército possui uma rede de museus, messes, laboratórios e outras, alguns dos quais fazem parte da amostra, o que leva a este resultado.

Assim, a categoria “Outros” surge com 28 respostas (43,8%), seguida da categoria “Instrução/Formação”, com 15 respostas (23,4%) e da de “Direcção/Administração”, com 13 respostas (20,3%). Depois surge a categoria “Operacional”, com 12 respostas (18,8%) e, finalmente, a categoria “Manutenção/Oficinal” com 2 respostas (3,1%). Os gráficos da imagem seguinte ilustram o número de respostas recebidas e a respectiva percentagem em relação à amostra estratificada.

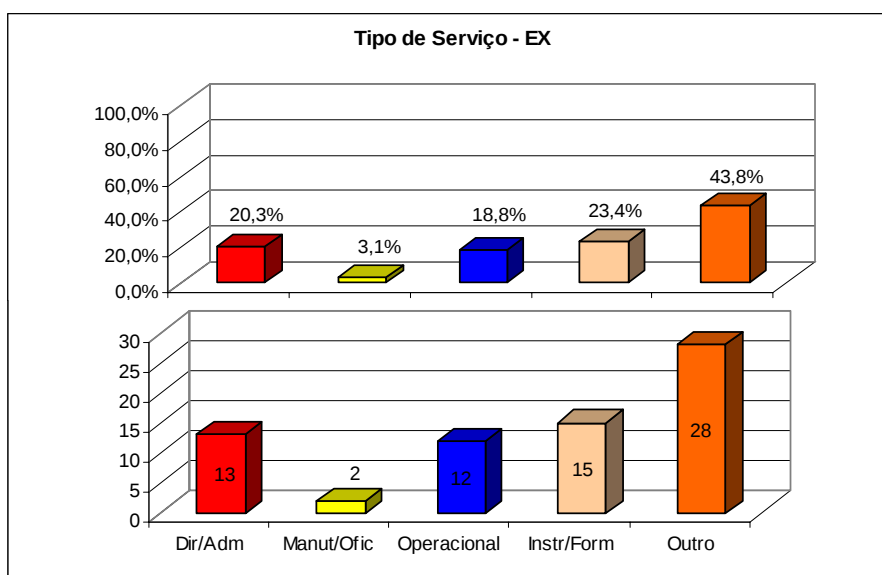


Figura 50 – Tipo de serviço das UOS do Exército

No que concerne à existência de Serviços de SHT ou de PA, verifica-se que 20 UOS (31%) indicam ter este tipo de estrutura, enquanto que 44 (69%) responderam que não, como se pode verificar pela imagem seguinte. Atendendo exclusivamente às respostas dadas pelas UOS deste Ramo, não é possível validar a H1 – O Exército possui estruturas de SST ou de PA, pese embora o facto de já existirem algumas UOS que dispõem deste tipo de estruturas. Contudo, a baixa expressividade das respostas neste sentido não permite a validação da hipótese para o Exército.

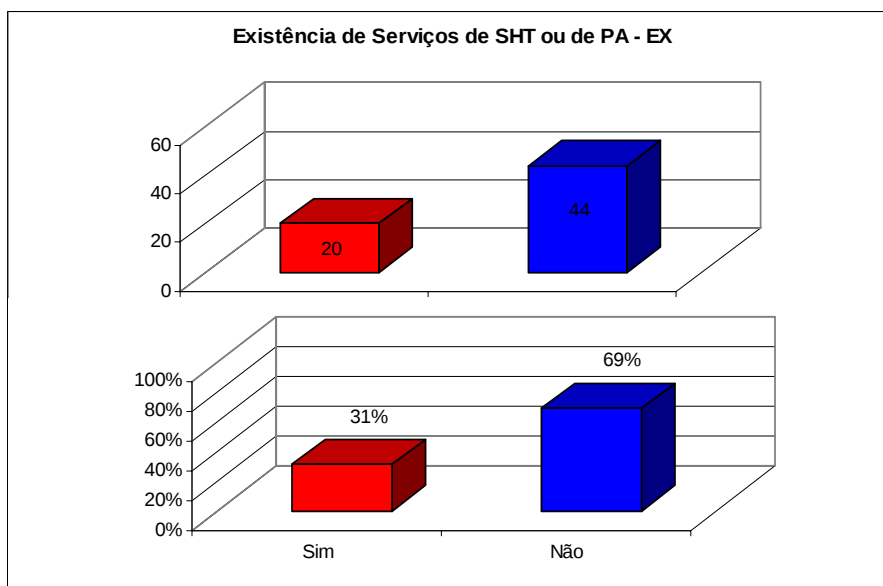


Figura 51 – Existência de Serviços de SHT ou de PA no Exército

Relativamente às estruturas existentes referidas anteriormente, verifica-se que a maior parte diz respeito a uma opção não contemplada individualmente no leque de respostas. Assim, 11 UOS (17,2%; 55%) responderam assinalando esta alínea. As estruturas do tipo DPA recolheram 4 respostas (6,3%; 20%), as do tipo GPA receberam 3 respostas (4,7%; 15%), OPA 2 respostas (3,1%; 10%), enquanto que a do tipo SPA apenas recebeu 1 resposta (1,6%; 5%). Há ainda a 44 UOS (68,8%; -) indicaram não ter qualquer estrutura e não houve qualquer resposta para a opção “Nenhuma” - 0 UOS (0%; 0%), conforme se pode visualizar nos gráficos da imagem seguinte.

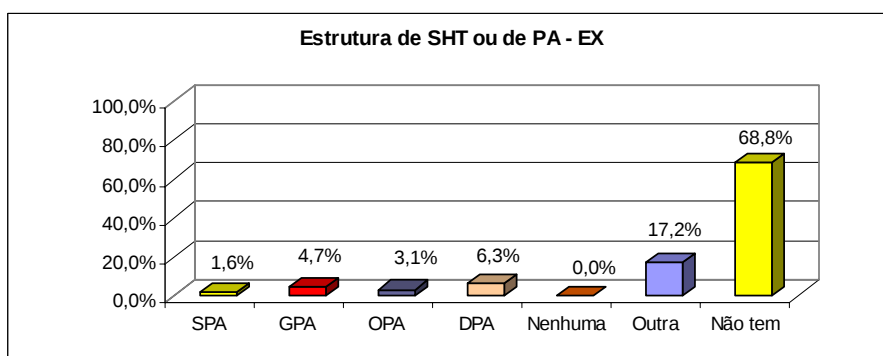


Figura 52 - Tipo de Estrutura de SHT ou de PA no Exército (Global)

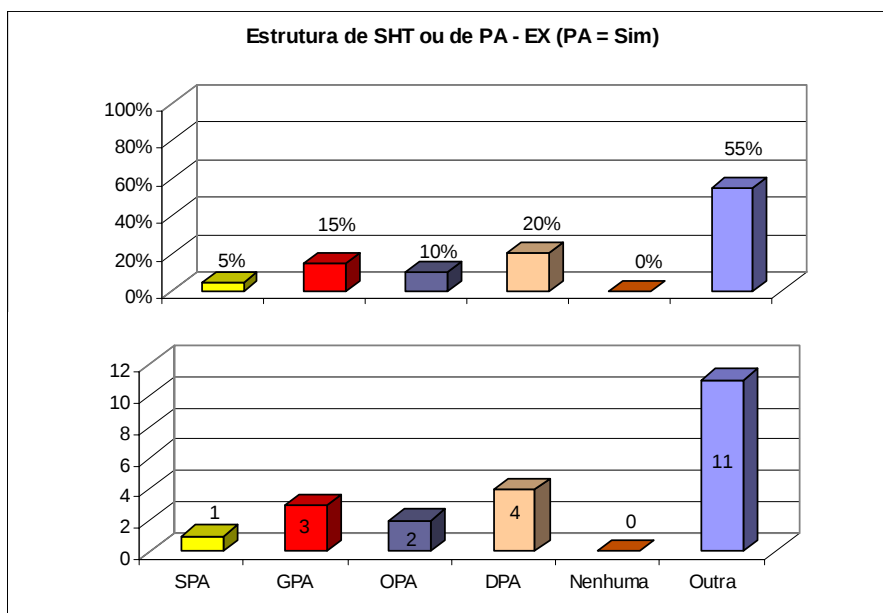


Figura 53 - Tipo de Estrutura de SST ou de PA no Exército (PA = Sim)

Das UOS que responderam afirmativamente no que diz respeito à existência de uma estrutura de SST ou de PA, 11 (17,2%; 55,0%) referem que apenas se encontram implementadas há menos de 5 anos, enquanto que 5 UOS (7,8%; 25,0%) indicam ter a estrutura a funcionar há mais de 20 anos. Há 3 UOS (4,7%; 15,0%) que está em funcionamento desde entre 10 e 20 anos e apenas 1 UOS (1,6%; 5,0%) ponde para o espaço ente os 5 e os 10 anos, conforme se pode verificar pela imagem seguinte. Indicaram não ter estruturas de SHST ou de PA 44 UOS (68,8%; -).

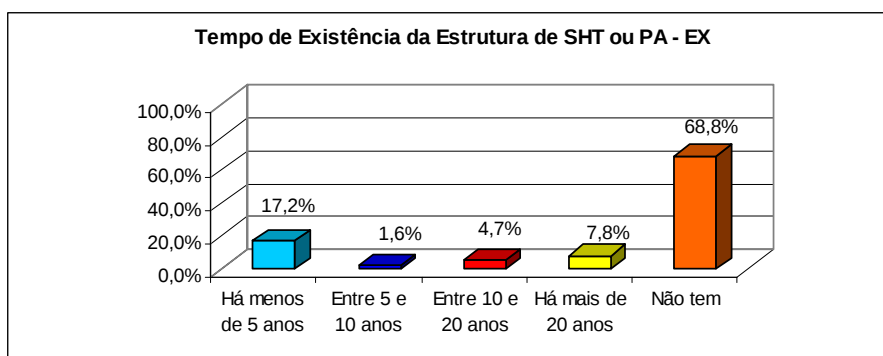


Figura 54 - Tempo de existência das estruturas de SST ou de PA no Exército (Global)

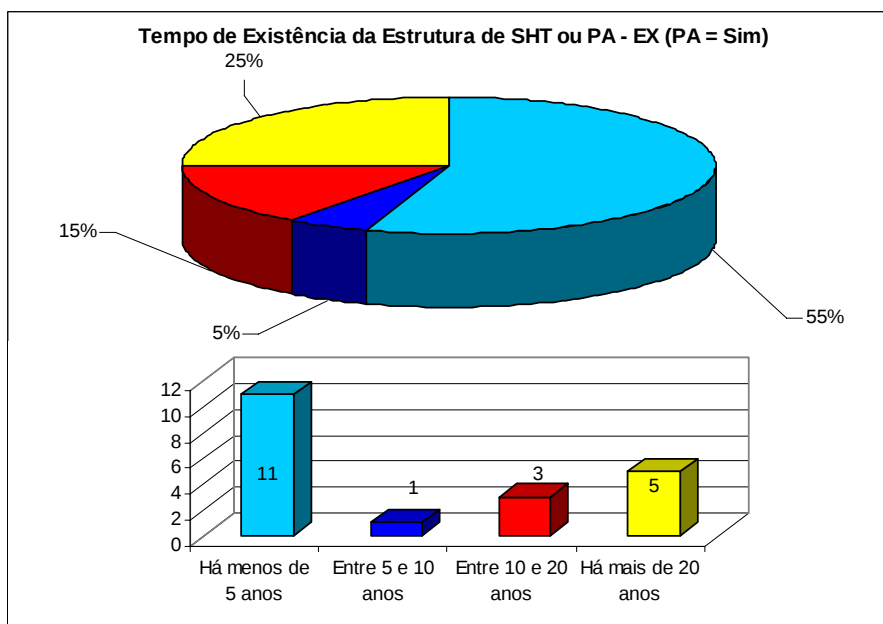


Figura 55 - Tempo de existência das estruturas de SST ou de PA no Exército (PA = Sim)

Das 20 UOS do Exército que responderam ter Serviços de SST ou de PA, 19 UOS (29,7%; 95,0%) são de opinião que a actividade destes Serviços tem influência na melhoria da produtividade da Organização, enquanto que há 1 UOS (1,6%; 5,0%) que entende não terem qualquer influência, seja positiva ou negativa. Há 44 UOS (68,8%; -) que não possuem qualquer tipo de estruturas

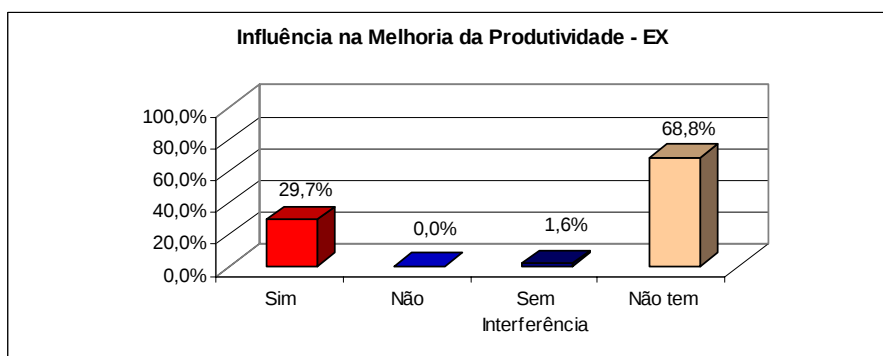


Figura 56 – Influência da estrutura de SST ou de PA na melhoria da Produtividade (Global)

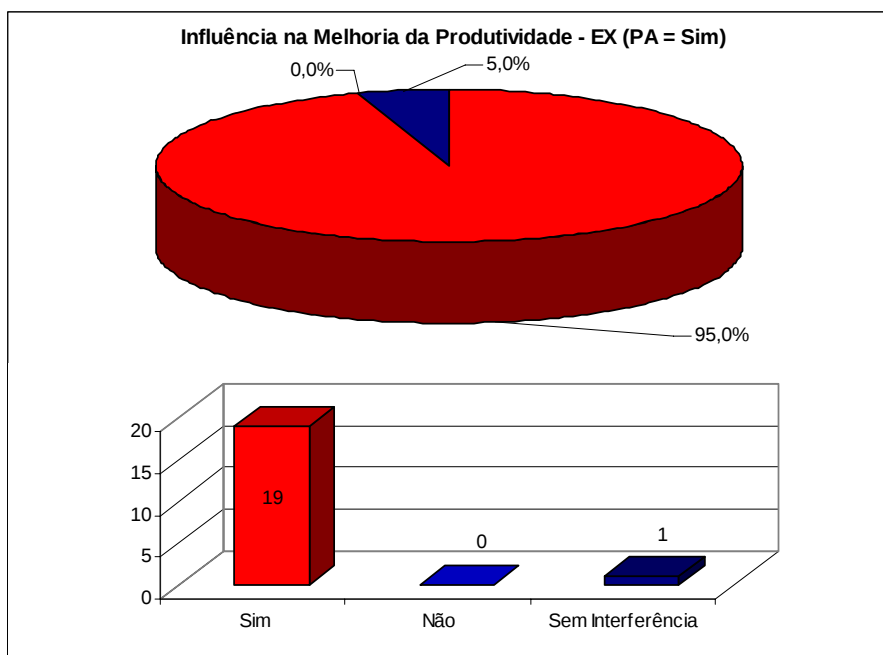


Figura 57 – Influência da estrutura de SST ou de PA na melhoria da Produtividade (PA = Sim)

No que diz respeito à relação entre a existência de estruturas de SST ou de PA e a diminuição dos AT, 10 UOS (15,6%, 50,0%) entendem que as primeiras contribuem directamente para a diminuição dos segundos, ao passo que outras tantas 10 UOS (15,6%, 50,0%) não estabelecem qualquer relação entre as duas situações. Não houve qualquer UOS a dar resposta negativa (0,0%; 0,0%) e o número de UOS que não têm estruturas de SST ou de PA é de 44 (68,8%; -). Tendo em atenção o descrito, é possível, para este Ramo, validar a H3 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição dos Acidentes de Trabalho.

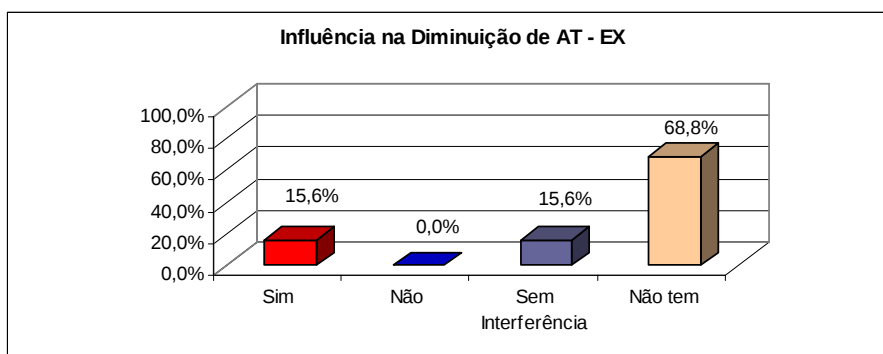


Figura 58 – Estruturas de SST ou de PA vs Diminuição dos AT (Global)

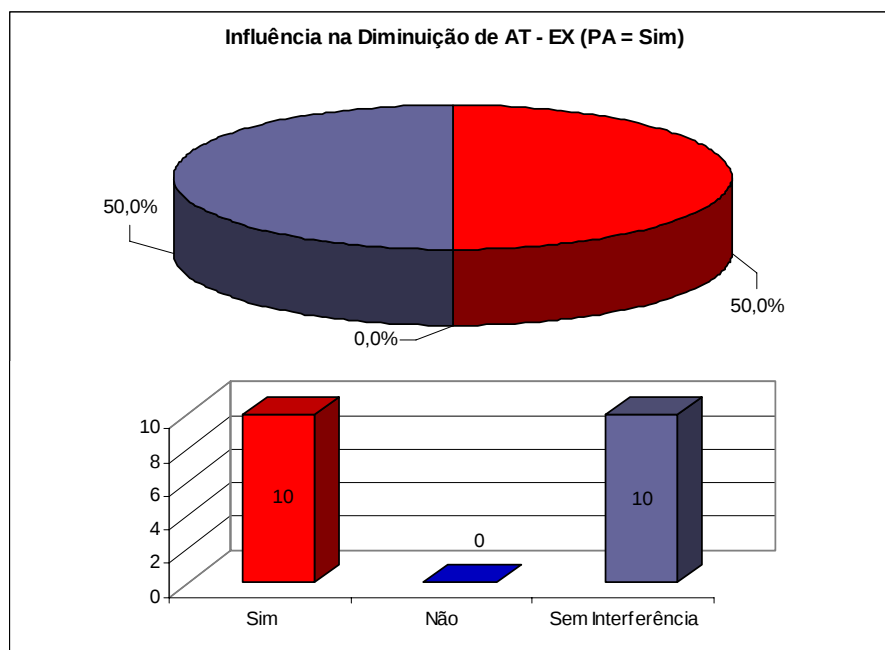


Figura 59 – Estruturas de SST ou de PA vs Diminuição dos AT (PA = Sim)

Já no que diz respeito à influência da estrutura de SST ou de PA na diminuição do Absentismo, a resposta das UOS já não é tão expressiva no sentido favorável, pois apenas 3 UOS (4,7%; 15,0%) responderam afirmativamente. Há 1 UOS (1,6%; 5,0%) que entende que os Serviços de SST ou de PA não contribuem explicitamente para a diminuição do Absentismo.

Porém, verifica-se um elevado número de respostas na opção “Sem interferência”, com 16 respostas assinaladas (25,0%; 80,0%). Não é alheio a esta situação o facto de algumas UOS terem considerado que o Absentismo está directamente relacionado com os AT e, por isso, não consideraram a relação directa entre o mesmo e a existência de estruturas de SST ou de PA.

Não é possível, pelo exposto e pelo facto de as respostas não terem atingido pelo menos 50%, da amostra, validar a H4 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição Absentismo, no que diz respeito à amostra estratificada referente ao Exército.

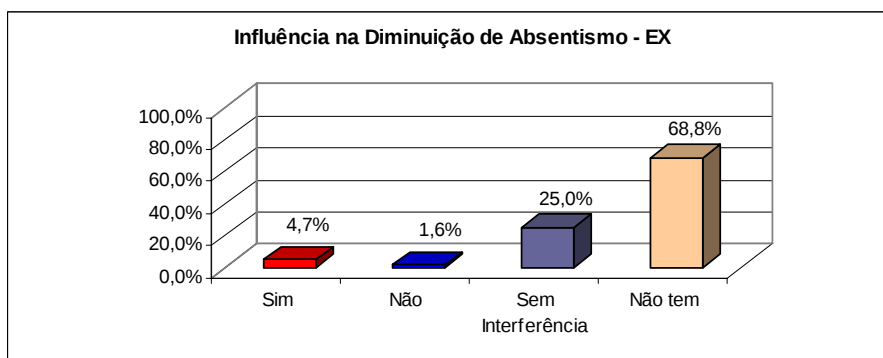


Figura 60 – Estruturas de SST ou de PA vs Diminuição do Absentismo (Global)

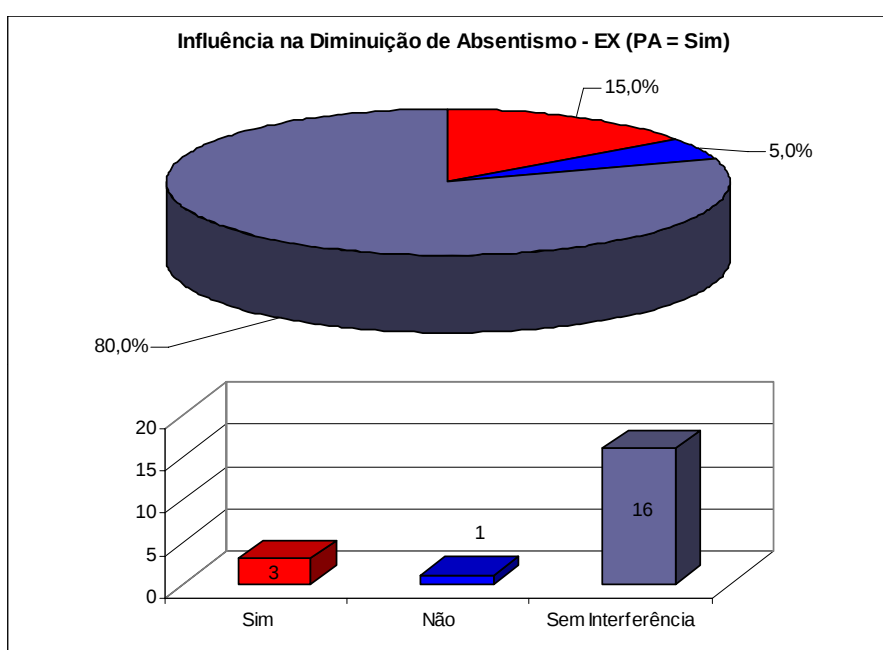


Figura 61 – Estruturas de SST ou de PA vs Diminuição do Absentismo (PA = Sim)

Relativamente à necessidade de existência de Serviços de SST em todas as organizações, 54 UOS do Exército (84,4%) entendem que tal deveria ser um facto, ao passo que 10 UOS (15,6%) fazem depender esta existência essencialmente da actividade ou das actividades da organização. Os gráficos da imagem seguinte ilustram esta situação, sendo ainda possível visualizar nos mesmos que não se verificou qualquer resposta negativa.

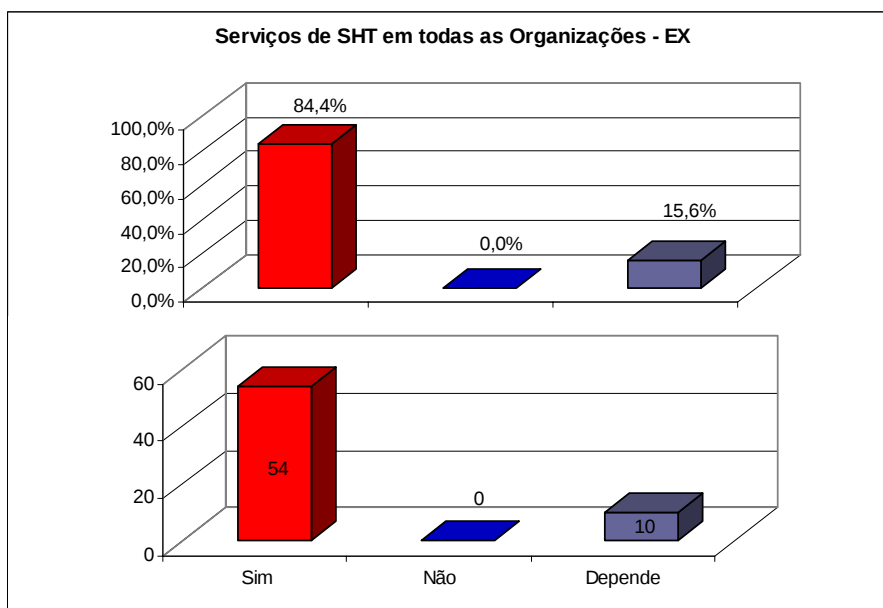


Figura 62 – Existência de Serviços de SST em todas as Organizações

Todas as 64 UOS (100%) indicaram que a existência de estruturas de SST ou de PA tem influência positiva directa nas CT e na Competitividade da Organização. Assim, no universo correspondente ao Exército, é possível validar a H5 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a melhoria das CT.

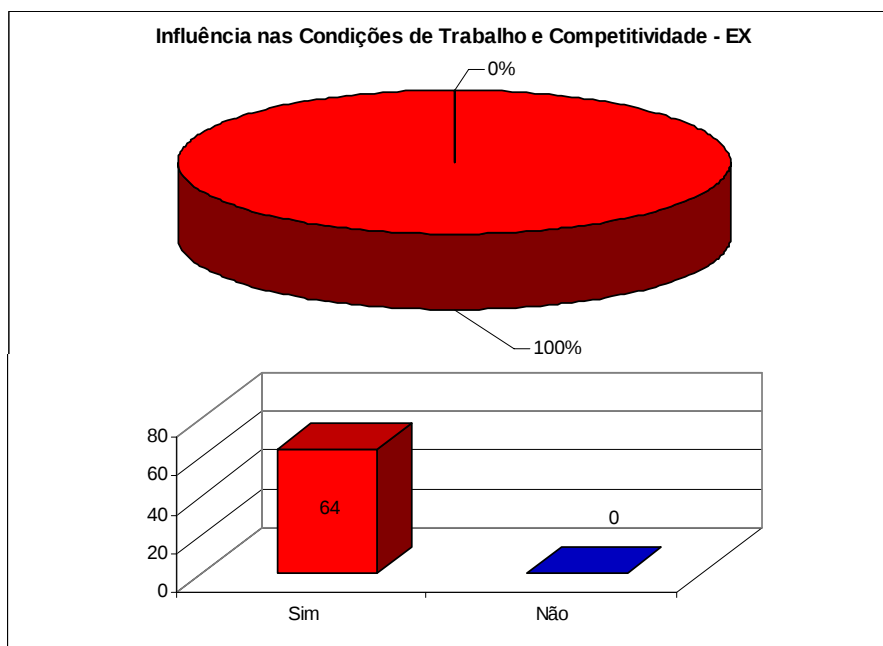


Figura 63 – Estruturas de SST ou de PA vs Condições de Trabalho e Competitividade



Finalmente, quanto à forma como os custos com a Segurança e a Prevenção são encarados, 63 UOS (98,4%) consideram-nas um investimento, havendo apenas 1 (1,6%) que as vê como despesa, conforme apresentado na imagem seguinte.

Tal constatação permite, para a amostra estratificada relativa ao Exército, validar a H7 – Os Serviços de SST são um investimento e não uma despesa.

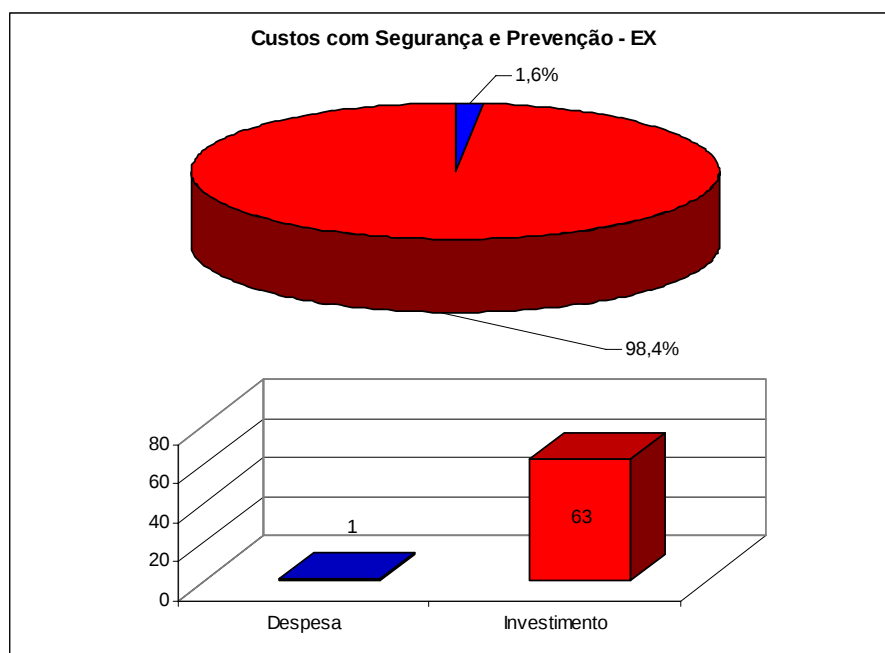


Figura 64 – Custos com Segurança e Prevenção no Exército

4.1.3. Tratamento dos Dados da FAP

O número de UOS apontadas para envio do questionário da FAP determinado no processo de cálculo da amostra estratificada foi de 6 (Anexo A7), como visto no ponto 2.1.. Esta amostra foi obtida de um conjunto de 19 UOS, as quais constam do Anexo A3.

De acordo com os questionários recebidos, verifica-se que a maior parte das UOS tem mais de 250 trabalhadores (3 UOS, correspondentes a 50%), 1 UOS (17%) tem entre 50 e 250 e 2 UOS (33%) possuem entre 10 e 50. Pode, pois, dizer-se que 67% das UOS da FA têm mais de 50 trabalhadores, ou seja, são médias ou grandes organizações, considerando-as isoladamente. Os dois gráficos seguintes ilustram os valores anteriormente referidos.

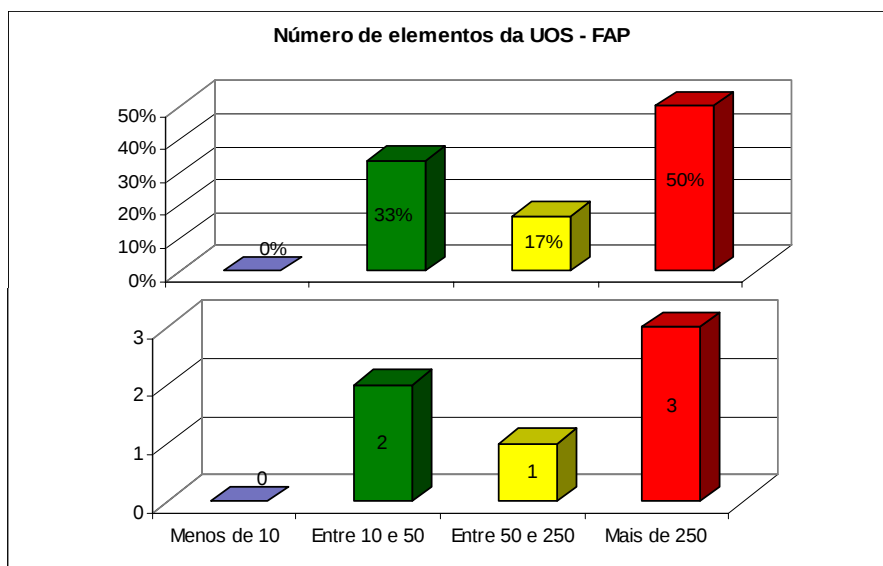


Figura 65 – Número de trabalhadores das UOS da FAP

No que diz respeito à distribuição das UOS pelo País, das 6 em análise, verifica-se que 3 (50%) das mesmas estão na zona da Grande Lisboa, 1 (17%) no Centro, 1 (17%) no Algarve e 1 (17%) nos Açores, como apresentado nos gráficos seguintes.

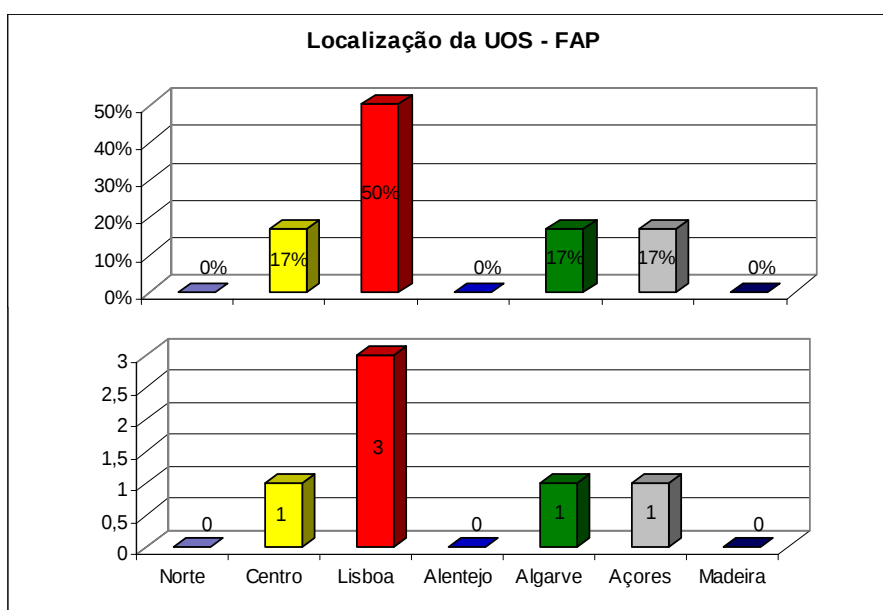


Figura 66 – Localização das UOS da FAP (NUTS I)

Em termos de localização por Distritos e NUTS III, a distribuição geográfica das UOS da FAP é a representada nos gráficos abaixo, os quais, no fundo, são uma pormenorização dos dois anteriores.

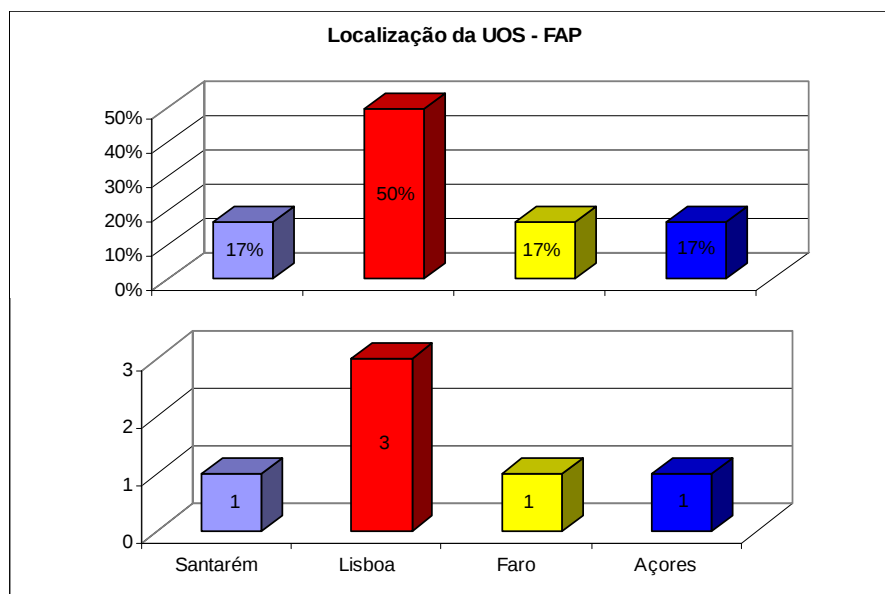


Figura 67 - Localização das UOS da FAP (por Distritos)

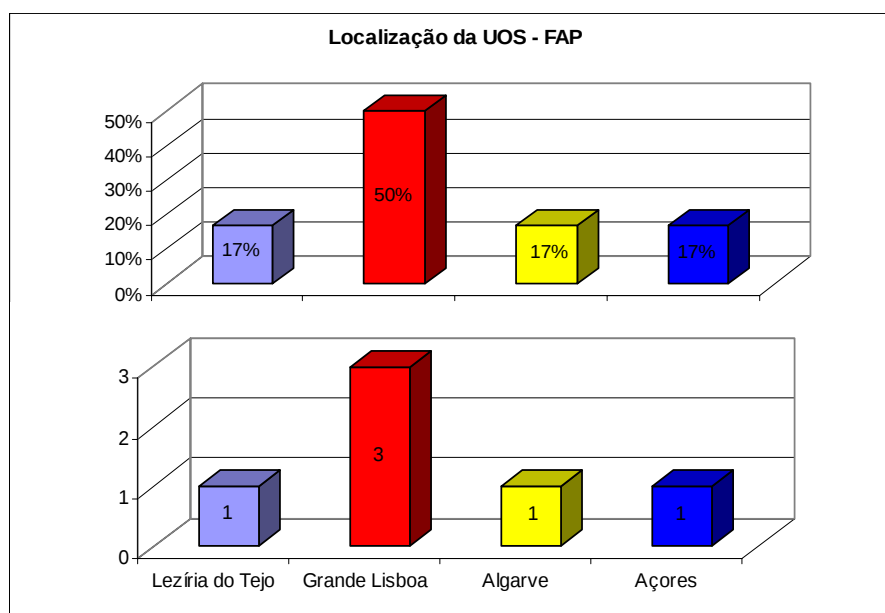


Figura 68 - Localização das UOS da FAP (NUTS III)

Verifica-se ainda que, da amostra relativa à FAP, as UOS são em maior percentagem do tipo Direcção/Administrativo (33%), seguidas das do tipo Manutenção/Oficinal e Instrução/Formação, ambas com 17%. Convém referir que há ainda 33% que se consideraram no grupo Outros, por não possuírem exclusivamente um único tipo.

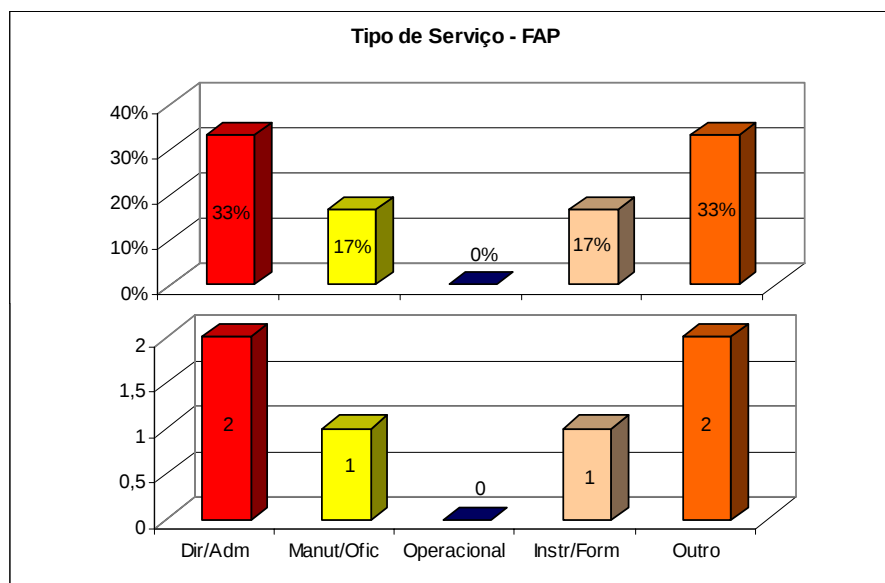


Figura 69 – Tipo de serviço das UOS da FAP

No que diz respeito à existência de uma estrutura de PA ou de SST, as 6 UOS (100%) da FAP, correspondentes à totalidade da amostra, responderam afirmativamente, como se pode constatar pelos dois gráficos seguintes.

Este facto permite dar como provada a hipótese H1 – A FAP possui estrutura de SST ou de PA, considerando o estrato relativo a esta Organização.

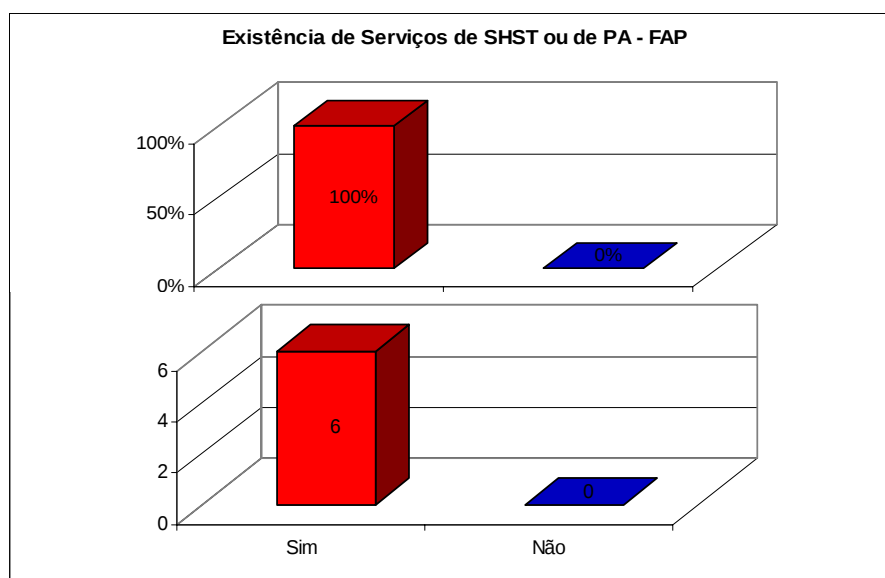


Figura 70 – Existência de Serviços de SST ou de PA nas UOS da FAP



Quanto ao tipo de Serviços de SST ou de PA, verifica-se que 1 UOS da FAP (17%) tem SPA e as restantes 5 (83%) possuem GPA, ou seja existem estruturas com meios humanos e materiais atribuídos.

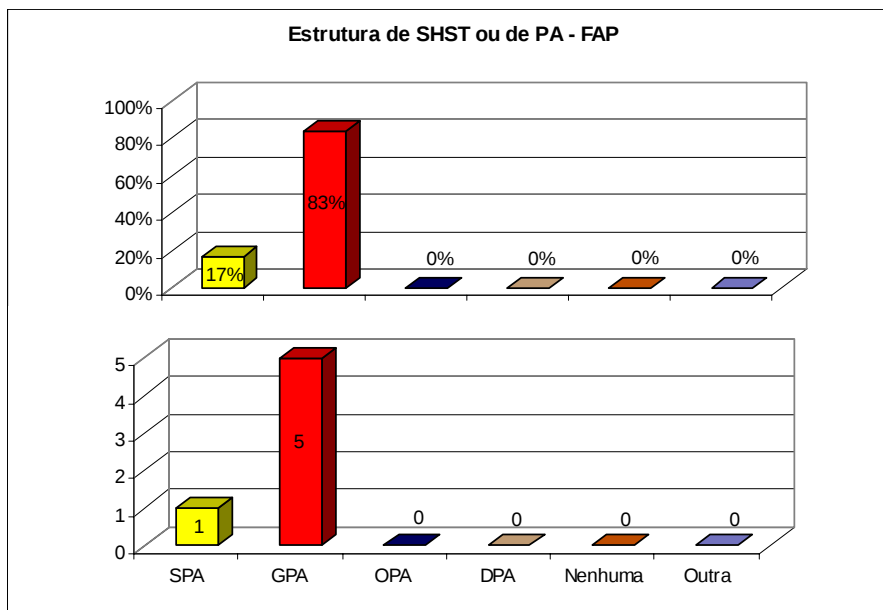


Figura 71 – Estrutura de SST ou de PA existente nas UOS da FAP

Verifica-se ainda que esta estrutura de PA na FAP existe há mais de 20 anos em 50% das UOS e entre 10 e 20 anos nos outros 50%, conforme se pode observar nos gráficos seguintes.

