



Maria de Fátima Rodrigues de Pinho

Adquirir experiência em contexto real, desenvolver competências.

Reflexões a partir de um estudo de caso: os técnicos de segurança e higiene no trabalho.

Dissertação de Mestrado

Mestrado Integrado em Psicologia

2013

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

Adquirir experiência em contexto real, desenvolver competências.

Reflexões a partir de um estudo de caso: os técnicos de segurança e higiene no trabalho

Maria de Fátima Rodrigues de Pinho

Junho, 2013

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora Marianne Lacomblez (F.P.C.E.U.P)

Resumo

Tendo como base a análise de um caso concreto, o presente estudo pretende-se assumir como um contributo para a reflexão acerca do papel que a aquisição de experiência em contexto real desempenha no desenvolvimento de competências que vão de encontro às reais possibilidades de gestão dos protagonistas de trabalho em atividade. A investigação teve assim como objeto de estudo o discurso de técnicos de segurança e higiene no trabalho, que desenvolvem a sua atividade numa empresa, cuja área de atuação é a dos Químicos Industriais.

Através da análise de conteúdo de entrevistas realizadas com recurso a um instrumento de investigação denominado “Biográfico”, procurou-se analisar em que medida a aquisição de experiência ao longo do percurso profissional implicou novas representações no desenvolvimento de práticas preventivas. Para além disso, ainda procurou-se evidenciar como se articularam ao longo do percurso profissional a aquisição de experiência em contexto real de trabalho e a formação. Neste sentido, procurou-se, por um lado, evidenciar a atividade de cada um dos técnicos e, por outro, promover um momento de reflexão acerca desta dinâmica e seus efeitos ao longo do percurso profissional dos participantes. Tentamos sempre enquadrar a nossa reflexão numa postura que encontra os seus fundamentos epistemológicos, teórico-conceituais e metodológicos no quadro da ergologia. Para isso, salientamos autores como Schwartz (1997) e Trinquet (1996).

Os resultados obtidos no estudo de caso em análise permitiram perceber a dinâmica entre a aquisição de experiência ao longo do percurso profissional e a adoção de um modelo de prevenção dos riscos e acidentes profissionais sistémico, que vê a atividade humana em função do seu contexto e determinantes. Ou seja, como a aquisição de experiência foi o meio por excelência para o desenvolvimento de competências profissionais que possibilitaram que estes técnicos de segurança e higiene no trabalho criassem e adotassem estratégias que correspondessem às suas reais possibilidades de gestão. Por fim, estes resultados foram integrados numa reflexão acerca da conceptualização crítica de como a competência é atualmente abordada nas organizações, em especial no desenvolvimento de recursos humanos através da formação.

Abstract

Based on the analysis of a case, the present study aims be a contribution to the debate about the role that the experience acquisition in real context plays in the development of skills that correspond to the real possibilities of management of the work protagonists in activity. The research had as study object the speech of safety and hygiene technicians that develop their activity at a company whose area of operation is the chemicals industrials.

Through content analysis of interviews, that were conducted using a research tool called "Biographical", we attempted to examine in what extent the acquisition of experience throughout the career entailed new representations in the development of preventive practices. Furthermore, we tried to understand the articulation between acquisition in real work and training. In this sense, we tried to on the one hand, make evident the activity of each of the technical and on the other, promote a moment of reflection about this dynamic and its effects throughout the career of the participants. We've always tried to frame our thinking in a posture that finds it's epistemological, theoretical-conceptual and methodological within the ergology. For this purpose, we point out authors like Schwartz (1997) and Trinquet (1996).

The results of this case study analysis allowed realize the dynamic between the acquisition of experience along the career path and the adoption of a systemic model for occupational accidents and systemic risks prevention, which sees human activity as a function of context and determinants. In other words, how the acquisition of experience was the mean par excellence for the development of professional skills that enabled these safety and hygiene technicians create and adopt strategies that address to their real possibilities of management. Finally, these results were integrated into a critical reflection on the conceptualization of how competence is currently addressed in organizations, especially in the development of human resources through training.

Résumé

Basé sur l'analyse d'un cas, la présente étude vise à être une contribution au débat concernant le rôle de l'expérience acquise en contexte réel dans le développement de compétences qui vont à la rencontre des attentes des protagonistes lorsqu'ils doivent travailler en activité. La recherche a eu pour objet d'étude le discours de techniciens en sécurité et hygiène au travail, qui développent leur activité dans une entreprise de la chimie industrielle.

Grâce à l'analyse du contenu des entretiens menés avec le support d'un outil de recherche appelé «Biographe», on a cherché à mieux comprendre dans quelle mesure l'acquisition de l'expérience au long d'une carrière peut produire de nouvelles représentations dans le développement des pratiques préventives. Nous avons aussi essayé de mettre en évidence la relation entre l'expérience acquise et la formation plus formelle. Nous avons ainsi cherché, d'une part, à révéler l'activité de chacun des techniciens et, de l'autre, à promouvoir un moment de réflexion à propos de cette dynamique et de ses effets au long de la carrière des participants. Nous avons toujours voulu situer notre réflexion face au cadre épistémologique, théorique et méthodologique de l'ergologie. Dans ce sens, nous avons privilégié certains auteurs, notamment Schwartz (1997) et Trinquet (1996).

Les résultats de l'analyse de l'étude de cas ont permis de mieux saisir la dynamique qui a caractérisé l'acquisition d'une expérience au cours de la carrière et l'adoption d'un modèle systémique dans l'analyse de la prévention des accidents du travail et des risques, qui conduit à voir l'activité humaine en fonction du contexte et de ce qui la détermine. Aussi, l'acquisition d'expérience a été le moyen par excellence d'un développement des compétences professionnelles, permettant à ces techniciens de créer et d'adopter des stratégies répondant à leurs possibilités réelles de gestion. Enfin, ces résultats ont été intégrés dans une réflexion critique de la façon dont la compétence est actuellement traitée dans les organisations, en particulier dans le recours à la formation pour le développement des ressources humaines.

Agradecimentos

Neste momento não podia deixar de agradecer a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste trabalho, dos quais não podia deixar de destacar:

A Professora Marianne Lacomblez pela forma dedicada, disponibilidade permanente e incentivo com me orientou ao longo deste percurso. Sem os seus conselhos sempre certos este trabalho não atingiria um bom porto.

O Professor Ricardo Vasconcelos por me ter dado as primeiras ferramentas para o arranque desta investigação.

A Professora Sara Ramos pela disponibilidade e excelentes conselhos, melhor bússola que qualquer GPS.

Os participantes deste estudo, que de forma sempre disponível e interessada, abriram-me a porta para a sua atividade e o seu percurso nem sempre fácil.

Os meus colegas de curso pela partilha de ideias e incentivos, essenciais em especial ao longo do último ano. A eles força que já falta pouco!

Os meus amigos pelo apoio incondicional, escuta ativa e palavras certas quando a motivação se esvaía. Em especial não posso deixar de destacar a Bárbara, a Joana, o Fábio e o Luís. Eles bem sabem porquê!

Por fim, mas nem por isso menos importantes, os meus pais. A quem eu devo ser quem sou e a concretização deste trabalho. As palavras são insuficientes para lhes agradecer. Não fossem eles e eu não estaria a escrever estas palavras. É a eles que dedico este trabalho.

Obrigada!