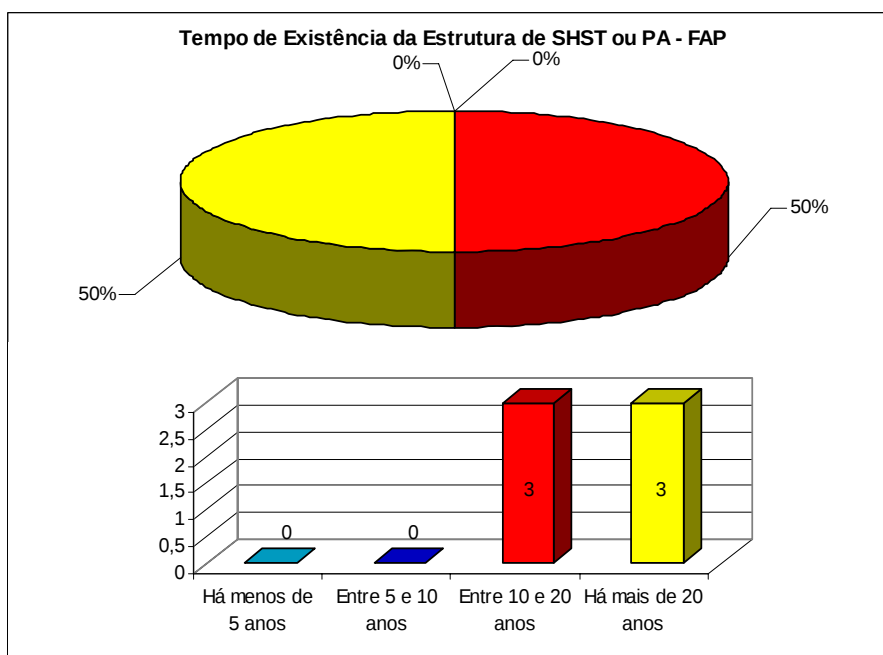


Figura 72 – Tempo de existência da Estrutura de SST ou de PA na FAP



A totalidade das UOS da amostra específica da FAP considera que os Serviços de SST ou de PA existentes na Organização tem influência na sua Produtividade.

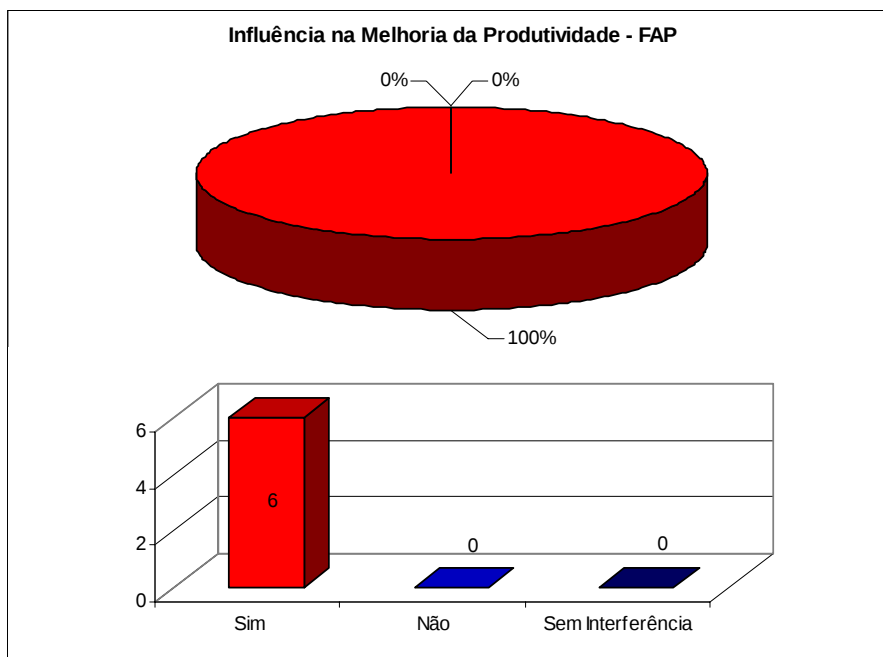


Figura 73 – Influência da Estrutura de SST/PA na Produtividade da FAP

O mesmo se passa em relação à influência dos Serviços de SHT ou de PA na diminuição dos AT, pois a totalidade das UOS da FAP respondeu afirmativamente a esta questão. Assim, a hipótese H3 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição dos AT considera-se como provada, no que diz respeito à amostra relativa à FAP.

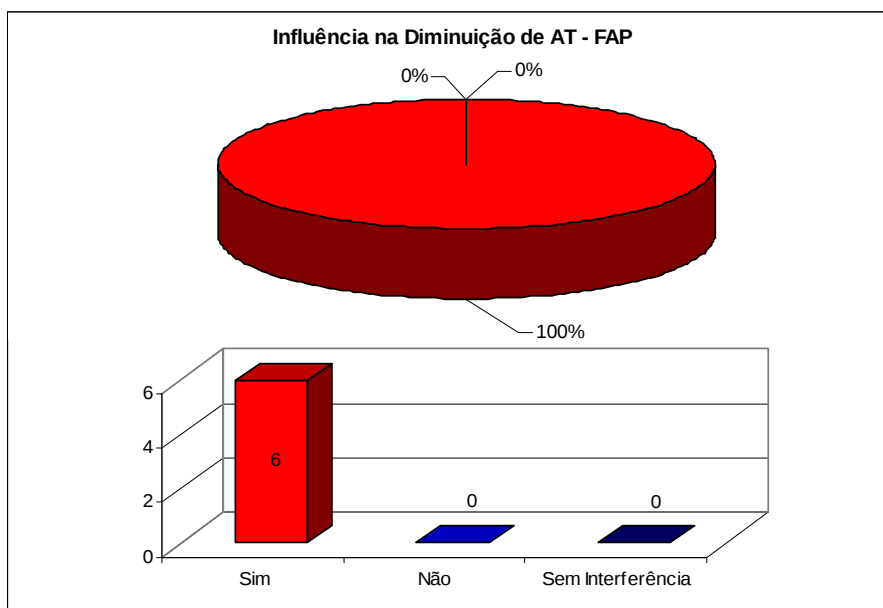


Figura 74 – Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição dos AT na FAP

No entanto, ao ser analisada a interferência das estruturas de SST ou de PA na diminuição do Absentismo, verifica-se que 67% das UOS considera que as ditas estruturas influenciam positivamente, tendo os restantes 33% atribuído um papel não interferente às mesmas, ou seja, consideram não existir qualquer relação entre a existência da estrutura de PA ou de SST e a diminuição do Absentismo.

Atendendo ao facto de dois terços da totalidade de UOS da FAP considerar existir uma relação directa, dá-se como provada, relativamente a este Ramo, a H4 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição Absentismo.

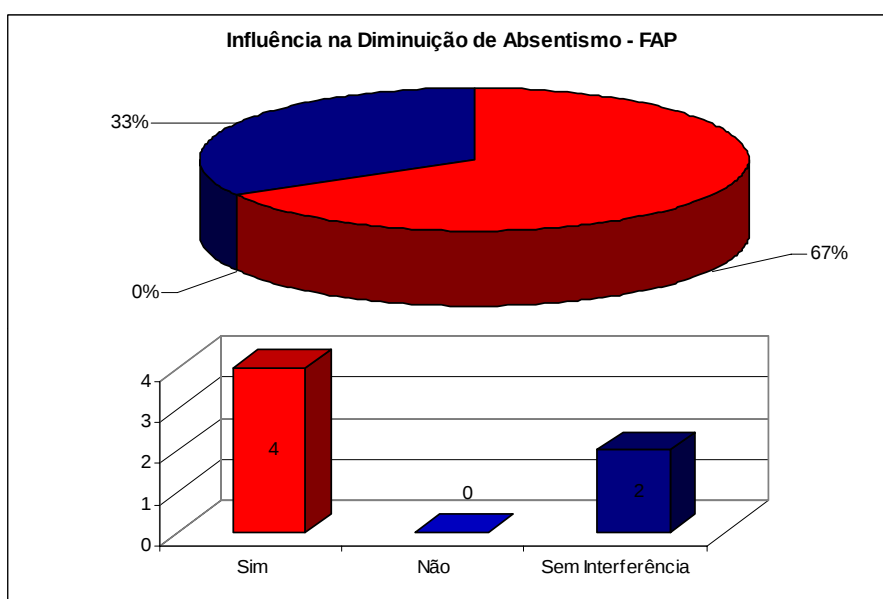


Figura 75 - Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição do Absentismo na FAP



Todas as 6 UOS (100%) da amostra relativa à FAP entendem que a existência de Serviços de SST deveria ser uma realidade em todas as organizações, independentemente do tipo destas, como se pode constatar pelos gráficos seguidamente apresentados.

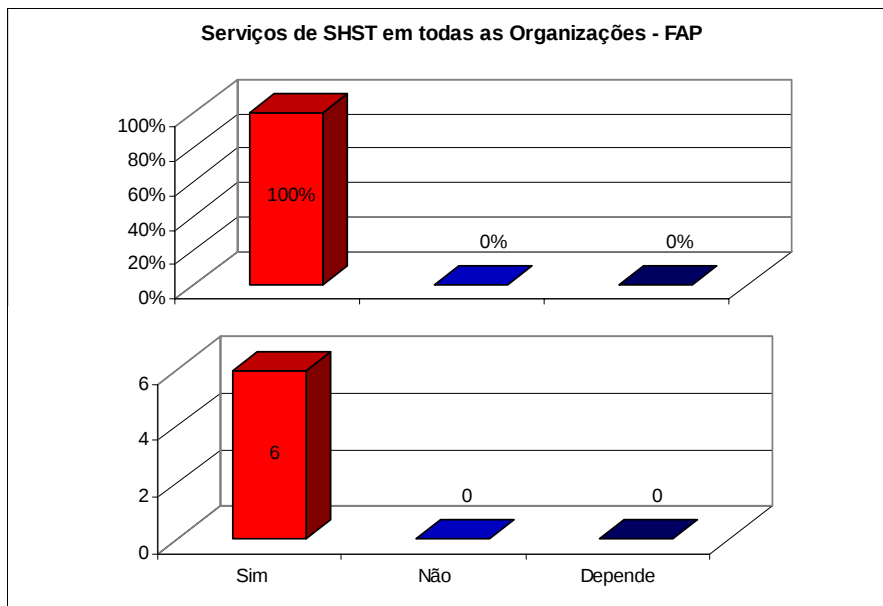


Figura 76 – Serviços de SST em todas as Organizações

Relativamente à influência da estrutura de PA ou de SST na melhoria das CT e Competitividade, também a totalidade das 6 UOS (100%) da amostra estratificada referente à FAP considera que existe uma relação directa.

Tal constatação permite, no universo FAP, confirmar e dar como provada a hipótese H5 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a melhoria das CT.

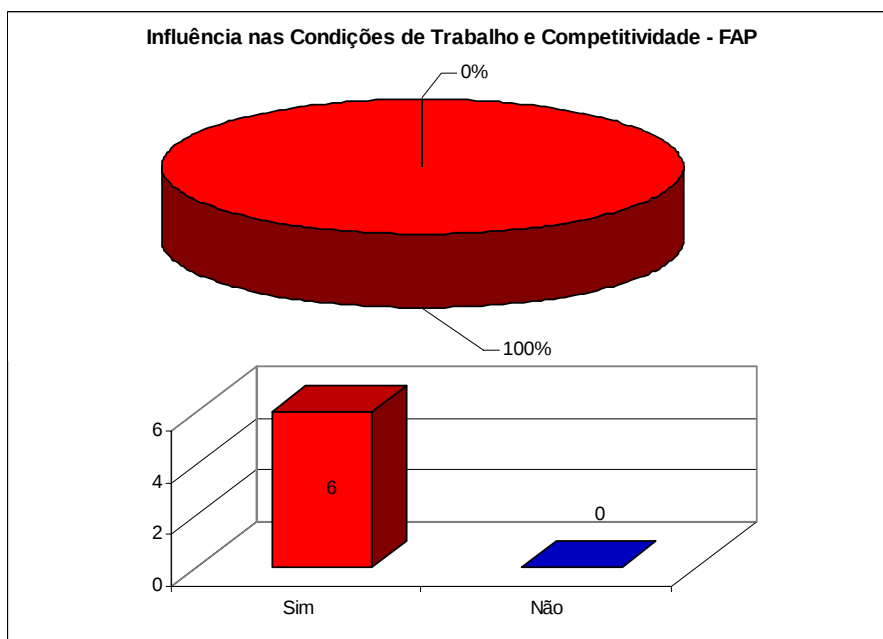


Figura 77 – Influência dos Serviços de SST nas CT e Competitividade da FAP

Finalmente, quando questionadas sobre a forma como consideram os recursos atribuídos à estrutura de PA ou de SST, as 6 UOS (100%) da FAP (gráficos seguintes) entendem que tal é um investimento e não uma despesa. Como tal, é possível provar a hipótese H7 – Os Serviços de SST são um investimento e não um despesa, tendo em atenção a população FAP.

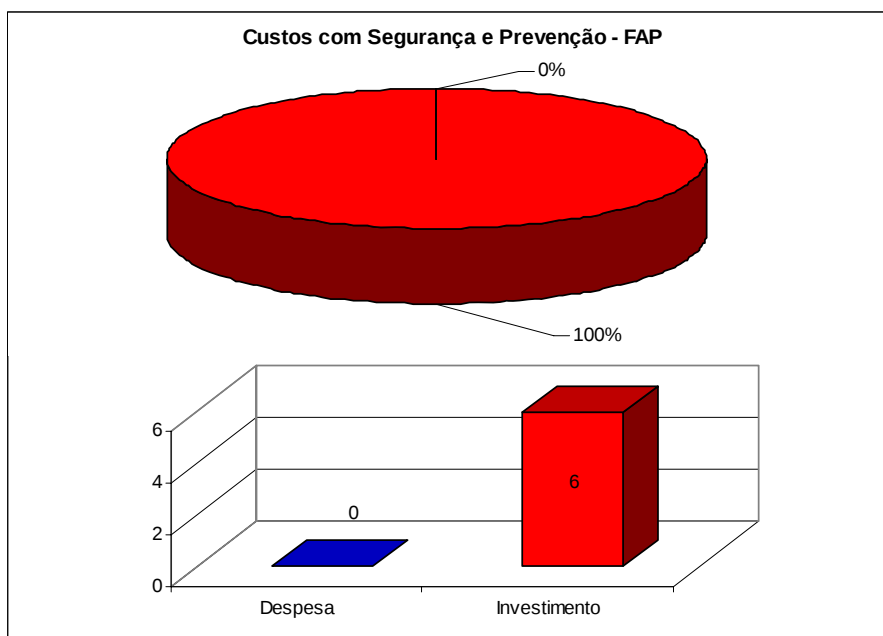


Figura 78 – Custos com Segurança e Prevenção na FAP



4.1.4. Tratamento dos Dados da GNR

Tal como no Exército e na AP, também na GNR houve necessidade de efectuar uma alteração à relação inicial de UOS obtidas por atribuição dos números aleatórios saídos da aplicação do software BioEstat. Esta alteração prende-se com o facto de um Destacamento de Intervenção, ao qual corresponde o número de ordem 364 do processo de amostragem, ainda não se encontrar implementado efectivamente, pelo que foi substituído pela UOS imediatamente anterior, a 363, com base no critério já explicado anteriormente. Também a UOS 110 foi substituída pela UOS 111, uma vez que é de constituição esporádica. Finalmente, as UOS 22 e 20 foram substituídas respectivamente pelas 21 e 15, a primeira pelo facto de nunca se ter conseguido contactar qualquer responsável pela mesma que respondesse ao questionário e a segunda porque é apenas constituída por dois elementos, integrantes de uma outra. A lista final das UOS da Guarda sobre as quais incidiu o questionário, não contemplando estas alterações, encontra-se patente no Anexo A8.

A GNR é a Força com maior número de UOS, devido, essencialmente, à sua implantação em todo o Território Nacional. Não é, pois, difícil de entender que a maior parte das suas UOS sejam pequenas organizações, isto é, tenham entre 10 e 50 elementos, num total de 153 UOS (61%). De seguida surgem 59 UOS (23,5%) com o número de trabalhadores entre os 50 e os 250. Posteriormente, tem-se 32 UOS (12,7%) com menos de 10 trabalhadores e, finalmente apenas 7 UOS (2,8%) com mais de 250 elementos, como se pode verificar pelos gráficos da imagem seguinte.

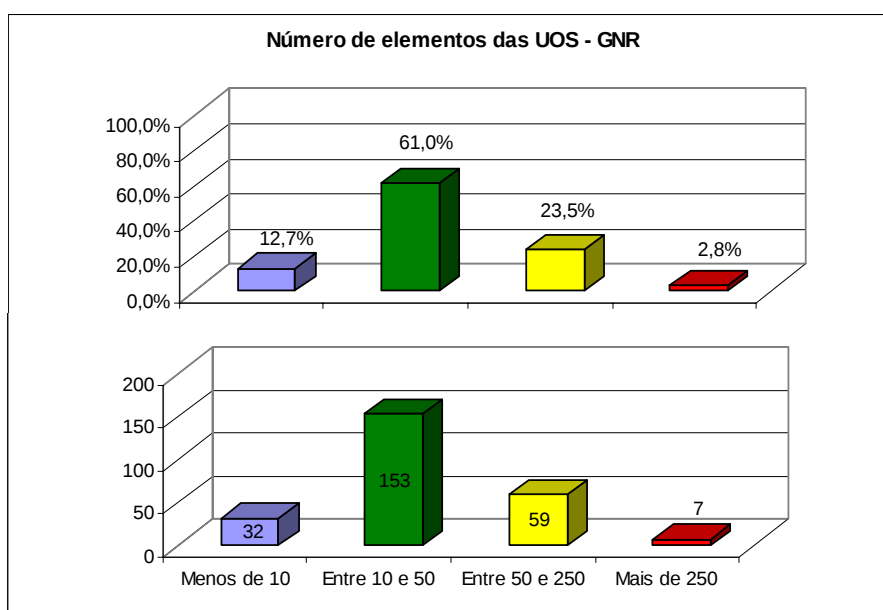


Figura 79 – Número de trabalhadores das UOS da GNR



No que diz respeito à distribuição geográfica das UOS da GNR, como já referido, é a mais abrangente das Forças em estudo, devido às suas características e missão diferentes, embora seja uma Organização militar.

Assim, o dispositivo da Guarda cobre todo o Território Nacional, tendo respondido ao questionário 69 UOS (27,5%) do Norte, 64 UOS (25,5%) do Centro, 50 UOS (19,9%) da Grande Lisboa, 48 UOS (19,1%) do Alentejo, 11 UOS (4,4%) do Algarve, 7 UOS (2,8%) dos Açores e 2 UOS (0,8%) da Madeira.

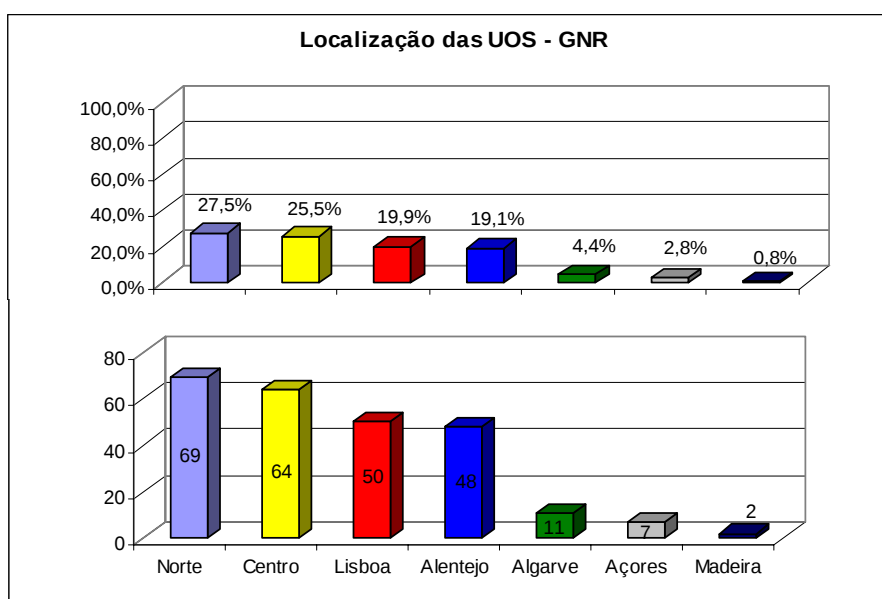


Figura 80 – Localização das UOS da GNR (NUTS I)

Se as UOS referidas anteriormente forem agrupadas por Distritos/Regiões Autónomas, os valores que se obtêm são os ilustrados nos gráficos da imagem seguinte, dos quais há a realçar o facto do Distrito de Lisboa ser o que mais contribuiu de forma isolada com respostas ao questionário.

Não é alheio a este aspecto o facto de o Comando Geral da Guarda estar sediado em Lisboa, tendo na sua dependência directa outros comandos que se encontram igualmente localizados na mesma cidade, bem como as respectivas UOS.

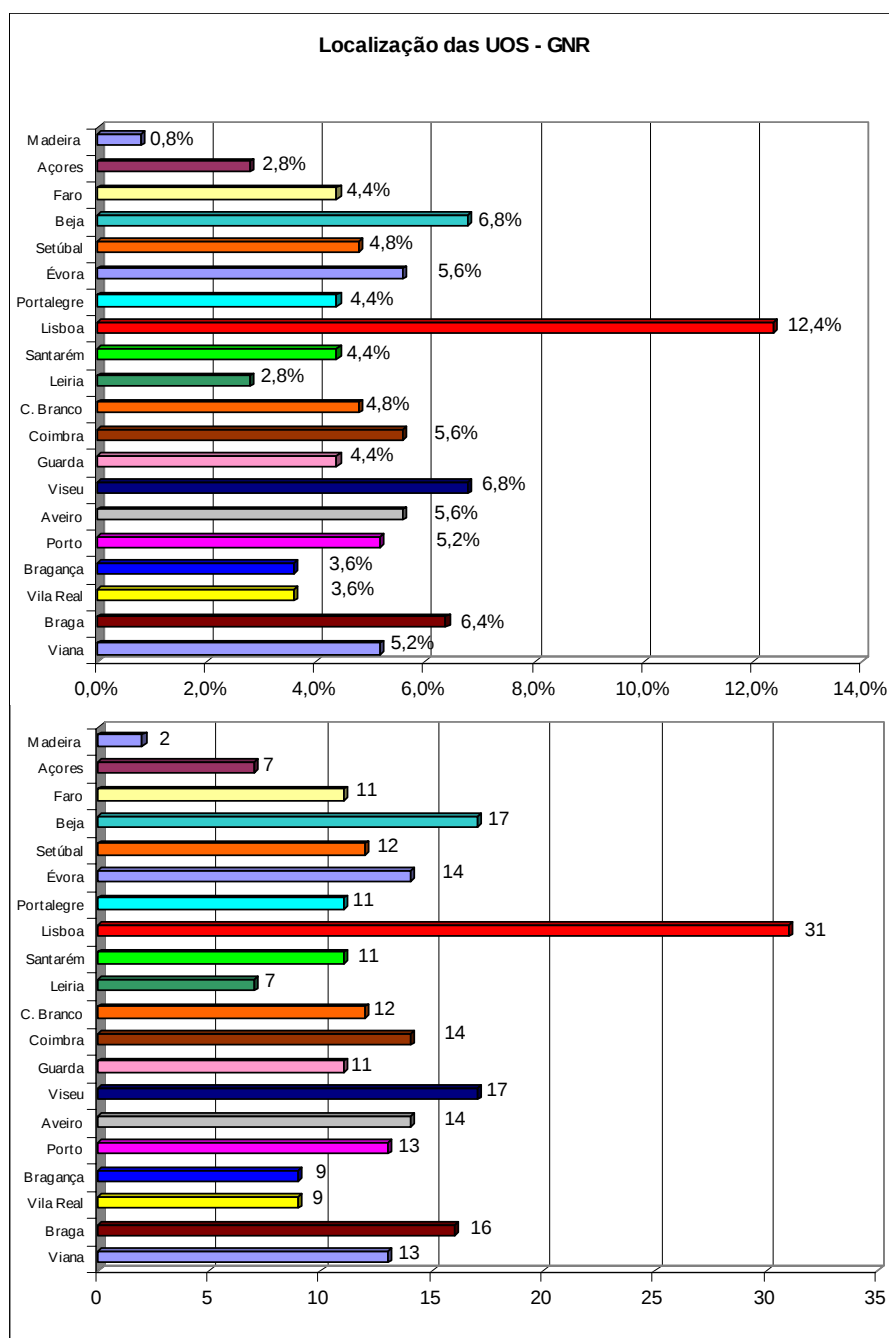


Figura 81 - Localização das UOS da GNR (por Distritos e Regiões)

Olhando a divisão territorial numa perspectiva de sub-regiões (NUTS III), as UOS da GNR que responderam ao questionário encontram-se localizadas nas sub-regiões indicadas nos gráficos das duas imagens seguintes, respectivamente por quantitativo e em percentagem relativamente ao valor inicial da amostra estratificada da Guarda.

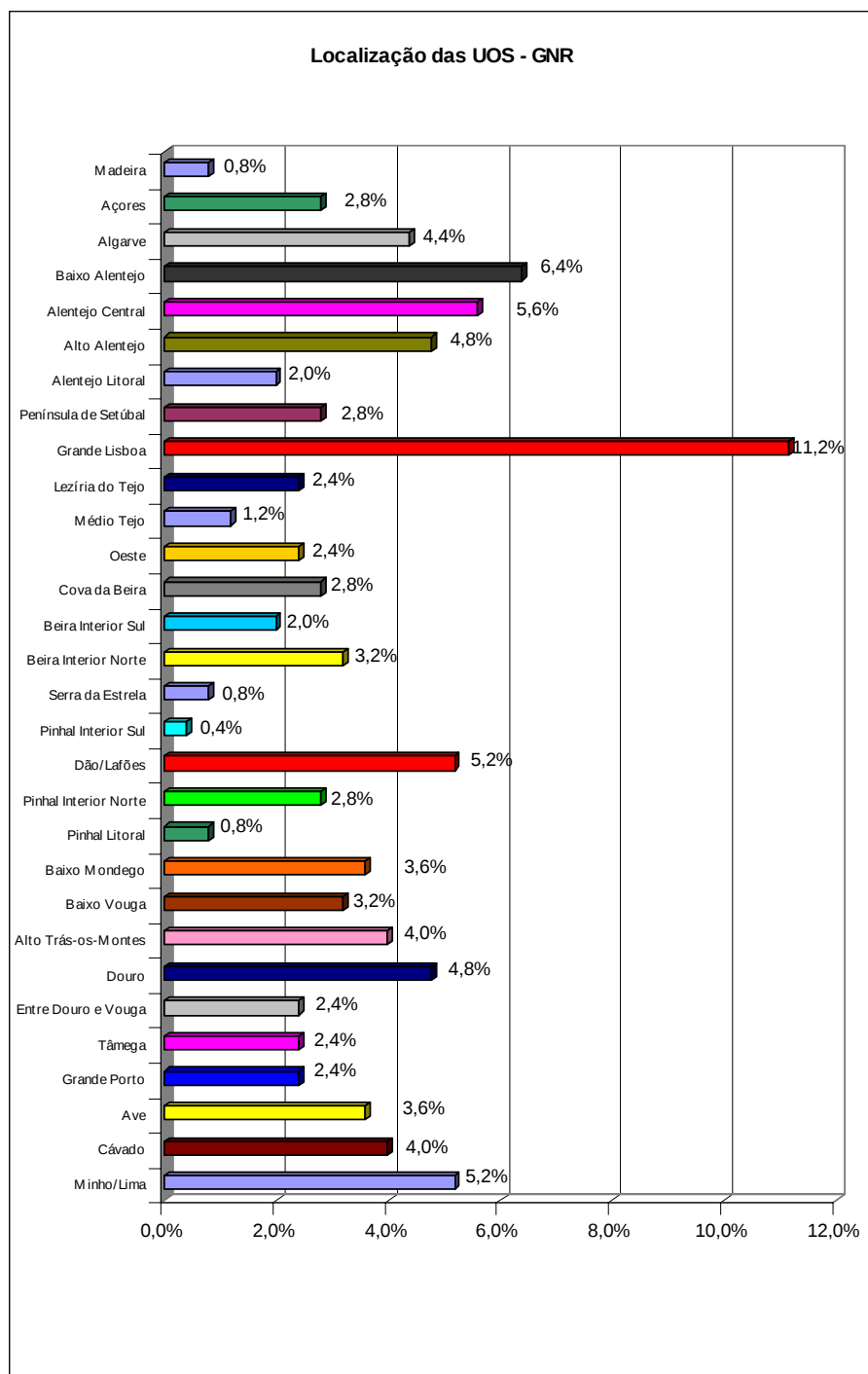


Figura 82 - Localização das UOS da GNR (NUTS III) I

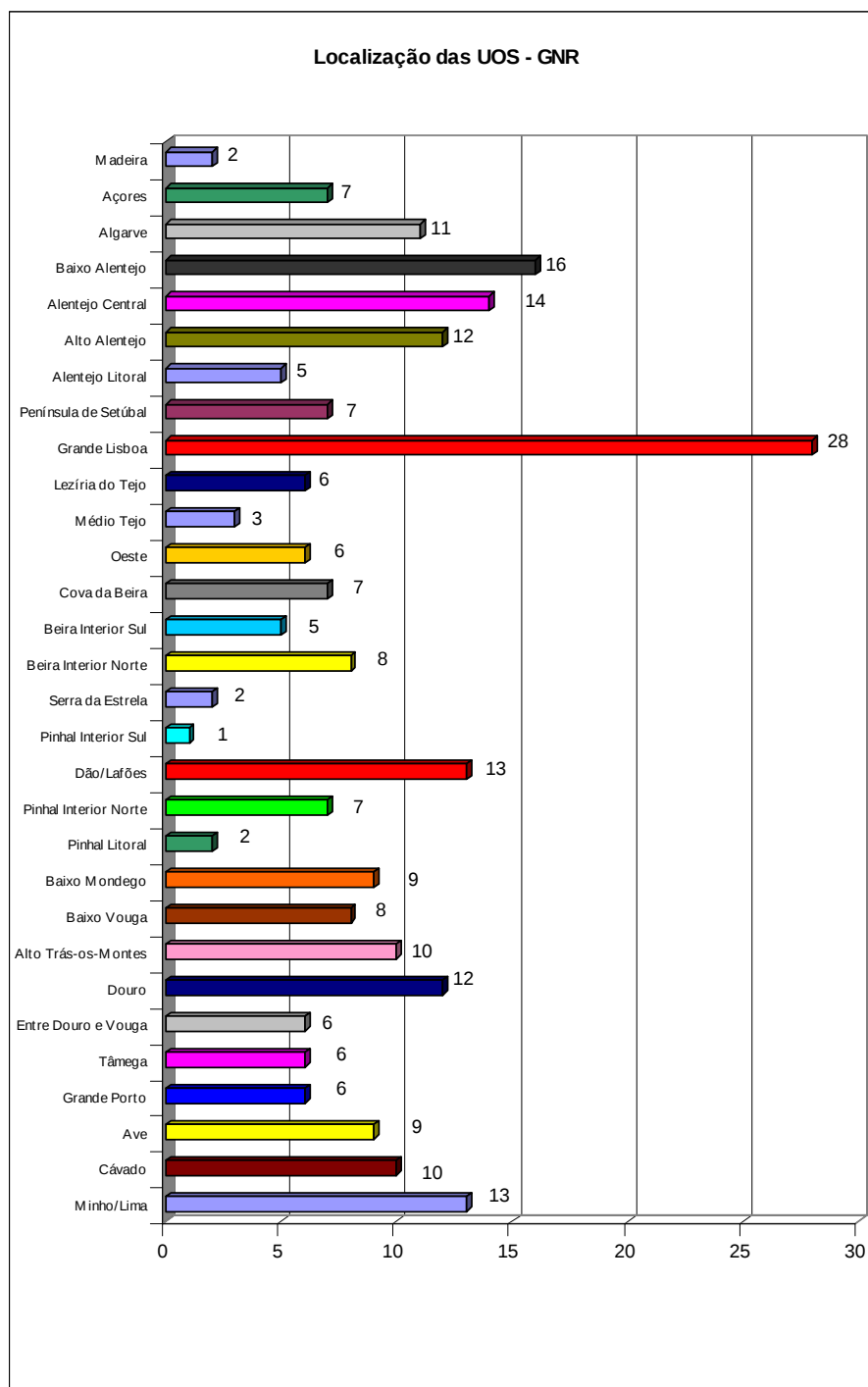


Figura 83 - Localização das UOS da GNR (NUTS III) II



Quanto aos tipos de UOS da GNR, 216 (86,1%) são do tipo “Operacional”, 30 (12,0%) do tipo “Administrativo”Direcção”, 5 (2,0%) do tipo “Formação/Instrução”, 3 (1,2%) do tipo “Manutenção/Oficinal” e 10 (4,0%) não especificadas, enquadradas em “Outros”. Os gráficos da imagem seguinte ilustram esta dispersão. Verifica-se que a grande maioria se enquadra no tipo “Operacional”.

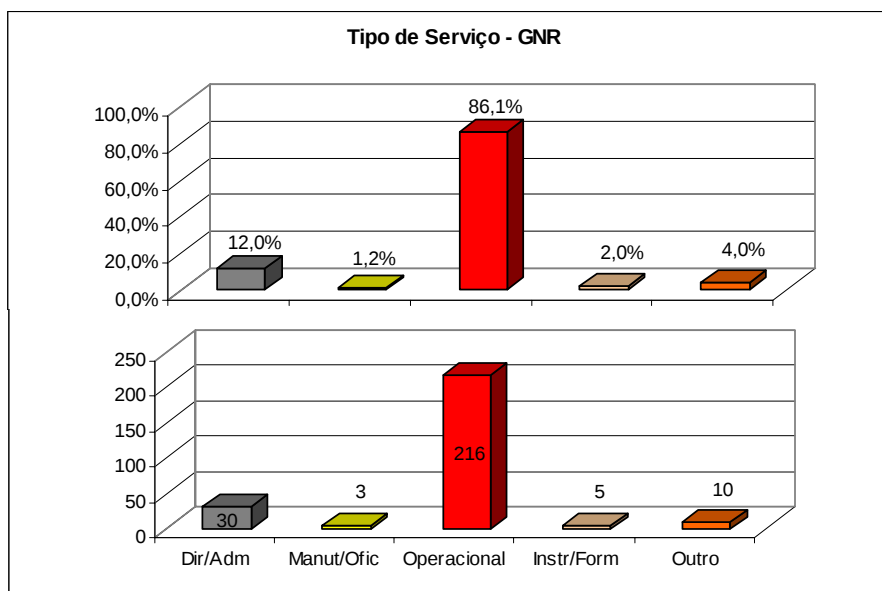


Figura 84 – Tipo de serviço das UOS da GNR

Relativamente à existência de estruturas de SST ou de PA, 236 UOS (94,0%) respondem não as ter, enquanto que 14 UOS (5,6%) indicam possuir alguma estrutura dentro deste âmbito, como se pode verificar pelos gráficos apresentados na imagem seguinte. Acresce ainda referir que 1 UOS (0,4%) não respondeu a esta questão. Face aos dados obtidos, é dada como não provada a hipótese H1 - A GNR possui estruturas de SST ou de PA, relativamente à amostra estratificada relativa a esta Força.

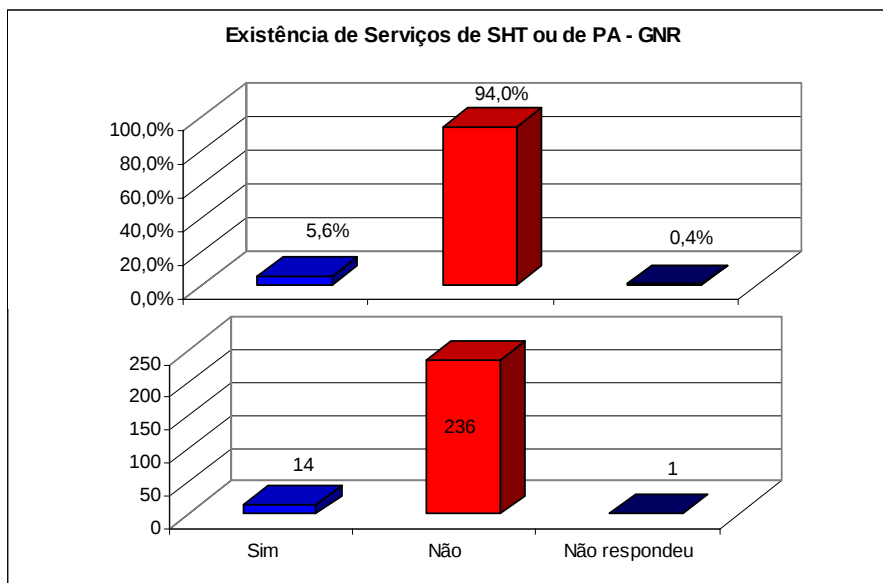


Figura 85 – Existência de Serviços de SST ou PA nas UOS da GNR

No que diz respeito aos tipos de estruturas de SST/PA, 236 UOS (94%) indicam não ter estruturas de PA ou SST. Das 14 UOS que responderam afirmativamente à questão anterior, 2 UOS (0,8%; 14,3%) indica ter SPA, 1 UOS (0,4%; 7,1%) GPA e 2 UOS (0,8%; 14,3%) nenhuma das modalidades enumeradas. Há ainda 9 UOS (3,6%; 64,3%) que indicou ter uma estrutura, mas não de SHT ou de PA, mas sim de Primeiros Socorros, pelo que se depreende que a questão não terá sido entendida aquando da altura da resposta. Verifica-se ainda a existência de 1 UOS (0,4%; -) que não respondeu e que as opções de OPA e DPA não obtiveram qualquer resposta.

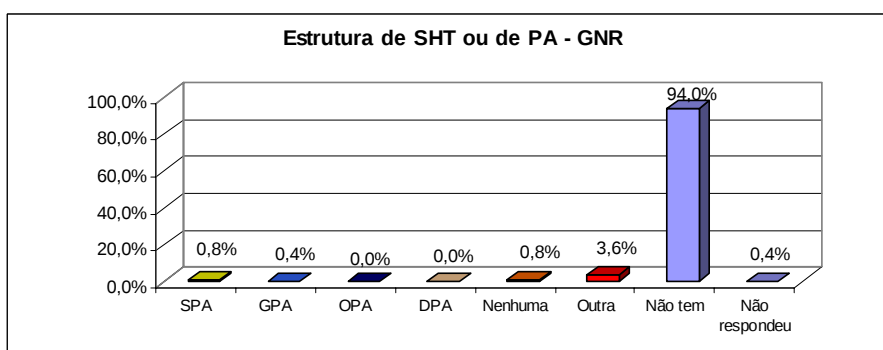


Figura 86 – Estrutura de SST ou de PA existente nas UOS da GNR (Global)

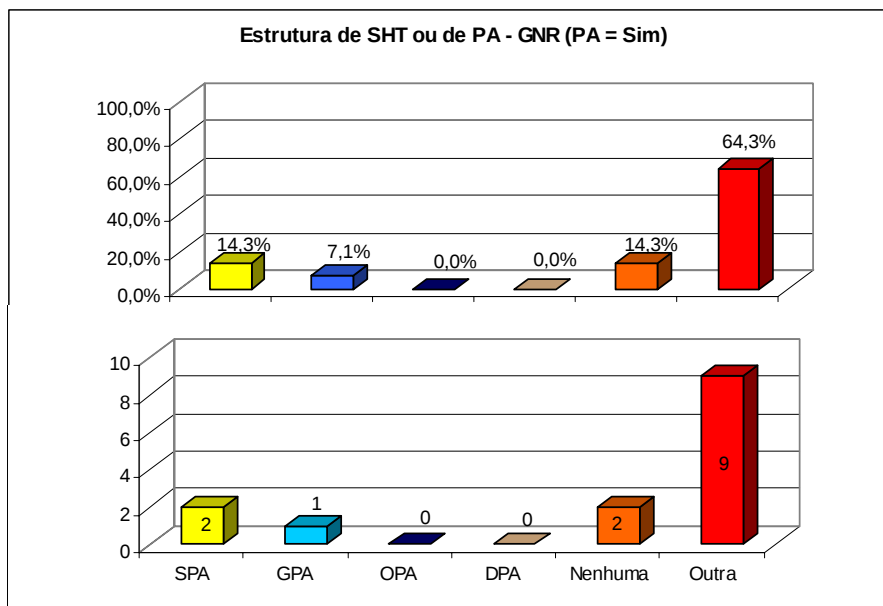


Figura 87 – Estrutura de SST ou de PA existente nas UOS da GNR (PA = Sim)

Ainda relativamente às UOS da GNR que indicaram ter uma estrutura de SST/PA, 5 UOS (2,0%; 35,7%) referem tê-la há mais de 20 anos, 3 UOS (1,2%; 21,4%) entre 10 e 20 anos, 3 UOS (1,2%; 21,4%) entre 5 e 10 anos e 3 UOS (1,2%; 21,4%) há menos de 5 anos. Verifica-se ainda que 236 UOS (94,0%; -) não têm qualquer estrutura de PA e 1 UOS (-; 0,4%) não respondeu.

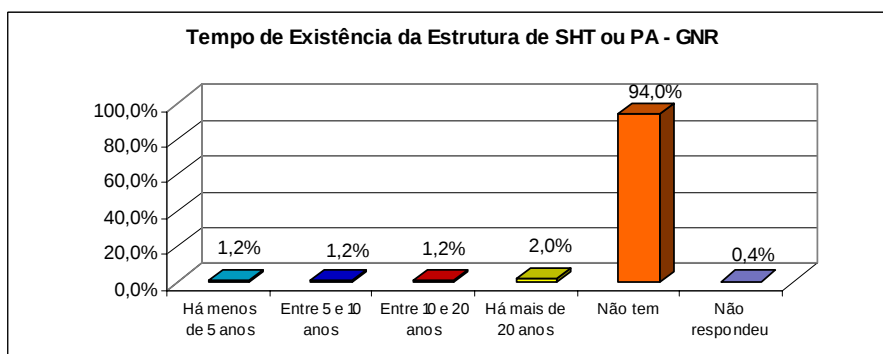


Figura 88 – Tempo de existência da Estrutura de SST ou de PA na GNR (Global)

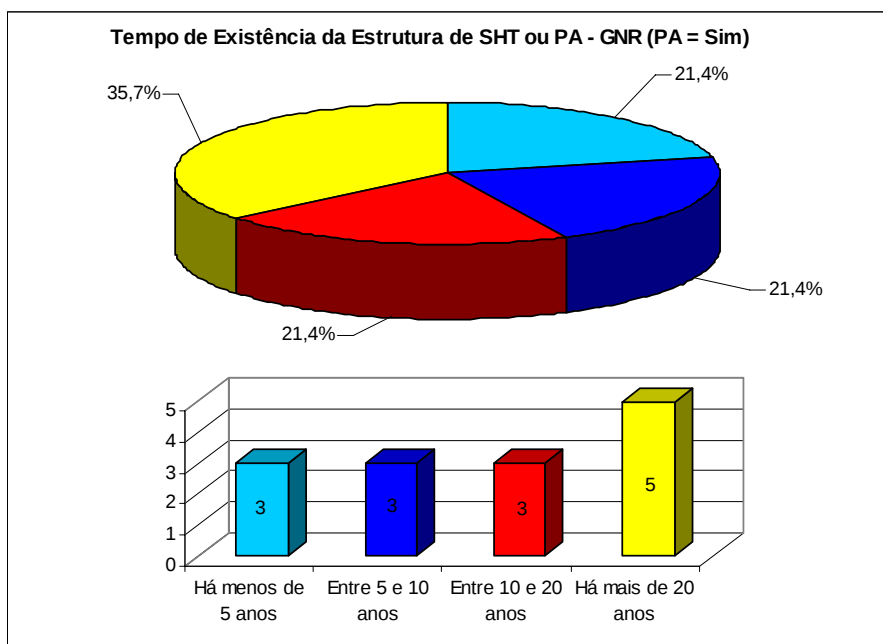


Figura 89 – Tempo de existência da Estrutura de SST ou de PA na GNR (PA = Sim)

Quanto à opinião que possuem sobre a influência dos Serviços de SST/PA na melhoria da Produtividade, há 12 UOS (4,8%; 85,7%) que consideram que estes serviços influenciam positivamente a Produtividade, enquanto que 2 UOS (0,8%; 14,3%) entendem que não há qualquer interferência, nem positiva, nem negativa. Há 236 UOS (94,0%; -) que não têm qualquer estrutura de PA e 1 UOS (-; 0,4%) não respondeu à questão.