Índice

Índice de Anexos	10
Índice de Figuras	10
Índice de Gráficos	10
Índice de Quadros	10
Introdução	12
Capítulo I. Enquadramento Teórico	16
1.1. Atividade, normas e valores: o olhar da abordagem ergológica ..	18
1.2. Aquisição de experiência e desenvolvimento de competências profissionais	20
1.2.1. A experiência enquanto promotor do desenvolvimento de competências	20
1.2.2. Construir competências: uma visão alternativa	22
1.3. Prevenção dos Riscos Profissionais	26
1.3.1. Gerir os riscos profissionais e prevenir acidentes de trabalho: opções e dificuldades	26
1.3.2. Suprimir o risco para melhorar a segurança: dificuldades e alternativas	27
1.4. Os Técnicos de Segurança e Higiene no Trabalho: atores na prevenção dos riscos profissionais	30
Capítulo II. Estudo de Caso	32
2.1. Questões de Investigação	34
2.2. Contexto de Investigação	35
2.3. Caracterização dos Participantes	36
2.4. Metodologia de Investigação	37
2.4.1. Descrição dos instrumentos desenvolvidos	38
2.4.1.1. O Biográfico	38
2.4.1.2. Recuperar a experiência através da análise de acidentes de trabalho	40
2.5. Percurso de Investigação	41
2.6. A Análise dos Dados	44
Capítulo III. Resultados	46
3.1. Olhar os Biográficos: o que sobressai dos discursos	48
3.1.1. Participante 1	49
3.1.2. Participante 2	53
3.1.3. Participante 3	56

comum	3.1.4. O percurso profissional dos participantes: pontos em	60
	3.2. Dimensões subjacentes ao discurso	61
	3.2.1. O papel do técnico de segurança e higiene no trabalho: diferentes	
	percepções	61
	3.2.2. Conhecimento da Atividade	62
	3.2.3. Eventos Significativos	63
	3.2.4. Expectativas do Coletivo de Trabalho	65
	3.2.5. Legislação	66
	3.2.6. Formação	66
	3.2.7. Representações de segurança no trabalho ao longo do percurso	
	profissional	67
	3.2.8. A experiência e o desenvolvimento de competências: elementos	
	central	70
	3.3. Analisar acidentes de trabalho: uma complexidade crescente ..	71
	Capítulo IV. Discussão dos Resultados	74
	Capítulo V. Conclusões de Reflexões Finais	82
	Referências Bibliográficas	88

Índice de Anexos

Anexo 1. Exemplo de um biográfico.

Anexo 2. Modelo do documento utilizado no exercício “Análise de Acidente de Trabalho”

Anexo 3. Guião do exercício “Análise de Acidente de Trabalho”

Anexo 4. Duração das entrevistas e respetivas transcrições.

Anexo 5. Dimensões mais subjacentes no discurso dos participantes aquando das 1ª entrevistas.

Anexo 6. Dimensões subjacentes ao discurso dos participantes, e respetiva definição.

Anexo 7. Número de referências de codificação por dimensão.

Anexo 8. Gráfico de frequência das dimensões por participante.

Índice de Figuras

Figura 1. Ingredientes da Competência 23

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Frequência de referências/verbalizações em cada uma das dimensões subjacentes ao discurso dos participantes 61

Índice de Quadros

Quadro 1. Caracterização dos participantes 37

Quadro 2. Biográfico 40

Quadro 3. Calendarização dos momentos de investigação 42

Introdução

Presente diariamente no nosso discurso a noção de competência tem aparecido na gestão de recursos humanos como uma forma de desenvolver perfis profissionais que levam a um melhor desempenho e adequação a um mundo do trabalho cada vez mais competitivo e mutável. Neste sentido, o objetivo é compreender quais as competências críticas para uma organização e, desdobrando-as em competências profissionais, desenvolvê-las junto dos trabalhadores, como forma de estes atingirem os objetivos propostos pelas entidades empregadoras. Isto quase como se uma mesma competência tivesse potencial para se manifestar de igual forma em todas as pessoas e em todas as situações.

Contrariando esta tendência vários autores advogam que no contexto das situações de trabalho as competências incluem tanto aspetos individuais como aspetos do contexto. Sendo assim, qualquer gestão por competências deve ter em conta este carácter renovável e variável da competência. Como tal, a análise do trabalho que se baseia neste interesse pode procurar descortinar as relações entre os valores, os saberes e o agir em competência elencados nas situações de trabalho. Para isso, necessita de fazer emergir a experiência de quem trabalha (Echternacht, 2008).

Com esta dissertação pretendemos salientar o contributo que uma postura assente no quadro da ergologia pode ter para uma compreensão mais completa do conceito de competência, quando esta é tida como “uso industrioso de si” (Schwartz, 1997). Como tal, é imprescindível conceber a experiência enquanto promotora do desenvolvimento de competências. Ou seja, é necessário colocar a atividade no centro, lugar por excelência desta aquisição de experiência. Daqui sobressai a dupla finalidade deste estudo: evidenciar a atividade e simultaneamente promover a reflexão sobre esta. Assim, procurou-se analisar o papel que a experiência adquirida em contexto real teve no desenvolvimento de competências profissionais que levassem os participantes a adotar e criar estratégias que correspondessem às suas reais possibilidades de gestão. Procurou-se ainda, de forma ampla, questionar e repensar uma forma diferente de conceber a formação e que tenha em conta estas estratégias de adaptação a uma atividade variável e não totalmente antecipada.

Posto isto, nas páginas seguintes, apresentaremos um estudo de caso que tem como atores principais técnicos de segurança e higiene no trabalho, que desenvolvem a sua atividade no contexto da indústria química. Sendo um contexto caracterizado pela instabilidade nos processos produtivos e elevado risco, a atividade destes protagonistas

da atividade reveste-se de forma particular de contradições potenciais que determinam inevitavelmente a gestão que promovem da prevenção dos riscos e dos acidentes profissionais. Nas últimas décadas tem entrado em vigor legislação que se têm repercutido em melhorias no panorama das condições de trabalho, nomeadamente no campo da higiene e segurança no trabalho. Apesar disto, em alguns aspetos ainda há a apontar um certo distanciamento entre esta regulamentação e as reais possibilidades de gestão dos técnicos (Trinquet, 1997). É pois justamente no seio desta distância entre “trabalho prescrito” e “trabalho real” que se formam as competências profissionais. O que significa que elas se vão desenvolvendo há medida que os protagonistas da atividade adquirem experiência.

Este trabalho permitirá assim um espaço de reflexão em relação ao trabalho real e ao potencial que o papel da experiência adquirida em contexto real ao longo do percurso profissional pode ter nessa compreensão. Daí também o enfoque na utilização de um instrumento – Biográfico –, que se mostrou fundamental para o estabelecimento de novas relações e de um novo referencial para a atividade dos entrevistados.

Deste modo, a presente dissertação está estruturada de acordo com o percurso de investigação, organizando-se em cinco capítulos. No primeiro capítulo dedicado ao enquadramento teórico-metodológico, apresentam-se as bases conceituais e metodológicas que orientaram o desenvolvimento desta investigação. Optou-se por principiar este capítulo com a explicitação do olhar da abordagem ergológica sobre o conceito de atividade, cuja postura adotamos e atravessou todo o estudo. Em seguida, dissertamos acerca da relação entre aquisição de experiência e o desenvolvimento de competências profissionais. Descreve-se e destaca-se, entre outros, o contributo particular de Schwartz (1997), incidindo particularmente na noção de que a competência é resultado de um encontro entre “ingredientes”. Após este momento, fazemos uma pequena reflexão acerca da prevenção dos riscos profissionais, remetendo também para os discursos oficiais acerca desta temática e para as dificuldades que apresentam na busca por práticas preventivas eficientes. Neste sentido, apresentamos nomeadamente o contributo de Trinquet (1996), cujo trabalho surge na sequência de uma já longa tradição de investigações e autores que apontam para a necessidade de construir uma *démarche* interdisciplinar e participativa. Tendo como foco do nosso estudo os técnicos de segurança e higiene no trabalho, agentes por excelência na construção desta dinâmica, a última parte do capítulo dedica-se ao estabelecimento de possíveis relações entre o desenvolvimento de competências por parte destes atores e a gestão da prevenção dos riscos.