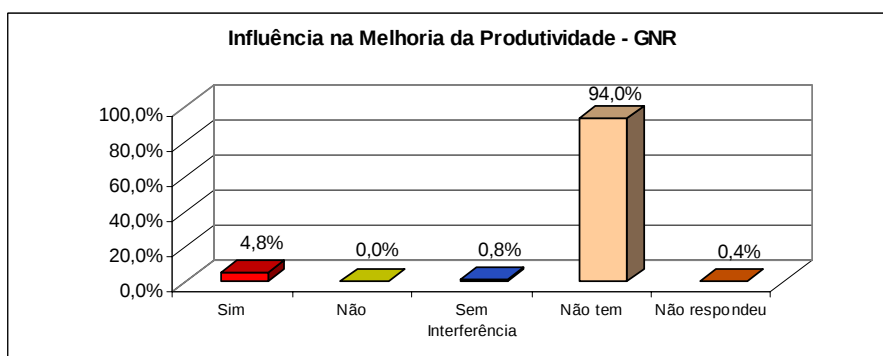


Figura 90 - Influência da Estrutura de SST ou de PA na Produtividade da GNR (Global)

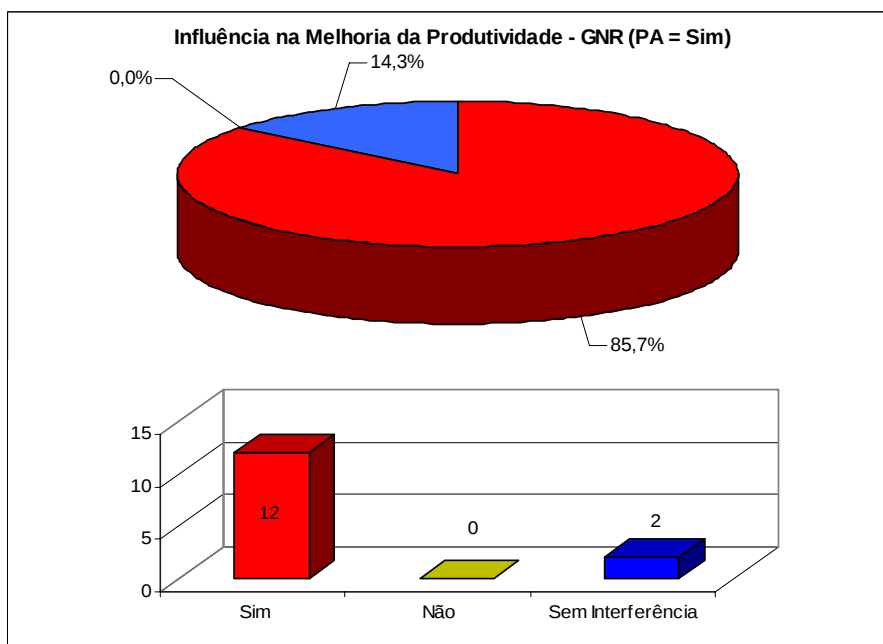


Figura 91 – Influência da Estrutura de SST ou de PA na Produtividade da GNR (PA = Sim)

No que diz respeito à influência dos mesmos serviços na diminuição de AT, 9 UOS (3,6%; 64,3%) consideram que aqueles contribuem para a diminuição dos AT, ao passo que 4 UOS (1,6%; 28,6%) não estabelecem qualquer relação entre as duas situações. Não se obteve qualquer resposta negativa. Existe, porém, 1 UOS (-; 0,4%) que não respondeu e há 236 UOS (94,0%; -) que não têm qualquer estrutura de PA. Tendo em conta estes resultados, não é dada como provada, para o universo da GNR, a hipótese H3 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição dos AT.

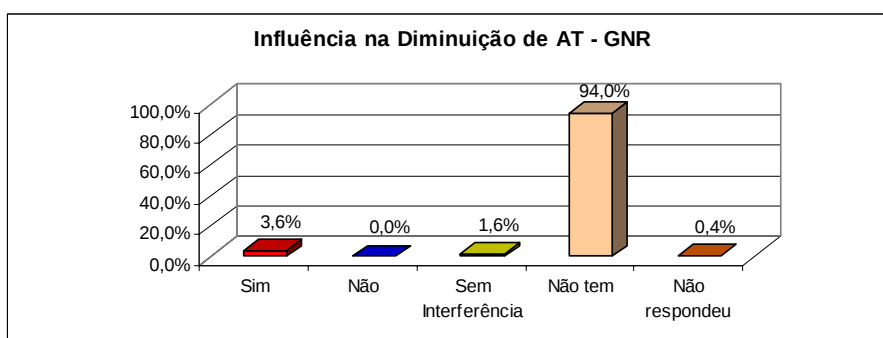


Figura 92 – Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição dos AT na GNR (Global)

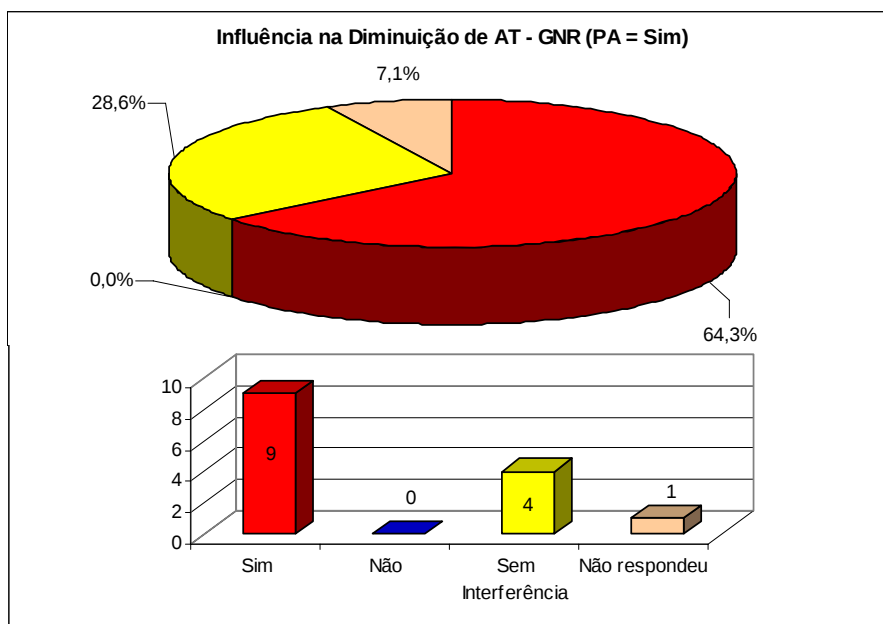


Figura 93 – Influência da Estrutura de SHT/PA na Diminuição dos AT na GNR (PA = Sim)

Sobre a influência dos referidos serviços na diminuição do Absentismo, 8 UOS (3,2%; 57,1%) não estabelecem qualquer relação, 3 UOS (1,2%; 21,4%) consideram que os serviços de SHT/PA contribuem para a diminuição do Absentismo e 2 UOS (0,8%; 14,3%) entendem que não contribuem. Tal como nas questões anteriores, 236 UOS (94,0%; -) não têm qualquer estrutura de PA e 1 UOS (-; 0,4%) não respondeu à questão.

Assim, é dada como não provada, para o universo da GNR, a hipótese H4 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição do Absentismo.

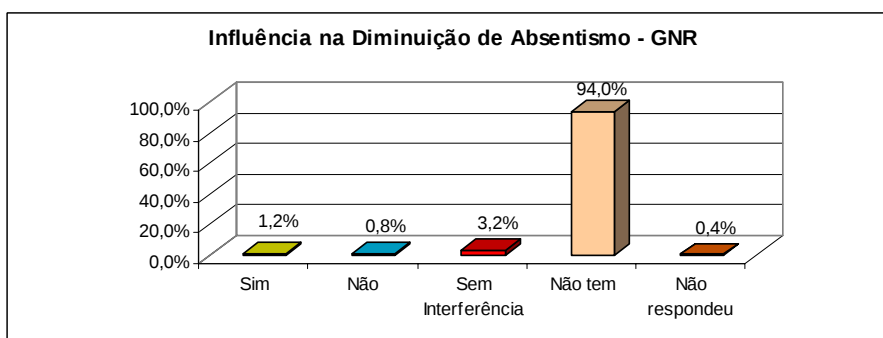


Figura 94 - Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição do Absentismo da GNR (Global)

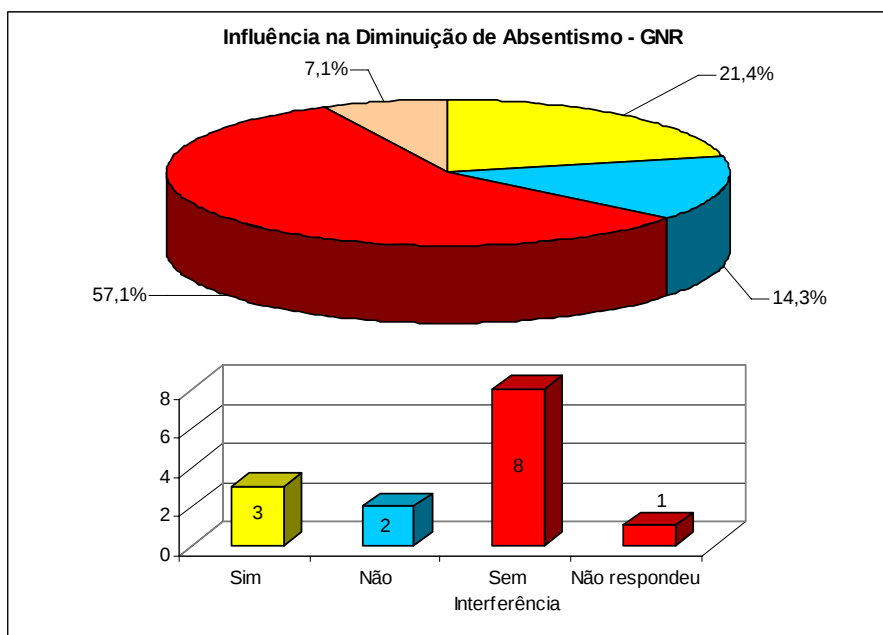


Figura 95 - Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição do Absentismo da GNR (PA = Sim)

Relativamente à questão sobre a existência de Serviços de SST em todas as organizações, 238 UOS (94,8%) consideram que sim, que todas as organizações deveriam ter este tipo de serviços implementados, enquanto que 9 UOS (3,6%) têm opinião contrária. Há ainda 3 UOS (1,2%) que são da opinião que esta existência depende do tipo de organização e/ou das actividades desenvolvidas pela mesma e 1 UOS (0,4%) não respondeu à questão.

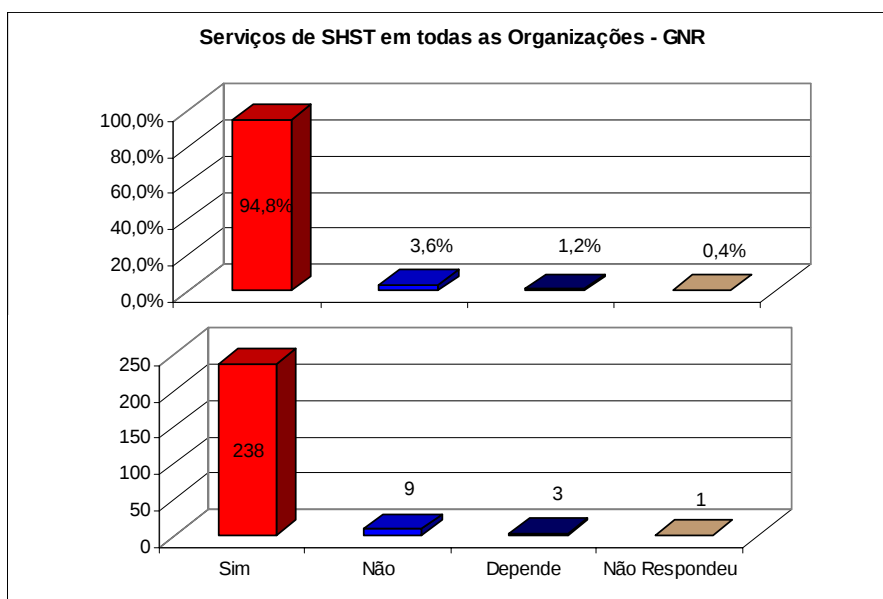


Figura 96 – Serviços de SST em todas as Organizações



No que diz respeito à relação entre os Serviços de SHT/PA e as CT e Competitividade, 248 UOS (98,8%) não têm dúvidas em indicar que os Serviços referidos contribuem para a melhoria das CT e da Competitividade, enquanto que 2 UOS (0,8%) têm opinião contrária e 1 UOS (0,4%) não respondeu.

Tendo por base estes resultados, dá-se como provada, para o universo da GNR, a hipótese H5 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a melhoria das CT.

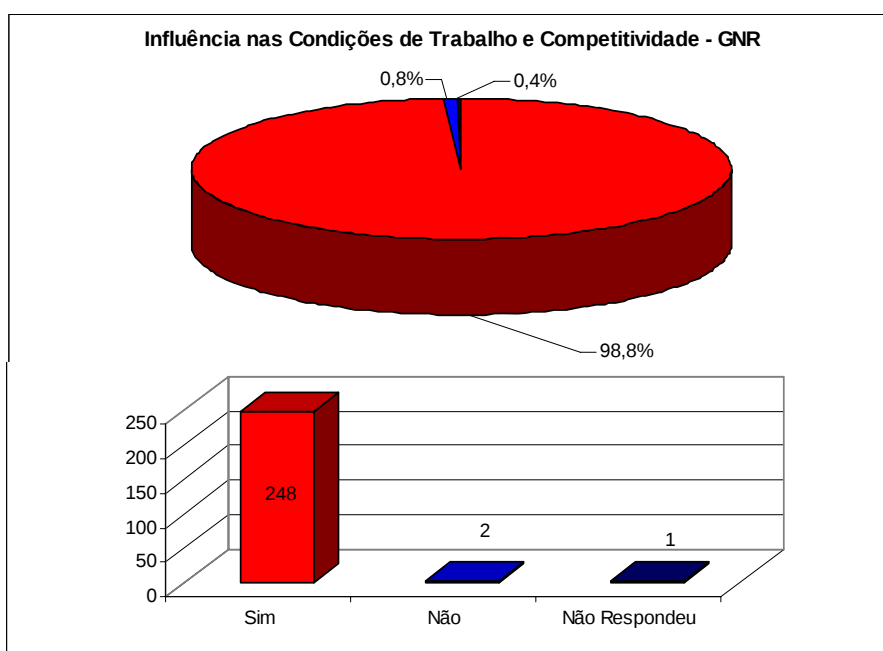


Figura 97 – Influência dos Serviços de SST nas CT e Competitividade - GNR

Finalmente, em relação à forma como as UOS da GNR encaram os custos com a Segurança e a Prevenção, 246 UOS (98%) referem que os mesmos são um investimento, ao passo que 6 UOS (2,4%) indicam que são uma despesa. O número de respostas é superior ao total da amostra devido ao facto de ter havido 1 UOS que considerou ambas as situações.

Estes resultados permitem, para a amostra estratificada relativa à GNR, validar a hipótese H7 – Os Serviços de SST são um investimento e não uma despesa.

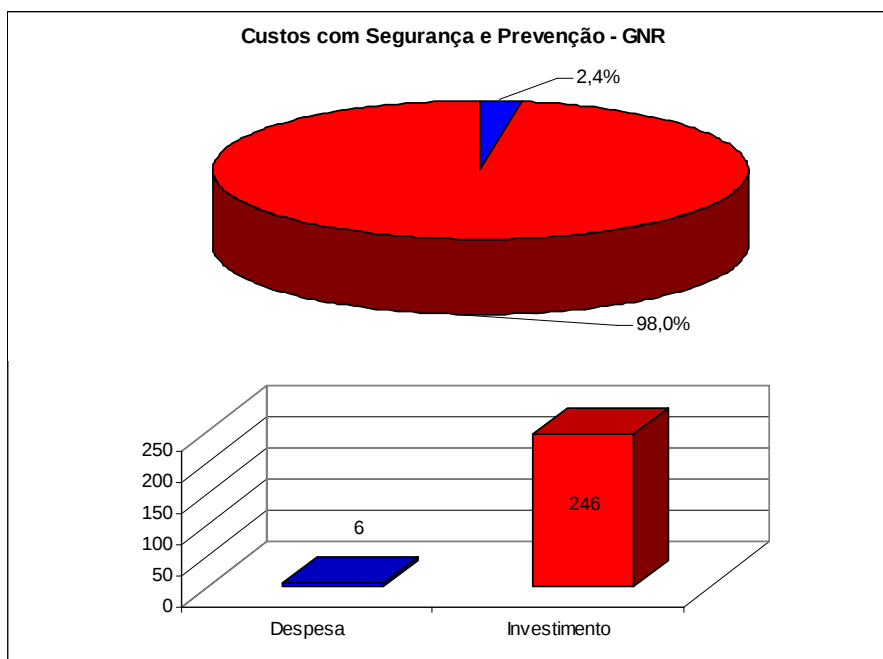


Figura 98 – Custos com Segurança e Prevenção - GNR

4.1.5. Tratamento dos dados Globais das FFAA e GNR

Relativamente ao tipo de UOS, em termos de efectivo, verifica-se que 202 UOS (51,3%) possuem entre 10 e 50 trabalhadores, 95 UOS (24,1%) têm entre 50 e 250 elementos, 57 UOS (14,5%) têm menos de 10 trabalhadores e 40 UOS (10,2%) possuem mais de 250 elementos. Constata-se, tendo por base estes resultados, que a Instituição Militar é composta na sua maioria por pequenas e médias UOS, em termos de efectivo de pessoal.

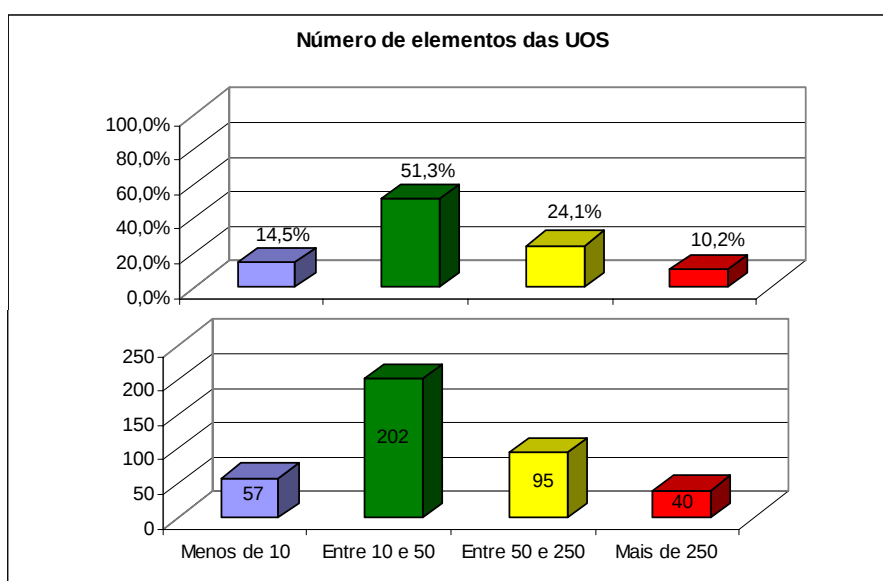


Figura 99 – Número de trabalhadores das UOS



No que diz respeito à distribuição geográfica das UOS, constata-se que o número vai diminuindo à medida que se desce de Norte para Sul, com excepção da Grande Lisboa, zona NUTS I que possui o maior número, em termos individuais, de UOS.

Assim, o Norte enquadra 86 UOS (21,8%), o Centro 77 UOS (19,5%), A Grande Lisboa 142 UOS (36,0%), o Alentejo 54 UOS (13,7%) e o Algarve 16 UOS (4,1%). Há ainda os Açores com 15 UOS (3,8%) e a Madeira com 4 UOS (1,0%).

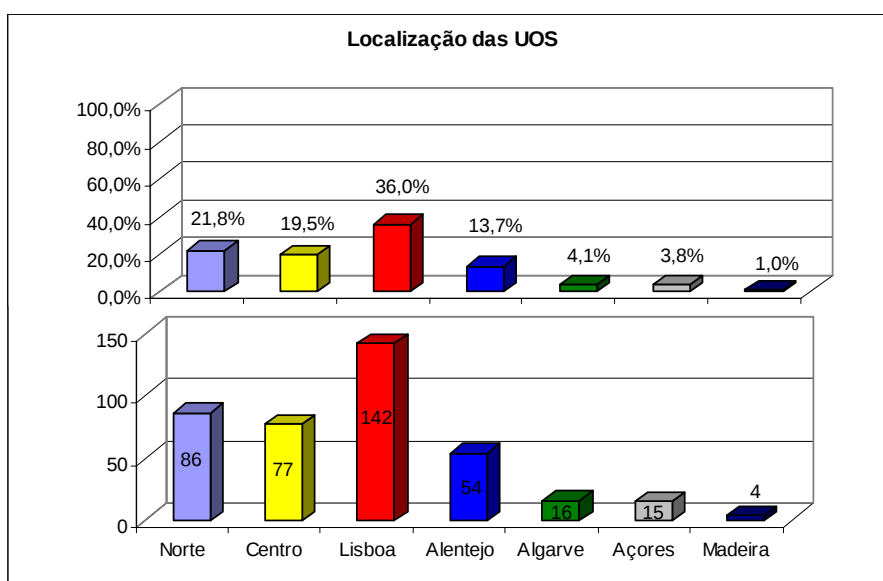


Figura 100 – Localização das UOS (NUTS I)

Os gráficos das três imagens seguintes ilustram a distribuição geográfica das UOS da Instituição Militar em termos de enquadramento por Distrito/Região Autónoma e, de forma mais pormenorizada, em termos de sub-regiões (NUTS III).

É notória a diferença entre o Distrito de Lisboa e os restantes, o mesmo se verificando nas sub-regiões, em que a Grande Lisboa detém mais um décimo da totalidade das UOS das FFAA e GNR que a sub-região que se lhe segue.

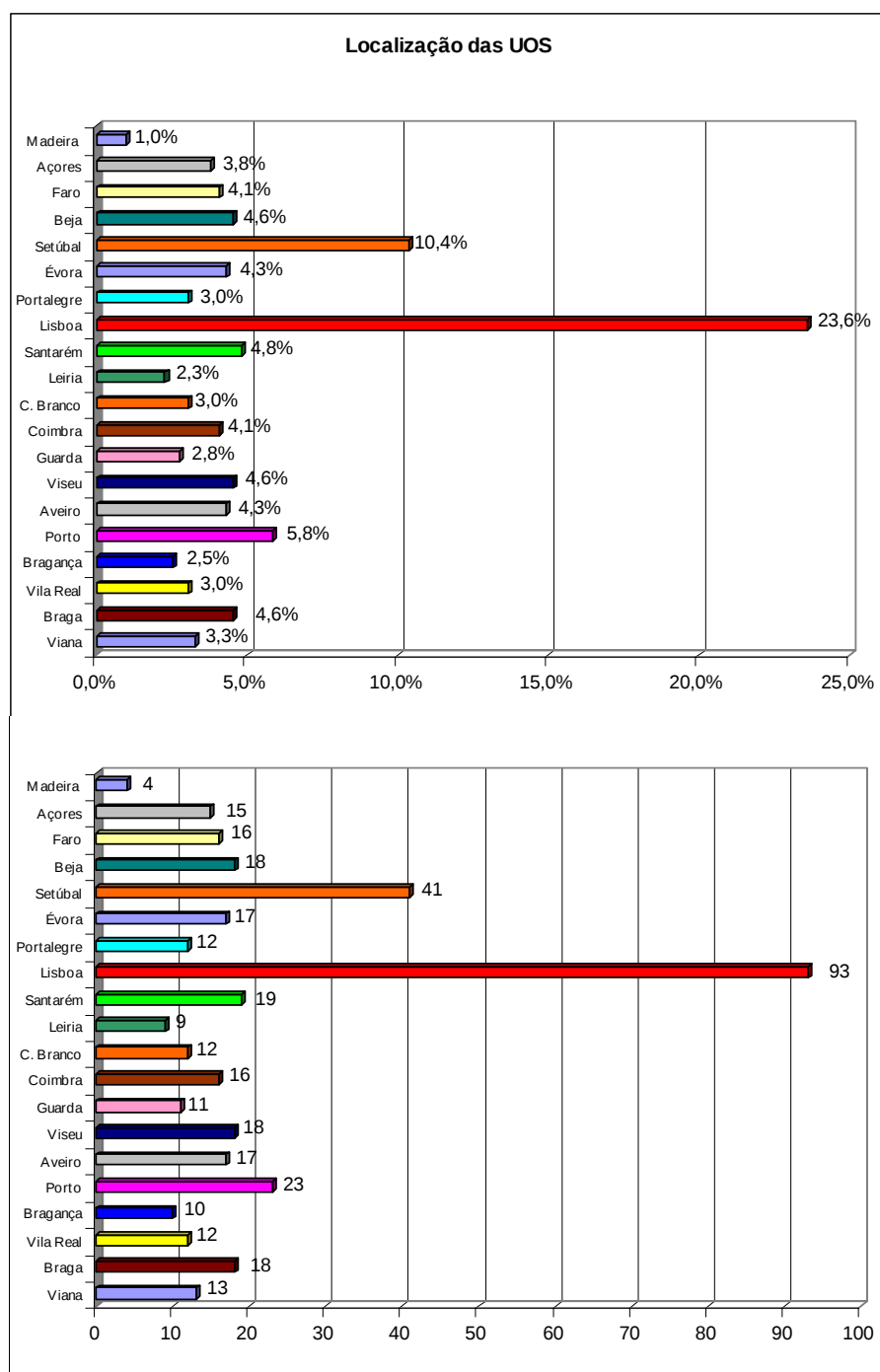


Figura 101 - Localização das UOS (por Distritos e Regiões)

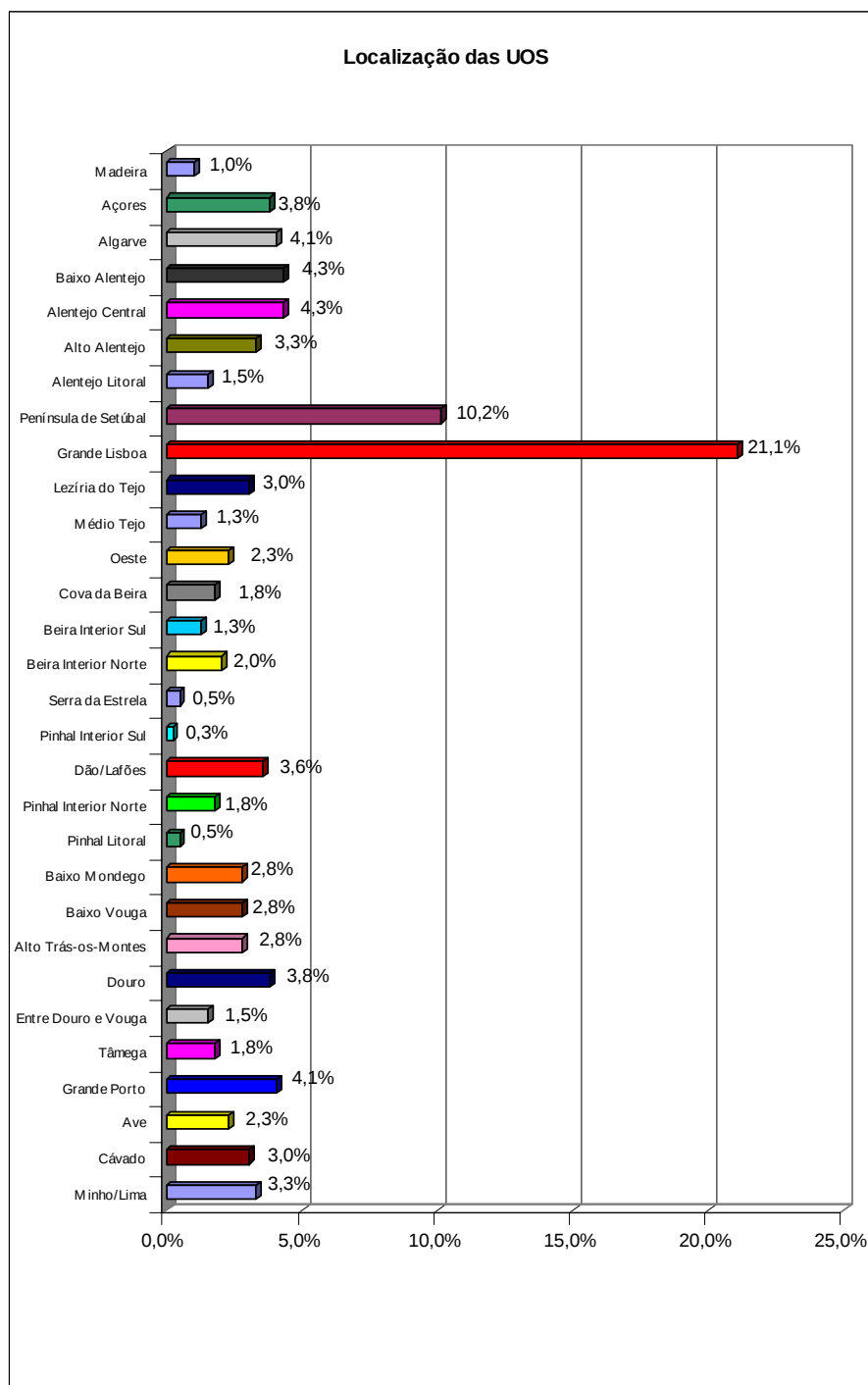


Figura 102 - Localização das UOS (NUTS III) I

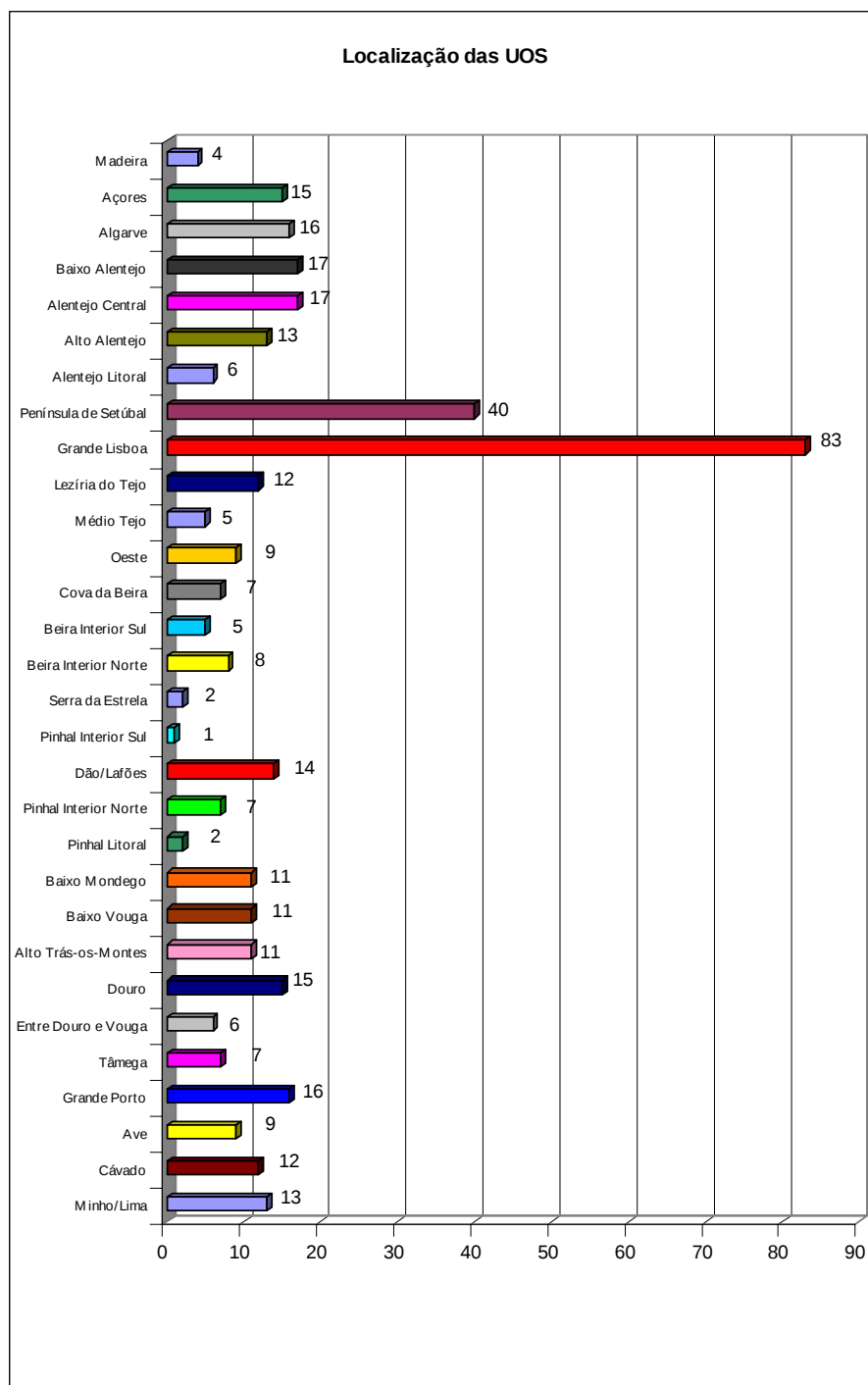


Figura 103 - Localização das UOS (NUTS III) II



Sobre o tipo de serviços das UOS, verifica-se que a maior parte é do tipo “Operacional”, existindo também uma quantidade significativa de UOS do tipo “Direcção/Administrativo”. Mais em pormenor, há 259 UOS (65,7%) que são do tipo “Operacional”, 73 UOS (18,5%) do tipo “Direcção/Administrativo”, 29 UOS (7,4%) do tipo “Instrução/Formação” e 8 UOS (2,0%) do tipo “Manutenção/Oficinal”. Verifica-se ainda que 48 UOS (12,2%) não se enquadraram nos tipos apresentados, decidindo-se pela opção “Outros”.

Este resultado é um espelho da Instituição Militar, como se pode observar pela diferença considerável entre o número de UOS do tipo “Operacional” e os demais, em que o primeiro isoladamente é em número muito superior a todos os restantes juntos.

Considera-se importante este dado, pois a operacionalidade da Instituição Militar é uma das razões que poderão justificar a não implementação de algumas medidas relativas à SHT, como se verá mais adiante, no próximo capítulo.

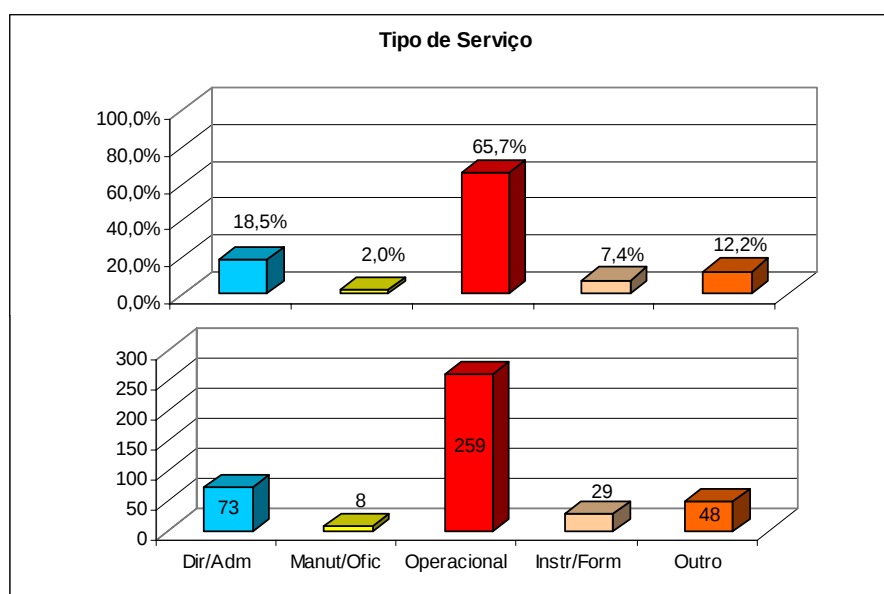


Figura 104 – Tipo de serviço das UOS

Quanto à existência de estruturas de SST/PA nas FFAA e GNR, no seu conjunto, verifica-se que 310 UOS (78,7%) não possuem este tipo de estrutura, enquanto que 83 UOS (21,1%) indicam ter serviços desta natureza. Há 1 UOS (0,3%) que não respondeu a esta questão.



Assim, mesmo tendo em conta que alguns Ramos possuem estruturas de SST/PA, no que concerne à Instituição Militar vista como um todo, tendo por base os resultados obtidos, não é possível validar a hipótese H1 - As FFAA e a GNR possuem estruturas de SST ou de PA.

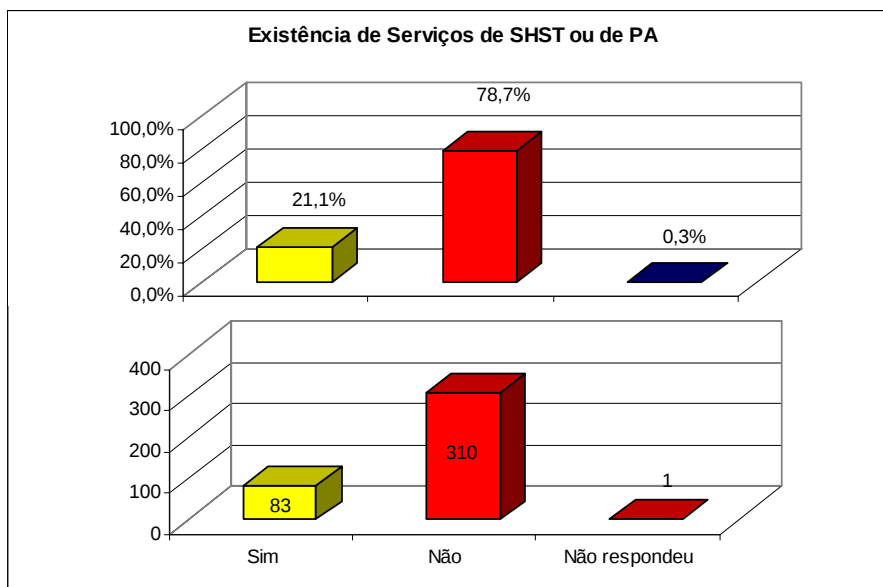


Figura 105 – Existência de Serviços de SST ou de PA nas UOS

Das 83 UOS que indicaram ter estruturas de SHT/Prevenção de acidentes, 7 UOS (1,8%; 8,4%) possuem SPA e 9 UOS (2,3%; 10,8%) têm GPA. Há ainda 5 UOS (1,3%; 6,0%) com a figura do OPA e 36 UOS (9,1%; 43,4%) com a do DPA. 27 UOS (6,9%; 32,5%) indicam ter estrutura mas diferente das opções apresentadas e 3 UOS (0,8%; 3,6%) responderam que não têm nenhuma, o que se deve ao facto de terem considerado o posto de Primeiros Socorros. Há um total de 310 UOS (78,7%; -) que não tem qualquer tipo de estrutura de SST/PA e ainda 1 UOS (-; 0,3%) que não respondeu.

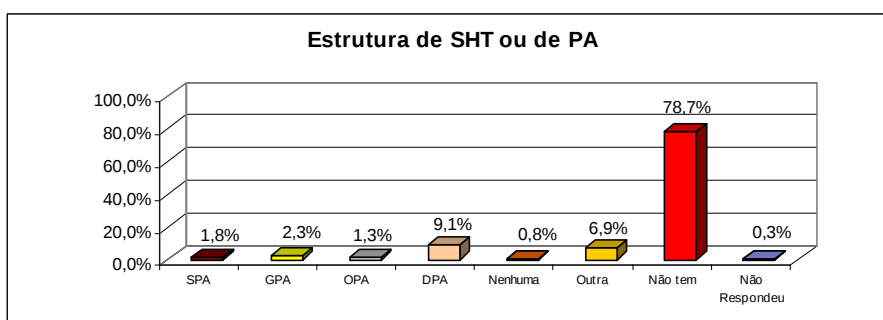


Figura 106 – Estrutura de SST ou de PA existente nas FFAA/GNR (Global)

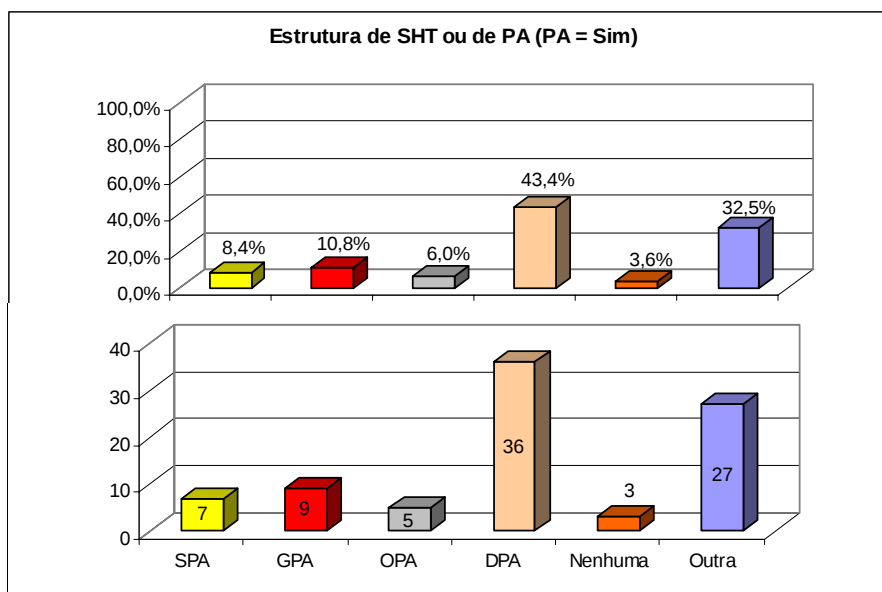


Figura 107 – Estrutura de SST ou de PA existente nas FFAA/GNR (PA = Sim)

Ainda tendo por base as UOS que responderam afirmativamente à questão da existência de estruturas de SST/PA, constata-se que 49 UOS (12,4%; 59,0%) possuem a referida estrutura há menos de 5 anos, 6 UOS (1,5%; 7,2%) têm-na desde há entre 5 a 10 anos, 12 UOS (3,0%; 14,5%) desde há entre 10 a 20 anos e, finalmente, 15 UOS (3,8%; 18,1%) implementaram este tipo de serviço há mais de 20 anos. Houve 1 UOS (-; 0,3%) que não deu qualquer resposta a esta questão e o número de UOS que não tem estruturas de SST/PA é de 310 (78,7%; -).

Importa aqui referir, com base na análise efectuada a cada Ramo/GNR independentemente dos restantes, que se depreende que a AP contribui mais para a primeira opção, o Exército para a terceira e a FAP para a quarta.