No segundo capítulo expomos o estudo de caso. Primeiro no sentido de perceber as questões de investigação que atravessam este trabalho. Em segundo, com o objetivo de apresentar o contexto, os participantes e a metodologia utilizada para dar resposta aos objetivos que nos propusemos. Neste sentido, procedemos à descrição dos instrumentos utilizados e do percurso de investigação, suas opções e imposições.

No terceiro capítulo analisamos os resultados das entrevistas, ilustrando sempre que possível com transcrições literais do discurso dos participantes.

Os últimos dois capítulos foram dedicados à reflexão acerca do trabalho desenvolvido. No quarto capítulo debruçamo-nos sobre as questões de investigação, procurando dar-lhes resposta e desenvolver uma primeira reflexão acerca dos resultados. Finalmente, no quinto capítulo foram apresentadas as conclusões deste estudo. Esboçou-se ainda algumas considerações acerca das principais opções e fragilidades deste trabalho, apresentando as nossas reflexões no que diz respeito a implicações para futuras pesquisas.

Capítulo I

Enquadramento Teórico

1.1. Atividade, normas e valores: o olhar da abordagem ergológica

Para Canguilhem viver é atividade já que viver implica constantemente fazer de seu o meio que o envolve, tal só ocorrendo através de um debate entre aquele que vive e o seu meio de vida, numa tentativa de reconfigurar este último segundo valores e normas fundamentais para o indivíduo (Athayde et al, 2010). Partindo deste autor, e contrapondo a uma visão determinista em que o trabalho era visto como algo de independente daquele que o executa, Schwartz, no seio da abordagem ergológica, salienta que ao viver o indivíduo é um sujeito industrioso (França, 2004). Significa que os indivíduos estão em constante atividade, surgindo o trabalho como um destino a viver. A atividade é então lugar privilegiado de debates com resultados necessariamente incertos entre as normas antecedentes, bússolas do nosso viver, e as tendências à renormalização, que as tornam singulares (Schwartz, 2005).

A noção de normas antecedentes surge na abordagem ergológica sem a pretensão de ser uma substituta do conceito de tarefa prescrita, já que na sua essência nada muda, mas antes como um complemento desta pois remete-nos para um conjunto de aspetos que a noção de tarefa prescrita deixa de lado. Assim, além de contemplar saberes relativamente estabilizados (regras, prescrições, instruções impostas pelo exterior, etc.) o conceito de norma antecedente alerta para o facto de estas serem também construções históricas, pelo que incluem os saberes-fazer historicamente instituídos (pelos coletivos de trabalho, por exemplo), a linguagem associada que os formaliza e permite a sua expressão, entre outros (Telles & Alvarez, 2004). Por outras palavras, a norma é “expressão do estado das relações sociais num coletivo de vida, num dado momento da história” (Nouroudine, 2009, pág. 126). Também desperta para um conjunto de saberes oriundos da experiência, como a questão dos valores presentes no exercício de qualquer atividade. Valores que transcendem aqueles considerados dimensionados (por exemplo, de mercado, monetários) mas também não dimensionados (saúde, educação, religião, género, bem comum, etc.), que são redimensionados ou eventualmente criados nas situações de trabalho e que se irão repercutir nas construções históricas já referidas e, obviamente, em toda a atividade (Durrive & Schwartz, 2008; Telles & Alvarez, 2004). O protagonista do trabalho, tal como qualquer ser vivo, está continuamente a ser exposto a normas ou exigências que apresentam lacunas face às incontáveis variabilidades, preponderantemente imprevistas, de cada situação, pelo que ele tem a necessidade de incessantemente retrabalhar/ reinterpretar essas normas (Durrive & Schwartz, 2008; Telles & Alvarez, 2004). Afinal, o espaço que vai entre o que é norma antecedente e o que são as exigências atuais (ou entre trabalho prescrito e trabalho real, numa

linguagem ergonómica) representa uma tensão dramática que tem de ser gerida. A este processo de construção (ou melhor, reconstrução) com a finalidade de produzir normas que correspondam às condições reais da atividade dá-se o nome de “renormalização” (Nouroudine, 2009). Ao fazer isto, o sujeito está a recriar a sua experiência e a tornar seu o meio que o envolve.

Sendo a atividade, no sentido ergológico, o lugar por excelência de um cruzamento de debates entre por um lado, normas antecedentes e por outro, constrangimentos a renormalizar, ela constitui uma fonte incessante de contradições potenciais e portanto de problemas, o que apelará a um uso de si (Durrive & Schwartz, 2008; Athayde et al, 2010). Como Schwartz aponta “Todo o trabalho é sempre uso de si” (Schwartz, 2004, pág. 25), simultaneamente uso de si por outros – aquilo que é requerido pelos outros – e uso de si por si – aquilo que é consentido e comprometido por si mesmo, ao mobilizar os seus saberes-fazer, os seus valores, entre outras qualidades pessoais (Schwartz, 2004; Durrive & Schwartz, 2008). Esta negociação é sempre problemática, lugar portanto de uma dramática do uso de si. Este conceito levanta o véu para a questão importante de que o trabalho não é algo meramente heterodeterminado mas que é algo de vivo, que implica um compromisso gestor (muitas vezes microgestor), uma negociação entre aquilo que são as exigências dos outros (tornando-as também compatíveis) e as nossas próprias exigências (Schwartz, 2004). Mas gerir caminha por uma multiplicidade de gestões heterogêneas e o problema é o de como gerir as dificuldades inerentes a esse jogo. Uma dificuldade prende-se com o facto de nesta gestão individual pesarem sempre dois polos distintos mas interligados: a eficiência e a eficácia. Além disso, uma vez que o trabalho é uso de si por si e uso de si por outros, estas regulações gestórias tornam difícil ver o que é pertinente para o próprio indivíduo ou para o outro, o que dificulta a separação entre os dois polos. Outro desafio deriva do facto de que gerir não se dá num vazio, isento dos valores que acompanham a atividade e que são parte integrante do campo de escolhas do sujeito. Esses valores voltam aos trabalhadores através do seu próprio processo gestor incluído na atividade, que os recria, e através de um dimensionamento provocado heterogeneamente por instâncias que não tomam parte direta nos processos de atividade. O problema é que qualquer dimensionamento é problemático, já que o trabalho dá-se no coletivo e a imposição do conteúdo desses valores pode trazer incongruências (contradições entre os dois polos, a passagem a algo heterodeterminado, etc.) que provocam disfuncionalidades no sistema. Porém, estas contradições são parte integrante da gestão quotidiana da atividade. Relacionando-se com estes aspetos, ainda há que ter em conta o facto de qualquer atividade ser lugar de uma complexa negociação de eficácias, uma negociação de

negociações (Schwartz, 2004). Tal deriva, como referido anteriormente, da necessidade de lidar com as dificuldades ligadas à gestão da atividade tendo em conta questões de eficiência e eficácia. Os valores associados a cada um dos polos podem entrar em incongruência, pelo que há necessidade de negociar estas gestões, anteriores negociações. O espaço em que se jogam essas negociações tem normalmente uma forte componente coletiva, procedente muitas vezes de negociações com as hierarquias (relações de poder, políticas e sociais). Cada pessoa está constantemente comprometida em negociações, porque a sua própria experiência/história obriga a considerar os valores inerentes aos polos de eficácia e eficiência perante uma dramática do uso de si. Nas situações reais, fazem parte deste jogo um complexo conjunto de instâncias negociantes que não estão nas mesmas posições na negociação de eficácias (Schwartz, 2004). Tal afeta de sobremaneira a negociação imanente aos protagonistas da atividade já que os gestores são considerados os únicos com capacidade gestonária. Posição com a qual não concordamos pois, tal como Schwartz, não acreditamos que existam “agências ou instâncias especializadas gerindo o trabalho num deserto de gestão” (2004, pág. 32).

Em suma, desta conceção pode-se denotar que a atividade de trabalho comporta em si várias dimensões. Como fonte de produção de novos saberes, ela apresenta uma dimensão gnosiológica. Para além de saberes, a atividade de trabalho também tem um lugar próprio na proveniência de valores, daí a sua dimensão axiológica. Por fim, porque constitutiva do desenvolvimento humano, ela comporta uma dimensão ontológica (Cunha, 2005).

1.2. Aquisição de Experiência e Desenvolvimento de Competências Profissionais

1.2.1. A experiência enquanto promotor do desenvolvimento de competências

Por norma, o trabalho em atividades complexas pressupõe a aquisição de um mínimo de conhecimentos para se tornar competente. Para isso, os trabalhadores recebem formação que visa a apropriação de modelos explicativos sobre o funcionamento do seu objeto de trabalho. No entanto, esse conhecimento não se mostra suficiente, pelo que têm de se reorganizar em relação à ação (Weill-Fassin & Pastré, 2007). Tal acontece porque no seio do trabalho, há uma distância entre o “trabalho prescrito” e o “trabalho real” que se mostra variável e não totalmente antecipada, sendo sempre ressingularizada. Ora, é justamente no seio deste processo que se formam as

competências profissionais, cujo conceito se mostra deveras importante para perceber o Homem no Trabalho, e as suas estratégias de adaptação a um mundo cada vez mais complexo.

No contexto das situações de trabalho, a competência é descrita não tendo apenas em conta aspetos individuais mas também aspetos do contexto em que surgem e se desenvolvem. Tal como Montmollin (1984) refere:

“As competências são conjuntos estabilizados de saberes e saber-fazer, de condutas e procedimentos padrão, de tipos de raciocínio, que podem ser postos em prática sem recurso a novas aprendizagens e que sedimentam e estruturam as aquisições da história profissional: elas permitem a antecipação dos fenómenos, o implícito nas instruções, a variabilidade na tarefa” (citado em Weill-Fassina & Pastré, 2007, pág.176).

De facto, vários estudos (cf. Bertrand & Weill-Fassina, 1993, p.ex.) que contrapõem trabalhadores em início de carreira com os que possuem maior experiência profissional têm mostrado que a experiência permite uma gestão das situações cada vez mais complexa, na qual participam cada vez mais dimensões na procura das melhores estratégias. A evolução das competências que sustentam este sem número de estratégias é sustentada num conjunto de características (Weill-Fassina & Pastré, 2007), a saber:

- O desenvolvimento de uma certa autonomia em relação ao prescrito (característica que não se encontra em trabalhadores mais jovens) e da discricionariedade às prescrições nem sempre claras;
- O desenvolvimento da reflexão sobre as situações que permitem progressivamente a antecipação a potenciais constrangimentos;
- A modificação das relações no trabalho coletivo, que à medida que evolui a estabilidade das equipas de trabalho, possibilitam a emergência do “coletivo de trabalho” e que evoluem no sentido de uma maior cooperação.

Estas mudanças podem sugerir “transgressão” às regras predeterminadas, no entanto o que acontece é que a experiência permite ao protagonista da atividade integrá-las na sua atividade, no sentido de procurar compromissos entre estas e as suas estratégias de prudência e que possibilitam uma maior eficácia e eficiência, especialmente quando surgem acasos potenciais não previstos.

Estas considerações, brevemente descritas, leva-nos a recusar a competência como inseparável das situações de trabalho. Pelo contrário, as competências são finalizadas

para as tarefas a realizar, ao mesmo tempo em que participam da finalização da atividade pois são adquiridas no decurso da aprendizagem e da experiência (Leplat, 1991 citado em Weill-Fassina, 2011). Para além disso, as competências inscrevem-se em estruturas organizacionais, cujas margens de manobra potenciais favorecem em maior ou menor grau a sua emergência, reconhecimento e utilização (Weill-Fassina & Pastré, 2007; Weill-Fassina, 2011).

1.2.2. Construir competências: uma visão alternativa

A postura que assumimos encontra os seus fundamentos epistemológicos, teórico-conceituais e metodológicos no quadro da ergologia. Como tal, a análise do trabalho que se baseia nesse interesse pretende descortinar as relações entre os valores, os saberes e o agir em competência, elencados nas situações concretas de trabalho. Para isso, necessita de fazer emergir a experiência de quem trabalha (Echternacht, 2008).

Sabendo deste carácter variável e renovável da competência, numa altura em que o seu nome é mote para qualquer gestão de recursos humanos, é legítimo perguntar qual a sua essência, que processos a levam a desenvolver-se e porque tão teimosamente as nossas organizações procuram modelos de competências únicos e generalizáveis. A reflexão de Schwartz (1997) acerca deste tema é nos de especial interesse pela sua capacidade crítica e proposta que atende primeiramente ao trabalho real. Este autor define competência como o “uso industrioso de si”, relacionando este comportamento com outros momentos da vida biológica, psíquica e cultural da pessoa. Partindo desta visão, conceptualiza a competência como um encontro entre seis “ingredientes” complexos (ver figura 1).

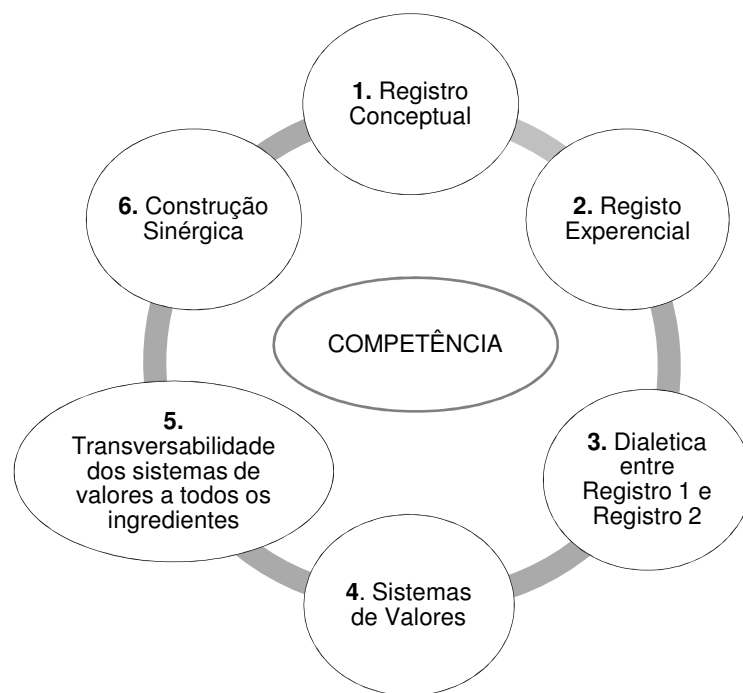


Figura 1 Ingredientes da Competência, propostos por Schwartz (1997)

O primeiro ingrediente – apropriação ou registro conceptual – refere-se à apropriação de um conjunto de normas antecedentes (regras, normas, objetivos definidos, critérios de gestão, económicos, políticos, linguagem técnica, ...), que permitem a construção progressiva de sistemas formais que constituem condições mais ou menos necessárias ao exercício das atividades profissionais e que visam “ (...) , neutralizar, e até certo ponto, anular a dimensão “conjuntural” da situação de trabalho (...) ” (Schwartz, 1997, pág.15, tradução livre).