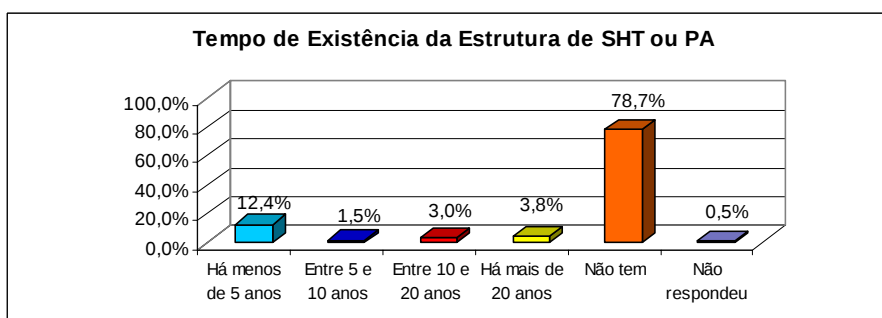


Figura 108 – Tempo de existência da Estrutura de SST ou de PA (Global)

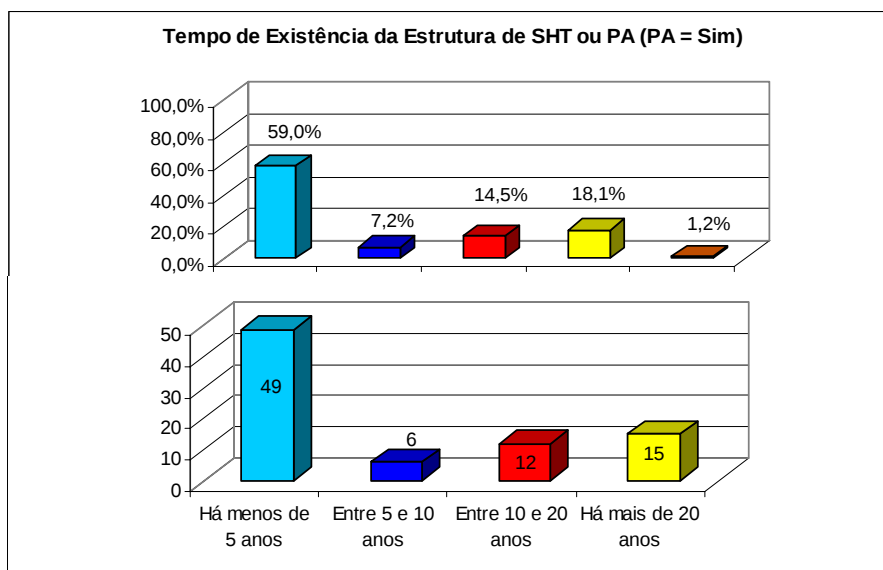


Figura 109 – Tempo de existência da Estrutura de SST ou de PA (PA = Sim)

Ainda respeitadamente às UOS que indicam ter serviços de SST/PA, 72 UOS (18,3%; 86,7%) consideram que estes têm influência na Produtividade da Organização. Não se verificou qualquer resposta negativa, mas houve 10 UOS (2,5%; 12,0%) que não estabeleceram qualquer relação entre os serviços de SHT/PA e a melhoria na Produtividade. Houve 2 UOS (0,5%; 1,2%) que não deram qualquer resposta, além das 310 UOS (78,7%; -) que não possuem qualquer tipo de estrutura de SHST/PA.

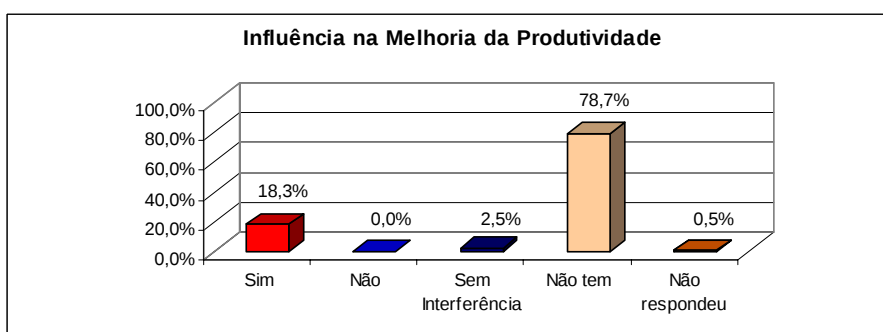


Figura 110 – Influência da Estrutura de SST ou de PA na Produtividade (Global)

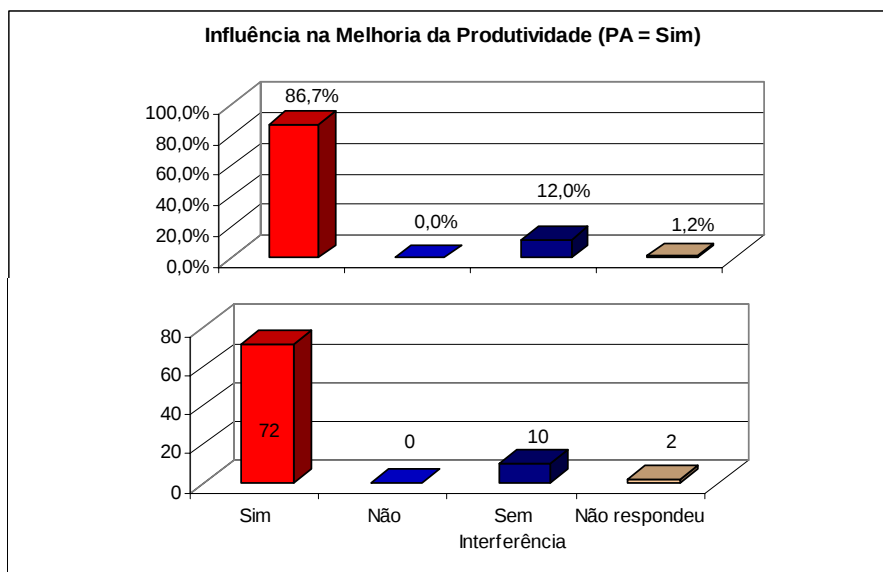


Figura 111 – Influência da Estrutura de SST ou de PA na Produtividade (PA = Sim)

Sobre a influência dos mesmos serviços na diminuição dos AT, 37 UOS (9,4%; 44,6%) entendem que assim se verifica, enquanto que 44 UOS (11,2%; 53,0%) não estabelecem qualquer relação. Não se verificou nenhuma resposta negativa e houve 3 UOS (0,8%; 2,4%) que não responderam a esta questão. Sem qualquer tipo de estrutura de SST/PA há 310 UOS (78,7%; -).

Tendo por base os resultados anteriormente apresentados, no universo da Instituição Militar, não é possível validar a hipótese H3 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição dos AT.

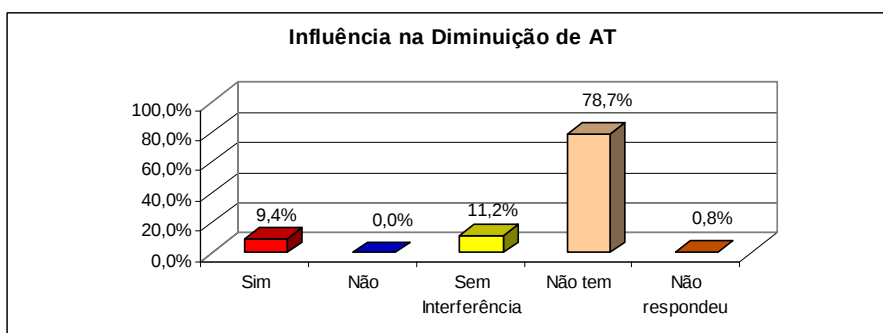


Figura 112 – Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição dos AT (Global)

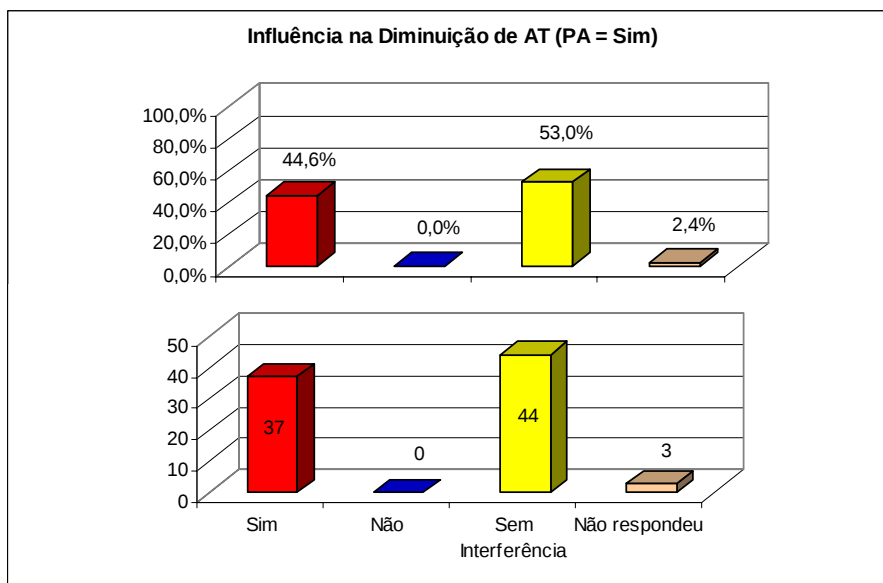


Figura 113 – Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição dos AT (PA = Sim)

A influência dos serviços de SST/PA na diminuição do Absentismo foi também alvo de análise, tendo as UOS respondido da seguinte forma: 13 UOS (3,3%; 15,7%) consideram que os serviços mencionados contribuem para a diminuição do Absentismo, 4 UOS (1,0%; 4,8%) entendem que não e 64 UOS (16,2%; 77,1%) não encontram qualquer relação. Houve 3 UOS (0,8%; 2,4%) que não responderam a esta questão e existem 310 UOS (78,7%; -) que não possuem qualquer tipo de estrutura de SST/PA.

Assim, com base nestes dados, não é possível validar, para as FFAA e GNR em conjunto, a hipótese H4 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a diminuição Absentismo.

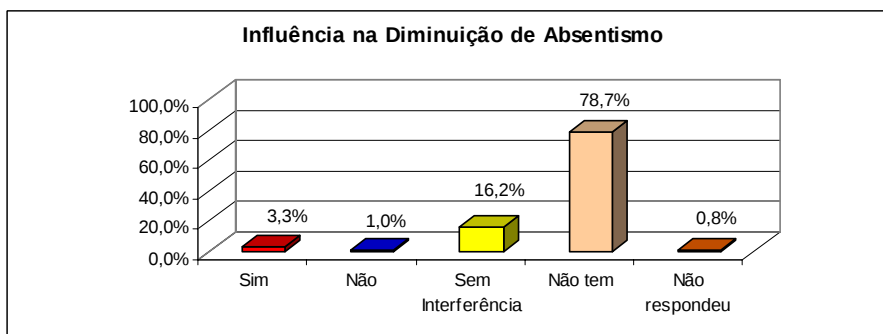


Figura 114 - Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição do Absentismo (Global)

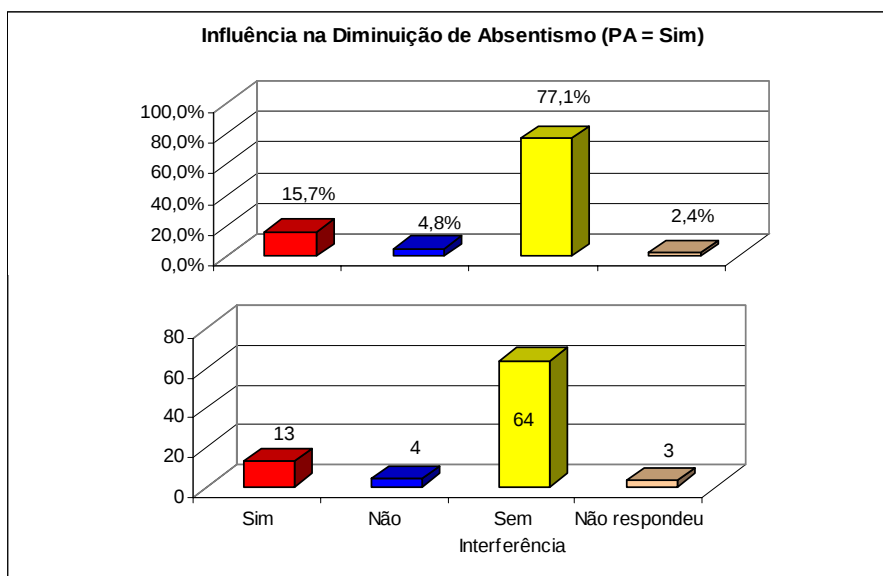


Figura 115 - Influência da Estrutura de SST/PA na Diminuição do Absentismo (PA = Sim)

Relativamente à existência de Serviços de SST/PA em todo o tipo de organizações, a maioria das UOS tem a mesma opinião. Assim, 363 UOS (92,15%) entendem que todas as organizações deveriam ter este tipo de serviços implementado, contrariamente a 10 UOS (2,5%) que entendem que não. Há ainda 18 UOS (4,6%) que fazem depender a implementação destes serviços do tipo de organização em questão e das actividades por ela realizadas e 3 UOS (0,8%; 2,4%) que não responderam a esta questão.

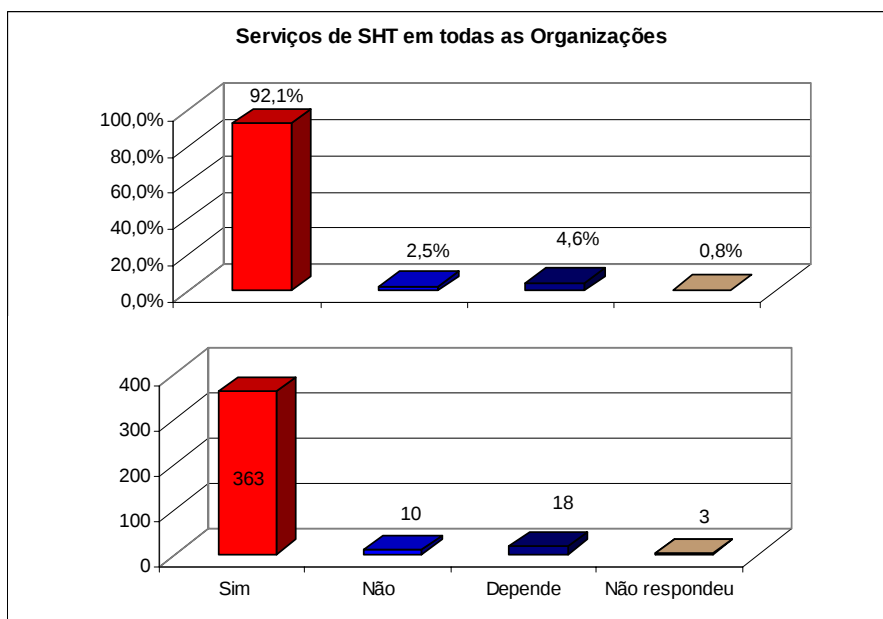


Figura 116 – Serviços de SST em todas as Organizações



Em resposta à questão sobre a influência dos serviços de SST/PA nas CT e Competitividade, verifica-se que a esmagadora maioria, 391 UOS (99,2%) considera que os serviços têm um papel activo, existindo apenas 2 UOS (0,5%) que assim não o entendem. Houve ainda 1 UOS (0,3%) que não respondeu.

Partindo destes resultados, referentes a toda a Instituição Militar, é dada como validada a hipótese H5 - As estruturas de SST ou de PA contribuem para a melhoria das CT.

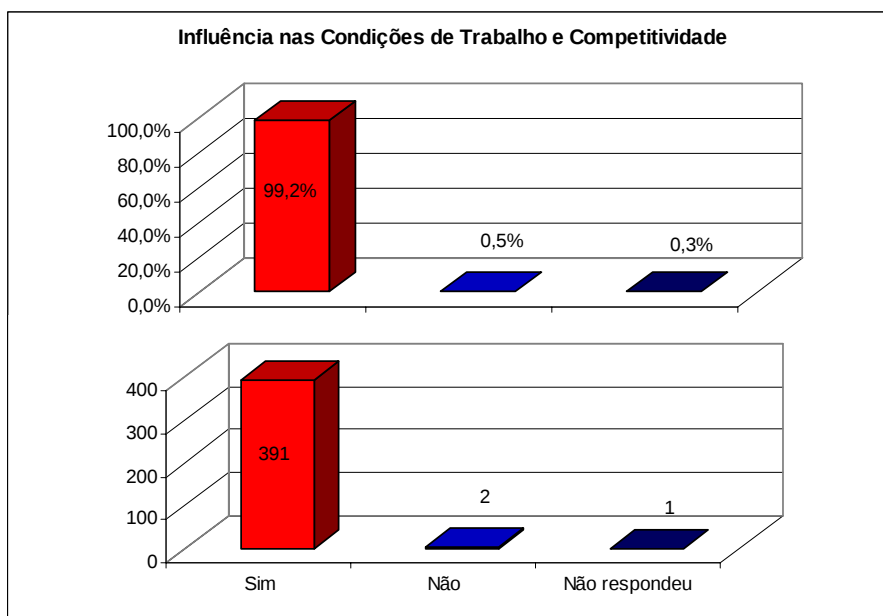


Figura 117 – Influência dos Serviços de SST nas CT e Competitividade

Finalmente, na resposta à questão referente à forma como são vistos os custos com a Prevenção e a Segurança, também as UOS se manifestaram de forma inequívoca. Assim, 388 UOS (98,5%) entende estes custos como sendo um investimento, contrariamente a 7 UOS (1,8%) que consideram tais custos como uma despesa. Há a referir que 1 UOS assinalou as duas opções, razão pela qual as percentagens somadas ultrapassam os 100%.

Tendo em conta os resultados obtidos nesta questão, para o conjunto FFAA/GNR, dá-se como provada a hipótese H7 – Os Serviços de SST são um investimento e não uma despesa.

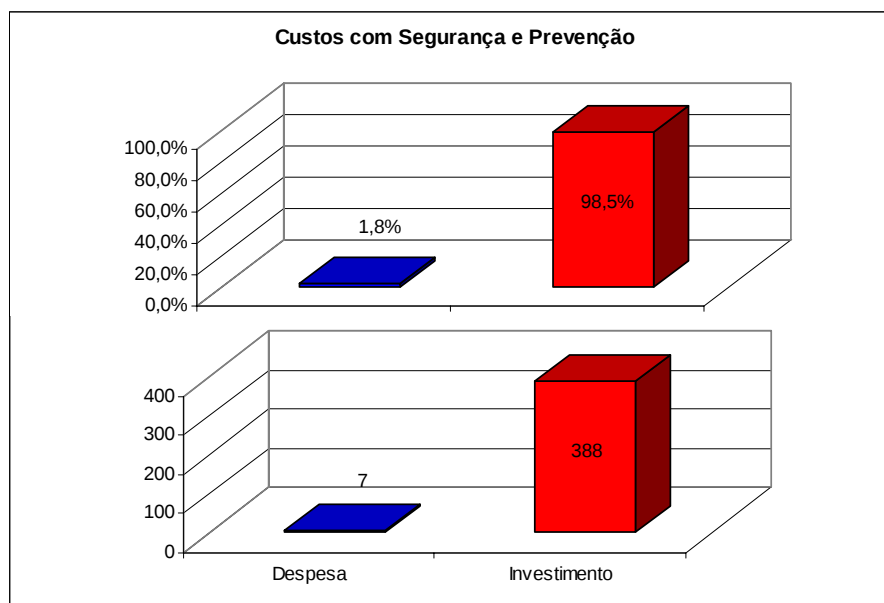


Figura 118 – Custos com Segurança e Prevenção

Importa, além da descrição dos dados anteriores e da validação ou não das hipóteses iniciais, tentar estabelecer algumas correlações entre algumas das questões constantes do questionário.

Assim, por exemplo, relacionando a Questão 6 “A Unidade/Órgão/Serviço possui Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ou Serviços de Prevenção de Acidentes?” com a 9 “Considera que os Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho contribuem para a melhoria da produtividade da Unidade/Órgão/Serviço?”, verifica-se que 72 UOS em 83, ou seja, 86,7% das UOS que têm Serviços de SST/PA entendem que estes contribuem para a melhoria da produtividade.

		Q6a	Q9a	
Q6a	Pearson Correlation	.a	.a	
	Sig. (2-tailed)			
	N	83	72	86,7%
Q9a	Pearson Correlation	.a	.a	
	Sig. (2-tailed)			
	N	72	72	

Figura 119 – Correlação entre Serviços de SST/PA e Melhoria da Produtividade

Efectuando o mesmo procedimento para as questões 6 e 10 “Desde que os Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ou os Serviços de Prevenção de Acidentes estão



implementados na Unidade/Órgão/Serviço, o número de acidentes de trabalho tem diminuído?”, obtém-se o resultado apresentado na imagem seguinte. Conclui-se que, das 83 UOS que têm Serviços de SST/PA, 37 (46%) consideram que estes contribuem para a diminuição dos AT.

		Q6a	Q10a
Q6a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	83	37
Q10a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	37	37

44,6%

Figura 120 – Correlação entre Serviços de SST/PA e Diminuição dos AT

Na mesma linha de acção, pode estabelecer-se uma correlação entre a questão 6 e a 11 “Desde que os Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ou os Serviços de Prevenção de Acidentes estão implementados na Unidade/Órgão/Serviço, os trabalhadores têm faltado menos ao trabalho?”, da qual foi obtido o resultado ilustrado na imagem seguinte e do qual se conclui que, das 83 UOS que possuem Serviços de SST/PA, apenas 13 (15,7%) consideram que os mesmos têm influência na diminuição do Absentismo.

		Q6a	Q11a
Q6a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	83	13
Q11a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	13	13

15,7%

Figura 121 – Correlação entre Serviços de SST/PA e Diminuição de Absentismo

Uma outra análise que pode ser efectuada é entre o tempo de implementação dos Serviços de SST/PA das UOS (Questão 8) e as questões relativas à Melhoria da Produtividade (Questão 9), Diminuição dos AT (Questão 10) e Diminuição do Absentismo (Questão 11). Foram obtidos, então, os seguintes resultados.



Das UOS com os SST/PA implementados há menos de 5 anos, num total de 49, 41 (83,7%) consideram que estes serviços contribuem para a melhoria da Produtividade, num total de 72 (51,9%).

		Q8a	Q9a
Q8a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	49	41
Q9a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	41	72

83,7%

Figura 122 – Correlação entre idade dos Serviços de SST/PA e Produtividade - I

Dentro da mesma óptica, das UOS com os SST/PA implementados desde há 5 a 10 anos, num total de 6, 5 (83,3%) consideram que estes serviços contribuem para a melhoria da Produtividade, num total de 72 (6,9%).

		Q8b	Q9a
Q8b	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	6	5
Q9a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	5	72

83,3%

Figura 123 – Correlação entre idade dos Serviços de SST/PA e Produtividade - II

No que diz respeito às 12 UOS com os SST/PA implementados desde há 10 a 20 anos, 11 (91,7%) consideram que estes serviços contribuem para a melhoria da Produtividade, num total de 72 (15,3%).

		Q8c	Q9a
Q8c	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	12	11
Q9a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	11	72

91,7%

Figura 124 – Correlação entre idade dos Serviços de SST/PA e Produtividade - III



Finalmente, o que diz respeito às 15 UOS com os SST/PA implementados há mais de 20 anos, 14 (93,3%) consideram que estes serviços contribuem para a melhoria da Produtividade, num total de 72 (19,4%).

		Q8d	Q9a	93,3%
Q8d	Pearson Correlation	.a	.a	
	Sig. (2-tailed)			
	N	15	14	
Q9a	Pearson Correlation	.a	.a	
	Sig. (2-tailed)			
	N	14	72	

Figura 125 – Correlação entre idade dos Serviços de SST/PA e Produtividade - IV

Como se pode verificar pelas figuras anteriores, as UOS dão tanto mais importância à acção dos Serviços de SST/PA para a melhoria da Produtividade quanto mais tempo de implementação têm, ou seja, pode ser concluído que a efectiva implementação deste tipo de estruturas é um dos factores contribuintes para a Produtividade de uma organização.

Analisando de seguida as UOS que possuem estruturas de SST/PA, no que diz respeito ao tempo de implementação destas mesmas estruturas e a sua influência na Diminuição dos Acidentes de Trabalho, os resultados são os expressados nas figuras seguintes.

Das 49 UOS que têm estruturas de SST/PA há menos de 5 anos, 19 (38,8%) consideram que contribuem positivamente para a diminuição dos Acidentes de Trabalho, para um total de 37 respostas neste sentido (51,4%)

		Q8a	Q10a	38,8%
Q8a	Pearson Correlation	.a	.a	
	Sig. (2-tailed)			
	N	49	19	
Q10a	Pearson Correlation	.a	.a	
	Sig. (2-tailed)			
	N	19	37	

Figura 126 – Idade dos Serviços de SST/PA vs Diminuição dos AT - I



As 3 UOS (50,0%) das 6 que têm estruturas de SST/PA desde há entre 5 a 10 anos, consideram que estas estruturas contribuem positivamente para a diminuição dos AT, para um total de 37 respostas neste sentido (8,1%)

		Q8b	Q10a
Q8b	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	6	3
Q10a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	3	37

50,0%

Figura 127 – Idade dos Serviços de SST/PA vs Diminuição dos AT - II

Das 12 UOS que têm estruturas de SST/PA desde há entre 10 a 20 anos, 8 (66,7%) entendem que estas estruturas dão o seu contributo positivo para a diminuição dos AT, para um total de 37 respostas neste sentido (21,6%)

		Q8c	Q10a
Q8c	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	12	8
Q10a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	8	37

66,7%

Figura 128 – Idade dos Serviços de SST/PA vs Diminuição dos AT - III

Quanto às 15 UOS que têm estruturas de SST/PA há mais de 20 anos, 7 (46,7%) encaram estas estruturas como contribuindo positivamente para a diminuição dos AT, para um total de 37 respostas neste sentido (18,9%)

		Q8d	Q10a
Q8d	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	15	7
Q10a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	7	37

46,7%

Figura 129 – Idade dos Serviços de SST/PA vs Diminuição dos AT - IV



Tendo por base os dados apresentados nas quatro figuras anteriores, é possível verificar que, quanto mais elevado é o tempo de implementação das estruturas de SST/PA, com maior expressividade entendem que as mesmas têm influência positiva na diminuição dos AT. Há, no entanto, uma exceção, precisamente para as estruturas que existem há mais de 20 anos, o que pode indicar que não deverão estar a dar a devida atenção a esta questão, tendo como causas prováveis o trabalho rotineiro e o desinteresse pela função, aliadas a uma grande rotatividade do pessoal nas funções relacionadas com a SST.

A fim de serem analisados os três indicadores, falta incluir o Absentismo. Assim, as próximas quatro figuras indicam o grau de co-relacionamento entre a idade das estruturas de SST/PA, em termos de implementação, e a diminuição do Absentismo.

Das 49 UOS que têm as estruturas de SST/PA implementadas há menos de 5 anos, apenas 3 delas (6,1%) atribuem a diminuição do Absentismo à sua acção, num total de 13 respostas (23,1%).

		Q8a	Q11a
Q8a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	49	3
Q11a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	3	13

6,1%

Figura 130 – Idade das Estruturas de SST/PA vs Absentismo - I

Das 6 UOS que têm as estruturas de SST/PA implementadas desde há entre 5 e 10 anos, somente 1 delas (16,7%) estabelece um relacionamento positivo entre estas estruturas e a diminuição do Absentismo, num universo de 13 respostas (7,7%).

		Q8b	Q11a
Q8b	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	6	1
Q11a	Pearson Correlation	.a	.a
	Sig. (2-tailed)		
	N	1	13

16,7%

Figura 131 – Idade das Estruturas de SST/PA vs Absentismo - II



Das UOS com os SST implementados de há entre 10 e 20 anos, num total de 12, 4 (33,3%) consideram que estes serviços contribuem para a diminuição do Absentismo, para um universo de 13 respostas no mesmo sentido (30,8%).

		Q8c	Q11a	
Q8c	Pearson Correlation	.a	.a	
	Sig. (2-tailed)			
	N	12	4	33,3%
Q11a	Pearson Correlation	.a	.a	
	Sig. (2-tailed)			
	N	4	13	

Figura 132 – Idade das Estruturas de SST/PA vs Absentismo - III

Das UOS com os SST implementados há mais de 20 anos, num total de 15, há 5 (33,3%) que consideram que as estruturas de SHST/PA contribuem para a diminuição do Absentismo, num total de 13 respostas afirmativas (38,5%).

		Q8d	Q11a	
Q8d	Pearson Correlation	.a	.a	
	Sig. (2-tailed)			
	N	15	5	33,3%
Q11a	Pearson Correlation	.a	.a	
	Sig. (2-tailed)			
	N	5	13	

Figura 133 – Idade das Estruturas de SST/PA vs Absentismo - IV

Na presença dos dados das quatro figuras anteriores, verifica-se que, à medida que as UOS têm as estruturas de SST/PA implementadas há mais tempo, estabelecem uma maior correlação entre a existência destas estruturas e a diminuição do Absentismo. Não são, porém, como já explicado anteriormente, valores tão elevados que permitam estabelecer um relacionamento directo entre a existência de estruturas de SST/PA e a diminuição do Absentismo. Apenas permite aferir que, quanto mais idade têm as estruturas, maior é a correlação que estabelecem.



4.2. Discussão

Efectuando agora uma apreciação global comparativa entre os diferentes Ramos das FFAA e GNR, em termos de número de elementos ds UOS, verifica-se que a Armada é o ramo que possui, em percentagem relativa, um maior número de UOS com menos de dez elementos, sendo seguida pelo Exército, GNR e Força Aérea. Já no que diz respeito às UOS com o número de elementos entre os 10 e os 50, cabe à GNR a liderança. No escalão seguinte, respeitante a UOS com 50 a 250 elementos, a Armada volta novamente a estar em vantagem. Finalmente, para as UOS com mais de 250 elementos, é a Força Aérea que possui uma percentagem relativa mais elevada. A Tabela 1 ilustra esta distribuição e, embora em termos de dimensão o Exército e a GNR estejam muito acima da Armada e da Força Aérea, é nestas onde se verifica a existência de UOS com maior número de elementos.

Tabela 1 - Representatividade das UOS nas FFAA e GNR

UOS	FAP	EX	AP	GNR
Menos de 10 elementos			x	
Entre 10 e 50 elementos				x
Entre 50 e 250 elementos			x	
Mais de 250 elementos	x			

Relativamente à existência de algum tipo de estrutura de PA, a Força Aérea surge como o único Ramo onde todas as UOS possuem este tipo de serviço. Segue-se a Armada, depois o Exército e, finalmente, a GNR, esta última com muito pouca expressão, como se encontra patente na Tabela 2.

A distribuição seguinte é indicadora e um reflexo das políticas internas de cada Ramo e da GNR no que diz respeito às questões relacionadas com a SHT e, embora influenciada pela dimensão destas Organizações, não pode deixar de ser considerada como um aspecto



importante na análise que deve ser feita quando se trata de verificação da existência de serviços de PA ou de SHT.

Tabela 2 – UOS com estrutura de PA/SHT implementada

UOS com estrutura de PA/SHT	FAP	EX	AP	GNR
100%	x			
58,9%			x	
31%		x		
5,6%				x

Analisando agora o tempo de existência dos Serviços de SHT ou de PA nas FFAA e na GNR, verifica-se que a Armada é o Ramo que tem maior percentagem relativa de implementação deste tipo d estrutura há menos de 5 anos.

Quando se considera o período temporal entre cinco e 10 anos, é a GNR que aparece com maior percentagem. Para os outros dois períodos, ou seja, entre os 10 e os 20 anos e há mais de 20 anos, a Força Aérea apresenta as maiores percentagens. Esta distribuição encontra-se representada na tabela 3.

Os dados obtidos demonstram que a Força Aérea é o Ramo que há mais tempo integrou na sua política interna as questões da SHT. Quanto à Armada, este posicionamento relativo está relacionado com a criação do Observatório de SHST neste Ramo, em 2007, o que veio despoletar uma maior consciência interna para a criação de estruturas nesta área.

O caso da GNR, que aparece como sendo a Organização em cujo seio os serviços de PA/SHT aparecem em maior número de implementação no período temporal entre 10 e 20 anos poderá ter a ver com a grande reestruturação que a Guarda sofreu, o que pode ter levado à criação de um ou outro serviço dentro desta área.



Tabela 3 – UOS com estrutura de PA/SHT implementada

Tempo de implementação da estrutura de PA/SHT	FAP	EX	AP	GNR
Menos de 5 anos			x	
Entre 5 e 10 anos				x
Entre 10 e 20 anos	x			
Mais de 20 anos	x			

No que diz respeito à influência dos serviços de PA/SHT na Produtividade das Organizações em estudo, os dados relativos à Força Aérea apontam para uma totalidade dos casos, logo seguida do Exército, depois da GNR e, finalmente, da Marinha. No entanto, todas apontam para uma influência acima dos 80%. Tendo por base estes dados espelhados na Tabela 4, e cruzando-os com os da Tabela 2, pode-se inferir que as Organizações que possuem os serviços de PA/SHT implementados há mais tempo são as que consideram uma maior influência destes na sua Produtividade.

Tabela 4 – Influência da estrutura de PA/SHT na Produtividade

%	FAP	EX	AP	GNR
100%	x			
95%		x		
85,7%				x
81,4%			x	

Quanto à influência que os serviços de PA/SHT têm na diminuição dos AT, a Força Aérea apresenta novamente o maior número, em termos de percentagem, seguida pela GNR, Exército e Marinha (Tabela 5). Também na análise a estes dados se pode verificar que se pode



estabelecer uma relação directa entre o tempo de existência dos serviços de PA/SHT e a influência que estes têm na diminuição dos AT.

Tabela 5 – Influência da estrutura de PA/SHT nos AT

%	FAP	EX	AP	GNR
100%	x			
64,3%				x
50%		x		
27,9%			x	

A distribuição das quatro Organizações em análise, quanto à interferência que os serviços de PA/SHT têm no Absentismo (Tabela 6), mantém a mesma ordem que na análise quanto aos AT, pelo que o comentário a efectuar é, genericamente, o mesmo, ou seja, quanto mais tempo de implementação têm os serviços de PA/SHT, mais se nota a sua influência na diminuição do Absentismo. Importa aqui referir que, embora na mesma ordem, a expressividade das respostas já não é de tão grande monta como na questão anterior.

Tabela 6 – Influência da estrutura de PA/SHT no Absentismo

%	FAP	EX	AP	GNR
67%	x			
21,4%				x
15%		x		
7%			x	



Ao ser efectuada a análise às respostas das organizações relativamente à influência que estas consideram que as estruturas de PA/SHT têm nas Condições de Trabalho e na Competitividade, apenas a GNR apresenta um valor diferente dos 100%, mas, mesmo assim, muito próximo, como se pode verificar pela Tabela 7.

Tabela 7 – Influência da estrutura de PA/SHT na Competitividade

%	FAP	EX	AP	GNR
100%	x	x	x	
98,8%				x

No que diz respeito à maneira como as FFAA e a GNR olham para os custos com Segurança e Prevenção, verifica-se que a Força Aérea e a Marinha os consideram como um investimento na sua totalidade, mas seguidas de muito perto pelo Exército e pela GNR, conforme se pode verificar pela Tabela 8.

O facto de os custos com a Prevenção e a Segurança serem considerados um Investimento e não uma despesa pressupõe, por parte de quem assim o entende, que haja um retorno desse mesmo investimento, o que significa que estas Organizações esperam colher frutos do investimento que se encontram a efectuar nas estruturas de PS/SHT existentes ou, no caso de não estarem implementadas, quando tal vier a acontecer.

Tabela 8 – Custos com Segurança e Prevenção

%	FAP	EX	AP	GNR
100%	x		x	
98,4%		x		
98%				x



De uma forma geral, olhando a Instituição Militar como um todo, o conhecimento que existe sobre as estruturas de PA não é o desejável. Assim, considera-se que existe realmente uma estrutura sobre a qual, eventualmente, se poderia dizer que corresponde à modalidade de Serviços Internos prevista na Lei 58/2009; porém, a distância entre o previsto e o existente é, ainda, excessiva demais para que se possa assumir uma correspondência entre ambos.

Em termos internacionais, existem países onde as FFAA possuem serviços de SST devidamente constituídos, embora não seja perceptível, pela literatura consultada, saber qual o tipo de estrutura. É claro que, para que isto aconteça, tem de haver uma percepção por parte dos responsáveis máximos da importância que a SST tem no dia-a-dia de qualquer organização. E esta percepção é visível nas medidas tomadas ao mais alto nível e com a transversalidade necessária para que surtam efeito.

É o caso, por exemplo, dos EUA, onde a SST é integrada nos conteúdos programáticos dos candidatos e alunos das escolas militares. Neste contexto, de acordo com Schulte et al (2005:404), nos EUA, “a variety of programs exist to prepare young people for work and careers. These include schools and programs dedicated to career and technical education, commonly known as vocational education. Other training approaches include school-to-work programs and apprenticeships, career academies, career cluster initiatives, and various other federally and privately supported programs that deliver skills training”. Esta formação/informação dada aos que pretendem seguir uma carreira nas mais diversas áreas é também ministrada especificamente nas FFAA dos EUA, de acordo com os mesmos autores, ao referirem que “Historically, the practice of including OSH in various workforce preparation programs in the United States has involved textbook writers and publishers, teachers and advisory committees, local school district boards, state–county–municipality regulators, the US military, school insurance companies, federal agencies and organizations involved in OSH, and parents’ organizations” (pp 406).

Esta cultura incentivada de início gera frutos, que se tornam visíveis posteriormente na forma como as organizações envolvidas olham para as questões relacionadas com a SST. Uma das facetas visíveis desta posterior actuação das organizações é a forma como implementam os Serviços de SST. Na Holanda, no início deste século, foi efectuado um levantamento dos estudos existentes em matéria de implementação de Serviços de SST e, de



acordo com o mesmo, as FFAA possuíam uma implementação em cerca de 12% (Hulshof et al. 1999:369).

Os EUA possuem organismos internos específicos, cuja missão é unicamente relacionada com a SST nas suas FFAA, nomeadamente no Exército. É o caso do Workplace Safety, onde os “Safety and Occupational Health (...) programs are part of the Army Safety Program which fulfills the OSHA requirements as they apply to Soldiers and Army civilians performing their non-combat role during garrison and industrial operations” (ARMY, s/d) . Neste departamento do Exército são emitidos programas específicos nas áreas da Segurança Industrial e da Saúde Ocupacional, quer para militares, quer para civis: “(...) is targeted toward Soldier and Civilian accident and injury prevention within the base operations environment through a sustained emphasis on compliance standards and integration of Composite Risk Management”.

A Austrália dá também uma enorme importância às questões da SST nas suas FFAA, visível na estratégia que o seu Departamento da Defesa lançou em 2007. Neste documento, a “OHS is recognised as a force multiplier by its inherent link to force preservation and sustainability of operations, and is embedded in all capability development, acquisition, contracting, design, operational planning, operations and business activities” (DEPARTMENT OF DEFENSE. 2007:4).

São países como os referidos anteriormente, cujas FFAA são das mais bem equipadas a nível mundial, que consideram que as estruturas de SST são deveras importantes no seu funcionamento para poderem ser deixadas de lado, desconsideradas. Se assim é, tal facto deveria servir de exemplo para que outras FFAA, nomeadamente as Portuguesas, seguissem linhas orientadoras semelhantes, embora a uma escala necessariamente diferente, pelas razões impostas devido à especificidade e dimensão do País.



5. Adequabilidade dos Serviços de SST às FFAA e GNR

5.1. Modalidades de Serviços contempladas na Legislação Portuguesa

Entendem-se os Serviços de SST como sendo aqueles que tratam das questões relacionadas com a Segurança e CT dos trabalhadores nos seus locais de trabalho. Estes Serviços podem assumir diversas formas, previstas legalmente, conforme descrito no ponto 1 do artigo 74º da Lei 102/09 de 10SET, que são: Serviço Interno, Serviço Comum e Serviço Externo. Contudo, mesmo que sendo um imperativo legal, a sua implementação efectiva está longe de ser considerada efectuada, a ter em conta informações recolhidas ao longo de algumas participações em Seminários e Conferências realizadas no âmbito desta temática, bem como a entrevista realizada com o Dr. Luís Lopes, da ACT, constante do Anexo A11.

A tipologia dos serviços de SST referida no DL 441/91 de 14NOV sofreu uma recente alteração, com a entrada em vigor da Lei 102/09 de 10SET, o “Regime Jurídico da Promoção da Segurança e da Saúde no Trabalho”. Não se trata, propriamente, de uma alteração de fundo, mas sim mais de uma questão de nomenclatura, ainda que, nesta nova tipologia, estejam patentes também algumas alterações quanto ao funcionamento, sem, no entanto, serem significativas para o âmbito e objectivos deste trabalho. Desta forma, este diploma legal, no seu art.º 74º, determina como modalidades de serviços de SST a considerar as seguintes: Serviço Interno, Serviço Comum e Serviço Externo.

Acresce ainda referir que, num outro diploma também recentemente publicado, a Lei 59/2008 de 11SET, que aprova o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, se verifica uma vez mais a mudança de nomenclatura dos Serviços de SST. Assim, no ponto 1 do Artº 139º, as modalidades de Serviços de SST previstas para as entidades empregadoras públicas são: Serviços Internos, Serviços Partilhados e Serviços Externos.

Face ao descrito anteriormente, não há dúvida que todas as organizações, públicas ou privadas, devem possuir Serviços de SST. São comuns nos diplomas referidos as modalidades de Serviço Interno e de Serviço Externo. Porém, quanto à terceira modalidade, esta surge com três designações: Inter-Empresas, Partilhados e Comuns. Se se atender ao âmbito dos diplomas, podem considerar-se estas três nomenclaturas como semelhantes, dependendo



apenas o nome do tipo de organização em questão, uma vez que se trata de um serviço que não é exclusivo de uma organização, mas que pode ser utilizado por várias.

Importa ainda referir um aspecto muito importante e que foi alvo de tratamento nas entrevistas efectuadas, bem como nos questionários enviados às UOS, que é a questão o tipo de estruturas de SST/PA existentes nas FFAA e GNR.

Com base nos resultados do questionário, as UOS que possuem estruturas neste âmbito efectuaram a sua implementação com base em modelos próprios, com designações e número de elementos atribuídos que não são os previstos na legislação existente.

De acordo com as entrevistas realizadas, também se depreende que cada Ramo implementou conforme achou melhor, sem olhar ao tipo e constituição previstos na legislação.

Relativamente a este assunto, o vogal da AOFA tem uma opinião muito concreta e que espelha o que foi dito anteriormente: “Tendo em consideração a informação recolhida no 1º Seminário sobre SHST nas Forças Armadas realizado no ano passado pela AOFA, que teve a participação e a presença dos Ramos, foi possível recolher dados sobre a forma como estão a desenvolver-se os processos de implementação dos serviços de SHST em cada um dos ramos das FFAA.

No caso concreto da Marinha, foi criado um “Observatório de SHST”, com delegados em cada uma das unidades, existindo a obrigatoriedade de comunicar todo o tipo de acidentes ocorridos, bem como desenvolver e propor actividades ou acções que proporcionem a melhoria desses serviços. Contudo, a falta de enquadramento legal, não estabelece um vínculo suficiente que garanta uma responsabilização formal sobre a implementação³ e a garantia do cumprimento desses objectivos pela hierarquia superior das FFAA” (Anexo A26).

O Secretário-Geral da AOFA reforça esta questão, ao afirmar que “Na Força Aérea a doutrina e organização SHST julgo estar implementada de acordo com a doutrina NATO. Na Marinha está em marcha a implementação da doutrina NATO, a formação tem uma existência continua há cerca de duas décadas, a avaliação das unidades navais e a actuação do pessoal no cumprimento da doutrina NATO tem cerca de quinze anos, a implementação de normas e organização da SHST nas unidades em terra está ainda recuada. A nível central da Marinha,

³ O sublinhado é da exclusiva responsabilidade do autor



foi criado há cerca de cinco anos um Observatório das condições de SHST, com delegados em todas as unidades. O Exército tem em fase de implementação normas de SHST para todas as unidades, existindo formação específica ao nível das armas.” (Anexo 24).

Tendo por base o descrito anteriormente, dá-se como não validada a hipótese H2 - As estruturas de SST ou de PA das FFAA e da GNR, nos casos em que existirem, seguem ou adoptam o normativo civil existente.

5.2. Enquadramento legislativo

5.2.1. Lei geral

A ACT, como já referido anteriormente, não dispõe de dados concretos respeitantes ao grau de aplicabilidade do previsto na legislação sobre implementação dos serviços de SST para o sector público. No entanto, de acordo com um estudo de investigação iniciado em 2010 (NEVES. 2010:18-21), e que incidiu sobre todas as organizações públicas e privadas de Portugal Continental, verifica-se que a Administração Pública está já num processo de implementação dos Serviços de SST, uma vez que cerca de 80% das organizações da Administração Pública que responderam ao inquérito realizado no âmbito do estudo anteriormente referido declaram que possuem os Serviços de SST implementados. Importa referir que não foram consideradas no inquérito as Repartições de Finanças e os serviços de Notariado, em virtude de o tempo para a realização do mesmo não permitir o envio do questionário, recolha e tratamento dos dados para tão grande número de organizações. Porque já estava a decorrer a realização da presente investigação, também não foram consideradas as FFAA nem as Forças de Segurança, onde se insere a GNR.

Dentro de todo o contexto explanado anteriormente, poder-se-á questionar, neste sentido, se as FFAA e a GNR, como instituições públicas, se poderão enquadrar dentro do âmbito do quadro normativo existente, em matéria de SST.

De acordo com o estipulado pelo DL 441/91 de 14NOV, recentemente revogado pela Lei 102/09 de 10SET, que transpõe para o ordenamento jurídico português o previsto na Directiva Europeia 89/391/CEE, existem determinados princípios que visam promover a SST.



Este DL inclui alguns aspectos que poderão ser importantes na questão da aplicabilidade destes mesmos princípios às FFAA e à GNR, pelo que, de seguida, se enumeram alguns pontos considerados fundamentais para o seu esclarecimento:

- Este DL aplica-se, segundo a alínea a) do ponto 1 do seu art.º 2º, “A todos os ramos de actividade, nos sectores público, privado ou cooperativo e social”. Daqui se depreende que as FFAA e a GNR, como instituições do sector público, não estão fora do âmbito de aplicação da legislação.
- Conforme previsto no ponto 4 do mesmo art.º, “O presente diploma não é aplicável a actividades da função pública cujo exercício seja condicionado por critérios de segurança ou emergência, nomeadamente das Forças Armadas ou da polícia, bem como a actividades específicas dos serviços de protecção civil, sem prejuízo da adopção de medidas que visem garantir a segurança e saúde dos respectivos trabalhadores”. Este ponto mostra alguma indefinição, uma vez que não é absolutamente clara a intenção do legislador. Se, por um lado, exclui as FFAA e as Forças de Segurança, onde se inclui a GNR, por outro, inclui as pessoas que nelas trabalham. Parece existir, face ao exposto, uma contradição. Contudo, se esta questão for bem analisada, poder-se-á depreender que não são as FFAA e a GNR que estão excluídas, nem as pessoas que as compõem, mas sim apenas algumas actividades específicas nelas praticadas, as quais, pelas suas particularidades e exigências, estão, naturalmente, fora da possibilidade de serem tidos em conta alguns dos Princípios de Prevenção. O que há que definir e que está na base desta indefinição é o conjunto de actividades que se encontram excluídas. Por isso, quando for efectuada esta referência concreta a esse conjunto, especificando as actividades em questão, a dúvida pura e simplesmente dissipar-se-á.
- Conforme previsto no ponto 1 do art.º 8º, o empregador “é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho”.
- No ponto 2 do art.º referido na alínea anterior estão previstas acções a desenvolver pela entidade empregadora, no sentido de cumprir o imposto pelo ponto 1 do mesmo artigo.
- Para assegurar o cumprimento das actividades relacionadas com SST, este DL prevê, no art.º 13º, que as mesmas sejam organizadas, podendo “ser desenvolvidas



por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou externos à empresa ou ao estabelecimento [...] tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e a respectiva prevenção existente [...]”;

- Na mesma linha de orientação, o ponto 3 do mesmo artigo indica que “O empregador pode designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem de todas ou de algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, que sejam em número suficiente, tenham as qualificações adequadas e disponham do tempo e dos meios necessários às actividades de que foram incumbidos [...]”; há a referir que o art.º 273º do mesmo DL volta a dar especial atenção às obrigações da entidade empregadora;

No que diz respeito à Lei 102/2009 de 10SET, importa logo referir uma enorme diferença na sua aplicabilidade, relativamente ao diploma legal que veio revogar, o DL 441/91 de 14NOV:

- “A presente lei aplica-se: a) a todos os ramos de actividade, nos sectores privado ou cooperativo e social”. Portanto, é deixado de lado o sector público, o qual se encontra incluído, de certa forma, na Lei 59/2008 de 11 de Setembro. E entende-se como sendo de certa forma, tendo em conta que a Lei 59/2008 não é uma lei específica de SST, mas sim uma lei que que regulamenta o contrato de trabalho na Administração Pública, onde são contemplados alguns aspectos relativos à SST.

A Lei 35/2004 de 29JUL, que regulamenta a Lei 99/2003 de 27AGO que aprovou o Código do Trabalho, volta a referir a importância das condições e actividades de SHST, como exemplificado nos pontos seguintes:

- O ponto 2 do art.º 16º desta Lei indica que “O beneficiário da actividade é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os trabalhadores [...]”;
- O Cap. XXII é inteira e exclusivamente orientado para as questões de SHST, sendo a Subsecção II destinada unicamente à organização dos serviços de SHST. Neste contexto, está previsto, no ponto 1 do art.º 219º, a existência de três modalidades básicas de serviços de SHST: internos, interempresas e externos. Como já referido anteriormente, esta tipologia foi recentemente alterada, mas a sua síntese mantém-se.



- O ponto 2 refere que “Se [...] não houver meios suficientes para desenvolver as actividades integradas no funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, por parte dos serviços internos [...]” o empregador “deve utilizar serviços interempresas ou serviços externos ou, ainda, técnicos qualificados em número suficiente para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte daquelas actividades”;
- O art.º 239º indica que objectivos devem ter os serviços de SHST, e que passam, entre outros, pelo “Estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a integridade física e mental dos trabalhadores” e pela “Informação e formação dos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho”;
- Para concretizarem os objectivos referidos no ponto anterior, os serviços de SHST devem, segundo o ponto 1 do art.º 240º, “[...] tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores”.
- No que diz respeito à Saúde dos Trabalhadores, a Lei 35/2004 de 29 de Julho contém um conjunto de artigos, nomeadamente do art.º 244º ao 250º, onde são previstas quais as situações em que há necessidade de existência de vigilância da saúde e as condições de garantias mínimas de funcionamento, em termos de efectivos, de médicos e enfermeiros.

A Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro veio revogar as leis 99/2003 e 35/2004, bem como os artigos 272º a 282º e 671º da Lei 99/2003 nas partes não referidas nesta nova Lei. Contém, no entanto, além de aspectos relacionados com a SST sobre determinados tipos de trabalho específicos (menores, trabalho nocturno, trabalho temporário, entre outros), referências à SST, de carácter geral, que importa referir:

- “O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.” (Ponto 2 do Artº 281º);
- “Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios⁴ da prevenção técnica, da formação,

⁴ Os sublinhados anteriores não fazem parte da transcrição da legislação, sendo da exclusiva responsabilidade do autor



informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos⁵” (Ponto 3 do Artº 281º);

Na Lei 59/2008, de 11SET, não é efectuada qualquer menção às FFAA e GNR, o que vem contribuir, uma vez mais, para que não haja uma única interpretação da legislação existente no âmbito da SST. Contudo, partindo do princípio que as FFAA e a GNR são instituições que fazem parte da Administração Pública, aceita-se a aplicabilidade da legislação, com as devidas ressalvas, já referidas anteriormente.

Esta Lei dedica o Capítulo IV inteiramente à SST, de onde se relevam os seguintes pontos:

- O art.º 221º, ponto 2, refere que “A entidade empregadora pública é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde⁶ no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador”.
- O ponto 4 do artigo referido anteriormente indica que “A aplicação das normas deste capítulo pode ser afastada quando estejam em causa actividades condicionadas por critérios de segurança ou de emergência, designadamente actividades de protecção civil, na estrita medida das necessidades determinadas por aqueles critérios.” Como se pode verificar, não é efectuada aqui qualquer referência às FFAA e GNR, contrariamente ao que foi feito no DL 441/91. No entanto, também aqui são excluídas as actividades estritamente relacionadas com questões de segurança, mas que podem ser entendidas como sendo de segurança no sentido lato, ou seja, respeitantes à segurança do Estado.
- O art.º 225º, referente aos serviços de SST, é preconizado que “A entidade empregadora pública deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho⁷, nos termos previstos em legislação especial”. Esta passagem de testemunho para a legislação especial conduz à já referida tipologia dos serviços de SST e ao regime jurídico em vigor, recentemente aprovado, e também já objecto de análise.

Há que dar especial atenção, em toda esta matéria, a um factor muito importante e está intrinsecamente relacionado com as tais actividades que são objecto de exclusão quanto a

⁵ *idem*

⁶ Os sublinhados anteriores não fazem parte da transcrição da legislação, sendo da exclusiva responsabilidade do autor

⁷ *idem*



questões de implementação dos Princípios de Prevenção e dos Serviços de SST: trata-se da Condição Militar. Esta Condição, elemento que torna os militares (das FFAA e da GNR) diferentes dos funcionários públicos, pode, num entendimento mais amplo e menos dado à análise mais cuidada, ser uma resposta fácil para a justificação da não implementação dos ditos serviços de SST e dos Princípios de Prevenção. Assim, face à já referida falta de objectividade da legislação, este assunto torna-se num campo extremamente incerto, uma vez que pode dar azo a diferentes interpretações da legislação, todas elas perfeitamente aceitáveis e justificáveis, uma vez que dependem somente do ponto de vista com base no qual são fundamentadas.

Analizando a legislação referida e com base no conhecimento existente da realidade das FFAA e da GNR, verifica-se que os elementos integrantes das estruturas de SST/PA existentes no seio militar, na sua grande maioria, não possuem a formação específica prevista para este tipo de funções, que assenta em duas modalidades: THST (Nível IV) e TSHST (Nível VI). Há ainda uma outra formação complementar, mais indicada para o mundo empresarial, mas que pode perfeitamente ser contemplada na Instituição Militar, que é a figura do Trabalhador Designado. Este elemento é um trabalhador com funções no âmbito da SST das microempresas, desde que não sejam de risco elevado. Porém, tendo em conta os conteúdos do curso, a FAP tem-no ministrado como formação fundamental para os seus DST (Delegado de Segurança em Terra), desde 2008.

De acordo com informações recolhidas junto do OSHST da AP, o pessoal recebe formação na ETNA (Escola de Tecnologias Navais), em algumas áreas relacionadas com a SHST, mas não tem formação específica nesta matéria. Existem alguns oficiais habilitados com o curso de TSHST, obtido através de protocolos que a AP tem com uma instituição externa, mas nem todos desempenham funções na estrutura de SST/PA.

Quanto ao Exército, segundo informação do GPA da BrigRR, a formação que existe é muito orientada para determinadas actividades e não se reflecte em nenhuma das modalidades de cursos previstos pela legislação. Existem alguns Oficiais e Sargentos formados nos cursos da FAP, os quais desempenham funções de DST ou de OST (Oficial de Segurança em Terra), mas nada mais do que isso.

Tendo por base o descrito anteriormente, não é validada a hipótese H6 - Os trabalhadores das estruturas de SST ou de PA das FFAA e GNR possuem formação específica



em SST, uma vez que a mesma não segue, na generalidade, os conteúdos e formas previstos legalmente.

5.2.2. Vazio Legislativo

Importa, pois, esclarecer e definir toda esta situação de indefinição e de vazio legislativo, se assim se pode considerar. Existem algumas tentativas que têm sido levadas a cabo no sentido de legislar as questões da SST aplicadas à Instituição Militar, nomeadamente às FFAA.

Neste contexto, AOFA realizou um projecto de diploma legal, que enviou aos diferentes partidos políticos com assento parlamentar, do qual constam as seguintes medidas:

“[...]”

- Organização de serviços de SHST nas unidades e serviços, incluindo portanto as actividades de Medicina Ocupacional e de Higiene e Segurança no Trabalho, com funções executivas, tendentes à prevenção de riscos e à melhoria das condições de trabalho.
- Actividade sistemática de avaliação, prevenção e protecção dos riscos profissionais.
- Definição das actividades, autoridades e responsabilidades dos serviços de SHST nas FAs, com enquadramento hierárquico adequado e coordenação central ao nível dos ramos e das estruturas da Defesa.
- Criação de mecanismos independentes de inspecção nesta matéria.
- Detenção por parte dos técnicos que desenvolvam estas actividades nas FAs, das mesmas habilitações e qualificações exigidas para a sociedade civil – salientando-se os Técnicos Superiores de SHT e os Médicos de Trabalho - sem prejuízo de qualificações que se considerem necessárias para a avaliação de riscos e determinação de medidas de protecção para situações de risco particular ou especial.
- Criação de bases de dados de acidentes de trabalho e doenças profissionais e obrigatoriedade de investigação e tratamento destes. Utilizar estes dados como meio de monitorização do desempenho da organização militar nesta matéria.



- Condições de informação e consulta em matéria de SHST nas FAs.

[...]"

Este conjunto de áreas sobre o qual incide a proposta da AOFA visa a criação de legislação específica para as FFAA. Porém, não é por falta de legislação que as propostas anteriormente transcritas não são aplicáveis, mas sim pelo facto de a legislação existente não ser objectiva no que diz respeito ao seu âmbito.

O maior entrave à aplicação directa do que está previsto legalmente é o facto de haver um factor indissociável de todos e de cada um dos militares: a Condição Militar. É este único aspecto que os torna diferentes de todos os outros servidores do Estado, pelo simples facto de que assumem o compromisso de, se necessário, darem a própria vida em prol da defesa dos interesses da Nação. Mais nenhum trabalhador assume tal compromisso!...

Ora, este simples mas ao mesmo tempo complexo factor faz com que, perante determinadas situações, o trabalhador militar não possa negar-se a executar determinada tarefa, simplesmente por ver colocada em risco a sua segurança. A disciplina que caracteriza cada militar leva-o a obedecer aos princípios que balizaram a sua entrada para a Instituição Militar, em consciência e de livre vontade, pelo que o assumir de riscos inerentes à execução de algumas actividades deita por terra alguns dos Princípios de Prevenção básicos previstos nos diplomas legais já anteriormente referenciados.

Por outro lado, o Militar é um trabalhador como os demais, com vida pessoal, com família, integrado na sociedade. Nesta perspectiva, tem todo o direito, previsto inclusive na Constituição, de trabalhar em condições dignas e que ofereçam Segurança. O ponto 1 do art.º 59 da CRP (Constituição da República Portuguesa), entre outras situações, preconiza as seguintes:

“Todos os trabalhadores [...] têm direito: [...] À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar; [...] À prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”.

No mesmo artigo, mas no ponto seguinte, é dito explicitamente que “Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho [...] nomeadamente: [...] a especial protecção dos



que desempenham actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas”. Torna-se, pois, difícil, excluir os militares do que está previsto constitucionalmente. A legislação, essa existe! E não é por aí que as questões de SST não se encontram perfeitamente definidas relativamente às FFAA e à GNR. Importa, assim, fazer com que a mesma seja explicitamente aplicável à Instituição Militar, sob pena de se estar a desrespeitar a própria CRP, como se pode constatar pelo anteriormente descrito.

Surge, então, como já referido, a Condição Militar. Mas, até mesmo no que diz respeito a esta Condição, se, por um lado, faz com que a disponibilidade do Militar seja total, sem condicionalismos, por outro, prevê que o mesmo veja assegurados determinados pontos fulcrais, como são a sua saúde e segurança. Tal dualidade está patente, por exemplo nos seguintes excertos da Lei 11/99 de 11JUN, em que a Condição Militar se caracteriza, entre outros aspectos, “Pela permanente disponibilidade para lutar em defesa da Pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida;” e “Pela sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares, bem como à formação, instrução e treino que as mesmas exigem, quer em tempo de paz, quer em tempo de guerra”. Em contraponto, a mesma Lei refere que a Condição Militar também se caracteriza “Pela consagração de especiais direitos, [...] designadamente nos campos da [...] cobertura de riscos [...]”.

Comparando o descrito nos dois parágrafos anteriores e tendo em atenção os Princípios de Prevenção básicos espelhados nos principais diplomas legais sobre SST, a Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar parece opor-se aos demais diplomas legais, no sentido em que impõe que os militares, caso necessário, se submetam a situações que vão contra os principais pilares da SST: a Segurança e a Prevenção. É aqui, precisamente, que reside a dificuldade em criar ou adaptar legislação, a fim de permitir que os militares possam cumprir o previsto na Lei 11/99 de 11JUN.

Este problema não é apenas dos militares portugueses. Outros países da Europa, como, por exemplo, a Espanha, já tiveram de criar legislação específica para incluir os militares no leque de trabalhadores abrangidos pelas questões de SST. O Real Decreto 1755 de 28 de Dezembro de 2007 veio dar solução ao mesmo problema que neste momento existe em Portugal, ou seja, definiu as linhas orientadoras para aplicação das questões relacionadas com a SST aos militares espanhóis e elementos da *Guardia Civil* que prestem serviço nas Forças Armadas espanholas. Esta iniciativa legislativa do Governo Espanhol surgiu na sequência de uma advertência da UE pelo facto de aquele sector de actividade estar excluído após a



transposição da Directiva Comunitária 89/391/CEE. Será que terá de se esperar por advertência semelhante para Portugal, ou poder-se-á resolver o problema antes que tal aconteça? Julga-se que, acima de tudo, será uma questão de tomada de decisão.

Este exemplo espanhol reflecte bem uma linha de pensamento que vai no sentido de defender que o facto de ser militar não implica que se seja excluído dos assuntos relativos à SST. Veja-se, por exemplo, o descrito no preâmbulo do referido Real Decreto: "Las peculiaridades de las misiones estrictamente castrenses no son incompatibles con la aplicación de medidas de seguridad ni de otras encaminadas a proteger la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas que realizan estas misiones. Más bien ha ocurrido lo contrario, las Fuerzas Armadas se han dotado tradicionalmente de sus normas internas de seguridad e higiene en el trabajo: en cada una de las misiones que desarrollan está meticulosamente previsto el plan de acción, comprensivo de medidas concretas de obligado cumplimiento encaminadas a obtener la culminación de los objetivos salvaguardando la integridad personal de quienes deben realizarla".

Note-se, e importa transcrever novamente, para que não restem dúvidas, que, em Espanha, as actividades "estrictamente castrenses no son incompatibles con la aplicación de medidas de seguridad ni de otras encaminadas a proteger la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas que realizan estas misiones". Olhando esta transcrição do Real Decreto espanhol, é razão para se perguntar: será que as actividades estritamente castrenses portuguesas são tão diferentes assim das espanholas, para que em Portugal não se legisle especificamente a aplicação das questões relacionadas com a SST às FFAA/GNR? É nosso entendimento que não!

Se se continuar a efectuar um paralelismo com a realidade portuguesa, verifica-se que, em algumas situações, mesmo antes de surgir o principal diploma legal no âmbito da SST, o DL 441/91 de 14NOV, a FAP e uma pequena componente da AP já utilizavam e recorriam a medidas de Prevenção, dispondo, inclusive, no caso da primeira, de uma estrutura de PA já definida, tal como já acontecia em Espanha também.

Pergunta-se, então: que há de diferente nas situações? Porque não criar legislação ou adaptar a existente, em quantidade e qualidade suficientes, para a realidade portuguesa, de forma a contemplar os militares? Julga-se que o principal entrave está nas actividades executadas por estes, pelo que se impõe que estas sejam definidas inequivocamente quanto ao



seu cariz estritamente militar, permitindo, dessa forma, legislar concretamente e deixar de ter esta lacuna relativa às FFAA e à GNR.

Há ainda um aspecto muito importante que não pode ser deixado de referir. O DL 441/91 de 14NOV era para aplicação exclusiva nas empresas, deixando de lado a Administração Pública. Para resolver esta situação, surgiu o DL 488/99 de 17NOV, que teve como finalidade definir:

- “[...] as formas de aplicação do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, à Administração Pública.” (Ponto 1 do Artº 1º do DL 488/99;
- O mesmo diploma reforça ainda, no mesmo artigo, que “O regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, aplica-se à Administração Pública com as especificidades constantes deste diploma”.
- Logo no artigo seguinte, o 2º, mais concretamente no ponto 1, define mais especificamente o âmbito de aplicação: “O presente diploma aplica-se aos trabalhadores e empregadores dos serviços e organismos da administração central, local e regional [...]”
- O ponto 2 é uma transição integral do ponto 4 do art.º 2 do DL 441/91: “O presente diploma não é aplicável a actividades da função pública cujo exercício seja condicionado por critérios de segurança ou emergência, nomeadamente das Forças Armadas ou da polícia, bem como a actividades específicas dos serviços de protecção civil, sem prejuízo da adopção de medidas que visem garantir a segurança e saúde dos respectivos trabalhadores”. E aqui volta-se a ter a mesma indefinição relativamente às actividades que são excluídas, como já referido anteriormente aquando da análise do DL 441/91 de 14NOV.

Há, porém, uma outra questão que deixa algumas dúvidas: se o DL 441/91 de 14NOV foi revogado pela Lei 102/2009 de 10SET e se o DL 488/99 de 17NOV era uma aplicação do DL 441/91 de 14NOV ao Sector Público, uma vez que este já não está em vigor, como fica a situação do DL 488/99 de 17NOV? Não há dúvidas aqui, pois a Lei 59/2008 de 11SET veio revogar o DL 488/99 de 17NOV. Deste conjunto destas duas revogações, importa retirar uma grande conclusão: em qualquer um dos dois diplomas revogados existia a referência e a inclusão explícita das FFAA e Forças de segurança, deixando apenas de lado algumas actividades; por outro lado, em qualquer uma das duas novas leis, a 102/2009 de 10SET e a



59/2008 de 11SET, essa referência explícita deixou de estar contemplada, o que representa um retrocesso e uma exclusão de um leque de trabalhadores das condições de prestação do trabalho, em matéria de SST. É claro que, sendo parte da administração Pública, as FFAA e as Forças de Segurança podem considerar-se como estando abrangidas, mas não existe uma definição clara nesta matéria, o que é um facto preocupante.

Seria necessário, assim, que se verificasse uma alteração à actual legislação, no sentido de incluir explicitamente as FFAA e Forças de Segurança, como o faziam os DL 441/91 de 14NOV e 488/99 de 17NOV, excluindo apenas aquelas actividades cujo “exercício seja condicionado por critérios de segurança ou emergência, nomeadamente as desenvolvidas pelas Forças Armadas, pelas forças de segurança, bem como as actividades específicas dos serviços de protecção civil”.

5.2.3. Definição das actividades excluídas

Tudo se tornaria muito mais simples se existisse uma lista de actividades estritamente militares, com a finalidade de as excluir do âmbito da aplicação do previsto no normativo civil, em matéria de SST. Mas tal não se verifica...

E não se verifica porque não se revela fácil efectuar uma relação das actividades estritamente militares e a prova disso está na forma como os entrevistados responderam a esta questão. Não houve uma resposta que apontasse para um enumerado de actividades... antes, optaram pelo enquadramento das actividades em conjuntos. Se, por lado, já é um princípio e pode levar a alguma definição, por outro, deixa sempre uma margem de manobra para que determinada actividade seja ou não considerada estritamente militar, de acordo com o assunto em questão.

Neste contexto, e na resposta à questão “Que actividades considera serem estritamente militares? Se lhe fosse solicitado que enumerasse uma lista destas actividades, de forma transversal a todos os Ramos, quais incluiria na mesma?”, o Secretário-Geral da AOFA responde de uma forma integrada: “Nos simulacros de acidentes, nos treinos e nos exercícios militares, para além das actividades correntes de manutenção e conservação do pessoal e material, deverão existir preocupações com a SHST, nomeadamente com a imposição e fiscalização de práticas correctas e com a utilização dos equipamentos de protecção individual



e colectivos adequados, por forma a que, quando se desenvolvem acções de natureza operacional, a aplicação dos procedimentos não sejam um entrave à acção, antes pelo contrário” (Anexo A24).

Verifica-se que, de acordo com este elemento da Direcção da AOFA, todas as actividades que não as de natureza operacional devem ser alvo de preocupação em matéria de SST, pela simples razão de melhor prepararem o militar para a situação operacional, não sendo, na altura, um entrave, mas sim um acréscimo de preparação.

Uma outra opinião, relativamente à mesma questão, é a defendida pelo chefe do GPA da BrigRR, quando diz que:

“Não vejo qualquer limitação desde que estejamos perante uma actividade/tarefa que não envolva missões essencialmente militares e que a tarefa possa ser executada por colaboradores não abrangidos pela condição militar. No entanto, em todas as acções de formação/treino para missões com a envolvente ameaça/inimigo/adversário (no âmbito da *security*), deverão ser sempre efectivadas medidas preventivas e procedimentos de segurança de controlo de risco de acidente, sustentados por legislação específica/própria aplicável às Forças Armadas.

A questão que se coloca é, quando se deve deixar de cumprir o treino operacional com uma envolvente próxima da realidade ou de cumprir uma missão real porque as condições de segurança não são as adequadas (*safety*) se está em causa a protecção da força, de pessoas e instalações (*security*). Penso que todas as tarefas que em si consubstanciem a missão militar e finalidade de existirem Forças Armadas, devem ser consideradas essencialmente militares” (Anexo A23).

De acordo com a opinião deste Oficial do EX, todas as actividades que preparem o militar para o confronto com o inimigo/opositor/ameaça deverão ser consideradas estritamente militares. Depreende-se daqui que, além das actividades tipicamente operacionais, também as de treino e formação com vista à preparação para as primeiras deverão ser consideradas também estritamente militares.

Um pouco nesta linha de pensamento está o Vice-Presidente da ANS, ao responder o seguinte:



“Considero serem actividades estritamente militares aquelas que implicam manuseamento de armamento e equipamentos estritamente militares, particularmente inseridos em missões em teatro operacional ou missões de treino operacional, inseridas num sistema de análise de risco eficaz, bem como as actividades desenvolvidas pelas Forças Armadas em situações de anormalidade constitucional como o sejam os estados de sítio, guerra ou calamidade.” (Anexo A25)

Também nesta resposta se constata a existência da componente operacional, mas também as de treino operacional e as de envolvimento das FFAA em situações de estado de sítio ou calamidade. Acrescenta ainda à lista de actividades o manuseamento de armamento e outros equipamentos de uso exclusivo das FFAA.

Tendo por base o exposto anteriormente, entende-se que uma possível lista das actividades estritamente militares contemplaria, sem prejuízo da inclusão de outras julgadas adequadas, as executadas nos seguintes cenários:

- Guerra;
- Estado de Sítio;
- Calamidade;
- Treino Operacional;
- Manuseamento de Armamento;
- Manuseamento de equipamentos de uso específico nas FFAA e na GNR.

A relação anterior é a recolhida das respostas dadas por alguns dos entrevistados, de forma que não se esgota nem tem carácter limitativo. Entende-se que uma forma de resolver esta indefinição estaria na resposta a uma simples questão: “Esta actividade é executada por alguma outra organização, pública ou privada, no normal funcionamento do País?” Se a resposta for afirmativa, então a actividade não é estritamente militar. Pelo contrário, se for negativa, então a actividade, não sendo exercida por mais ninguém que não pelos militares, então é, certamente, estritamente militar.

Mas poderá, por exemplo, ser colocada a seguinte questão: navegar em submarinos ou voar de avião não são actividades exclusivas das FFAA e da GNR. É claro que não! Mas efectuá-las no decurso de treinos operacionais ou em situação de confronto com o adversário/inimigo/ameaça, já as torna exclusivas, nesse contexto, destas Organizações.



Assim, cada actividade, mesmo que executada por outra organização que não seja militar, carece de apreciação no sentido da sua aplicabilidade a cenários como os referidos.

5.3. Proposta de Serviços

5.3.1. Criação/Reestruturação de GPA

De acordo com as respostas de alguns dos entrevistados e olhando aos resultados do questionário, as FFAA possuem algumas estruturas de SST ou de PA. A GNR, por outro lado, não tem qualquer organismo interno orientado para estas questões.

Assim, à partida, torna-se mais fácil o cumprimento do previsto na legislação quanto às modalidades de Serviços de SST, sendo constatável que a melhor opção, pelo simples facto de já ter alguns alicerces e até mesmo colunas basilares, será a modalidade de Serviço Interno.

A questão está, sobretudo, na afectação de recursos – humanos, materiais e financeiros – a este tipo de Serviço. A opção da exclusividade será sempre a melhor opção, pois liberta os intervenientes de qualquer outras tarefas paralelas, deixando-os unicamente orientados para a Prevenção e Segurança. Mas não é imperativo que assim seja e, entre ter uma estrutura que integra elementos, mesmo que em acumulação de funções e não ter estrutura alguma, considera-se que é preferível, mesmo assim, a primeira.

Por exemplo, mesmo nas organizações civis, nomeadamente nas micro-organizações, o Trabalhador Designado é um trabalhador da organização que se encontra designado, em acumulação de funções, para a realização das actividades relacionadas com a SHT. Não é, pois, ponto de partida para um mau Serviço Interno se os trabalhadores deste não se encontrarem em exclusividade de funções, embora possa trazer algumas restrições e até mesmo falta de independência nas acções, podendo-se cair na tentação de dar mais atenção ao Serviço/Departamento a que se pertence em detrimento de outros ou fechando os olhos a determinadas situações, quando sob pressão. Mas este assunto é um falso problema, facilmente resolúvel a partir do momento em que os Técnicos ou Delegados de SHT possuam a adequada formação.



Tendo por base as respostas às entrevistas, é possível concluir que a necessidade de formação de pessoal é um imperativo de base e é um dos factores de sucesso de qualquer estrutura de SST/PA que já se encontre a funcionar ou que venha a ser implementada.

5.3.2. Formação dos Militares em SHT

No que diz respeito à formação em SHT, a FAP, desde a década de 90, que tem vindo a formar internamente os seus militares para o desempenho da função de Oficial de Segurança em Terra e Oficial de Segurança de Voo.

O curso de segurança em Terra começou por ser dado na OGMA SA, até ao início do novo século, com recurso a formadores dessa mesma instituição e num total de três semanas, aproximadamente 70 horas. A partir daí, começou a ser dado por elementos do GPA da IGFA, tendo sido reestruturado o currículo do curso, de forma a ser mais abrangente, passando a contar com cerca de 100 horas de sessões de formação. Em 2006 sofreu uma nova actualização, na qual foram incluídos temas sobre o ambiente e o curso sofreu novo incremento em matéria de tempos de sessão, passando para 130 horas. No ano seguinte, já numa perspectiva de aproximação aos conteúdos do Curso de THST, incluíram-se novos conteúdos e o curso para OST ficou com uma carga horária de 175 horas, valor que se mantém actualmente.

Acresce ainda referir que, desde 2000, tem havido uma participação recíproca de militares da FAP e do *Ejército del Aire* nos cursos para OST em ambos os países. Normalmente, um Oficial português participa no *Curso de Seguridad en Tierra*, ministrado na base de *Torrejón, Madrid*, enquanto que um Oficial espanhol participa no Curso de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, ministrado na Academia da Força Aérea desde 2007 e anteriormente no CFMTFA ou no DGMFA. Acresce ainda referir que o curso para OST tem tido também a presença regular de Oficiais da AP e de Oficiais e Sargentos do EX.

Quanto ao curso de Segurança em Voo, verifica-se a participação de Oficiais pilotos no curso ministrado nos EUA. Porém, desde o início deste século, que este mesmo curso tem vindo a ser dado por elementos do GPA da IGFA ligados à Segurança de Voo, sendo alargado, inclusive, à participação de Oficiais dos outros Ramos e civis de algumas instituições de Ensino Superior.



A FAP começou, em 2008, a dar o curso para Delegado de Segurança, baseado nos conteúdos previstos pela ACT para o Curso de Trabalhador Designado. Este curso, presentemente com uma carga horária mínima de 47 horas, tem como objectivo formar os DST, a fim de, nos seus locais de trabalho, serem os responsáveis pelas questões de SHT, sob a supervisão e em coordenação com o OST da Unidade. Conseguiu-se com esta formação, ministrada em toda a FAP, abranger, até ao momento, cerca de 500 militares e civis. Ainda este ano estão previstos mais quatro cursos, a realizar em Unidades ou complexos diferentes e os até agora realizados contaram com a presença de militares da AP e do Exército, tendo sido, inclusive, ministrado um curso especificamente para militares do Exército, na sua maioria pertencentes à BrigRR.

Relativamente à formação que o Exército contempla nesta área, baseia-se nos conteúdos dos cursos ministrados na FAP, sobretudo no Curso para OST, através do envio de militares desse Ramos ou com recurso a formadores do GPA da BRR para acções de formação mais curtas no tempo ministradas dentro da estrutura do próprio Exército. Os Oficiais pilotos do Exército frequentam o Curso de Segurança em Voo ministrado pela FAP.

A AP, por sua vez, na ETNA, ministra disciplinas curriculares nos diferentes cursos, essencialmente no Departamento de Limitação de Avarias, tendo em vista a Segurança na operação e reparação de equipamentos. Além desta formação, a AP mantém protocolos de colaboração com entidades externas, o que lhe permite enviar os seus Oficiais para frequência do Curso de TSHST, conseguindo, desta forma, manter um elevado número de Oficiais com esta qualificação. Os Oficiais Pilotos da AP frequentam o Curso de Segurança em Voo ministrado na FAP.

Relativamente à GNR, não existe qualquer tipo de formação específica em matérias de SHT.

Face ao exposto anteriormente, não se pode dizer que a formação em SHT não exista nas FFAA. O que é correcto dizer é que não é a prevista pela legislação, onde apenas existem as seguintes modalidades:

- TSHST - Nível VI;
- THST - Nível IV;



- Trabalhador Designado, Empregador ou Representante dos Trabalhadores.

Acresce ainda referir que a legislação é clara neste aspecto. O ponto 1 do Artº 22º do DL 109/2000 de 30JUN refere que “1—As actividades técnicas de segurança e higiene no trabalho devem ser exercidas por: a) Técnicos superiores habilitados com curso superior e formação específica nele integrada ou complementar, legalmente reconhecida; ou b) Técnicos com, no mínimo, uma qualificação técnico-profissional de nível 3, equivalente ao 12.o ano, específica para a área de segurança e higiene no trabalho”⁸. Daqui se depreende que apenas os trabalhadores formados com um dos cursos acima referidos poderão exercer funções e executar as actividades técnicas de SHT.

A Lei 59/2008 de 11SET dedica um capítulo inteiramente às questões da SST nas organizações públicas. No âmbito dos deveres da entidade pública empregadora, cabe-lhe, conforme previsto no ponto 2 do art.º 221º, “[...] organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador”. De acordo ainda com número 3 do art.º 222º: “Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade empregadora pública deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores ao órgão ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica”.

As actividades técnicas referidas anteriormente estão descritas no art.º 157º Anexo II da LEI 59/2008 de 11SET e são as seguintes:

“1 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem realizar, nomeadamente, as seguintes actividades:

a) Informação técnica, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

b) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde no local de trabalho e controlo periódico da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

⁸ O sublinhado é da responsabilidade do autor, não fazendo parte da transcrição.



- c) Planeamento da prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das actividades do órgão ou serviço, a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;
- d) Elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais;
- e) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- f) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e protecção;
- g) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- h) Afixação de sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- i) Análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no órgão ou serviço;
- l) Coordenação de inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.

3 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem, ainda, manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

- a) Resultados das avaliações dos riscos relativas aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho;
- c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho superior a três dias;
- d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetidos pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a respectiva identificação;
- e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 — Se as actividades referidas nos números anteriores implicarem a adopção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis do órgão ou serviço, os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução”.



Verifica-se, face ao exposto anteriormente, que é obrigação da entidade empregadora providenciar os meios necessários e organizar os serviços de forma a dar resposta aos assuntos relacionados com a Prevenção, Formação e Informação e, em geral, com as actividades relacionadas com a SST.

É referido ainda, no ponto 5 do mesmo artigo, que “A entidade empregadora pública deve, no órgão ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes da Autoridade para as Condições de Trabalho e outras entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho”.

Tendo em conta o descrito anteriormente, e a considerar os resultados dos questionários e das entrevistas, verifica-se que as estruturas existentes em termos de SST ou de PA nas FFAA e GNR não satisfazem os requisitos legais. Importa, pois, adequar as duas realidades, de forma a que o não cumprimento do previsto na legislação não se verifique nas FFAA e na GNR.

É claro que a especificidade destas organizações obriga a que, por exemplo, os cursos ministrados nesta área tenham conteúdos muito particulares. Porém, tal questão não é restritiva, uma vez que os cursos enumerados anteriormente não são limitados superiormente em termos de tempos de sessão de formação; muito pelo contrário, possuem conjuntos de módulos obrigatórios e com cargas horárias muito bem definidas pela ACT e pela ANQ (Agência Nacional de Qualificações), mas sem qualquer restrição à inclusão nos cursos de módulos que digam respeito exclusivamente à Organização em questão, caso sejam ministrados unicamente para elementos dessa mesma organização.

Considera-se, assim, que a formação em matéria de SHT dos militares das FFAA e da GNR poderá passar, além do recurso a protocolos com organizações civis que ministrem o tipo de formação em questão, sobretudo pela execução desses mesmos cursos a nível interno.

Esta segunda opção tem as vantagens de permitir uma maior flexibilidade em termos de conteúdos além dos mínimos previstos, o que faz com que possam ser abordadas questões de âmbito militar, o que, nos restantes cursos ministrados na sociedade civil, não é possível fazer.



O conjunto de Oficiais, entre os três Ramos, que possuem o Curso de TSHST permite a reunião de um leque de formadores bastante bom, quer em quantidade, quer em qualidade, no sentido de ministrar qualquer um dos cursos para Técnicos (TSHST ou THST). Por questões de serviço e operacionalidade, poderá não ser possível a utilização destes Oficiais para este fim, mas é sempre viável, nestes casos, o recurso à sociedade civil, em termos de formadores qualificados para o efeito.

Por outro lado, existem locais de ensino dentro das organizações militares, que permitem excelentes condições para a execução desses mesmos cursos.

Mais concretamente em relação às modalidades dos Serviços de SST ou de PA, o aproveitamento das estruturas existentes, nos casos em que se verifica, seria a opção que implicaria menos alterações organizacionais e menos custos, uma vez que estes se restringiriam à formação adequada dos elementos que já compõem essas estruturas. Nos casos em que não existem, como o da GNR, seria de criar um órgão de raiz, especificamente orientado para as actividades relacionadas com a SHT, uma vez que a Guarda já possui uma estrutura ao nível da Saúde no Trabalho, bem como assim também os três Ramos.

S. Ex.^a o General Inspector-Geral da FAP é bem claro quanto a este assunto, ao referir que “O que nós temos na FAP, os nossos GPA, a estrutura de Prevenção de Acidentes, penso que não será necessário alterá-la do ponto de vista estrutural. Onde teremos de evoluir e adaptar é na Formação e na sensibilização. Nós temos, neste momento, uma área ainda um pouco atrasada, que é a parte ambiental. Mas na parte da SV e mais concretamente na parte da ST, que, no fundo, são a Segurança no Trabalho, nós temos o OST e os DST. É com esses elementos que temos de trabalhar. Não precisamos de criar novas estruturas, temos é de adaptar as existentes e formar os seus elementos melhor. Por isso, não estamos assim tão mal.

É preciso ainda efectuar um grande esforço ao nível das nossas escolas (CFMTFA e AFA), principalmente na técnica (CFMTFA). É preciso insistir na formação em matéria de SHT. Ao nível dos GPA e SPA, a começar pelo nosso, da IGFA, que é o GPA da FAP, e depois todos os demais e não apenas os das grandes unidades, há que investir em formação e sensibilização. Formação, Formação, Formação, e aí é que se deve trabalhar fortemente. [...]Nós temos a estrutura montada. É apenas uma questão de melhor formação dos seus elementos.” (Anexo A14)



O responsável por um dos GPA que mais trabalho tem produzido nos últimos tempos, quando confrontado com a questão sobre a necessidade da existência de Serviços de SHT nas FFAA e GNR, é bem claro: “Vejo com muita satisfação, na certeza de que este é o caminho correcto para o devir, onde as demais organizações se juntarão mais tarde. São fundamentais para uma maior consciencialização acerca da segurança no trabalho, conseguindo assim o duplo desiderato de proteger as pessoas e produzir mais e melhor, com maior grau de satisfação”. (Anexo A19)

S. Ex.^a o General Chefe do GPA da IGFA reforça esta opinião, ao referir, quanto aos Serviços de SHT ou de Prevenção de Acidentes, que “Encaro-os como determinantes para o cumprimento da missão, numa lógica de preservação dos recursos humanos e materiais ao dispor da organização, recorrendo a uma estrutura que procura prever e antecipar situações potencialmente perigosas ou inseguras que possam comprometer a capacidade operacional. É, acima de tudo, uma estrutura habilitada e isenta que zela em contínuo pela segurança e qualidade de execução no cumprimento da missão”. E vai mais longe, quando entende mesmo que é “uma mais-valia para a Força Aérea poder contar com estes serviços e órgãos, reforçando a atitude e comportamentos seguros entre todos os militares e civis da Instituição. Quando consideramos o investimento nestes serviços e órgãos, que financeiramente quase não tem expressão, percebemos o incomparável retorno que deles provém, contribuindo para uma operação que tende a ser cada vez mais segura e proficiente”. (Anexo A15)

Mas não é apenas na FAP, o Ramo que tem a estrutura de PA a funcionar há mais tempo e em toda a Organização, que as opiniões consonantes se fazem sentir. Por exemplo, o responsável pelo OSHST da AP, sobre a mesma questão, vê a existência de Serviços de SST ou de PA na AP “Com a naturalidade inerente ao cumprimento da legislação Nacional, devidamente adaptada à realidade da Marinha como Força Armada.

Mais, considero que deveria existir legislação apropriada/adaptada às FFAA de forma a uniformizar esta área de actividade nas FFAA e evitar o dispêndio de energias nos três ramos na interpretação e adaptação individual da legislação. Em alguns países da Europa a legislação de SHST adaptada às FFAA já existe há algum tempo”. (Anexo A22)

Relativamente ao EX, a opinião do Chefe do GPA da BBR vai ao encontro das demais já referidas. Assim, entende que “Considerando a missão do Exército e o tipo de tarefas, na sua grande actividades de risco elevado, a condição militar por um lado e o facto de muitas



das tarefas não serem essencialmente militares por outro, entendo como fundamental a existência de serviços de SHST no Exército e nas Forças Armadas.

Importa ainda referir que, apesar de só agora estar a decorrer o processo de implementação do sistema de gestão de SST, global e transversal a todo o Exército, devido aos riscos elevados da missão militar e das suas consequências, os militares habituaram-se ao longo da sua existência a conceber para cada tarefa, sistema de armas ou equipamento procedimentos de protecção e segurança para evitar lesões e danos”. (Anexo A23)

Tendo por base as opiniões anteriormente expostas, não é difícil de concluir que a existência de Serviços de SST ou de PA nas FFAA não só é uma questão de cumprimento legal, mas, acima de tudo, é uma mais-valia que dota os Ramos e a GNR de uma vertente mais que contribui directamente para uma operação em mais segurança e, consequentemente, para um melhor desempenho dos seus profissionais. Havendo boas CT, em Segurança e Saúde, o produto final obtido é de melhor qualidade e em maior quantidade; logo, o ganho é superior ao investimento efectuado. Esta mesma opinião é manifestada pela generalidade das UOS alvo de questionário (98,5%), que indicam os custos com a SHST como um investimento e não uma despesa.

Existe, assim, a necessidade de melhorar/alterar/criar, consoante os casos, as estruturas de SHT, essencialmente ao nível da formação dos seus elementos, de acordo com os requisitos legais já anteriormente explanados. Importa ainda contemplar, nestas alterações, uma questão muito importante: o número de elementos que devem integrar essas mesmas estruturas. Assim, estava previsto no ponto 2 do art. 222º da Lei 35/2004 de 29JUL que, para que os serviços de SHT funcionassem, fosse necessário que houvesse um número mínimo dos técnicos referidos:

“a) Em estabelecimento industrial – até 50 trabalhadores, 1 técnico, e, acima de 50, 2 técnicos, por cada 1500 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo, pelo menos, um deles técnico superior;

b) Nos restantes estabelecimentos – até 50 trabalhadores, 1 técnico, e, acima de 50 trabalhadores, 2 técnicos, por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo, pelo menos, um deles técnico superior.”