O segundo ingrediente – registro experiencial da atividade – situa-se num polo oposto ao do primeiro ingrediente. Pois, se a atividade é conjunto de normas e saberes estabilizados, é também “experiência ou encontro” (Schwartz, 1997, pág. 18, tradução livre). A competência é adquirida no exercício de uma ressingularização permanente que marca todos os elementos da atividade. Implica portanto que o saber incorporado pelo sujeito seja também imbuído da historicidade e singularidade que acompanha qualquer situação de trabalho. Manifesta-se pela onnipresença de um corpo-si¹ que negocia, incorpora parâmetros de referência e valores e tenta gerir eficientemente as situações. Assim, as competências são incorporadas na ação. Este ingrediente é por vezes

¹ Esta noção, avançada por Schwartz, traz-nos à cena aquilo que o sujeito é na atividade: muito mais do que alguém de carne e osso separado do psíquico mas memória sedimentada e energia produtora do inédito (Nouroudine, 2003, 2004); é o centro de arbitragens que governa a atividade (Durrive & Schwartz, 2008), tendo em conta o social, o psíquico, os valores, as normas, etc. É a sede da memória do trabalho, em que se acumulam consciente e inconscientemente saberes-fazer.

negligenciado pela formação tradicional, até porque ele só se forma através da própria “operacionalidade”. Assim, retira-se a ideia de que formar seria um exercício muito mais eficaz se fosse acompanhada de uma “contra-formação” (Schwartz, 1997, pág. 22, tradução livre), na qual os formadores se propõem a aprender a partir da experiência dos outros protagonistas da atividade.

Perante o que tem sido referido surge um terceiro ingrediente - compromisso entre o registro conceitual e o registro experiencial. A atividade implica uma inventividade dinâmica; a construção de sinergias, que leve em conta nas suas escolhas tanto as normas antecedentes como a historicidade particular que acompanha as situações de trabalho. Considerando toda a situação como convocação do uso de si, portanto um lugar de dramáticas, há que considerar a ligação entre a competência e os valores envolvidos na atividade: existe uma ressingularização permanente entre os saberes-fazer, os valores pessoais e aquilo que é requerido pelos outros, originando estratégias que redefinem o meio de trabalho. Assim, a instauração de uma dialética (o ingrediente 3) assume dimensões variáveis. A qualidade deste ingrediente depende então em parte da possibilidade oferecida pelo meio de “armazenamento em forma de patrimônio”.

No quarto ingrediente, Schwartz (1997) salienta a importância dos sistemas de valores aportados ao meio em que a pessoa é demandada a agir e que portanto acompanham qualquer atividade de trabalho. Dado que a atividade humana exige uma permanente arbitragem entre o uso de si ‘por si mesmo’ e o uso de si ‘por outros’, este quarto ingrediente considera o debate de valores ligado ao debate de normas: “a atividade humana é um re-trabalho permanente de um universo de valores, re-trabalho aqui entendido como re-definição e re-hierarquização” (Echternacht, 2008, pág. 51). Valores estes – os do interesse económico e estratégico da empresa, do género profissional (Clot, 2006), da legislação, ... – que se confrontam repetidamente. Espelho desta situação encontra-se na prevenção da segurança no trabalho. Pois, se por um lado, há um consenso acerca da necessidade de prevenir os acidentes de trabalho, refletido aliás nas normas. Por outro, a experiência quotidiana mostra que em várias situações a infração ao regulamento é admitida pelo empregador em nome da eficácia, e reproduzida pelo trabalhador pelo desajustamento que sente ela ter em relação à sua atividade quotidiana (Vasconcelos, 2008). Tal acontece sem que exista um espaço para que os diferentes referenciais (prescrito legal e regulamentar e da empresa) dialoguem e cooperem. Por outras palavras, para que se desenvolva o ingrediente 3; se instaure a dialética entre o registro conceptual e o registro experiencial da atividade. Como forma de promover essa dialética, vários autores, designadamente Trinquet (1996) de quem

falaremos posteriormente, alertam para a necessidade de uma *démarche* interdisciplinar e participativa, em que a legislação e os saberes dos operadores e *experts* sejam integrados no mesmo grau de importância. Desta forma, o fluxo de informação parte diretamente da atividade para agir, em retroação, nos diferentes referenciais prescritos. Assim, apenas compreendendo este ingrediente se pode compreender os processos de armazenamento em forma de património, a sua evolução ou pelo contrário o seu bloqueamento.

O quinto ingrediente sublinha que o debate de valores descrito no ingrediente anterior tem recorrência em todos os outros. Tal como Schwartz (1997) salienta, essa recorrência é parcial. Afinal, essas “modalidades de armazenamento em forma património não criam do nada potencialidades em indivíduos supostamente iguais” (*ibidem*, pág. 30, tradução livre). As pessoas começam a sua atividade industriosa já carregadas de história, de possíveis e de limites. Ninguém tem a capacidade de circunscrever à prior esse potencial, que apenas pode ser avaliado quando contextualizado. Entre as imposições promovidas pelos locais de trabalho e esse potencial pessoal existe uma dialética permanente, cujas características muitas vezes remetem às normas de administração do trabalho, aos seus critérios de desempenho e às suas escolhas gestionárias.

Por fim, resta referir um elemento importante da competência (sexto ingrediente): a “competência coletiva”. Fazendo os vários elementos que têm sido referidos parte da noção de competência industriosa, emerge que não é possível ser competente de igual modo em todos os registos. Assim, o problema que se coloca às entidades coletivas (numa altura em que a eficiência surge cada vez mais como um produto coletivo) é o de procurar equilíbrios variados e complementares entre os ingredientes, tendo em conta o tipo e os objetivos da tarefa em causa. Afinal, “a competência não se limita à soma de competências individuais separadas individualmente” (Schwartz, 1997, pág. 31, tradução livre). Por espelhar apenas o efeito – um bom grau de êxito – e não a combinação fecunda de “diferentes espectros de ingredientes” (*ibidem*), Schwartz considera o termo “competência coletiva” inapropriada, optando por uma expressão como “construção sinérgica”. A tal soma-se a impossibilidade de definir coletivos estáveis e circunscritos, o que torna difícil identificar a origem dessa enigmática “competência coletiva”. Ao buscar elementos para compreender este ingrediente, surge a noção de ‘Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes’. Elas compõem os ingredientes das competências mobilizadas na atividade humana em situação de trabalho, dependendo da capacidade de construir sinergias entre diversas histórias e perfis de competência. Assim, são coletivos mutantes, com contornos variáveis, que não dependem de configurações

sociais pré-determinadas. A sua configuração depende, por um lado, dos valores socialmente compartilhados (não dimensionáveis), que alicerçam o viver comum e, por outro, das necessidades de eficácia coletiva. Trata-se de uma condição do agir competente, como forma de superar as lacunas advindas da divisão formal do trabalho, perante a variabilidade das situações produtivas (Echternacht, 2008). Além disto, também está claro que este ingrediente não pode ser independente de formas autorizadas e/ou construídas em “modalidades de armazenamento em forma de património”. Ou seja, também permite aos coletivos a apropriação coletiva da dimensão singular e histórica das situações de trabalho. Esta “construção sinérgica” está igualmente dependente de predisposições individuais, no entanto o “meio” tende a ser predominante. Neste sentido, as normas e regras estão perante duas opções: por um lado, mostrar a sua capacidade de antecipação e promoção de sinergias e, por outro, considerarem essas sinergias como obstáculos à implementação das suas diretrizes. Por outras palavras, a questão encontra-se na medida em que haverá espaço para a procura de um equilíbrio entre as normas que emergem das entidades coletivas e as normas impostas pelas hierarquias ou estão estas dinâmicas coletivas destinadas à semiclandestinidade (Schwartz, 1997).