No entanto, esta legislação apontava apenas para as empresas, pelo que apenas pode servir como ponto de referência, tanto mais que já foi revogada pela Lei 7/2009 de 12FEV.



Esta, no seu artigo 101º, estabelece a garantia mínima de funcionamento do serviço de Segurança no trabalho:

“1 - A actividade dos serviços de segurança deve ser assegurada regularmente no próprio estabelecimento durante o tempo necessário.

2 - A afectação dos técnicos superiores ou técnicos às actividades de segurança no trabalho, por empresa, é estabelecida nos seguintes termos:

a) Em estabelecimento industrial - até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50, dois técnicos, por cada 1500 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo pelo menos um deles técnico superior;

b) Nos restantes estabelecimentos - até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50 trabalhadores, dois técnicos, por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo pelo menos um deles técnico superior.”

Por outro lado, a Lei 59/2008 de 11SET, orientada para as Organizações Públicas, no seu art. 159º, vem novamente clarificar esta questão de garantia mínima de funcionamento dos Serviços de SHT, indicando que:

“1 — A actividade dos serviços de segurança e higiene deve ser assegurada regularmente no próprio órgão ou serviço, durante o tempo necessário.

2 — A afectação dos técnicos às actividades de segurança e higiene no trabalho é estabelecida nos seguintes termos:

a) Em órgão ou serviço com um número igual ou inferior a 50 trabalhadores, 1 técnico;

b) Em órgão ou serviço com um número superior a 50 trabalhadores, 2 técnicos, por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo, pelo menos, um deles técnico superior.⁹

3 — O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, mediante parecer das autoridades com competência fiscalizadora, pode determinar uma duração maior da actividade dos serviços de segurança e higiene em órgão ou serviço em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, bem como os indicadores de sinistralidade, justifiquem uma acção mais eficaz”.

⁹ Os sublinhados não fazem parte do texto da publicação, sendo da responsabilidade do autor.



Olhando atentamente para o previsto, em termos de funcionamento mínimo no sector privado e público, as condições, em termos de número de técnicos, são as mesmas.

A actividade dos serviços de SHT referidos no ponto 1 do artigo anteriormente transcrito é exercida por técnicos, conforme previsto no art.º 158º:

“1 — As actividades técnicas de segurança e higiene no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área, certificados pelo organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos de legislação especial.

2 — Os profissionais referidos nos números anteriores exercem as respectivas actividades com autonomia técnica”.

Face ao exposto, uma das possibilidades para que as FFAA e a GNR se adaptassem e dessem cumprimento ao previsto legalmente, poderia ser a seguinte:

- AP

- o Tendo em atenção a existência do OSHST, bem como de Delegados de Segurança em grande parte das UOS, poderia ser aproveitada esta situação, com reforço da formação ao nível dos Delegados de Segurança, nas seguintes condições:

- Para UOS com menos de 10 trabalhadores, formação correspondente a Trabalhador Designado/Delegado de Segurança. Caso estas UOS sejam de risco elevado, a figura do Trabalhador Designado/Delegado de Segurança poderia manter-se, com a ressalva de que a coordenação das actividades teria de ser efectuada por um Técnico (TSHST ou THST);
 - UOS isoladas geograficamente com efectivo até 50 elementos, aplicar o previsto na alínea a) do ponto 2 do art.º 158º da Lei 59/2008 de 11SET, ou seja, existir um técnico; de realçar que a referida lei não explicita o nível do técnico, pelo que pode ser perfeitamente um THST;



- Para UOS distintas, independentemente do efectivo de cada uma, mas que funcionem no mesmo espaço físico, implementar o previsto na alínea b) do ponto 2 do art.º 158º da Lei 59/2008 de 11SET, o que se traduz na existência de dois técnicos, sendo, pelo menos, um deles de Nível VI.
- o Tendo em atenção que um considerável número de Oficiais da AP possui formação como TSHST (Nível VI), poderiam ser rentabilizados estes recursos, no sentido de constituírem as células que viessem a ser responsáveis pelas UOS ou grupos de UOS com mais de 50 elementos;
- o Uma vez que existe uma UOS com meios aéreos, não poderia deixar de ser contemplada a vertente da Segurança em Voo. No momento, esta questão está assegurada através de um protocolo existente entre a AP e a FAP, no sentido da cooperação entre o GPA da BA6, Área de Segurança de Voo e o Oficial de Segurança de Voo da EHM, sedeadada no perímetro da Base Aérea Nº 6, Montijo. No entanto, o protocolo não é limitativo à Segurança em Voo, mas contempla também a Segurança em Terra;
- o A coordenação geral de todas as acções em termos de SHT caberia ao OSHST, devendo o mesmo ser dotado de elementos que possuam formação ao nível de TSHST.
- Exército
 - o Estando em curso o estudo para a implementação de um Sistema de Gestão da Prevenção e Segurança, seria uma óptima oportunidade para dar cumprimento ao previsto legalmente.
 - o Da mesma forma que para a AP:
 - Para UOS com menos de 10 trabalhadores, formação correspondente a Trabalhador Designado/Delegado de Segurança. Caso estas UOS sejam de risco elevado, a figura do Trabalhador Designado/Delegado de Segurança poderia



manter-se, com a ressalva de que a coordenação das actividades teria de ser efectuada por um Técnico (TSHST ou THST);

- UOS isoladas geograficamente com efectivo até 50 elementos, aplicar o previsto na alínea a) do ponto 2 do art.º 158º da Lei 59/2008 de 11SET, ou seja, existir um técnico (Nível IV ou Nível VI);
 - Para UOS distintas, independentemente do efectivo de cada uma, mas que funcionem no mesmo espaço físico, implementar o previsto na alínea b) do ponto 2 do art.º 158º da Lei 59/2008 de 11SET, o que se traduz na existência de dois técnicos, sendo, pelo menos, um deles TSHST.
- o Não tendo o Exército o número de elementos, principalmente Oficiais, habilitados com o curso de TSHST nem como THST, numa fase de iniciação da estrutura de SHST, os técnicos poderiam receber o mesmo tipo de formação que é ministrada aos OST e aos Sargentos que desempenham essa função na FAP, o que, de certa forma, tem vindo a ser efectuado, embora com número de formandos pouco significativo; não sendo o exigido por lei, é um passo considerável para a formação inicial e que, com tempo, poderá ser complementada para o atingir dos níveis exigidos;
- o Criação, dentro da IGE, de um órgão responsável pela coordenação das actividades de SHT em todo o Exército, orientado exclusivamente para a parte da Segurança e Prevenção, à semelhança do que existe na FAP, com a existência do GPA da IGFA.
- FAP
 - o Formação dos Oficiais de Segurança em Terra no desempenho de funções como TSHST ou THST;
 - o Formação dos elementos do GPA da IGFA como TSHST;
 - o Da mesma forma que para a AP:



- Para UOS com menos de 10 trabalhadores, formação correspondente a Trabalhador Designado/Delegado de Segurança. Caso estas UOS sejam de risco elevado, a figura do Trabalhador Designado/Delegado de Segurança poderia manter-se, com a ressalva de que a coordenação das actividades teria de ser efectuada por um Técnico (TSHST ou THST); de certa forma, este aspecto tem vindo a ser cumprido, uma vez que, desde 2008, que se têm formado Oficiais e Sargentos para o desempenho das funções de Delegado de Segurança, com a formação de Trabalhador Designado/Delegado de Segurança validada pela ACT;
 - UOS isoladas geograficamente com efectivo até 50 elementos, aplicar o previsto na alínea a) do ponto 2 do art.º 158º da Lei 59/2008 de 11SET, ou seja, existir um técnico (Nível IV ou Nível VI);
 - Para UOS distintas, independentemente do efectivo de cada uma, mas que funcionem no mesmo espaço físico, implementar o previsto na alínea b) do ponto 2 do art.º 158º da Lei 59/2008 de 11SET, o que se traduz na existência de dois técnicos, sendo, pelo menos, um deles de Nível VI.
- o A coordenação das actividades de SHT em toda a FAP continuará a ser realizada pelo GPA da IGFA.
- GNR
 - o Criação, dentro da Inspeção da Guarda, de um órgão responsável pela coordenação das actividades de SHT em todo o dispositivo da GNR, orientado exclusivamente para a parte da Segurança e Prevenção, à semelhança do que existe na FAP, com a existência do GPA da IGFA.
 - o Criação, em cada Comando Territorial, UAF (Unidade de Acção fiscal) ou UCC (Unidade de Controlo Costeiro), Unidades de Representação, Unidades de Intervenção e Reserva e Unidades de Formação, de um



órgão orientado para a SHT, sendo que os elementos constituintes deste órgão deverão ter formação como TSHST ou THST, tendo em atenção o previsto na alínea b) do ponto 2 do art.º 158º da Lei 59/2008 de 11SET, o que se traduz na existência de dois técnicos, sendo, pelo menos, um deles de Nível VI;

- o Criação, em cada Destacamento ou Posto, de uma célula responsável pela SHT do mesmo. Dependendo da dimensão da UOS, a formação exigível poderia ser de Trabalhador Designado/Delegado de Segurança ou de THST (Nível IV).
- o À semelhança do que a AP e o Exército efectuam, também a GNR poderia, numa fase inicial de implementação dos Serviços de SHT, recorrer aos cursos ministrados na FAP, mais especificamente os cursos de Trabalhador Designado, uma vez que são validados pela ACT. Embora não reconhecido como dando o Nível IV de formação profissional, o Curso de segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ministrado na FAP, além de também fornecer a certificação como Trabalhador Designado/Delegado de Segurança, é um bom ponto de partida para formação dos Oficiais e Sargentos da Guarda que venham a desempenhar funções posteriormente como THST ou TSHST.

Dos três Ramos e GNR, a FAP, tendo em conta as entrevistas realizadas e os resultados do questionário às UOS, é a Organização que há mais tempo possui uma estrutura solidificada de Prevenção de Acidentes. Como tal, a experiência adquirida, as lições aprendidas e as recentes melhorias em termos de conteúdos dos cursos ministrados fazem com que seja o Ramo que se afigura como estando em melhores condições para apoiar na formação dos restantes e da GNR.

Propõe-se que, em termos de formação para os Oficiais e Sargentos das FFAA e da GNR que desempenham ou venham a desempenhar funções na área da SHT, esta seja tão específica quanto o abrangente possível. Tal só será viável se ministrada em ambiente militar. Desta forma, poderá ser tido em conta o seguinte, para futura implementação:



- as instalações da AFA possuem um espaço para leccionação de cursos que não integrados no percurso escolar académico, o Centro de Estudos Avançados, com capacidade para receber um curso bianual de THST (Nível IV) e um anual de TSHST (Nível VI);
- relativamente ao curso de Nível IV, as vagas, num total de 20, seriam distribuídas pelos Ramos e GNR;
 - o este curso seria frequentado preferencialmente por Oficiais, mas também por Sargentos que fossem nomeados para o desempenho de funções como THST em UOS de menor dimensão ou, nas de maior dimensão, mas onde existisse um Oficial TSHST;
 - o o tempo de permanência no curso é de cerca de 9 meses (carga horária total de 1210 horas), dentro do qual se insere um período de execução de trabalhos práticos nas Unidades de origem dos militares e ao qual se segue um conjunto de horas, mas já em prática em contexto de trabalho (estágio/trabalho final), também nas Unidades de origem. Este curso, dada a sua extensão temporal, poderia ser ministrado em 3 fases, com cerca de 2 meses cada, separadas por 3 meses de intervalo. Esta modalidade permite uma certa continuidade dos militares em curso na vivência nas UOS de origem, pois diminui drasticamente o tempo de ausência seguido das mesmas.
- quanto ao curso de TSHST (Nível VI), com uma carga horária mínima de 540 horas (120 destinadas a estágio/trabalho final), sugere-se o seguinte:
 - o seria frequentado maioritariamente por Oficiais dos três Ramos e da GNR;
 - o poderia receber também, embora em número muito menos significativo, formandos oriundos da sociedade civil, através de inscrição prévia ou ao abrigo de eventuais protocolos de colaboração com outras instituições, incluindo a ACT;



- O seria ministrado de forma não contínua, ou seja, com a utilização de apenas um dia ou dois dias por semana. Caso se verifique a necessidade de saída mais rápida dos formandos ou de duração menor, poder-se-ia recorrer a mais dias, podendo ser um deles durante o Sábado (6^{as} e sábados, por exemplo);
- Quer para um quer para outro curso, o corpo de formadores a constituir passaria, fundamentalmente, pelos Oficiais da FAP, AP e Exército que possuam simultaneamente os Certificados de Aptidão Profissional de Formador e de TSHST. Caso não sejam em número suficiente, a selecção passaria por formadores civis.
 - Estabelecimento de um protocolo de cooperação com a ACT, seja ao nível de participação de formadores internos a esta Autoridade, seja em termos de colaboração na aquisição/cedência de equipamentos para utilização nas componentes tecnológica e específica dos cursos;
 - A coordenação pedagógica e científica dos cursos seria atribuída a uma equipa conjunta, dependente das habilitações literárias e qualificações específicas dos formadores em matéria de SHT.



Conclusão

A tarefa não se apresentou fácil. No entanto, é nas dificuldades e nos caminhos difíceis que, em grande parte das situações, se vai construindo um trabalho frutuoso e gratificante, quando concluído. Mesmo durante o percurso, perante determinadas dificuldades, os pequenos passos em frente que se ia dando iam tendo sempre um pequeno sabor de algo alcançado, o que foi fazendo que o puzzle imenso se fosse construindo peça a peça e a imagem final, com o tempo, fosse começando a adquirir contornos gratificantes. Assim, foi possível, com este trabalho de investigação, chegar às seguintes Conclusões:

1. Durante o processo investigativo e após análise dos resultados dos questionários e das entrevistas, verifica-se que as FFAA e a GNR têm ainda um longo caminho a percorrer. Porém, tal caminho depende, em boa parte, da existência de legislação que defina indubitavelmente o que deve ser cumprido por estas Organizações, pois, caso contrário, o livre arbítrio de cada decisor máximo por cada uma levará a que o resultado de implementação das questões relativas à SHT e respectivos Serviços possa vir a resultar num dispersar de recursos, com a consequente não rentabilização dos mesmos.

2. Apenas uma parte das FFAA possui estruturas de SST e a GNR não possui qualquer estrutura deste género. Nas estruturas existentes e tendo por base as entrevistas realizadas, verificou-se que não é seguido o previsto na legislação civil.

3. Os trabalhadores das estruturas de SST ou de PA das FFAA e GNR não possuem formação específica em SHT. Embora haja elementos das FFAA que possuam alguma formação em matéria de SHT, não o é nos moldes previstos na legislação; por outro lado, mesmo havendo elementos com formação reconhecida legalmente, a mesma não é utilizada no âmbito das estruturas de SST/PA existentes das FFAA. Há um esforço da FAP no sentido de ter o seu pessoal com formação validada e certificada e a AP tem módulos nos seus cursos que integram as questões da SHT. No entanto, em termos de execução directa das funções inerentes à formação dada/recebida, ainda se considera haver um grande caminho a percorrer.

4. Os Serviços de SST, desde que estejam implementados e a funcionar correctamente, adequados à realidade das organizações, contribuem para a melhoria das CT. Consequentemente, o Absentismo e os AT diminuem, resultando em maior Produtividade. Assim, os Serviços de SST não só são adaptáveis à realidade das FFAA e da GNR, como se



revelam um factor de competitividade das mesmas, sendo um investimento a efectuar, o qual traz vantagens acrescidas a estas organizações. Considera-se, então, que os Serviços de SST previstos na legislação portuguesa são adequáveis à realidade das FFAA e da GNR, desde que devidamente regulamentados e ressaltando a especificidade de algumas actividades específicas da Instituição Militar, ou seja, excluindo as actividades estritamente militares, a definir explicitamente, mas englobando em todas as ocasiões as pessoas que compõem as organizações em questão.

Além do referido, a actuação conjunta das quatro Organizações Militares nesta matéria levará a uma maior partilha de saberes e experiências específicas, as quais se poderão tornar frutuosas em determinados cenários mais exigentes do ponto de vista operacional, revertendo, certamente, numa maior segurança para os seus elementos, o que, por sua vez, se traduz numa valorização dos recursos.



Conclusión

La tarea no se presenta fácil. Sin embargo, es en las dificultades y en los caminos difíciles que se producirán en la mayoría de los casos, se irá construyendo una obra que será fructífera y gratificante cuando se termine. Incluso durante el proceso, ante ciertas dificultades, los pequeños pasos que se vayan dando hacia adelante van teniendo siempre un pequeño sabor de algo logrado, lo que está haciendo que el enorme rompecabezas sea construido pieza a pieza y la imagen final, con el tiempo, estaba fuese comenzando a adquirir contornos gratificantes.

Assí, ha sido posible obtener las siguientes Conclusiones:

1. Durante el proceso de investigación y luego de examinar los resultados de los cuestionarios y las entrevistas, se verifica que las FFAA y la GNR tienen un largo camino por recorrer. Sin embargo, este camino depende en gran medida la existencia de una legislación que define lo que sin duda debe ser cumplido por estas organizaciones, porque de lo contrario, el libre albedrío de cada decisor para cada uno de ellos dará lugar a la raíz de los problemas de implementación para la SHT y sus servicios puede dar lugar a una dispersión de recursos, y la rentabilidad resultante no es la misma.

2. Solamente una parte de las FFAA y la GNR tiene estructuras SST o PA, ya que la GNR no tiene una estructura de este tipo. En las estructuras existentes, y con base en las entrevistas, se encontró que no se cumple lo dispuesto en la legislación civil.

3. Los trabajadores de las estructuras de SST/PA de las FFAA y la GNR no tienen una formación específica en SHT. Por un lado, a pesar de los elementos de las FFAA que tengan algún tipo de formación en SHT, no lo está en la forma prevista en la legislación; por otro lado, incluso con elementos capacitados legalmente reconocido, no se utiliza dentro de las estructuras existentes de SST/PA de las FFAA. Hay un esfuerzo de la FAP con el fin de tener su personal capacitado y validado y certificado y la AP tiene en los cursos los módulos que se integran los temas de SHT. Sin embargo, en cuanto a la ejecución directa de las funciones relacionadas con la formación impartida/recibida, aún se considera que hay un largo camino por recorrer.

4. Los Servicios de SST, siempre que se apliquen y funcionen correctamente, de acuerdo a la realidad de las organizaciones, contribuyen a la mejora de las CT. En consecuencia, el absentismo y los AT disminuyen, lo que resulta en una mayor productividad,



como se mencionó anteriormente. Así, los Servicios de SST no sólo se adaptan a la realidad de las FFAA y GNR, como se muestran, según lo determinado por el análisis de los cuestionarios, un factor de competitividad de las mismas, siendo una inversión a realizar, que ofrece ventajas adicionales a estas organizaciones. Se considera, entonces, que los servicios de SST previstos en la ley portuguesa son adecuables a la realidad de las FFAA y la GNR, si bien regulados y sujetos a algunas actividades específicas de la Institución Militar, es decir, excluyendo las actividades no estrictamente militares, a definir explícitamente, pero que cubre en todo momento a las personas que conforman las organizaciones en cuestión.

Además de lo anterior, la acción conjunta de las cuatro organizaciones militares en esta materia dará lugar a un mayor intercambio de conocimientos y experiencias específicas, que pueden llegar a ser fructífera en ciertos escenarios más exigentes en el punto de vista operativo, revertiendo por supuesto en una mayor seguridad para sus elementos que a su vez se traduce en el desarrollo de los recursos.



Bibliografia

Publicações

ARMY, U.S. (s/d). Implementing Total Safety Management, United States Army Safety Center, Alabama.

ARMY, US (s/d,a). Workplace Safety Program. Safety Center Help Desk. Disponível em <https://safety.army.mil/soh/>, consultado a 15 de Maio de 2011.

ARMY, US (s/d,b). USACR Safety Center. Disponível em <https://safety.army.mil/usasc/ABOUTUSACRSAFETYCENTER/tabid/278/Default.aspx/>, consultado a 15 de Maio de 2011.

ARMY, US (s/d,c). Total Safety Managment. Disponível em <https://safety.army.mil/Portals/soh/docs/tqm.doc>, consultado a 15 de Maio de 2011.

ARMY, U.S. (2004). Base Operations Risk Management Integration Handbook for Safety Professionals. United States Army Safety Center, Alabama.

BARNARD, Chester Irving. (1968). The Functions of the Executive: 30th Anniversary Edition. Harvard Univ Press.

BEAN-MAYBERRY, B., et. al. (2010). Systematic Review of Women Veterans Health Research 2004-2008. Evidence-based Synthesis Program Center. Los Angeles.

BRITISH ARMY. (2009). Army Safety & Environment Matters Magazine, disponível em http://www.amec-ukenvironment.com/defence/Downloads/pp_1527.pdf, consultado a 10 de Junho de 2011.

BURKE, C. et al. (2004). How to turn a team of experts into an expert medical team: guidance from the aviation and military communities. Qual Saf Health Care.

DEPARTMENT OF DEFENSE. (2007). Defence Occupational Health and Safety Strategy 2007–2012. Australia Government. Australia.



Doz, Yves, Santos, José e Williamson, Peter. (2001). From global to metanational: how companies win in the knowledge economy. Harvard Business School Publishing Corporation.

FEIJÓO, João Paulo. (2009). A Função “Gestão de Recursos Humanos” como parceiro estratégico. UAL. Lisboa.

GROSSMANN, CLAUDIA. et. al. (2011). Engineering a learning healthcare system: A look at the future: Workshop summary. Washington, DC: The National Academies Press.

Greenberg, N. et al. (2011). The injured mind in the UK Armed Forces. Philosophical Transactions of the Royal Society B

HULSHOF, CAREL. et al. (1999). Evaluation research in occupational health services: general principles and a systematic review of empirical studies. University of Amsterdam.

JOHNS, MATTHEW. BLAZES, DAVID. (2010). International Health Regulations (2005) and the U.S. Department of Defense: building core capacities on a foundation of partnership and trust. BMC Public Health 2010, 10(Suppl 1):S4.

MIGUEL, Alberto Sérgio S. R.. (2005). Manual de Higiene e Segurança do Trabalho, 8ª Ed., Porto Editora. Porto.

MORENO, Conceição (2005). O IDE e a modernização da competitividade empresarial. Observatório de Relações Exteriores, Universidade Autónoma de Lisboa.

MURPHY, DOMINIC. GREENBERG, NEIL. BLAND, DUNCAN. (2009). Health concerns in UK Armed Forces personnel. In Journal of the Royal Society of Medicine, pp 143-147. London.

NEVES, Miguel. (2009). A SST como factor de Competitividade das Organizações. IESM. Lisboa.

OLIVEIRA, Lurdes de Carvalho de. (2006). Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – Manual de Apoio. Ed. Vida Económica.

ROXO, Manuel M. (2003). Segurança e Saúde do Trabalho: Avaliação e Controlo de Riscos. Edições Almedina.



RUSIECKI, JENNIFER. THOMAS, DANA. BLAIR, AARON. (2009). Mortality Among United States Coast Guard Marine Inspectors: A Follow Up. National Institutes of Health.

SAMPIERI, Roberto, COLLADO, Carlos, LUCIO, Pilar (2006). Metodologia de Pesquisa. 3ª Edição. McGraw-Hill.

SCHULTE, PAUL. et al. (2005). Integrating Occupational Safety and Health Information Into Vocational and Technical Education and Other Workforce Preparation Programs. In American Journal of Public Health, March 2005, Vol 95, No. 3.

TRASKO, VICTORIA. (1955). Industrial Hygiene Milestones in Governmental Agencies. American Journal of Public Health. Nº 45(1): 39–46.

VEIGA, Rui., Vários. (2007). “Higiene, Segurança, Saúde e Prevenção de Acidentes de Trabalho”, Vol I, II e III, Verlag Dashofer.

Internet

<http://www.act.gov.pt/>, nas datas compreendidas entre 21 de Setembro de 2009 e 18 de Setembro de 2010.

<http://www.osha.gov/>, consultado a 21 de Maio de 2011.

<http://www.hse.gov.uk/index.htm>, consultado a 11 de Junho de 2011.

http://www.osh.net/directory/industry/indust_03.htm, consultado a 13 de Junho de 2011.

<http://www.defence.gov.au/dpe/ohsc/default.htm>, consultado a 13 de Junho de 2011.

Random Integer Generator Software, disponível em <http://www.random.org/integers/?num=100&min=1&max=900&col=5&base=10&format=html&rnd=new>, consultado a 01 de Novembro de 2009.

Software estatístico BIOESTAT 5.0. Disponível em <http://www.mamiraua.org.br/download/index.php?dirpath=./BioEstat%20%20Portugues&order=0>, consultado a 01 de Novembro de 2009.

Software estatístico OPENSTAT. Disponível em <http://www.freestatistics.info/stat.php>, a 01 de Novembro de 2009.



Software estatístico VISTA 7.9. Disponível em <http://www.freestatistics.info/stat.php>, a 01 de Novembro de 2009.

Legislação

Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro. Alteração ao Código de Trabalho.

Lei nº 11/99 de 01 de Junho. Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar.

Lei nº 35/2004 de 29 de Julho. Regulamenta o Código do Trabalho.

Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro. Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Lei nº 63/2007 de 06 de Novembro. LOGNR - Lei Orgânica da GNR.

Lei 99/2003 de 27 de Agosto. Código do Trabalho.

Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro. Regime jurídico da promoção da SST.

Lei 105/2009 de 14 de Setembro. Regulamenta a alteração ao Código do Trabalho.

DL nº 231/2009 de 15 de Setembro. LOE - Lei Orgânica do Exército.

DL nº 232/2009 de 15 de Setembro. LOFA – Lei Orgânica da Força Aérea.

DL nº 233/2009 de 15 de Setembro. LOMAR – Lei Orgânica da Marinha.

DL 441/1991 de 14 de Novembro. Princípios que visam a promoção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

DL 488/99 de 17 de Novembro. Aplicação do DL 441/91 de 14 de Novembro à Administração Pública.

DR 69/2007 de 28 de Junho. Natureza e missão, as competências e a estrutura da IGE.

Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.



Glossário de Abreviaturas

ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
AESST	Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho
AECOPS...	Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas
AFA	Academia da Força Aérea
AOFA	Associação dos Oficiais das Forças Armadas
AM1.....	Aeródromo de Manobra Nº1
ANS	Associação Nacional de Sargentos
AP	Armada Portuguesa ou Marinha
AT.....	Acidente de Trabalho
AT1.....	Aeródromo de Trânsito Nº1
BA4.....	Base Aérea Nº 4
BA5.....	Base Aérea Nº 5
BA11.....	Base Aérea Nº 11
BrigRR.....	Brigada de Reacção Rápida
CEMA.....	Chefe do Estado-Maior da Armada
CEME	Chefe do Estado-Maior do Exército
CEMFA	Chefe do Estado-Maior da Força Aérea
CFMTFA. .	Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
CIP	Confederação das Indústrias Portuguesas
CGTP-IN ..	Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses – Inter Sindical
CMG	Capitão de Mar e Guerra
CRP.....	Constituição da República Portuguesa
CT	Condições de Trabalho
CTEN.....	Capitão-Tenente
DL	Decreto-Lei
DPA	Delegado de Prevenção de Acidentes
DR.....	Decreto Regulamentar
DST.....	Delegado de Segurança em Terra
EHM	Esquadrilha de Helicópteros da Marinha
EMA	Esquadra de Manutenção de Aeronaves



EMB	Esquadra de Manutenção de Base
EPI	Equipamento de Protecção Individual
ER1	Estação de Radar Nº1
ER2	Estação de Radar Nº 2
ETNA	Escola de Tecnologias Navais
EX.....	Exército Português
FAP	Força Aérea Portuguesa
FFAA.....	Forças Armadas
GNR.....	Guarda Nacional Republicana
GPA	Gabinete de Prevenção de Acidentes
HSE.....	<i>Health and Safety Executive</i>
IGFA.....	Inspecção-Geral da Força Aérea
IGE	Inspecção-Geral do Exército
ISLA	Instituto Superior de Línguas e Administração
LOE	Lei Orgânica do Exército
LOFA.....	Lei Orgânica da Força Aérea
LOGNR	Lei Orgânica da GNR
MAI	Ministério da Administração Interna
MDN.....	Ministério da defesa Nacional
MGEN	Major-General
NATO	<i>North Atlantic Treaty Organization</i>
OPA	Oficial de Prevenção de Acidentes
OSHA	<i>Occupational Safety and Health Administration</i>
OSHST	Observatório de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
OST.....	Oficial de Segurança em Terra
PA	Prevenção de Acidentes
RFA	Regulamento da Força Aérea
SAJ	Sargento-Ajudante
SHST	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
SHT.....	Segurança e Higiene no Trabalho
SPA.....	Secção de Prevenção de Acidentes
SSP	Superintendência dos Serviços de Pessoal
SST	Segurança e Saúde no Trabalho



STANAG...*Standardization Agreement*

TCOR Tenente-Coronel

TGEN Tenente-General

THST Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho (Nível III)

TSHST Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho Nível V)

UAF Unidade de Acção fiscal

UCC Unidade de Controlo Costeiro

UEO União da Europa Ocidental

UGT União Geral de Trabalhadores

UOS Unidades/Órgãos/Serviços



UNIVERSIDADE DE LEÓN

Departamento de Ciências Biomédicas

Tese de Doutoramento - Anexos

Vol. II

A Adequabilidade dos Serviços de Segurança e
Higiene no Trabalho às Forças Armadas e GNR

*La Adecuación de los Servicios de Seguridad y
Salud a las Fuerzas Armadas y la GNR*

Miguel Alves Corticeiro Neves

León, 2011



UNIVERSIDADE DE LEÓN

**Departamento de Ciências
Biomédicas**

Departamento do Conhecimento:
Medicina Preventiva e Saúde Pública

A Adequabilidade dos Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho às Forças Armadas e GNR

Orientação: **Professor Doutor Serafín de Abajo Olea**

Co-orientação: **Professor Doutor Ivo Antunes Dias**

Miguel Alves Corticeiro Neves

León, 2011

Anexos

Anexo A1 – Relação Inicial de UOS da Marinha

Os números indicados na coluna ao lado da designação das UOS servem unicamente para efectuar a correspondência entre estas e os números obtidos através do *software* BioEstat, gerados aleatoriamente.

CAPITANIA DO PORTO DE AVEIRO	1
CAPITANIA DO PORTO DE CAMINHA	2
CAPITANIA DO PORTO DO DOURO	3
CAPITANIA DO PORTO DA FIGUEIRA DA FOZ	4
CAPITANIA DO PORTO DE LEIXOES	5
CAPITANIA DO PORTO DA PÓVOA DE VARZIM	6
CAPITANIA DO PORTO DE VIANA DO CASTELO	7
CAPITANIA DO PORTO DE VILA DO CONDE	8
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE ANCORA	9
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE ESPOSENDE	10
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE SÃO MARTINHO DO PORTO	11
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE REGUA	12
DEPARTAMENTO MARÍTIMO DO NORTE	13
COMANDO DA ZONA MARÍTIMA DO NORTE	14
CAPITANIA DO PORTO DE SINES	15
CAPITANIA DO PORTO DE FARO	16
CAPITANIA DO PORTO DE LAGOS	17
CAPITANIA DO PORTO DE OLHÃO	18
CAPITANIA DO PORTO DE PORTIMAO	19
CAPITANIA DO PORTO DE TAVIRA	20
CAPITANIA DO PORTO DE VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO	21
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE ALBUFEIRA	22
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE FUZETA	23
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE QUARTEIRA	24
DEPARTAMENTO MARÍTIMO DO SUL	25
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE SAGRES	26
COMANDO DA ZONA MARÍTIMA DO SUL	27
PONTO DE APOIO NAVAL DE PORTIMAO	28
ESTAÇÃO RÁDIO NAVAL DA HORTA	29
CAPITANIA DO PORTO DE ANGRA	30
CAPITANIA DO PORTO DA HORTA	31
CAPITANIA DO PORTO DE PRAIA DA VITÓRIA	32
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DAS LAJES	33
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE SANTA CRUZ - GRACIOSA	34
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE SÃO ROQUE	35
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE VELAS	36
CAPITANIA DO PORTO DE SANTA CRUZ - FLORES	37
CENTRO DE COMUNICAÇÕES DA MADEIRA	38
CAPITANIA DO PORTO DE PONTA DELGADA	39
CAPITANIA DO PORTO DE VILA DO PORTO	40
DEPARTAMENTO MARÍTIMO DOS AÇORES	41
COMANDO DA ZONA MARÍTIMA DOS AÇORES	42



COMANDO OPERACIONAL DOS AÇORES	43
CAPITANIA DO PORTO DO FUNCHAL	44
DEPARTAMENTO MARÍTIMO DA MADEIRA	45
COMANDO DA ZONA MARÍTIMA DA MADEIRA	46
COMANDO OPERACIONAL DA MADEIRA	47
DIRECÇÃO DE FAROIS	48
UNIDADE DE APOIO ÀS INSTALAÇÕES DO JHQ LISBON	49
COMISSÃO DO DOMÍNIO PÚBLICO MARÍTIMO	50
ESCOLA DA AUTORIDADE MARÍTIMA	51
DIRECÇÃO-GERAL DA AUTORIDADE MARÍTIMA	52
CAPITANIA DO PORTO DE CASCAIS	53
CAPITANIA DO PORTO DE LISBOA	54
CAPITANIA DO PORTO DE NAZARE	55
CAPITANIA DO PORTO DE PENICHE	56
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DO BARREIRO	57
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DA ERICEIRA	58
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE VILA FRANCA DE XIRA	59
INSTITUTO DE SOCORROS A NÁUFRAGOS	60
DEPARTAMENTO MARÍTIMO DO CENTRO	61
COMANDO NAVAL	62
COMANDO GERAL DA POLÍCIA MARÍTIMA	63
DIRECÇÃO DE ANÁLISE E GESTÃO DE INFORMAÇÃO – COMISSÃO EVENTUAL	64
ESTADO-MAIOR DA ARMADA	65
ESTADO-MAIOR DA ARMADA – SECRETARIA CENTRAL	66
ESTADO-MAIOR DA ARMADA – SUB-REGISTO	67
ESTADO-MAIOR DA ARMADA – SERVIÇO DE PUBLICAÇÕES	68
ESTADO-MAIOR DA ARMADA – DIVISOES	69
ESTADO-MAIOR DA ARMADA – GABINETE DA COOPERAÇÃO	70
GABINETE DO CHEFE DO ESTADO-MAIOR DA ARMADA	71
UNIDADE DE APOIO ÀS INSTALAÇÕES CENTRAIS DA MARINHA	72
MESSE DE LISBOA	73
DEPÓSITO POL NATO DE LISBOA	74
MESSE DE CASCAIS	75
SUPERINTENDÊNCIA DOS SERVIÇOS FINANCEIROS	76
DIRECÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA	77
DIRECÇÃO DE APURAMENTO DE RESPONSABILIDADES	78
SUPERINTENDÊNCIA DOS SERVIÇOS FINANCEIROS - SECRETARIA CENTRAL	79
CHEFIA DO SERVIÇO DO APOIO ADMINISTRATIVO	80
DIRECÇÃO DE INFRAESTRUTURAS	81
DIRECÇÃO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – COMISSÃO EVENTUAL	82
SUPERINTENDÊNCIA DOS SERVIÇOS DE MATERIAIS	83
SUPERINTENDÊNCIA DOS SERVIÇOS DE MATERIAIS - SECRETARIA CENTRAL	84
SUPERINTENDÊNCIA DOS SERVIÇOS DE MATERIAIS - GABINETE	85
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE FORMAÇÃO	86
DIRECÇÃO DE APOIO SOCIAL	87
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE JUSTIÇA	88
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL - SECRETARIA CENTRAL	89
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL – REPARTIÇÃO DE OFICIAIS	90
UNIDADE AUXILIAR MARÍTIMA FRAGATA D. FERNANDO II E GLÓRIA	91
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL – REPARTIÇÃO DE OFICIAIS	92
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL – REPARTIÇÃO DE SARGENTOS E PRAÇAS	93
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL – REPARTIÇÃO DE RESERVAS E REFORMADOS	94
DIRECÇÃO DOS SERVIÇOS DE SAÚDE	95



CHEFIA DO SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA RELIGIOSA	96
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL – REPARTIÇÃO DE MILITARIZADOS E CIVIS	97
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL – REPARTIÇÃO DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO	98
SUPERINTENDÊNCIA DO SERVIÇO DE PESSOAL	99
CONSELHO SUPERIOR DE DISCIPLINA DA ARMADA	100
COMISSÃO CULTURAL DA MARINHA	101
CENTRO NAVAL DE ENSINO À DISTÂNCIA	102
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL –ARQUIVO DE IDENTIFICAÇÃO GERAL	103
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL – DEPARTAMENTO DE APOIO GERAL	104
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE JUSTIÇA	105
OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	106
HOSPITAL DA MARINHA	107
JUNTA DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO	108
JUNTA DE SAÚDE NAVAL	109
LABORATÓRIO FARMACÊUTICO E TOXICOLÓGICO DA MARINHA	110
MUSEU DE MARINHA	111
REVISTA DA ARMADA	112
PLANETÁRIO	113
CLUBE MILITAR NAVAL	114
GABINETE DE HERÁLDICA	115
ACADEMIA DA MARINHA	116
AQUÁRIO VASCO DA GAMA	117
BIBLIOTECA CENTRAL DA MARINHA	118
INSTITUTO HIDROGRÁFICO	119
DESTACAMENTO DE MERGULHADORES SAPADORES 1	120
DESTACAMENTO DE MERGULHADORES SAPADORES 2	121
DESTACAMENTO DE MERGULHADORES SAPADORES 3	122
BASE NAVAL DE LISBOA	123
FLOTILHA-SECÇÃO DE APOIO A NAVIOS DA FLOTILHA	124
CENTRO DE ANÁLISE DE DADOS OPERACIONAIS	125
CENTRO DE INSTRUÇÃO DE TÁCTICA NAVAL	126
CENTRO DE COMUNICAÇÃO DE DADOS E CIFRA DA ARMADA	127
CAPITANIA DO PORTO DE SETÚBAL	128
AGRUPAMENTO DOS NAVIOS PATRULHA	129
FLOTILHA	130
ESQUADRILHA DE SUBMARINOS	131
ESQUADRILHA DE HELICÓPTEROS	132
ESQUADRILHA DE ESCOLTAS	133
ESQUADRILHA DE PATRULHAS	134
CENTRO DE INSTRUÇÃO DE TÁCTICA NAVAL – NÚCLEO OPERACIONAL PERMANENTE	135
DIRECÇÃO DE NAVIOS	136
DIRECÇÃO DE ABASTECIMENTO	137
LABORATÓRIO DE EXPLOSIVOS	138
DEPÓSITO DE MUNIÇÕES NATO DE LISBOA - SERVIÇO DE ARMAS NAVAIS	139
ARSENAL DO ALFEITE – DIVISÃO DE APROVISIONAMENTO	140
ARSENAL DO ALFEITE – DIVISÃO DE ARMAMENTO	141
ARSENAL DO ALFEITE – DIVISÃO DE ELECTRÓNICA	142
UNIDADE DE APOIO AOS MILITARES NO ARSENAL DO ALFEITE	143
ARSENAL DO ALFEITE – INSPECÇÃO E REPARAÇÃO DE SUBMARINOS	144
SECÇÃO DE CATALOGAÇÃO DE MATERIAL DA ARMADA	145
DIRECÇÃO DE TRANSPORTES	146
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS	147
UNIDADE DE TRATAMENTO INTENSIVO DE TOXICODEPENDÊNCIAS E ALCOOLISMO	148
CENTRO DE ABASTECIMENTO SANITÁRIO	149



CENTRO DE MEDICINA NAVAL	150
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE ABASTECIMENTO E LOGÍSTICA	151
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE PROPULSÃO E ENERGIA	152
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO GERAL	153
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO EM TECNOLOGIAS DA EDUCAÇÃO	154
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÕES E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	155
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE LIMITAÇÃO DE AVARIAS	156
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE OPERAÇÕES	157
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE ARMAS E ELECTRONICA	158
CENTRO DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA ARMADA	159
ESCOLA NAVAL	160
CLUBE SARGENTOS	161
MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL - ESTRUTURA IBERIA	162
BASE DE FUZILEIROS	163
FUZILEIROS – UNIDADE DE POLÍCIA NAVAL	164
FUZILEIROS – BATALHÃO 1	165
FUZILEIROS – BATALHÃO 2	166
COMANDO DO CORPO DE FUZILEIROS – UNIDADE DE MEIOS DE DESEMBARQUE	167
COMANDO DO CORPO DE FUZILEIROS – COMPANHIA DE APOIO DE TRANSPORTES TÁCTICOS	168
COMANDO DO CORPO DE FUZILEIROS – COMPANHIA DE APOIO A FOGOS	169
BASE DE FUZILEIROS – DESTACAMENTO DE ACÇÕES ESPECIAIS	170
COMANDO DO CORPO DE FUZILEIROS	171
ESCOLA DE FUZILEIROS	172
FANFARRA DA ARMADA	173
NRP VASCO DA GAMA	174
NRP ÁLVARES CABRAL	175
NRP CORTE REAL	176
NRP SAVE	177
NRP CACINE	178
NRP ZAIRE	179
NRP CUANZA	180
NRP ALM GAGO COUTINHO	181
NRP D. CARLOS I	182
NRP BARTOLOMEU DIAS	183
NRP FRANCISCO DE ALMEIDA	184
NRP CISNE	185
NRP ÁGUIA	186
NRP CREOULA	187
NRP BAPTISTA DE ANDRADE	188
NRP AFONSO CERQUEIRA	189
NRP JOÃO ROBY	190
NRP DRAGÃO	191
NRP ESCORPIÃO	192
NRP CASSIOPEIA	193
NRP HIDRA	194
NRP ARGOS	195
NRP SAGRES	196
NRP JOÃO COUTINHO	197
NRP ANTÓNIO ENES	198
NRP JACINTO CÂNDIDO	199
NRP PEREIRA D'EÇA	200



NRP SAGITÁRIO	201
NRP PEGASO	202
NRP CENTAURO	203
NRP ORION	204
NRP POLAR	205
NRP BERRIO	206
NRP RIO MINHO	207
NRP SHULTZ XAVIER	208
NRP AURIGA	209
NRP ANDRÓMEDA	210
NRP BACAMARTE	211
SUBM1	212
SUBM2	213

Anexo A2 – Relação Inicial de UOS do Exército

Os números indicados na coluna ao lado da designação das UOS servem unicamente para efectuar a correspondência entre estas e os números obtidos através do *software* BioEstat, gerados aleatoriamente.