Posto isto, a perspetiva que este autor propõe, e que adotamos como nossa, pelo seu potencial enquanto ferramenta epistemológica que procura dar à competência um lugar que parte da sua análise em contexto, alerta para a importância de investir em condições que permitam uma “gestão pelas atividades (*ibidem*, pág. 33, tradução livre).

1.3. Prevenção dos Riscos Profissionais

1.3.1. *Gerir os Riscos Profissionais e Prevenir Acidentes no Trabalho: opções e dificuldades*

A entrada de Portugal para a Comunidade Europeia foi um marco importante para a melhoria das condições de trabalho, nomeadamente no campo da higiene, segurança e saúde no trabalho. Neste sentido, desde os finais dos anos 80, com a publicação da “Diretiva-Quadro 89/391/CE” (e transposta para Portugal em 1991) que tem sido publicada legislação acerca da segurança no trabalho com o intuito de a tornar progressivamente mais sistémica (exemplo são o Decreto-Lei nº26/94 e o Livro Branco da Prevenção).

A Diretiva-Quadro 89/391/CE segue uma filosofia que tinha vindo a ser estudada por vários autores e investigações. Esta alerta para o interesse de conceber a prevenção de forma primária, combatendo os riscos na origem e adaptando o trabalho ao homem. Porém, nem sempre a sua aplicação ao terreno tem-se revelado eficaz, centrando-se em intervenções focadas excessivamente no indivíduo e no acidente de trabalho e sua análise. Assim, acaba-se por validar aquilo a que Cru (2000) chama de “conceção usual da prevenção”. Ao não questionar explicitamente aquilo a que se convencionou designar de fator humano e de fatores técnicos e materiais, pode-se cair numa lógica funcional e procedimental da prevenção. Seria portanto importante recentrar a problemática da prevenção sobre o trabalho e a sua organização (e não apenas sobre o acidente – é preciso também ver o que corre bem), associando os trabalhadores na conceção da sua segurança (Cru, 2000).

1.3.2 Suprimir o risco para melhorar a segurança: dificuldades e alternativas

Toda a atividade humana, dadas as suas exigências corporais, cognitivas e mentais, comporta riscos. Na sequência de outros autores, Nouroudine (2004) refere que a noção de risco tem sido encarada como algo de negativo. Como um ato que decorre de algum tipo desnecessário de infração às normas em vigor. Esta conceção um tanto determinista tem sido tradicionalmente adotada na conceptualização de políticas e normas legais de saúde e segurança no trabalho. Ao deixar escapar a compreensão das razões que estão por detrás deste fenómeno, as propostas de prevenção de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho tendem muitas vezes a não surtir o efeito esperado. Nouroudine é um dos autores que criticam este conceito negativista de risco, apelando para uma conceção positivista que vê o risco como um ato de criatividade e de adaptação (Nouroudine, 2004). As infrações às normas antecedentes de segurança e, segundo um processo de renormalização destas, constituem condições essenciais para a produção de saberes fazer de prudência², úteis para a conciliação de eficácia e saúde no trabalho. Portanto, a saúde no trabalho deve ser conceptualizada não como ausência de risco mas sim como a capacidade de gerir as dificuldades ligadas a este. Apesar disto, não se deve desprezar uma abordagem de certa forma mais objetivada, ligada à identificação de fatores de risco, mais técnicos e materiais, que levam à definição de dispositivos de prevenção que tem como objetivo melhorar as condições de trabalho. Esta conceção não deve levar ao abandono dos problemas de prevenção e segurança

² Procedimentos específicos, usados pelos trabalhadores, como forma de se defenderem dos riscos no trabalho (Cru e Dejours, 1983).

no trabalho. Deve-se então refletir sobre as condições reais (meios técnicos, organizacionais, etc.) em que ele pode ser gerido. Por outras palavras, sobre as soluções sempre provisórias que podem ser inventadas pelo corpo-si como sede da memória do trabalho. Afinal, a atividade não é uma mera aplicação de normas antecedentes mas sim uma renormalização constante dessas pelo *corpo-si* (Nouroudine, 2004).

À primeira vista esta noção de inevitabilidade do risco parece recair somente sobre o sujeito que protagoniza a atividade. No entanto, a realidade não poderia ser mais diferente. Afinal o trabalho dá-se no coletivo, o que nos indica uma relação de autonomia/heteronomia no trabalho. Como já foi dito anteriormente há um uso de si por si (regulação autodeterminada) – mobilização de competências pessoais, valores, saberes-fazer, que traduzem um comprometimento/engajamento do corpo-si no trabalho – e um uso de si por outros (regulação heterodeterminada) – o sujeito realiza a sua atividade de acordo com ordens, procedimentos expetativas que vão influir na gestão que faz do risco (seu e dos outros) (Nouroudine, 2004). Logo, o seu trabalho influencia o dos outros da mesma forma que o trabalho dos outros influencia o seu. Há portanto uma autonomia relativa, ainda mais porque há a subordinação de uma das partes (a negociação não é feita no mesmo nível por estas) o que pode contribuir ainda mais para a ideia de que o risco não é responsabilidade única e exclusiva do protagonista da atividade. Da mesma forma que, como Schwartz refere, é impossível haver trabalho totalmente heterodeterminado já que o trabalhador vive o trabalho renormalizando-o (Athayde et al, 2010), também não há trabalho exclusivamente autodeterminado. São como duas faces da mesma moeda que não podem ser separadas.

O risco surge portanto como gestão de eventos inéditos, que não podem ser antecipados totalmente pelas normas antecedentes – “O mundo é um lugar de acidentes possíveis e, portanto, não totalmente previsível” (Canguilhem, 1990 citado em Brito, 2004). Uma procura de equilíbrio motivada pela necessidade de conciliar eficácia e saúde. A atividade é baseada em critérios pessoais mas também em critérios coletivos que dão um sentido ao risco, ao perigo, ao ato de infração, que é difícil perceber por quem está de fora do círculo de trabalhadores que desempenha aquela atividade. Estes saberes-fazer advindos do coletivo de trabalho também entram em jogo na atividade e, apesar de por vezes contrários aos procedimentos de segurança, são utilizados quando os trabalhadores consideram oportuno, pelas restrições que o ambiente oferece (Nouroudine, 2004). O risco não é anulado, é controlado nas situações reais de trabalho. E é partindo das competências que se adquire neste contexto de risco – competências

de eficácia – que se encontra a razão para que os indivíduos voltem novamente a trabalhar naquele contexto de perigo.

Assim, a gestão dos riscos concebida de forma distanciada das reais possibilidades de gestão é fruto de uma normatividade que não tem em conta a atividade real. Trinquet (1996) sintetiza esta ideia ao constatar que a regulamentação não está a ser totalmente aplicada porque tendo em conta as condições atuais de produção seria difícil a sua execução. Quando os princípios da gestão prescrita dos riscos afastam-se da singularidade das situações de trabalho e das renormalizações que o indivíduo preconiza, alcançar uma eficiência preventiva é mais complicado. Deste modo, seria importante trazer à tona as experiências individuais e coletivas que advêm da gestão das confrontações com o normativo e que estão presentes no quotidiano dos trabalhadores. As práticas preventivas devem ser estruturadas a partir de um estudo pluridisciplinar dos riscos no contexto de trabalho em que ocorrem, numa dinâmica participativa que integre todos os atores envolvidos. Para enfrentar este desafio recorreremos ao trabalho de Trinquet (1996, citado em Vasconcelos, 2008) que sistematiza alguns princípios:

- 1) Procurar adotar uma abordagem positiva da prevenção;
- 2) Integrar o trabalhador na definição da sua própria segurança;
- 3) Dar visibilidade às “dramáticas do uso de si”;
- 4) Procurar conter o excesso de regulamentação, restritiva e irrealista, que impele os preventores para uma burocracia estagnante. A prevenção tem sido concebida de a forma a estar mais em conformidade com os regulamentos e as normas de certificação³ do que com as condições reais em que o trabalho é realizado;
- 5) Promover sinergias entre os saberes dos “especialistas” e os saberes dos restantes protagonistas da atividade;
- 6) Contribuir para a desmitificação da prevenção atual que acredita ser possível conceber a prevenção dos riscos no trabalho exclusivamente a montante do trabalho concreto mas que em nome da eficácia e eficiência permite os desvios entre o trabalho prescrito e o trabalho que é efetivamente realizado;
- 7) Mostrar que o prescrito, aliado às adaptações necessárias no momento em que o indivíduo realiza o trabalho, é necessário para uma prevenção eficaz. A necessidade encontra-se em organizar a partir do real.

Para isso é preciso que os responsáveis pela segurança valorizem esta lógica preventiva. Algo que em termos da sua formação não tem sido muito valorizado,

³ A certificação parece ter deixado o seu propósito principal de aproximar os órgãos de gestão das empresas à prevenção, para passar a ser uma imposição necessária para atingir um fim.

alicerçando-se esta em questões de natureza técnica e legal, do controlo da conformidade e da prescrição (Valverde, 2010). No entanto e apesar de tudo, no terreno têm-se progressivamente assistido, em determinados contextos, a intervenções que assentes na análise da atividade de trabalho privilegiam uma visão sistémica e participativa.

1.4. Os Técnicos de Segurança e Higiene no Trabalho: atores na prevenção dos riscos profissionais

No sentido de melhorar a eficácia da prevenção nos locais de trabalho, em 2000, na sequência da publicação de diversa legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, foi publicado o Decreto-Lei nº110/2000, que estabelece as condições de acesso e exercício às profissões de técnico superior de segurança e higiene no trabalho e de técnico de segurança e higiene no trabalho. Estes atores intervêm no contexto dos serviços e segurança e saúde no trabalho com a finalidade de organizarem e desenvolverem atividades de prevenção e proteção contra os riscos profissionais.

Uma nova postura perante a prevenção de riscos, assente na problemática do trabalho e da sua organização, não pode acontecer sem ter em conta a atividade real de todos os trabalhadores, quer sejam considerados prescritores ou não. De facto, nesta equação, muitas vezes, os responsáveis pela higiene e segurança aparecem quase como os “guardiões da boa segurança”, que têm como função vigiar se o prescrito corresponde ao real, objetivando o mais possível a segurança através da regulamentação (por excesso), parecendo que não têm em conta como esta tentativa pode pelo contrário significar uma sobrecarga para o trabalhador, dando-lhe uma menor margem de manobra para gerir as circunstâncias e os constrangimentos em que o risco aparece. Esta ideia pré-concebida não nos faz pensar nestes técnicos como alguém que também está em atividade, e cuja complexidade se repercute na própria complexificação das situações de trabalho por si concebidas (Vasconcelos, 2005).

No novo paradigma social e económico que caracteriza as sociedades ditas industriais (caracterizada pela sombra de que o “pleno emprego” não existe) e em que o polo eficiência/eficácia tende a sobrepor-se ao polo da saúde/segurança, proteger o operador já não parece constituir nem o (único) núcleo dos procedimentos de segurança nem a prioridade. Pelo contrário, o *GPS* que guia a gestão dos riscos parece ser a sobrevivência económica a curto prazo. O efeito é uma dupla contradição para os departamentos de Segurança e Saúde no Trabalho: menor influência apesar do reforço

jurídico. Resultando esta situação numa subconsideração em relação aos fatores de maior risco para a segurança, como as estratégias da direção e a organização vertical da empresa (Amalberti, 2007). Perante isto induzimos que a sua atividade constitui uma fonte de contradições potenciais e portanto de problemas, o que apelará a um uso de si por si e pelos outros (Durrive & Schwartz, 2008). Estes protagonistas estão, tal como qualquer trabalhador, no decorrer da sua atividade sujeitos a debates de normas e valores que vão para além das dimensões técnicas e legais que à primeira vista parecem esgotar a sua atividade. Há um conjunto de fatores sociais, culturais, humanos que sobressaem do seu contacto com os restantes trabalhadores e que se confrontam com o que é prescrito, obrigando os sujeitos a renormalizar estas normas, tornando-as singulares. Obrigando os técnicos a encontrar estratégias que, sustentadas pelas competências profissionais desenvolvidas ao longo do seu percurso profissional, implicam uma gestão cada vez mais complexa das situações. Esta complexificação acompanha o desenvolvimento de uma certa autonomia em relação ao prescrito, pela constatação de que este nem sempre responde às necessidades de uma eficaz gestão dos riscos, fruto de um afastamento das reais possibilidades de gestão. Se assim é, torna-se legítimo questionar porque ainda persistem formas de conceber e implementar as ações preventivas que têm na sua essência o recurso a uma abordagem de índole técnico-regulamentar e, portanto, tendencialmente reducionista, que de forma alguma é adequada às situações de imprevisibilidade e diversidade que se verificam na atividade de cada profissional. A resposta encontrar-se-á em parte na sua formação que não valoriza uma lógica preventiva alicerçada no real mas pelo contrário foca-se em questões de natureza legal e do controlo da conformidade (Valverde, 2010). Assim, apesar de já se ter percorrido um longo caminho na prevenção dos riscos e dos acidentes de trabalho, é necessário que uma nova lógica integradora e participativa caracterize a gestão da prevenção. Neste enquadramento, os técnicos de higiene e segurança no trabalho são agentes por excelência na construção dessa *démarche* interdisciplinar e participativa.