COMANDO DO EXÉRCITO	
GABINETE DO CHEFE DO ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO	1
JORNAL DO EXÉRCITO	2
GABINETE DO VICE-CHEFE DO ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO	3
DHCM	4
ARQGEX	5
ARQ HIST MIL	6
BIBLIOT EX	7
MUSEU MILITAR LISBOA	8
MUSEU MILITAR MADEIRA	9
MUSEU MILITAR BRAGANÇA	10
MUSEU MILITAR BUÇACO	11
MUSEU MILITAR COIMBRA	12
MUSEU MILITAR ELVAS	13
MUSEU MILITAR BUÇACO	14
MUSEU MILITAR PORTO	15
MUSEU MILITAR AÇORES	16
CENTRO DE FINANÇAS GERAL	17
ÓRGÃOS DE CONSELHO	
CONSELHO SUPERIOR EXÉRCITO	18
CONSELHO SUPERIOR DE DISCIPLINA DO EXÉRCITO	19
JMRE	20
INSPECÇÃO-GERAL DO EXÉRCITO	21
EME	22
UNIDADE DE APOIO	23
ESPE	24
ACADEMIA MILITAR	25
COMANDO DO PESSOAL	
COMANDO E GABINETE	26
ESTADO-MAIOR	27
UNAP (INCLUI CCOMSISTINFO)	28
INSPECÇÃO	29
CENTRO DE FINANÇAS	30
DIRECÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	31
DIRECÇÃO DE OBTENÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	32
CENTRO DE PSICOLOGIA APLICADA DO EXÉRCITO	33
GAB CS LISBOA	34
GAB CS PORTO	35
CR BRAGA	36



CR COIMBRA	37
GAP CASTELO BRANCO	38
GAP TOMAR	39
GAP GUARDA	40
CR FARO	41
CR FUNCHAL	42
GAB CS FUNCHAL	43
CR LISBOA	44
GAP LISBOA	45
GAP SETÚBAL	46
GAP ÉVORA	47
CR PONTA DELGADA	48
GABCS PONTA DELGADA	49
CR PORTO	50
GAP PORTO	51
CR VILA REAL	52
GAP CHAVES	53
GAP BRAGANÇA	54
CR VISEU	55
GAP LAMEGO	56
DIRECÇÃO JUSTIÇA E DISCIPLINA	57
ESTABELECIMENTO PRISIONAL MILITAR	58
DIRECÇÃO SERVIÇOS DE PESSOAL	59
BANDA DO EXÉRCITO	60
BANDA MILITAR DE ÉVORA	61
BANDA MILITAR DO PORTO	62
ORQUESTRA LIGEIRA DO EXÉRCITO	63
FANFARRA DO EXÉRCITO	64
COMANDO DA LOGÍSTICA	
COMANDO E GABINETE	
ESTADO-MAIOR	66
INSPECÇÃO	67
CENTRO DE FINANÇAS	68
DIRECÇÃO MATERIAL E TRANSPORTES	69
CENTRO MILITAR DE ELECTRONICA	70
REGIMENTO DE MANUTENÇÃO	71
DEPÓSITO GERAL MAT EXÉRCITO	72
PAIÓIS DE SANTA MARGARIDA	73
PAIÓIS DE TANCOS	74
REGIMENTO DE TRANSPORTES	75
DIRECÇÃO DE INFRA-ESTRUTURAS	76
DIRECÇÃO DE SAÚDE	77
HOSPITAL MILITAR PRINCIPAL	78
HOSPITAL MILITAR DE BELÉM	79
HOSPITAL MILITAR REGIONAL Nº1	80
HOSPITAL MILITAR REGIONAL Nº2	81
CENTRO DE SAÚDE DE ÉVORA	82
CENTRO DE SAÚDE TANCOS/SANTA MARGARIDA	83
DIRECÇÃO DE AQUISIÇÕES	84
DIRECÇÃO DE FINANÇAS	85
INSTITUTO GEOGRÁFICO DO EXÉRCITO	86



UNIDADE DE APOIO AMADORA/SINTRA	87
CENTRO DE AUDIOVISUAIS DO EXÉRCITO	88
LABORATÓRIO MILITAR PQF	89
SUCURSAL DO PORTO	90
SUCURSAL DE COIMBRA	91
SUCURSAL DE STA MARGARIDA	92
SUCURSAL DA ESTRELA	93
SUCURSAL DE BELÉM	94
SUCURSAL DE ÉVORA	95
MANUTENÇÃO MILITAR	96
SEDE/SUCURSAIS/DELEG/DEP	97
MESSE MILITAR DE LAGOS	
MESSE DE TAVIRA	
MESSE DE OFICIAIS DE CAXIAS	
MESSE DE OFICIAIS DE ÉVORA	
MESSE DE OFICIAIS DE PEDROUÇOS	
MESSE DE OFICIAIS DE SANTA CLARA	
MESSE DE SARGENTOS DE ÉVORA	
MESSE DE SARGENTOS DE LISBOA	
MESSE DE OFICIAIS DO PORTO	
CENTRO MILITAR FÉRIAS DE TAVIRA	98
OFICINAS GERAIS DE FARDAMENTO DO EXÉRCITO	99
OGME	100
CFEFE	101
COMANDO DE INSTR E DOUTR	
COMANDO E GABINETE	102
ESTADO-MAIOR	103
UNIDADE DE APOIO (INCLUI CCOMSISTINFO)	104
INSPECÇÃO	105
CENTRO DE FINANÇAS	106
DIRECÇÃO DE DOCTRINA	107
DIRECÇÃO DE FORMAÇÃO	108
ESCOLA DE SARGENTOS DO EXÉRCITO	109
ESCOLA PRÁTICA DE INFANTARIA	110
ESCOLA PRÁTICA DE CAVALARIA	111
ESCOLA PRÁTICA DE ARTILHARIA	112
ESCOLA PRÁTICA DE ENGENHARIA	113
ESCOLA PRÁTICA DE TRANSMISSÕES	114
ESCOLA PRÁTICA DOS SERVIÇOS	115
REGIMENTO ARTILHARIA Nº5 (CFG)	116
REGIMENTO CAVALARIA Nº3	117
CENTRO MILITAR DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTOS	118
CENTRO DE SIMULAÇÃO DO EXÉRCITO	119
DIRECÇÃO DE EDUCAÇÃO	120
COLÉGIO MILITAR	121
INSTITUTO DE ODIVELAS	122
INSTITUTO MILITAR DOS PUPILS DO EXÉRCITO	123
ESSM	124
COMANDO OPERACIONAL	
COMANDO E GABINETE	125



ESTADO-MAIOR	126
INSPECÇÃO	127
CENTRO DE FINANÇAS	128
DIRECÇÃO DE COMUNICAÇÕES E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	129
REGIMENTO DE TRANSMISSÕES	130
CENTRO INFORMAÇÕES E SEGURANÇA MILITAR	131
UNIDADE DE APOIO (INCLUI CCOMSISTINFO)	132
REGIMENTO DE LANCEIROS Nº2	133
REGIMENTO INFANTARIA Nº1	134
REGIMENTO DE ENGENHARIA Nº1	135
ZONA MILITAR DOS AÇORES	
COMANDO E GABINETE	136
ESTADO-MAIOR	137
UNIDADE DE APOIO (INCLUI CCOMSISTINFO)	138
REGIMENTO DE GUARNIÇÃO Nº1	139
REGIMENTO DE GUARNIÇÃO Nº2	140
ZONA MILITAR DA MADEIRA	
COMANDO E GABINETE	141
ESTADO-MAIOR	142
UNIDADE DE APOIO (INCLUI CCOMSISTINFO)	143
REGIMENTO DE GUARNIÇÃO Nº3	144
COMANDO DA BRIGADA MECANIZADA	
COMANDO E CCS	145
BM	146
UNIDADE DE APOIO	147
COMANDO DA BRIGADA DE INTERVENÇÃO	
CMD BRIG E CCS	148
UNIDADE DE APOIO	149
REGIMENTO INFANTARIA Nº13	150
REGIMENTO INFANTARIA Nº14	151
REGIMENTO INFANTARIA Nº19	152
REGIMENTO ARTILHARIA AA Nº1	153
REGIMENTO CAVALARIA Nº 6	154
REGIMENTO ENGENHARIA Nº3	155
COMANDO DA BRIGADA DE REACÇÃO RÁPIDA	
ESCOLA DE TROPAS PARAQUEDISTAS	156
CENTRO DE TROPAS COMANDOS	157
CENTRO DE TROPAS DE OPERAÇÕES ESPECIAIS	158
REGIMENTO ARTILHARIA Nº4	159
REGIMENTO INFANTARIA Nº3	160
REGIMENTO INFANTARIA Nº10	161
REGIMENTO INFANTARIA Nº15	162
UALE	163
PESSOAL EM INSTRUÇÃO	
RE 3	164
HMP	165
AM	166
CTOE	167
CTCMDS	168
RTRANS	169
ESSM	170



RI10	171
EPI	172
ESE	173
BRIGADA MECANIZADA	174
ESCOLA DE TROPAS PARAQUEDISTAS (EX ETAT)	175
EPA	176
EPC	177
EPE	178
EPS	179
RL 2	180
EPT	181
RAAA 1	182
RA 5	183
RI 1	184
RG 1	185
RG 2	186
RC3	187

Anexo A3 – Relação Inicial de UOS da Força Aérea

Os números indicados na coluna ao lado da designação das UOS servem unicamente para efectuar a correspondência entre estas e os números obtidos através do *software* BioEstat, gerados aleatoriamente.

ACADEMIA DA FORÇA AÉREA	1
AERÓDROMO DE MANOBRA Nº	2
AERÓDROMO DE MANOBRA Nº 3	3
AERÓDROMO DE TRÂNSITO Nº 1	4
BASE AÉREA Nº 1	5
BASE AÉREA Nº 4	6
BASE AÉREA Nº 5	7
BASE AÉREA Nº 6	8
BASE AÉREA Nº 11	9
LUMIAR	10
COMANDO AÉREO	11
CENTRO DE FORMAÇÃO MILITAR E TÉCNICA DA FORÇA AÉREA	12
ESTAÇÃO DE RADAR Nº 1	13
ESTAÇÃO DE RADAR Nº 2	14
ESTAÇÃO DE RADAR Nº 3	15
COMANDO DA ZONA AÉREA DOS AÇORES	16
ALVERCA	17
ALFRAGIDE	18
MUSEU DO AR	19

Anexo A4 – Relação Inicial de UOS da GNR

Os números indicados na coluna ao lado da designação das UOS servem unicamente para efectuar a correspondência entre estas e os números obtidos através do *software* BioEstat, gerados aleatoriamente.

COMANDO-GERAL	1
GABINETE DO COMANDANTE GERAL	
GABINETE DO 2º COMANDANTE GERAL	
INSPECÇÃO DA GUARDA (IG)	2
DIRECÇÃO DE JUSTIÇA E DISCIPLINA (DJD)	3
DIVISÃO DE PLANEAMENTO ESTRATÉGICO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS (DPERI)	4
DIVISÃO DE COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES PÚBLICAS (DCRP)	5
SECRETARIA-GERAL DA GUARDA	6
REVISTA DA GUARDA	7
UNIDADE DE APOIO DE SERVIÇOS (UAS)	8
DIVISÃO DE HISTÓRIA E CULTURA	9
ARQUIVO HISTÓRICO, BIBLIOTECA E MUSEU	10
COMANDO OPERACIONAL (CO)	11
GABINETE DO COMANDANTE OPERACIONAL	
2º COMANDANTE OPERACIONAL	
CENTRO DE COMANDO E CONTROLO OPERACIONAL	12
DIRECÇÃO DE OPERAÇÕES	13
DIRECÇÃO DE INFORMAÇÕES	14
DIRECÇÃO DE INFORMAÇÕES	15
DIRECÇÃO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL	16
DIRECÇÃO SEPNA	17
DIRECÇÃO DE COMUNICAÇÕES E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	18
COMANDO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS INTERNOS (CARI)	19
GABINETE DO COMANDANTE	
SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA RELIGIOSA	20
DIRECÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	21
CENTRO DE PSICOLOGIA E INTERVENÇÃO SOCIAL	22
DIRECÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS	23
DIRECÇÃO DE RECURSOS LOGÍSTICOS	24
DIRECÇÃO DE INFRA-ESTRUTURAS	25
DIRECÇÃO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA NA DOENÇA (DIRECTOR)	26
DIVISÃO DE SAÚDE	27
DIVISÃO DE MEDICINA VETERINÁRIA	28
DIVISÃO DE ASSISTÊNCIA NA DOENÇA	29
CENTRO CLINICO	30
DELEGAÇÃO DO PORTO	31
UNIDADE DE APOIO GERAL (UAG)	32
COMANDANTE	
COMPANHIA DE MANUTENÇÃO E TRANSPORTES	33
COMPANHIA DE INTENDÊNCIA	34
CENTRO DE REABASTECIMENTO	35
COMPANHIA DE APOIO E SERVIÇOS	36
COMANDO DE DOCTRINA E FORMAÇÃO (CDF)	37
GABINETE DO COMANDANTE	
DIRECÇÃO DE DOCTRINA	38
DIRECÇÃO DA FORMAÇÃO	39



UNIDADES TERRITORIAIS	
COMANDO TERRITORIAL DE AVEIRO	40
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ÁGUEDA	41
POSTO TERRITORIAL DE ÁGUEDA	42
POSTO TERRITORIAL DE ALBERGARIA-A-VELHA	43
POSTO TERRITORIAL DE ARRANCADA DO VOUGA	44
POSTO TERRITORIAL DE SEVER DO VOUGA	45
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ANADIA	46
POSTO TERRITORIAL DE ANADIA	47
POSTO TERRITORIAL DE BUSTOS	48
POSTO TERRITORIAL DA MEALHADA	49
POSTO TERRITORIAL DE OLIVEIRA DO BAIRRO	50
POSTO TERRITORIAL DE SANGALHOS	51
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE AVEIRO	52
POSTO TERRITORIAL DE AVEIRO (OLIVEIRINHA)	53
POSTO TERRITORIAL DE CACIA	54
POSTO TERRITORIAL DA GAFANHA DA NAZARE	55
POSTO TERRITORIAL DE ILHAVO	56
POSTO TERRITORIAL DE VAGOS	57
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE OLIVEIRA DE AZEMEIS	58
POSTO TERRITORIAL DE AROUCA	59
POSTO TERRITORIAL DE CASTELO DE PAIVA	60
POSTO TERRITORIAL DE CESAR	61
POSTO TERRITORIAL DE CUCUJÃES	62
POSTO TERRITORIAL DE OLIVEIRA DE AZEMEIS	63
POSTO TERRITORIAL DE VALE DE CAMBRA	64
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE OVAR	65
POSTO TERRITORIAL DE AVANCA	66
POSTO TERRITORIAL DE ESMORIZ	67
POSTO TERRITORIAL DE ESTARREJA	68
POSTO TERRITORIAL DE MURTOSA	69
POSTO TERRITORIAL DE OVAR	70
POSTO FISCAL DA ARADA	71
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SANTA MARIA DA FEIRA	72
POSTO TERRITORIAL DE CANEDO	73
POSTO TERRITORIAL DE LOUROSA	74
POSTO TERRITORIAL DE SANTA MARIA DA FEIRA	75
POSTO TERRITORIAL DE SANTA MARIA DE LAMAS	76
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE AVEIRO	77
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE SÃO JOÃO DA MADEIRA	78
POSTO DE TRÂNSITO DE SANTA MARIA DA FEIRA	79
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	80
COMANDO TERRITORIAL DE BEJA	81
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ALJUSTREL	82
POSTO TERRITORIAL DE ALJUSTREL	83
POSTO TERRITORIAL DE ERVIDEL	84
POSTO TERRITORIAL DE FERREIRA DO ALENTEJO	85
POSTO TERRITORIAL DE GARVÃO	86
POSTO TERRITORIAL DE OURIQUE	87
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ALMODÔVAR	88
POSTO TERRITORIAL DE ALMODÔVAR	89
POSTO TERRITORIAL DE CASTRO VERDE	90
POSTO TERRITORIAL DE MÉRTOLA	91



POSTO TERRITORIAL DE MINA DE SÃO DOMINGOS	92
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE BEJA	93
POSTO TERRITORIAL DO ALVITO	94
POSTO TERRITORIAL DE BALEIZÃO	95
POSTO TERRITORIAL DE BEJA	96
POSTO TERRITORIAL DE BERINGEL	97
POSTO TERRITORIAL DE CUBA	98
POSTO TERRITORIAL DE PEDRÓGÃO	99
POSTO TERRITORIAL DE SALVADA	100
POSTO TERRITORIAL DA VIDIGUEIRA	101
POSTO TERRITORIAL DE VILA ALVA	102
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MOURA	103
POSTO TERRITORIAL DA AMARELEJA	104
POSTO TERRITORIAL DE BARRANCOS	105
POSTO TERRITORIAL DE BRINCHES	106
POSTO TERRITORIAL DE MOURA	107
POSTO TERRITORIAL DE PIAS	108
POSTO TERRITORIAL DE SAFARA	109
POSTO TERRITORIAL DE SANTO ALEIXO DA RESTAURAÇÃO	110
POSTO TERRITORIAL DE SERPA	111
POSTO TERRITORIAL DO SOBRAL DA ADIÇA	112
POSTO TERRITORIAL DE VILA NOVA DE SÃO BENTO	113
POSTO TERRITORIAL DE VILA VERDE DE FICALHO	114
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ODEMIRA	115
POSTO TERRITORIAL DE COLOS	116
POSTO TERRITORIAL DE ODEMIRA	117
POSTO TERRITORIAL DE SABÓIA	118
POSTO TERRITORIAL DE SÃO LUÍS	119
POSTO TERRITORIAL DE SÃO TEOTÓNIO	120
POSTO TERRITORIAL DE VILA NOVA DE MILFONTES	121
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE BEJA	122
POSTO DE TRÂNSITO DE OURIQUE	123
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	124
COMANDO TERRITORIAL DE BRAGA	125
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE BARCELOS	126
POSTO TERRITORIAL DE BARCELOS	127
POSTO TERRITORIAL DE ESPOSENDE	128
POSTO TERRITORIAL DE JOANE	129
POSTO TERRITORIAL DE RIBA DE AVE	130
POSTO TERRITORIAL DE VILA NOVA FAMALICÃO	131
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE BRAGA	132
POSTO TERRITORIAL DE BRAGA	133
POSTO TERRITORIAL DO PRADO	134
POSTO TERRITORIAL DE RUÍLHE	135
POSTO TERRITORIAL DO SAMEIRO	136
POSTO TERRITORIAL DE VILA VERDE	137
POSTO FISCAL DE BRAGA	138
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE GUIMARÃES	139
POSTO TERRITORIAL DE CALDAS DAS TAIPAS	140
POSTO TERRITORIAL DE GUIMARÃES (S. TORCATO)	141
POSTO TERRITORIAL DO LORDELO	142
POSTO TERRITORIAL DE VIZELA	143
POSTO TERRITORIAL DE CABECEIRAS DE BASTO	144
POSTO TERRITORIAL DE CELORICO DE BASTO	145



POSTO TERRITORIAL DE FAFE	146
DESTACAMENTO TERRITORIAL DA PÓVOA DO LANHOSO	147
POSTO TERRITORIAL DE AMARES	148
POSTO TERRITORIAL DE GERÊS	149
POSTO TERRITORIAL DA PÓVOA DO LANHOSO	150
POSTO TERRITORIAL DE ROSSAS	151
POSTO TERRITORIAL DE TERRAS DE BOURO	152
POSTO TERRITORIAL DE VIEIRA DO MINHO	153
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE BRAGA	154
POSTO DE TRÂNSITO DE FAFE	155
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	156
COMANDO TERRITORIAL DE BRAGANÇA	157
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE BRAGANÇA	158
POSTO TERRITORIAL DE BRAGANÇA	159
POSTO TERRITORIAL DA IZÊDA	160
POSTO TERRITORIAL DE MACEDO DE CAVALEIROS	161
POSTO TERRITORIAL DE MORAIS	162
POSTO TERRITORIAL DE REBORDELO	163
POSTO TERRITORIAL DE VINHAIS	164
CENTRO DE COOPERAÇÃO POLICIAL E ADUANEIRA DE QUINTANILHA/ SAN MARTÍN DEL PEDROSO	165
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MIRANDA DO DOURO	166
POSTO TERRITORIAL DE ARGOZELO	167
POSTO TERRITORIAL DE MIRANDA DO DOURO	168
POSTO TERRITORIAL DO MOGADOURO	169
POSTO TERRITORIAL DE SENDIM	170
POSTO TERRITORIAL DO VIMIOSO	171
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MIRANDELA	172
POSTO TERRITORIAL DE CARRAZEDA DE ANSIÃES	173
POSTO TERRITORIAL DE MIRANDELA	174
POSTO TERRITORIAL DE TORRE DE DONA CHAMA	175
POSTO TERRITORIAL DE VILA FLOR	176
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE TORRE DE MONCORVO	177
POSTO TERRITORIAL DE ALFÂNDEGA DA FÉ	178
POSTO TERRITORIAL DE FREIXO DE ESPADA À CINTA	179
POSTO TERRITORIAL DE TORRE DE MONCORVO	180
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE BRAGANÇA	181
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	182
COMANDO TERRITORIAL DE CASTELO BRANCO	183
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE CASTELO BRANCO	184
POSTO TERRITORIAL DE ALCAINS	185
POSTO TERRITORIAL DE CASTELO BRANCO	186
POSTO TERRITORIAL DE CEBOLAIS DE CIMA	187
POSTO TERRITORIAL DE MALPICA DO TEJO	188
POSTO TERRITORIAL DA MATA	189
POSTO TERRITORIAL DE SÃO VICENTE DA BEIRA	190
POSTO TERRITORIAL DE TINALHAS	191
POSTO TERRITORIAL DE VILA VELHA DE RODÃO	192
DESTACAMENTO TERRITORIAL DA COVILHÃ	193
POSTO TERRITORIAL DE BELMONTE	194
POSTO TERRITORIAL DE CARIA	195
POSTO TERRITORIAL DA COVILHÃ	196
POSTO TERRITORIAL DO PAÚL	197
POSTO TERRITORIAL DE TEIXOSO	198



POSTO TERRITORIAL DO TORTOSENDO	199
POSTO TERRITORIAL DE UNHAIS DA SERRA	200
DESTACAMENTO TERRITORIAL DO FUNDÃO	201
POSTO TERRITORIAL DE ALPEDRINHA	202
POSTO TERRITORIAL DO FUNDÃO	203
POSTO TERRITORIAL DE PENAMACOR	204
POSTO TERRITORIAL DE SILVARES	205
POSTO TERRITORIAL DA SOALHEIRA	206
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE IDANHA-A-NOVA	207
POSTO TERRITORIAL DE IDANHA-A-NOVA	208
POSTO TERRITORIAL DO LADOEIRO	209
POSTO TERRITORIAL DE MONSANTO	210
POSTO TERRITORIAL DO ROSMANINHAL	211
POSTO TERRITORIAL DAS TERMAS DE MONFORTINHO	212
POSTO TERRITORIAL DA ZEBREIRA	213
DESTACAMENTO TERRITORIAL DA SERTÃ	214
POSTO TERRITORIAL DE CERNACHE DO BONJARDIM	215
POSTO TERRITORIAL DE OLEIROS	216
POSTO TERRITORIAL DE PROENÇA-A-NOVA	217
POSTO TERRITORIAL DA SERTÃ	218
POSTO TERRITORIAL DE VILA DE REI	219
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE CASTELO BRANCO	220
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	221
COMANDO TERRITORIAL DE COIMBRA	222
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE CANTANHEDE	223
POSTO TERRITORIAL DE ANÇÃ	224
POSTO TERRITORIAL DE CANTANHEDE	225
POSTO TERRITORIAL DE MIRA	226
POSTO TERRITORIAL DA PRAIA DE MIRA	227
POSTO TERRITORIAL DA TOCHA	228
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE COIMBRA	229
POSTO TERRITORIAL DE CONDEIXA-A-NOVA	230
POSTO TERRITORIAL DE PENACOVA	231
POSTO TERRITORIAL DE SOUSELAS	232
POSTO TERRITORIAL DE TAVEIRO	233
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE LOUSÃ	234
POSTO TERRITORIAL DA LOUSÃ	235
POSTO TERRITORIAL DE MIRANDA DO CORVO	236
POSTO TERRITORIAL DE PENELA	237
POSTO TERRITORIAL DE VILA NOVA DE POIARES	238
POSTO TERRITORIAL DE ARGANIL	239
POSTO TERRITORIAL DE GÓIS	240
POSTO TERRITORIAL DE OLIVEIRA DO HOSPITAL	241
POSTO TERRITORIAL DE PAMPILHOSA DA SERRA	242
POSTO TERRITORIAL DE TÁBUA	243
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MONTEMOR-O-VELHO	244
POSTO TERRITORIAL DE MAIORCA	245
POSTO TERRITORIAL DE MONTEMOR-O-VELHO	246
POSTO TERRITORIAL DE PAIÃO	247
POSTO TERRITORIAL DE PRAIA DE QUIAIOS	248
POSTO TERRITORIAL DE SOURE	249
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE COIMBRA	250
POSTO DE TRÂNSITO DA FIGUEIRA DA FOZ (Mealhada)	251
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	252



COMANDO TERRITORIAL DE ÉVORA	253
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ESTREMOZ	254
POSTO TERRITORIAL DE ARRAIOLOS	255
POSTO TERRITORIAL DE BORBA	256
POSTO TERRITORIAL DE ESTREMOZ	257
POSTO TERRITORIAL DE MORA	258
POSTO TERRITORIAL DE PAVIA	259
POSTO TERRITORIAL DE VEIROS	260
POSTO TERRITORIAL DE VIMIEIRO	261
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ÉVORA	262
POSTO TERRITORIAL DE AZARUJA	263
POSTO TERRITORIAL DE ÉVORA	264
POSTO TERRITORIAL DE PORTEL	265
POSTO TERRITORIAL DO REDONDO	266
POSTO TERRITORIAL DE SÃO MANÇOS	267
POSTO TERRITORIAL DE SÃO MIGUEL DE MACHEDE	268
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MONTEMOR-O-NOVO	269
POSTO TERRITORIAL DE ALCÁÇOVAS	270
POSTO TERRITORIAL DE CABRELA	271
POSTO TERRITORIAL DE ESCOURAL	272
POSTO TERRITORIAL DE LAVRE	273
POSTO TERRITORIAL DE MONTEMOR-O-NOVO	274
POSTO TERRITORIAL DE SÃO CRISTÓVÃO	275
POSTO TERRITORIAL DE VENDAS NOVAS	276
POSTO TERRITORIAL DE VIANA DO ALENTEJO	277
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE REGUENGOS DE MONSARAZ	278
POSTO TERRITORIAL DO ALANDROAL	279
POSTO TERRITORIAL DE BENCATEL	280
POSTO TERRITORIAL DE GRANJA	281
POSTO TERRITORIAL DE MOURÃO	282
POSTO TERRITORIAL DE REGUENGOS DE MONSARAZ	283
POSTO TERRITORIAL DE SANTIAGO MAIOR	284
POSTO TERRITORIAL DE SÃO ROMÃO	285
POSTO TERRITORIAL DE TELHEIRO	286
POSTO TERRITORIAL DE VILA VIÇOSA	287
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE ÉVORA	288
POSTO DE TRÂNSITO DE VENDAS NOVAS	289
POSTO DE TRÂNSITO DE ESTREMOZ	290
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	291
COMANDO TERRITORIAL DE FARO	292
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ALBUFEIRA	293
POSTO TERRITORIAL DE ALBUFEIRA	294
POSTO TERRITORIAL DE OLHOS D'ÁGUA	295
POSTO TERRITORIAL DE PADERNE	296
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE FARO	297
POSTO TERRITORIAL DE FARO	298
POSTO TERRITORIAL DE OLHÃO	299
POSTO TERRITORIAL DE SÃO BRÁS DE ALPORTEL	300
POSTO FISCAL DO AEROPORTO FARO	301
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE LOULÉ	302
POSTO TERRITORIAL DE ALMANCIL	303
POSTO TERRITORIAL DE LOULÉ	304
POSTO TERRITORIAL DE QUARTEIRA	305
POSTO TERRITORIAL DE SALIR	306



POSTO TERRITORIAL DE VILAMOURA	307
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE PORTIMÃO	308
POSTO TERRITORIAL DE ALJEZUR	309
POSTO TERRITORIAL DE LAGOS	310
POSTO TERRITORIAL DE MONCHIQUE	311
POSTO TERRITORIAL DE ODECEIXE	312
POSTO TERRITORIAL DE PORTIMÃO	313
POSTO TERRITORIAL DE VILA DO BISPO	314
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SILVES	315
POSTO TERRITORIAL DE ARMAÇÃO DE PÊRA	316
POSTO TERRITORIAL DO CARVOEIRO	317
POSTO TERRITORIAL DE LAGOA	318
POSTO TERRITORIAL DE SÃO BARTOLOMEU DE MESSINES	319
POSTO TERRITORIAL DE SILVES	320
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE TAVIRA	321
POSTO TERRITORIAL DE ALCOUTIM	322
POSTO TERRITORIAL DE CASTRO MARIM	323
POSTO TERRITORIAL DE MARTINLONGO	324
POSTO TERRITORIAL DE TAVIRA	325
POSTO TERRITORIAL DE VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO	326
CENTRO DE COOPERAÇÃO POLICIAL E ADUANEIRA DE CASTRO MARIM / AYAMONTE	327
DESTACAMENTO TRÂNSITO DE FARO	328
POSTO DE TRÂNSITO DE TAVIRA	329
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE LAGOS	330
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	331
COMANDO TERRITORIAL DE GUARDA	332
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE GOUVEIA	333
POSTO TERRITORIAL DE AGUIAR DA BEIRA	334
POSTO TERRITORIAL DE FORNOS DE ALGODRES	335
POSTO TERRITORIAL DE GOUVEIA	336
POSTO TERRITORIAL DE VILA NOVA DE TAZÉM	337
POSTO TERRITORIAL DE LORIGA	338
POSTO TERRITORIAL DE PARANHOS DA BEIRA	339
POSTO TERRITORIAL DE SEIA	340
DESTACAMENTO TERRITORIAL DA GUARDA	341
POSTO TERRITORIAL DE GONÇALO	342
POSTO TERRITORIAL DA GUARDA	343
POSTO TERRITORIAL DE PÍNZIO	344
POSTO TERRITORIAL DO SABUGAL	345
POSTO TERRITORIAL DE MANTEIGAS	346
POSTO TERRITORIAL DE CELORICO DA BEIRA	347
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE PINHEL	348
POSTO TERRITORIAL DE FREIXEDAS	349
POSTO TERRITORIAL DE FREIXO DE NUMÃO	350
POSTO TERRITORIAL DA MÊDA	351
POSTO TERRITORIAL DE PINHEL	352
POSTO TERRITORIAL DE TRANCOSO	353
POSTO TERRITORIAL DE VILA FRANCA DAS NAVES	354
POSTO TERRITORIAL DE VILA NOVA DE FOZ CÔA	355
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE VILAR FORMOSO	356
POSTO TERRITORIAL DE ALMEIDA	357
POSTO TERRITORIAL DE FIGUEIRA DE CASTELO RODRIGO	358
POSTO TERRITORIAL DE MIUZELA	359
POSTO TERRITORIAL DO SOITO	360



POSTO TERRITORIAL DE VILAR FORMOSO	361
CENTRO DE COOPERAÇÃO POLICIAL E ADUANEIRA DE VILAR FORMOSO / FUENTES DE ONÔRO	362
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DA GUARDA	363
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	364
COMANDO TERRITORIAL DE LEIRIA	365
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE CALDAS DA RAINHA	366
POSTO TERRITORIAL DO BOMBARRAL	367
POSTO TERRITORIAL DE CALDAS DA RAINHA	368
POSTO TERRITORIAL DE ÓBIDOS	369
POSTO TERRITORIAL DE PENICHE	370
POSTO TERRITORIAL DE ALCobaça	371
POSTO TERRITORIAL DE BENEDITA	372
POSTO TERRITORIAL DE PATAIAS	373
POSTO TERRITORIAL DE SÃO MARTINHO DO PORTO	374
POSTO TERRITORIAL DE VALADO DE FRADES	375
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE LEIRIA	376
POSTO SASONAL DA PRAIA DO PEDRÓGÃO	377
POSTO TERRITORIAL DA BATALHA	378
POSTO TERRITORIAL DE LEIRIA	379
POSTO TERRITORIAL DE MIRA DE AIRE	380
POSTO TERRITORIAL DE MONTE REAL	381
POSTO TERRITORIAL DE MONTE REDONDO	382
POSTO TERRITORIAL DE PORTO DE MÓS	383
POSTO TERRITORIAL DE SÃO PEDRO DE MOEL	384
POSTO TERRITORIAL DE VIEIRA DE LEIRIA	385
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE POMBAL	386
POSTO TERRITORIAL DE ALVAIÁZERE	387
POSTO TERRITORIAL DE ANSIÃO	388
POSTO TERRITORIAL DE CASTANHEIRA DE PÊRA	389
POSTO TERRITORIAL DE FIGUEIRÓ DOS VINHOS	390
POSTO TERRITORIAL DA GUIA	391
POSTO TERRITORIAL DE PEDRÓGÃO GRANDE	392
POSTO TERRITORIAL DO POMBAL	393
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE LEIRIA	394
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	395
COMANDO TERRITORIAL DE LISBOA	396
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ALENQUER	397
POSTO TERRITORIAL DE ALENQUER	398
POSTO TERRITORIAL DE AVEIRAS	399
POSTO TERRITORIAL DA AZAMBUJA	400
POSTO TERRITORIAL DO CADAVAL	401
POSTO TERRITORIAL DE MERCEANA	402
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MAFRA	403
POSTO TERRITORIAL DA ERICEIRA	404
POSTO TERRITORIAL DO LIVRAMENTO	405
POSTO TERRITORIAL DE MAFRA	406
POSTO TERRITORIAL DA MALVEIRA	407
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SINTRA	408
SUBDESTACAMENTO TERRITORIAL DE ALCABIDECHE	409
SUBDESTACAMENTO TERRITORIAL DE SINTRA	410
POSTO TERRITORIAL DE COLARES	411
POSTO TERRITORIAL DE PÊRO PINHEIRO	412
POSTO FISCAL DE ALFRAGIDE	413



DESTACAMENTO TERRITORIAL DE TORRES VEDRAS	414
POSTO TERRITORIAL DA LOURINHÃ	415
POSTO TERRITORIAL DE MOITA DE FERREIROS	416
POSTO TERRITORIAL DE SANTA CRUZ	417
POSTO TERRITORIAL DO SOBRAL DE MONTE AGRAÇO	418
POSTO TERRITORIAL DE TORRES VEDRAS	419
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE VILA FRANCA DE XIRA	420
POSTO TERRITORIAL DE ARRUDA DOS VINHOS	421
POSTO TERRITORIAL DE BUCELAS	422
POSTO TERRITORIAL DE CASTANHEIRA DO RIBATEJO	423
POSTO TERRITORIAL DE SÃO JULIÃO DO TOJAL	424
POSTO TERRITORIAL DE VIALONGA	425
POSTO FISCAL DO AEROPORTO DE LISBOA	426
POSTO FISCAL DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS	427
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE CARCAVELOS	428
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE CARREGADO	429
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE TORRES VEDRAS	430
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	431
COMANDO TERRITORIAL DE PORTALEGRE	432
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ELVAS	433
POSTO TERRITORIAL DE ARRONCHES	434
POSTO TERRITORIAL DE CAMPO MAIOR	435
POSTO TERRITORIAL DE ELVAS	436
POSTO TERRITORIAL DE MONFORTE	437
POSTO TERRITORIAL DE SANTA EULÁLIA	438
POSTO TERRITORIAL DE VILA BOIM	439
CENTRO DE COOPERAÇÃO POLICIAL E ADUANEIRA DE ELVAS / CAIA	440
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE NISA	441
POSTO TERRITORIAL DE ALPALHÃO	442
POSTO TERRITORIAL DE CASTELO DE VIDE	443
POSTO TERRITORIAL DO GAVIÃO	444
POSTO TERRITORIAL DO MARVÃO	445
POSTO TERRITORIAL DE NISA	446
POSTO TERRITORIAL DE SANTO ANTÓNIO DAS AREIAS	447
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE PONTE DE SÔR	448
POSTO TERRITORIAL DE AVIS	449
POSTO TERRITORIAL DE CASA BRANCA	450
POSTO TERRITORIAL DE GALVEIAS	451
POSTO TERRITORIAL DE MONTARGIL	452
POSTO TERRITORIAL DE PONTE DE SÔR	453
POSTO TERRITORIAL DE SOUSEL	454
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE PORTALEGRE	455
POSTO TERRITORIAL DE ALTER DO CHÃO	456
POSTO TERRITORIAL DE CABEÇO DE VIDE	457
POSTO TERRITORIAL DO CRATO	458
POSTO TERRITORIAL DE FRONTEIRA	459
POSTO TERRITORIAL DE GÁFETE	460
POSTO TERRITORIAL DE PORTALEGRE	461
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE PORTALEGRE	462
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	463
COMANDO TERRITORIAL DE PORTO	464
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE AMARANTE	465
POSTO TERRITORIAL DE ALPENDURADA	466
POSTO TERRITORIAL DE AMARANTE	467



POSTO TERRITORIAL DE BAIÃO	468
POSTO TERRITORIAL DE MARCO DE CANAVESES	469
POSTO TERRITORIAL DE VILA MEÃ	470
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE FELGUEIRAS	471
POSTO TERRITORIAL DE FELGUEIRAS	472
POSTO TERRITORIAL DE FREAMUNDE	473
POSTO TERRITORIAL DA LOUSADA	474
POSTO TERRITORIAL DE PAÇOS DE FERREIRA	475
POSTO TERRITORIAL DE VILA COVA DE LIXA	476
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MATOSINHOS	477
POSTO TERRITORIAL DA MAIA	478
POSTO TERRITORIAL DE MATOSINHOS	479
POSTO TERRITORIAL DA PÓVOA DO VARZIM	480
POSTO TERRITORIAL DE VILA DO CONDE	481
POSTO FISCAL DE PEDRAS RUBRAS	482
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE PENAFIEL	483
POSTO TERRITORIAL DE LORDELO	484
POSTO TERRITORIAL DE PAÇO DE SOUSA	485
POSTO TERRITORIAL DE PAREDES	486
POSTO TERRITORIAL DE PENAFIEL	487
POSTO TERRITORIAL DE SÃO VICENTE	488
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SANTO TIRSO	489
POSTO TERRITORIAL DE ALFENA	490
POSTO TERRITORIAL DE SANTO TIRSO	491
POSTO TERRITORIAL DA TROFA	492
POSTO TERRITORIAL DE VALONGO	493
POSTO TERRITORIAL DE VILA DAS AVES	494
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE VILA NOVA DE GAIA	495
POSTO TERRITORIAL DE ARCOZELO	496
POSTO TERRITORIAL DE AVINTES	497
POSTO TERRITORIAL DE CANELAS	498
POSTO TERRITORIAL DE CARVALHOS	499
POSTO TERRITORIAL DE FÂNZERES	500
POSTO TERRITORIAL DE LEVER	501
POSTO TERRITORIAL DE MEDAS	502
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE PORTO	503
POSTO DE TRÂNSITO DA MAIA	504
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DO PENAFIEL	505
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	506
COMANDO TERRITORIAL DE SANTARÉM	507
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ABRANTES	508
POSTO TERRITORIAL DE ABRANTES	509
POSTO TERRITORIAL DA BEMPOSTA	510
POSTO TERRITORIAL DE CONSTÂNCIA	511
POSTO TERRITORIAL DE MAÇÃO	512
POSTO TERRITORIAL DO SARDOAL	513
POSTO TERRITORIAL DO TRAMAGAL	514
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE CORUCHE	515
POSTO TERRITORIAL DE BENAVENTE	516
POSTO TERRITORIAL DE CORUCHE	517
POSTO TERRITORIAL DO COUÇO	518
POSTO TERRITORIAL DE MARINHAIS	519
POSTO TERRITORIAL DE SALVATERRA DE MAGOS	520
POSTO TERRITORIAL DE SAMORA CORREIA	521



DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SANTARÉM	522
POSTO TERRITORIAL DE ALMEIRIM	523
POSTO TERRITORIAL DE ALPIARÇA	524
POSTO TERRITORIAL DO CARTAXO	525
POSTO TERRITORIAL DE PERNES	526
POSTO TERRITORIAL DE RIO MAIOR	527
POSTO TERRITORIAL DE SANTARÉM	528
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE TOMAR	529
POSTO TERRITORIAL DE FÁTIMA	530
POSTO TERRITORIAL DE FERREIRA DO ZÊZERE	531
POSTO TERRITORIAL DE OURÉM	532
POSTO TERRITORIAL DE TOMAR	533
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE TORRES NOVAS	534
POSTO TERRITORIAL DE ALCANENA	535
POSTO TERRITORIAL DA CHAMUSCA	536
POSTO TERRITORIAL DA GOLEGÃ	537
POSTO TERRITORIAL DE TORRES NOVAS	538
POSTO TERRITORIAL DE VILA NOVA DA BARQUINHA	539
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE SANTARÉM	540
POSTO DE TRÂNSITO DE ABRANTES	541
POSTO DE TRÂNSITO DE SALVATERRA DE MAGOS	542
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	543
COMANDO TERRITORIAL DE SETÚBAL	544
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ALMADA	545
POSTO TERRITORIAL DA CHARNECA DE CAPARICA	546
POSTO TERRITORIAL DA COSTA DE CAPARICA	547
POSTO TERRITORIAL DE FERNÃO FERRO	548
POSTO TERRITORIAL DE PAIO PIRES	549
POSTO TERRITORIAL DA TRAFARIA	550
POSTO FISCAL DA BANÁTICA	551
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE GRÂNDOLA	552
POSTO TERRITORIAL DE ALCÁCER DO SAL	553
POSTO TERRITORIAL DE AZINHEIRA DE BARROS	554
POSTO TERRITORIAL DA COMPORTA	555
POSTO TERRITORIAL DE GRÂNDOLA	556
POSTO TERRITORIAL DO TORRÃO	557
POSTO TERRITORIAL DE TRÓIA	558
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MONTIJO	559
POSTO TERRITORIAL DE ALCOCHETE	560
POSTO TERRITORIAL DA MOITA	561
POSTO TERRITORIAL DE MONTIJO	562
POSTO TERRITORIAL DE SANTO ANTÓNIO DA CHARNECA	563
POSTO TERRITORIAL DE CANHA	564
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SANTIAGO DO CACÉM	565
POSTO TERRITORIAL DE ALVALADE DO SADO	566
POSTO TERRITORIAL DE CERCAL	567
POSTO TERRITORIAL DE ERMIDAS DO SADO	568
POSTO TERRITORIAL DE SANTIAGO DO CACÉM	569
POSTO TERRITORIAL DE SANTO ANDRÉ	570
POSTO TERRITORIAL DE SINES	571
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SETÚBAL	572
POSTO TERRITORIAL DE ALFARIM	573
POSTO TERRITORIAL DE AZEITÃO	574
POSTO TERRITORIAL DA QUINTA DO CONDE	575



POSTO TERRITORIAL DE SESIMBRA	576
POSTO TERRITORIAL DE SETÚBAL	577
POSTO TERRITORIAL DE PALMELA	578
POSTO TERRITORIAL DE PINHAL NOVO	579
POSTO TERRITORIAL DO POCEIRÃO	580
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE SETÚBAL	581
POSTO DE TRÂNSITO DE COINA	582
POSTO DE TRÂNSITO DE GRÂNDOLA	583
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	584
COMANDO TERRITORIAL DE VIANA DO CASTELO	585
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ARCOS DE VALDEVEZ	586
POSTO TERRITORIAL DE ARCOS DE VALDEVEZ	587
POSTO TERRITORIAL DE PAREDES DE COURA	588
POSTO TERRITORIAL DE PONTE DA BARCA	589
POSTO TERRITORIAL DE PONTE DE LIMA	590
POSTO TERRITORIAL DE SÃO JULIÃO DO FREIXO	591
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE VALENÇA	592
POSTO TERRITORIAL DE MELGAÇO	593
POSTO TERRITORIAL DE MONÇÃO	594
POSTO TERRITORIAL DE TANGIL	595
POSTO TERRITORIAL DE VALENÇA	596
POSTO TERRITORIAL DE VILA NOVA DE CERVEIRA	597
CENTRO DE COOPERAÇÃO POLICIAL E ADUANEIRA DE VALENÇA / TUY	598
DESTACAMENTO TERRITOTIAL DE VIANA DO CASTELO	599
POSTO TERRITORIAL DE BARROSELAS	600
POSTO TERRITORIAL DE CAMINHA	601
POSTO TERRITORIAL DE LANCHESES	602
POSTO TERRITORIAL DE VIANA DO CASTELO	603
POSTO TERRITORIAL DE VILA PRAIA DE ÂNCORA	604
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE VIANA DO CASTELO	605
POSTO DE TRÂNSITO DE PONTE DE LIMA	606
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	607
COMANDO TERRITORIAL DE VILA REAL	608
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE CHAVES	609
POSTO TERRITORIAL DE BOTICAS	610
POSTO TERRITORIAL DE CARRAZEDO DE MONTENEGRO	611
POSTO TERRITORIAL DE CHAVES	612
POSTO TERRITORIAL DE LEBUÇÃO	613
POSTO TERRITORIAL DE MONTALEGRE	614
POSTO TERRITORIAL DE VALPAÇOS	615
POSTO TERRITORIAL DE VENDA NOVA	616
POSTO TERRITORIAL DE VIDAGO	617
DESTACAMENTO TERRITORIAL DO PESO DA RÉGUA	618
POSTO TERRITORIAL DE ALIJÓ	619
POSTO TERRITORIAL DE MESÃO FRIO	620
POSTO TERRITORIAL DO PESO DA RÉGUA	621
POSTO TERRITORIAL DE PINHÃO	622
POSTO TERRITORIAL DE SABROSA	623
POSTO TERRITORIAL DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO	624
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE VILA REAL	625
POSTO TERRITORIAL DE CERVA	626
POSTO TERRITORIAL DE MONDIM DE BASTO	627
POSTO TERRITORIAL DE MURÇA	628
POSTO TERRITORIAL DE PEDRAS SALGADAS	629



POSTO TERRITORIAL DE RIBEIRA DE PENA	630
POSTO TERRITORIAL DE VILA POUCA DE AGUIAR	631
POSTO TERRITORIAL DE VILA REAL	632
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE VILA REAL	633
POSTO DE TRANSITO DE CHAVES	634
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	635
COMANDO TERRITORIAL DE VISEU	636
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE LAMEGO	637
POSTO TERRITORIAL DE ARMAMAR	638
POSTO TERRITORIAL DE CINFÃES	639
POSTO TERRITORIAL DE LAMEGO	640
POSTO TERRITORIAL DE RESENDE	641
POSTO TERRITORIAL DE SOUSELO	642
POSTO TERRITORIAL DE TAROUCA	643
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MANGUALDE	644
POSTO TERRITORIAL DO AVELAL	645
POSTO TERRITORIAL DE CANAS DE SENHORIM	646
POSTO TERRITORIAL DE MANGUALDE	647
POSTO TERRITORIAL DE NELAS	648
POSTO TERRITORIAL DE PENALVA DO CASTELO	649
POSTO TERRITORIAL DO SÁTÃO	650
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MOIMENTA DA BEIRA	651
POSTO TERRITORIAL DE MOIMENTA DA BEIRA	652
POSTO TERRITORIAL DE PENEDONO	653
POSTO TERRITORIAL DE SÃO JOÃO DA PESQUEIRA	654
POSTO TERRITORIAL DE SERNANCELHE	655
POSTO TERRITORIAL DE TABUAÇO	656
POSTO TERRITORIAL DE VILA NOVA DE PAIVA	657
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SANTA COMBA DÃO	658
POSTO TERRITORIAL DE CAMPO DE BESTEIROS	659
POSTO TERRITORIAL DO CARAMULO	660
POSTO TERRITORIAL DE CARREGAL DO SAL	661
POSTO TERRITORIAL DE MORTÁGUA	662
POSTO TERRITORIAL DE SANTA COMBA DÃO	663
POSTO TERRITORIAL DE TONDELA	664
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE VISEU	665
POSTO TERRITORIAL DE CASTRO DAIRE	666
POSTO TERRITORIAL DE OLIVEIRA DE FRADES	667
POSTO TERRITORIAL DE SÃO PEDRO DO SUL	668
POSTO TERRITORIAL DE TORREDEITA (ATENDIMENTO)	669
POSTO TERRITORIAL DE VISEU	670
POSTO TERRITORIAL DE VOUZELA	671
DESTACAMENTO TRÂNSITO DE VISEU	672
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	673
COMANDO TERRITORIAL DOS AÇORES	674
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ANGRA DO HEROÍSMO	675
POSTO TERRITORIAL DA PRAIA (GRACIOSA)	676
POSTO TERRITORIAL DA PRAIA DA VITÓRIA (TERCEIRA)	677
POSTO TERRITORIAL DAS VELAS (SÃO JORGE)	678
DESTACAMENTO TERRITORIAL DA HORTA	679
POSTO TERRITORIAL DO CORVO	680
POSTO TERRITORIAL DA HORTA (FAIAL)	681
POSTO TERRITORIAL DE SANTA CRUZ DAS FLORES	682
POSTO TERRITORIAL DE SÃO ROQUE DO PICO (PICO)	683



DESTACAMENTO TERRITORIAL DE PONTA DELGADA	684
POSTO TERRITORIAL DE VILA DO PORTO (SANTA MARIA)	685
POSTO TERRITORIAL DE PONTA DELGADA (SÃO MIGUEL)	686
COMANDO TERRITORIAL DA MADEIRA	687
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE FUNCHAL	688
POSTO TERRITORIAL DO FUNCHAL	689
POSTO TERRITORIAL DE PORTO SANTO	690
POSTO TERRITORIAL DE SÃO VICENTE	691
POSTO FISCAL DO AEROPORTO DO FUNCHAL	692
POSTO FISCAL DA ZONA FRANCA DA MADEIRA	693
UNIDADES ESPECIALIZADAS	
UNIDADE DE CONTROLO COSTEIRO	694
DESTACAMENTO DE VIGILÂNCIA MÓVEL	695
DESTACAMENTO DE CONTROLO COSTEIRO DE MATOSINHOS	696
SUBDESTACAMENTO DE MATOSINHOS	697
SUBDESTACAMENTO DE CAMINHA	698
SUBDESTACAMENTO DE ESPOSENDE	699
DESTACAMENTO DE CONTROLO COSTEIRO DA FIGUEIRA DA FOZ	700
SUBDESTACAMENTO DA FIGUEIRA DA FOZ	701
SUBDESTACAMENTO DE AVEIRO	702
SUBDESTACAMENTO DA NAZARÉ	703
DESTACAMENTO DE CONTROLO COSTEIRO DE LISBOA	704
SUBDESTACAMENTO DE LISBOA	705
SUBDESTACAMENTO DE PENICHE	706
SUBDESTACAMENTO DA FONTE DA TELHA	707
SUBDESTACAMENTO DE SETÚBAL	708
DESTACAMENTO DE CONTROLO COSTEIRO DE SINES	709
SUBDESTACAMENTO DE ALJEZUR	710
SUBDESTACAMENTO DE SINES	711
SUBDESTACAMENTO DE VILA NOVA DE MILFONTES	712
DESTACAMENTO DE CONTROLO COSTEIRO DE OLHÃO	713
SUBDESTACAMENTO DE OLHÃO	714
SUBDESTACAMENTO DE PORTIMÃO	715
SUBDESTACAMENTO DE VILA REAL DE STº ANTÓNIO	716
UNIDADE DE ACÇÃO FISCAL (UAF)	717
DESTACAMENTO DE PESQUISA	718
DESTACAMENTO DE ACÇÃO FISCAL DO PORTO	719
DESTACAMENTO DE ACÇÃO FISCAL DE COIMBRA	720
DESTACAMENTO DE ACÇÃO FISCAL DE LISBOA	721
DESTACAMENTO DE ACÇÃO FISCAL DE ÉVORA	722
DESTACAMENTO DE ACÇÃO FISCAL DE FARO	723
UNIDADE NACIONAL DE TRÂNSITO (UNT)	724
UNIDADES DE REPRESENTAÇÃO	
UNIDADE DE SEGURANÇA E HONRAS DE ESTADO (USHE)	725
ESQUADRÃO PRESIDENCIAL	726
GRUPO DE HONRAS DE ESTADO	727
GRUPO DE SEGURANÇA	728
UNIDADES DE INTERVENÇÃO E RESERVA	
UNIDADE DE INTERVENÇÃO (UI)	729
GRUPO DE INTERVENÇÃO DE PROTECÇÃO E SOCORRO (GIPS)	730
GRUPO DE INTERVENÇÃO CINOTÉCNICO (GIC)	731
PELOTÃO DE DETECÇÃO CINOTÉCNICO	732
UNIDADES ESTABELECIMENTO DE ENSINO	
ESCOLA DA GUARDA	733



CENTRO DE FORMAÇÃO DA FIGUEIRA DA FOZ
CENTRO DE FORMAÇÃO DE PORTALEGRE

734
735

Anexo A5 – Relação de UOS da Marinha após cálculo da Amostra

Os números indicados na coluna ao lado da designação das UOS servem unicamente para efectuar a correspondência entre estas e os números obtidos através do *software* BioEstat, gerados aleatoriamente.

CAPITANIA DO PORTO DE AVEIRO	1
CAPITANIA DO PORTO DO DOURO	3
CAPITANIA DO PORTO DE LEIXOES	5
CAPITANIA DO PORTO DA PÓVOA DE VARZIM	6
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE ESPOSENDE	10
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE REGUA	12
COMANDO DA ZONA MARÍTIMA DO NORTE	14
CAPITANIA DO PORTO DE SINES	15
CAPITANIA DO PORTO DE TAVIRA	20
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE FUZETA	23
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE QUARTEIRA	24
CAPITANIA DO PORTO DE PRAIA DA VITÓRIA	32
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DAS LAJES	33
DELEGAÇÃO MARÍTIMA DE VELAS	36
CENTRO DE COMUNICAÇÕES DA MADEIRA	38
DEPARTAMENTO MARÍTIMO DOS AÇORES	41
COMANDO DA ZONA MARÍTIMA DOS AÇORES	42
DIRECÇÃO DE FAROIS	48
CAPITANIA DO PORTO DE PENICHE	56
DEPARTAMENTO MARÍTIMO DO CENTRO	61
ESTADO-MAIOR DA ARMADA – GABINETE DA COOPERAÇÃO	70
GABINETE DO CHEFE DO ESTADO-MAIOR DA ARMADA	71
MESSE DE CASCAIS	75
DIRECÇÃO DE APURAMENTO DE RESPONSABILIDADES	78
DIRECÇÃO DE APOIO SOCIAL	87
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE JUSTIÇA	88
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL – REPARTIÇÃO DE OFICIAIS	92
DIRECÇÃO DO SERVIÇO DE PESSOAL – REPARTIÇÃO DE RESERVAS E REFORMADOS	94
DIRECÇÃO DOS SERVIÇOS DE SAÚDE	95
SUPERINTENDÊNCIA DO SERVIÇO DE PESSOAL	99
OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	106
LABORATÓRIO FARMACÊUTICO E TOXICOLÓGICO DA MARINHA	110
MUSEU DE MARINHA	111
REVISTA DA ARMADA	112
AQUÁRIO VASCO DA GAMA	117
BIBLIOTECA CENTRAL DA MARINHA	118
DESTACAMENTO DE MERGULHADORES SAPADORES 1	120
DESTACAMENTO DE MERGULHADORES SAPADORES 3	122
CENTRO DE ANÁLISE DE DADOS OPERACIONAIS	125
ESQUADRILHA DE ESCOLTAS	133
ESQUADRILHA DE PATRULHAS	134
CENTRO DE INSTRUÇÃO DE TÁCTICA NAVAL – NÚCLEO OPERACIONAL PERMANENTE	135
DIRECÇÃO DE NAVIOS	136
DIRECÇÃO DE ABASTECIMENTO	137
LABORATÓRIO DE EXPLOSIVOS	138



DEPÓSITO DE MUNIÇÕES NATO DE LISBOA - SERVIÇO DE ARMAS NAVAIS	139
SECÇÃO DE CATALOGAÇÃO DE MATERIAL DA ARMADA	145
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE PROPULSÃO E ENERGIA	152
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO GERAL	153
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE LIMITAÇÃO DE AVARIAS	156
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE OPERAÇÕES	157
ESCOLA DE TECNOLOGIAS NAVAIS – DEPARTAMENTO DE ARMAS E ELECTRÓNICA	158
CENTRO DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA ARMADA	159
CLUBE SARGENTOS	161
FUZILEIROS – UNIDADE DE POLÍCIA NAVAL	164
FUZILEIROS – BATALHÃO 1	165
FUZILEIROS – BATALHÃO 2	166
COMANDO DO CORPO DE FUZILEIROS – UNIDADE DE MEIOS DE DESEMBARQUE	167
COMANDO DO CORPO DE FUZILEIROS – COMPANHIA DE APOIO A FOGOS	169
NRP VASCO DA GAMA	174
NRP ÁLVARES CABRAL	175
NRP CORTE REAL	176
NRP CACINE	178
NRP ZAIRE	179
NRP ALMIRANTE GAGO COUTINHO	181
NRP BAPTISTA DE ANDRADE	188
NRP AFONSO CERQUEIRA	189
NRP ESCORPIÃO	192
NRP CASSIOPEIA	193
NRP JOÃO COUTINHO	197
NRP PEGASO	202
NRP POLAR	205
NRP ANDRÓMEDA	210

Anexo A6 – Relação de UOS do Exército após cálculo da Amostra

Os números indicados na coluna ao lado da designação das UOS servem unicamente para efectuar a correspondência entre estas e os números obtidos através do *software* BioEstat, gerados aleatoriamente.

COMANDO DO EXÉRCITO	
GABINETE DO VICE-CHEFE DO ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO	3
ARQUIVO GERAL DO EXÉRCITO	5
ARQUIVO HISTÓRICO MILITAR	6
BIBLIOTECA DO EXÉRCITO	7
MUSEU MILITAR LISBOA	8
MUSEU MILITAR BRAGANÇA	10
MUSEU MILITAR ELVAS	13
MUSEU MILITAR BUÇACO	14
CENTRO DE FINANÇAS GERAL	17
ÓRGÃOS DE CONSELHO	
JMRE	20
UNIDADE DE APOIO	23
ACADEMIA MILITAR	25
COMANDO DO PESSOAL	
COMANDO E GABINETE	26
UNAP (INCLUI CCOMSISTINFO)	28
CENTRO DE FINANÇAS	30
DIRECÇÃO DE OBTENÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	32
GAB CS LISBOA	34
CENTRO DE RECRUTAMENTO DE BRAGA	36
GAB CS FUNCHAL	43
GAP LISBOA	45
CENTRO DE RECRUTAMENTO DE PONTA DELGADA	48
DIRECÇÃO JUSTIÇA E DISCIPLINA	57
ESTABELECIMENTO PRISIONAL MILITAR	58
DIRECÇÃO DE SERVIÇOS DE PESSOAL	59
BANDA DO EXÉRCITO	60
COMANDO DA LOGÍSTICA	
REGIMENTO DE MANUTENÇÃO	71
DEPÓSITO GERAL DE MATERIAL DO EXÉRCITO	72
REGIMENTO DE TRANSPORTES	75
HOSPITAL MILITAR PRINCIPAL	78
CENTRO DE SAÚDE DE ÉVORA	82
INSTITUTO GEOGRÁFICO DO EXÉRCITO	86
UNIDADE DE APOIO AMADORA/SINTRA	87
CENTRO DE AUDIOVISUAIS DO EXÉRCITO	88
LABORATÓRIO MILITAR DE PRODUTOS QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS	89



SUCURSAL DO PORTO	90
SUCURSAL DE COIMBRA	91
SUCURSAL DE STA MARGARIDA	92
SUCURSAL DE ÉVORA	95
MANUTENÇÃO MILITAR	96
CENTRO MILITAR FÉRIAS DE TAVIRA	98
COMANDO DE INSTRUÇÃO E DOCTRINA	
INSPECÇÃO	105
ESCOLA PRÁTICA DE INFANTARIA	110
ESCOLA PRÁTICA DE ARTILHARIA	112
CENTRO DE SIMULAÇÃO DO EXÉRCITO	119
INSTITUTO DE ODIVELAS	122
ESSM	124
COMANDO OPERACIONAL	
COMANDO E GABINETE	125
INSPECÇÃO	127
CENTRO INFORMAÇÕES E SEGURANÇA MILITAR	131
ZONA MILITAR DOS AÇORES	
REGIMENTO DE GUARNIÇÃO Nº1	139
ZONA MILITAR DA MADEIRA	
ESTADO-MAIOR	142
COMANDO DA BRIGADA MECANIZADA	
UNIDADE DE APOIO	147
COMANDO DA BRIGADA DE INTERVENÇÃO	
REGIMENTO INFANTARIA Nº19	152
REGIMENTO ARTILHARIA AA Nº1	153
COMANDO DA BRIGADA DE REACÇÃO RÁPIDA	
CENTRO DE TROPAS COMANDOS	157
REGIMENTO INFANTARIA Nº3	160
REGIMENTO INFANTARIA Nº10	161
UNIDADE DE AVIAÇÃO LIGEIRA DO EXÉRCITO	163
PESSOAL EM INSTRUÇÃO	
REGIMENTO DE ENGENHARIA 3	164
CENTRO DE TROPAS DE OPERAÇÕES ESPECIAIS	167
ESSM	170
BRIGADA MECANIZADA	174
ESCOLA PRÁTICA DE ENGENHARIA	178
RG 2	186

Anexo A7 – Relação de UOS da Força Aérea após cálculo da Amostra

Os números indicados na coluna ao lado da designação das UOS servem unicamente para efectuar a correspondência entre estas e os números obtidos através do *software* BioEstat, gerados aleatoriamente.

AERÓDROMO DE TRÂNSITO Nº 1	4
LUMIAR	10
CENTRO DE FORMAÇÃO MILITAR E TÉCNICA DA FORÇA AÉREA	12
ESTAÇÃO DE RADAR Nº 1	13
COMANDO DA ZONA AÉREA DOS AÇORES	16
ALVERCA	17

Anexo A8 – Relação de UOS da GNR após cálculo da Amostra

Os números indicados na coluna ao lado da designação das UOS servem unicamente para efectuar a correspondência entre estas e os números obtidos através do *software* BioEstat, gerados aleatoriamente.

INSPECÇÃO DA GUARDA (IG)	2
DIVISÃO DE COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES PÚBLICAS (DCRP)	5
SECRETARIA-GERAL DA GUARDA	6
CENTRO DE COMANDO E CONTROLO OPERACIONAL	12
DIRECÇÃO DE INFORMAÇÕES	14
DIRECÇÃO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL	16
DIRECÇÃO SEPNA	17
DIRECÇÃO DE COMUNICAÇÕES E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	18
COMANDO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS INTERNOS (CARI)	19
SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA RELIGIOSA	20
CENTRO DE PSICOLOGIA E INTERVENÇÃO SOCIAL	22
DIVISÃO DE MEDICINA VETERINÁRIA	28
DIVISÃO DE ASSISTÊNCIA NA DOENÇA	29
CENTRO CLINICO	30
UNIDADE DE APOIO GERAL (UAG)	32
COMPANHIA DE APOIO E SERVIÇOS	36
DIRECÇÃO DE DOCTRINA	38
UNIDADES TERRITORIAIS	
POSTO TERRITORIAL DE ÁGUEDA	42
POSTO TERRITORIAL DE CESAR	61
POSTO TERRITORIAL DE OLIVEIRA DE AZEMEIS	63
POSTO TERRITORIAL DE VALE DE CAMBRA	64
POSTO TERRITORIAL DE ESMORIZ	67
POSTO TERRITORIAL DE ESTARREJA	68
POSTO TERRITORIAL DE MURTOSA	69
POSTO TERRITORIAL DE OVAR	70
POSTO FISCAL DA ARADA	71
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SANTA MARIA DA FEIRA	72
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE AVEIRO	77
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE SÃO JOÃO DA MADEIRA	78
POSTO DE TRÂNSITO DE SANTA MARIA DA FEIRA	79
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ALJUSTREL	82
POSTO TERRITORIAL DE ALJUSTREL	83
POSTO TERRITORIAL DE ERVIDEL	84
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ALMODÔVAR	88
POSTO TERRITORIAL DE ALMODÔVAR	89
POSTO TERRITORIAL DE MÉRTOLA	91
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE BEJA	93
POSTO TERRITORIAL DE BERINGEL	97
POSTO TERRITORIAL DE CUBA	98
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MOURA	103
POSTO TERRITORIAL DE MOURA	107
POSTO TERRITORIAL DE SANTO ALEIXO DA RESTAURAÇÃO	110
POSTO TERRITORIAL DO SOBRAL DA ADIÇA	112
POSTO TERRITORIAL DE VILA VERDE DE FICALHO	114
POSTO TERRITORIAL DE COLOS	116



POSTO TERRITORIAL DE ODEMIRA	117
POSTO TERRITORIAL DE SÃO TEOTÓNIO	120
COMANDO TERRITORIAL DE BRAGA	125
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE BARCELOS	126
POSTO TERRITORIAL DE ESPOSENDE	128
POSTO TERRITORIAL DE JOANE	129
POSTO TERRITORIAL DE RIBA DE AVE	130
POSTO TERRITORIAL DE RUÍLHE	135
POSTO TERRITORIAL DO SAMEIRO	136
POSTO TERRITORIAL DE CABECEIRAS DE BASTO	144
POSTO TERRITORIAL DE FAFE	146
DESTACAMENTO TERRITORIAL DA PÓVOA DO LANHOSO	147
POSTO TERRITORIAL DE GERÊS	149
POSTO TERRITORIAL DE ROSSAS	151
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE BRAGA	154
POSTO DE TRÂNSITO DE FAFE	155
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	156
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE BRAGANÇA	158
POSTO TERRITORIAL DE VINHAIS	164
CENTRO DE COOPERAÇÃO POLICIAL E ADUANEIRA DE QUINTANILHA/ SAN MARTÍN DEL PEDROSO	165
POSTO TERRITORIAL DE SENDIM	170
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MIRANDELA	172
POSTO TERRITORIAL DE VILA FLOR	176
POSTO TERRITORIAL DE FREIXO DE ESPADA À CINTA	179
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE BRAGANÇA	181
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	182
COMANDO TERRITORIAL DE CASTELO BRANCO	183
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE CASTELO BRANCO	184
POSTO TERRITORIAL DO PAÚL	197
DESTACAMENTO TERRITORIAL DO FUNDÃO	201
POSTO TERRITORIAL DE PENAMACOR	204
POSTO TERRITORIAL DA SOALHEIRA	206
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE IDANHA-A-NOVA	207
POSTO TERRITORIAL DO ROSMANINHAL	211
POSTO TERRITORIAL DA ZEBREIRA	213
POSTO TERRITORIAL DE CERNACHE DO BONJARDIM	215
POSTO TERRITORIAL DE PROENÇA-A-NOVA	217
POSTO TERRITORIAL DE VILA DE REI	219
POSTO TERRITORIAL DE CONDEIXA-A-NOVA	230
POSTO TERRITORIAL DE SOUSELAS	232
POSTO TERRITORIAL DE TAVEIRO	233
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE LOUSÃ	234
POSTO TERRITORIAL DE PENELA	237
POSTO TERRITORIAL DE GÓIS	240
POSTO TERRITORIAL DE OLIVEIRA DO HOSPITAL	241
POSTO TERRITORIAL DE PAMPILHOSA DA SERRA	242
POSTO TERRITORIAL DE MAIORCA	245
POSTO TERRITORIAL DE PRAIA DE QUIAIOS	248
POSTO TERRITORIAL DE SOURE	249
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE COIMBRA	250
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ESTREMOZ	254
POSTO TERRITORIAL DE VEIROS	260
POSTO TERRITORIAL DE AZARUJA	263



POSTO TERRITORIAL DE SÃO MIGUEL DE MACHEDE	268
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MONTEMOR-O-NOVO	269
POSTO TERRITORIAL DE ALCÁÇOVAS	270
POSTO TERRITORIAL DE ESCOURAL	272
POSTO TERRITORIAL DE SÃO CRISTÓVÃO	275
POSTO TERRITORIAL DE VENDAS NOVAS	276
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE REGUENGOS DE MONSARAZ	278
POSTO TERRITORIAL DO ALANDROAL	279
POSTO TERRITORIAL DE GRANJA	281
POSTO TERRITORIAL DE MOURÃO	282
POSTO TERRITORIAL DE REGUENGOS DE MONSARAZ	283
POSTO DE TRÂNSITO DE VENDAS NOVAS	289
POSTO TERRITORIAL DE SÃO BRÁS DE ALPORTEL	300
POSTO TERRITORIAL DE SALIR	306
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SILVES	315
POSTO TERRITORIAL DE ARMAÇÃO DE PÊRA	316
POSTO TERRITORIAL DO CARVOEIRO	317
POSTO TERRITORIAL DE LAGOA	318
CENTRO DE COOPERAÇÃO POLICIAL E ADUANEIRA DE CASTRO MARIM / AYAMONTE	327
POSTO TERRITORIAL DE AGUIAR DA BEIRA	334
POSTO TERRITORIAL DE LORIGA	338
POSTO TERRITORIAL DE PARANHOS DA BEIRA	339
POSTO TERRITORIAL DE CELORICO DA BEIRA	347
POSTO TERRITORIAL DE PINHEL	352
POSTO TERRITORIAL DE VILA FRANCA DAS NAVES	354
POSTO TERRITORIAL DE ALMEIDA	357
POSTO TERRITORIAL DE FIGUEIRA DE CASTELO RODRIGO	358
POSTO TERRITORIAL DE MIUZELA	359
POSTO TERRITORIAL DE VILAR FORMOSO	361
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	364
POSTO TERRITORIAL DE CALDAS DA RAINHA	368
POSTO TERRITORIAL DE MONTE REAL	381
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE POMBAL	386
POSTO TERRITORIAL DE ALVAIÁZERE	387
POSTO TERRITORIAL DE FIGUEIRÓ DOS VINHOS	390
DESTACAMENTO DE TRÂNSITO DE LEIRIA	394
COMANDO TERRITORIAL DE LISBOA	396
POSTO TERRITORIAL DE MERCEANA	402
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MAFRA	403
POSTO TERRITORIAL DA ERICEIRA	404
POSTO TERRITORIAL DO LIVRAMENTO	405
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SINTRA	408
SUBDESTACAMENTO TERRITORIAL DE SINTRA	410
POSTO TERRITORIAL DE COLARES	411
POSTO TERRITORIAL DE PÊRO PINHEIRO	412
POSTO TERRITORIAL DE MOITA DE FERREIROS	416
POSTO TERRITORIAL DO SOBRAL DE MONTE AGRAÇO	418
POSTO FISCAL DO AEROPORTO DE LISBOA	426
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ELVAS	433
POSTO TERRITORIAL DE MONFORTE	437
POSTO TERRITORIAL DE SANTA EULÁLIA	438
POSTO TERRITORIAL DE VILA BOIM	439
POSTO TERRITORIAL DE NISA	446
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE PONTE DE SÔR	448



POSTO TERRITORIAL DE MONTARGIL	452
POSTO TERRITORIAL DE SOUSEL	454
POSTO TERRITORIAL DE ALTER DO CHÃO	456
POSTO TERRITORIAL DE VILA MEÃ	470
POSTO TERRITORIAL DE FREAMUNDE	473
POSTO TERRITORIAL DE VILA COVA DE LIXA	476
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MATOSINHOS	477
POSTO TERRITORIAL DA MAIA	478
POSTO TERRITORIAL DE VILA DO CONDE	481
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE PENAFIEL	483
POSTO TERRITORIAL DE SANTO TIRSO	491
POSTO TERRITORIAL DA TROFA	492
POSTO TERRITORIAL DE VILA DAS AVES	494
POSTO TERRITORIAL DE LEVER	501
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ABRANTES	508
POSTO TERRITORIAL DE MAÇÃO	512
POSTO TERRITORIAL DO TRAMAGAL	514
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE CORUCHE	515
POSTO TERRITORIAL DE CORUCHE	517
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE SANTARÉM	522
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE TOMAR	529
POSTO TERRITORIAL DE FERREIRA DO ZÊZERE	531
POSTO TERRITORIAL DE TORRES NOVAS	538
POSTO DE TRÂNSITO DE SALVATERRA DE MAGOS	542
DESTACAMENTO DE INTERVENÇÃO	543
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ALMADA	545
POSTO TERRITORIAL DA CHARNECA DE CAPARICA	546
POSTO TERRITORIAL DE PAIO PIRES	549
POSTO TERRITORIAL DE GRÂNDOLA	556
POSTO TERRITORIAL DE ALCOCHETE	560
POSTO TERRITORIAL DE SANTO ANTÓNIO DA CHARNECA	563
POSTO TERRITORIAL DE CANHA	564
POSTO TERRITORIAL DE ALVALADE DO SADO	566
POSTO TERRITORIAL DE CERCAL	567
POSTO TERRITORIAL DE SANTIAGO DO CACÉM	569
POSTO TERRITORIAL DE ALFARIM	573
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ARCOS DE VALDEVEZ	586
POSTO TERRITORIAL DE PAREDES DE COURA	588
POSTO TERRITORIAL DE PONTE DA BARCA	589
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE VALENÇA	592
POSTO TERRITORIAL DE MONÇÃO	594
POSTO TERRITORIAL DE TANGIL	595
POSTO TERRITORIAL DE VALENÇA	596
CENTRO DE COOPERAÇÃO POLICIAL E ADUANEIRA DE VALENÇA / TUY	598
POSTO TERRITORIAL DE CAMINHA	601
POSTO TERRITORIAL DE VIANA DO CASTELO	603
POSTO TERRITORIAL DE VILA PRAIA DE ÂNCORA	604
POSTO DE TRÂNSITO DE PONTE DE LIMA	606
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE CHAVES	609
POSTO TERRITORIAL DE BOTICAS	610
DESTACAMENTO TERRITORIAL DO PESO DA RÉGUA	618
POSTO TERRITORIAL DE ALIJÓ	619
POSTO TERRITORIAL DE PINHÃO	622
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE VILA REAL	625



POSTO TERRITORIAL DE MONDIM DE BASTO	627
POSTO TERRITORIAL DE MURÇA	628
POSTO DE TRANSITO DE CHAVES	634
POSTO TERRITORIAL DE CINFÃES	639
POSTO TERRITORIAL DE LAMEGO	640
POSTO TERRITORIAL DE SOUSELO	642
POSTO TERRITORIAL DE TAROUCA	643
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE MANGUALDE	644
POSTO TERRITORIAL DE MANGUALDE	647
POSTO TERRITORIAL DE NELAS	648
POSTO TERRITORIAL DE MOIMENTA DA BEIRA	652
POSTO TERRITORIAL DE PENEDONO	653
POSTO TERRITORIAL DE SÃO JOÃO DA PESQUEIRA	654
POSTO TERRITORIAL DE SERNANCELHE	655
POSTO TERRITORIAL DE CAMPO DE BESTEIROS	659
POSTO TERRITORIAL DO CARAMULO	660
POSTO TERRITORIAL DE SANTA COMBA DÃO	663
POSTO TERRITORIAL DE OLIVEIRA DE FRADES	667
POSTO TERRITORIAL DE VISEU	670
POSTO TERRITORIAL DE VOUZELA	671
DESTACAMENTO TERRITORIAL DE ANGRA DO HEROÍSMO	675
POSTO TERRITORIAL DA PRAIA (GRACIOSA)	676
POSTO TERRITORIAL DAS VELAS (SÃO JORGE)	678
POSTO TERRITORIAL DE SANTA CRUZ DAS FLORES	682
POSTO TERRITORIAL DE SÃO ROQUE DO PICO (PICO)	683
POSTO TERRITORIAL DE VILA DO PORTO (SANTA MARIA)	685
POSTO TERRITORIAL DE PONTA DELGADA (SÃO MIGUEL)	686
POSTO TERRITORIAL DO FUNCHAL	689
POSTO TERRITORIAL DE SÃO VICENTE	691
UNIDADES ESPECIALIZADAS	
UNIDADE DE CONTROLO COSTEIRO	694
DESTACAMENTO DE CONTROLO COSTEIRO DE MATOSINHOS	696
SUBDESTACAMENTO DE CAMINHA	698
SUBDESTACAMENTO DE ESPOSENDE	699
DESTACAMENTO DE CONTROLO COSTEIRO DA FIGUEIRA DA FOZ	700
SUBDESTACAMENTO DA FIGUEIRA DA FOZ	701
SUBDESTACAMENTO DE AVEIRO	702
SUBDESTACAMENTO DE PENICHE	706
SUBDESTACAMENTO DE ALJEZUR	710
SUBDESTACAMENTO DE PORTIMÃO	715
SUBDESTACAMENTO DE VILA REAL DE STº ANTÓNIO	716
DESTACAMENTO DE ACÇÃO FISCAL DO PORTO	719
DESTACAMENTO DE ACÇÃO FISCAL DE FARO	723
UNIDADES DE INTERVENÇÃO E RESERVA	
PELOTÃO DE DETECÇÃO CINOTÉCNICO	732
UNIDADES ESTABELECIMENTO DE ENSINO	
CENTRO DE FORMAÇÃO DE PORTALEGRE	735

Anexo A9 – Questionário às UOS

Este questionário insere-se num conjunto de actividades a levar a efeito no âmbito de um trabalho de investigação sob o tema “**A Adequabilidade dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho às Forças Armadas e GNR**”, enquadrado na realização de um Doutoramento em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

Todas as respostas recolhidas serão tratadas com o máximo de confidencialidade, mantendo o anonimato das áreas que responderem, pelo que se pede a colaboração na resposta. A selecção das áreas para resposta ao questionário, quando aplicável, efectuou-se através da aplicação de um método estatístico, pelo que não há qualquer interferência do autor na escolha das mesmas. Clarifica-se que o termo “Segurança” utilizado neste questionário é sempre dentro do âmbito da *Safety* e não da *Security*, ou seja, é exclusivamente utilizado para as questões de Segurança e Higiene no Trabalho (SHT).

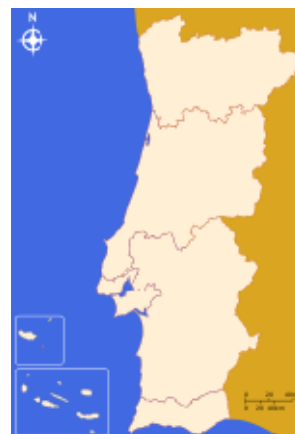
Solicita-se que as respostas sejam dadas pelo comandante/chefe da área. **Agradece-se que a resposta seja assinalada a sublinhado ou a negrito**, devendo depois este documento ser devolvido como anexo para o endereço particular corticeiro.neves@sapo.pt ou para o institucional mcneves@emfa.pt. Para esclarecimento adicional de qualquer dúvida, o autor está contactável também pelo telemóvel 934 343 597. **Muito obrigado pela sua colaboração, a qual é imprescindível para que a investigação seja credível.**

1. Número de elementos da Unidade/Órgão/Serviço

- a. Menos de 10
- b. Entre 10 e 50
- c. Entre 50 e 250
- d. Mais de 250

2. Localização da Unidade/Órgão/Serviço e (NUTS I)

- a. Norte
- b. Centro
- c. Lisboa (Grande Lisboa e Península de Setúbal)
- d. Alentejo
- e. Algarve
- f. Açores





g. Madeira

3. Instituição

- a. Marinha
- b. Exército
- c. Força Aérea
- d. GNR

4. Localização da Unidade/Órgão/Serviço (ver no final Lista de Sub-regiões)

- a. Distrito: _____
- b. Sub-região (NUTS III): _____

5. Tipo de serviço

- a. Direcção/Administrativo
- b. Manutenção/Oficinal
- c. Operacional
- d. Instrução/Formação
- e. Outro: _____

6. A Unidade/Órgão/Serviço possui Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ou Serviços de Prevenção de Acidentes?

- a. Sim
- b. Não

[Se respondeu “Não”, por favor passe à questão 12.](#)

7. Qual a estrutura de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ou tipo de Serviços de Prevenção de Acidentes que a Unidade/Órgão/Serviço possui?

- a. Secção/Área de Prevenção de Acidentes
- b. Gabinete de Prevenção de Acidentes
- c. Oficial de Prevenção de Acidentes (Oficial de SHT)
- d. Delegado de Prevenção de Acidentes (Delegado de SHT)
- e. Nenhuma
- f. Outra: _____



8. Tempo de implementação efectiva dos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ou dos Serviços de Prevenção de Acidentes.
 - a. Há menos de 5 anos
 - b. Entre 5 e 10 anos
 - c. Entre 10 e 20 anos
 - d. Há mais de 20 anos

9. Considera que os Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho contribuem para a melhoria da produtividade da Unidade/Órgão/Serviço?
 - a. Sim
 - b. Não
 - c. Sem interferência

10. Desde que os Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ou os Serviços de Prevenção de Acidentes estão implementados na Área/Órgão/Unidade, o número de acidentes de trabalho tem diminuído?
 - a. Sim
 - b. Não
 - c. Sem interferência

11. Desde que os Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ou os Serviços de Prevenção de Acidentes estão implementados na Unidade/Órgão/Serviço, os trabalhadores têm faltado menos ao trabalho?
 - a. Sim
 - b. Não
 - c. Sem interferência

12. Considera que todas as organizações, independentemente das suas características, devem possuir Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ou Serviços de Prevenção de Acidentes?
 - a. Sim
 - b. Não
 - c. Depende: _____



13. Considera que as boas condições de trabalho influenciam a competitividade e/ou produtividade da sua Unidade/Órgão/Serviço?

- a. Sim
- b. Não

14. Considera os custos relacionados com a Segurança e a Prevenção:

- a. Uma despesa
- b. Um investimento

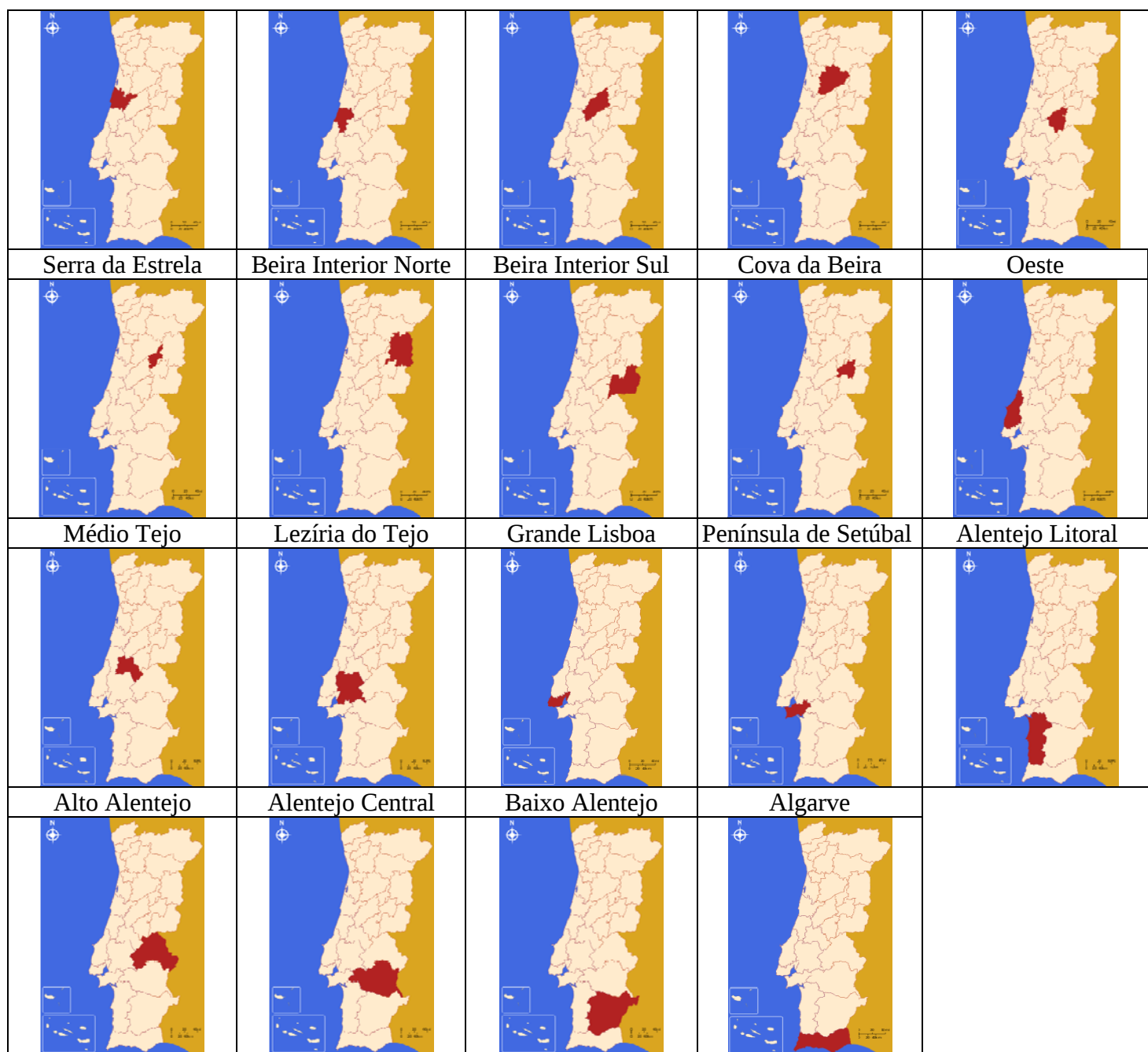
Muito obrigado pela sua disponibilidade e colaboração.

Com os melhores cumprimentos,

Miguel Corticeiro Neves

Força Aérea

Sub-regiões NUTS III	Minho/Lima	Cávado	Ave	Grande Porto
Tâmega	Entre Douro e Vouga	Douro	Alto Trás-os-Montes	Baixo Vouga
Baixo Mondego	Pinhal Litoral	Pinhal Interior Norte	Dão/Lafões	Pinhal Interior Sul



[illegible]

A10-2

[illegible]

A10-4

Anexo A11 – Questões das entrevistas realizadas a algumas entidades

P - Do conhecimento que o senhor tem do tecido empresarial português, considera que este tem aplicado o previsto na legislação relativamente à necessidade de as empresas disporem de serviços de SHST?

P - Entende ser uma mais-valia a existência desses serviços?

P – Em que medida os serviços de SHST, nas suas diferentes modalidades, contribuem, ou não, para a competitividade das empresas que conhece e que disponham dos mesmos?

P – Como é que os trabalhadores das empresas reagem à actividade dos serviços de SHST?

P - Como é que a melhoria das condições de trabalho influencia a vida de uma empresa?

O senhor considera que existe alguma relação entre os acidentes de trabalho ou as doenças profissionais e as condições de trabalho ou a actividade desenvolvida pelos serviços de SHST?

P - Quando se fala em competitividade de uma empresa, quais são os vectores principais que o senhor aponta para a sustentação da mesma?

P - Acha que os serviços de SHST são adequados às características das empresas portuguesas?

P - Como vê a questão da legislação sobre SHST aplicada às organizações governamentais e instituições sem fins lucrativos?

P - Conhece alguma da realidade das Forças Armadas e da GNR? Na sua opinião, acha que seria possível a aplicação da legislação, no que diz respeito aos serviços de SHST nas mesmas?

Anexo A12– Despacho da Criação do OSHST na Marinha

OA1 23/30-05-07

ANEXO – L

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO. CRIAÇÃO:

- DETERMINAÇÃO:

----- Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada nº 26/07, de 23 de Maio:

Considerando que a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) constitui um elemento determinante da prevenção de riscos profissionais e da promoção da segurança de todo o pessoal que serve na Marinha;

Tendo em conta a legislação em vigor, que estabelece responsabilidades, neste âmbito, à entidade empregadora, no sentido de organizar e garantir a SHST;

Considerando a necessidade de dotar a Marinha com meios eficazes, que garantam uma efectiva prevenção de riscos profissionais e a aplicação de normativo relativo à SHST, no sentido da melhoria das condições de trabalho;

Tendo em vista a necessidade de formulação, aplicação e avaliação periódica de uma política interna, que vise a prevenção de acidentes e danos à saúde, resultantes de condições de trabalho ou com ele relacionados, determino:

1. É criado o Observatório de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, doravante designado por Observatório;
2. O Observatório é um órgão de apoio, na directa dependência do superintendente dos Serviços do Pessoal, para análise e estudo, concepção, planeamento e verificação das medidas relacionadas com a SHST na Marinha;
3. O Observatório, tem por objectivo primordial contribuir, de uma forma abrangente, para a política interna da Marinha no domínio da SHST, no respeitante a formulação de normativo interno, e ainda para o estudo e análise de elementos no âmbito dos acidentes de



trabalho e doenças profissionais, a avaliação do risco, o acompanhamento e avaliação dos programas de prevenção bem como a apreciação dos resultados obtidos nesta área;

4. As atribuições, competências e organização do Observatório são estabelecidas através de Regulamento Interno.