Capítulo II

Estudo de Caso

Após termos delineado o enquadramento conceptual das possíveis relações entre o desenvolvimento de competências e a gestão da prevenção dos riscos e acidentes de trabalho, quadro este marcado por uma postura que encontra os seus fundamentos epistemológicos e metodológicos no cerne da abordagem ergológica, partimos da tese de que a experiência adquirida pelo técnico de segurança e higiene no trabalho ao longo do seu percurso profissional o leva a perceber a importância e a adotar um modelo de prevenção dos riscos e acidentes profissionais sistémico, que vê a atividade humana em função do contexto e determinantes (prescritos, organizacionais, etc.) em que ocorre. Dito por outras palavras, sustentamos que a aquisição de experiência em contexto real leva-os a adotar e criar estratégias que, suportadas pelas competências profissionais desenvolvidas, correspondam às suas reais possibilidades de gestão. Ferramentas que não são consideradas pela formação profissional, ainda alicerçada em demasia numa lógica prescritiva e de controlo da conformidade e cujos conhecimentos se mostram incompletos face à variabilidade das situações. Afinal, ao contrário do que faz parecer, a atividade destes técnicos não acontece num quadro isento de valores, de saberes-fazer, de negociações e de renormalizações.

Posto isto, este estudo apresenta uma dupla finalidade: por um lado, pretende evidenciar a atividade de técnico de segurança e higiene no trabalho, a partir de casos concretos da sua atividade; e, por outro, promover nos técnicos participantes a reflexão acerca do impacto que a aquisição de experiência profissional em contexto real tem tido no exercício da sua atividade e que acreditamos se pauta cada vez mais pela necessidade de uma visão sistémica da gestão da prevenção dos riscos. Para isso, o nosso objeto de estudo é a análise do seu discurso acerca da sua atividade.

2.1. Questões de Investigação

Como forma de operacionalizarmos as nossas orientações, apresentamos de seguida as questões de investigação que serviram de impulso a este estudo.

No que diz respeito à primeira questão de investigação, procuramos perceber o impacto que a experiência em contexto real adquirida ao longo do percurso profissional teve na conceção de novas representações acerca da gestão da prevenção dos riscos e acidentes de trabalho. Em particular, estamos interessados em perceber o papel que acontecimentos significativos para o próprio, o conhecimento da atividade dos profissionais de 1ª linha e as expectativas do coletivo de trabalho podem desempenhar nesta dinâmica.

Em que medida a aquisição de experiência ao longo do percurso profissional de técnicos de segurança e higiene no trabalho implicou novas representações na forma de conceber e implementar atividades de prevenção de riscos e acidentes profissionais?

Relacionado com esta, procurou-se, tendo como referência a Teoria dos Ingredientes de Schwartz (1996), perceber a relação entre o desenvolvimento de competências e a formação. Pretende-se, em concreto, perceber qual das dimensões (experiência em contexto real ou conhecimento adquiridos em formação) o técnico considera mais preponderante em situações decisivas que aconteceram no decorrer da sua atividade. Assim, a segunda questão de investigação que pretendemos explorar é:

Como se articulam experiência em contexto real e formação na atividade de técnico de segurança e higiene no trabalho?

Por fim, procurou-se recuperar a atividade dos técnicos a partir de casos concretos da sua atividade, num exercício de retrospeção e de reconstrução desta. Com este, pretendemos tornar consciente processos de tomada de decisão, que têm como base competências adquiridas e desenvolvidas através da aprendizagem ao longo do percurso profissional.

Qual o impacto que a experiência adquirida ao longo do percurso profissional do técnico de segurança e higiene no trabalho tem na análise que desenvolve de um acidente de trabalho?

2.2. Contexto de Investigação

Este estudo de caso realizou-se numa empresa do setor da Indústria Química. Para além de operar num contexto económico e social de grande competitividade, é caracterizado pela instabilidade dos processos de produção, com constantes mudanças tecnológicas que requerem uma enorme capacidade de adaptação por parte dos seus trabalhadores aos novos processos de automação. Todos estes fatores, aliados ao facto de no desenvolvimento das respetivas atividades os seus profissionais estarem expostos

a determinados fatores de risco que podem ter consequências graves, quer na saúde, quer na integridade física, fazem com que seja considerada uma indústria de risco elevado⁴ e com um dos maiores níveis de sinistralidade⁵. Serve isto como justificação para a escolha deste contexto como terreno para o nosso estudo.

A referida empresa está localizada num Complexo Químico em Portugal e emprega cerca de 200 trabalhadores. Dedicar-se à produção e comercialização de Químicos Industriais, em dois polos de produção. O primeiro polo produz químicos inorgânicos e o segundo está responsável pela produção de químicos orgânicos. Ambos os polos são interdependentes e estão ligados através de condutas de vapor e hidrogénio. A produção está organizada em três turnos (cinco equipas) que asseguram que a empresa funcione durante 24 horas por dia.

A história da empresa passa, desde a sua fundação, por fases de aquisições e fusões. Mais recentemente, na sequência da revolução do 25 de Abril, a empresa foi nacionalizada e fundida com duas outras empresas do setor. No entanto, em finais dos anos 70, o grupo económico que previamente à nacionalização detinha a empresa, retoma os investimentos na indústria química através da aquisição de uma outra empresa do mesmo complexo, que mais tarde viria a tornar-se o primeiro polo já referido. Em finais dos anos 90, o grupo ganha o concurso de reprivatização levado a cabo pelo Governo Português, associando as duas empresas do complexo, tomando a forma atual.

2.3. Caracterização dos participantes

A opção pela empresa em questão deveu-se tanto pela facilidade de acesso como pelo conhecimento prévio que tínhamos do terreno, nomeadamente nas questões de segurança, e dos próprios participantes. Desta forma, pretendia-se facilitar a construção de uma relação de confiança com o entrevistado, essencial num estudo com estas características.

Assim, a nossa amostra é composta por três participantes, todos com funções ligadas ao departamento de segurança e com formação como técnicos de segurança e higiene no trabalho. Dado que a empresa está dividida em duas áreas de produção, um dos participantes está responsável pela segurança na área dos químicos inorgânicos (participante 1) e o outro na área dos químicos orgânicos (participante 2). O terceiro

⁴ De acordo com a Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro.

⁵ De acordo com dados avançados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (2010).

participante tem como função a coordenação das duas áreas produtivas, não estando alocado a nenhuma em concreto. Para além de pertencerem à mesma empresa, os participantes também têm em comum o facto de trabalharem há mais de 30 anos na organização, passando portanto pelas várias fusões e aquisições referidas no ponto 2.2. No Quadro 1 é apresentada uma breve caracterização dos participantes.

Participante	Sexo	Idade	Antiguidade na empresa	Papel	Percurso Profissional dentro da Empresa
1	Masculino	54	35	Técnico Superior de SHT	Começa por trabalhar na área produtiva, depois passa pelos laboratórios. Em 1987 começa a trabalhar no Departamento de Segurança, na zona dos Químicos Inorgânicos.
2	Masculino	62	39	Técnico de SHT	Começa por trabalhar na área produtiva. Em 1996 começa a trabalhar no Departamento de Segurança, na zona dos Químicos Orgânicos.
3	Feminino	57	32	Coordenação	Começa por trabalhar nos laboratórios; Em 1998 começa a trabalhar como coordenadora no Departamento de Segurança.

Quadro 1 Caracterização dos participantes.

2.4. Metodologia de Investigação

Sendo privilegiado um enquadramento que encontra os seus fundamentos epistemológicos e metodológicos no quadro da Psicologia do Trabalho, a postura de investigação que assumimos privilegia o acesso às situações e contextos reais de trabalho, o que implica à partida que se adote uma metodologia de cariz qualitativo. A opção pelo estudo de caso justifica-se precisamente pelo facto de considerarmos que uma situação de trabalho não pode ser entendida fora do seu contexto. Temos consciência que com esta opção perdemos um certo potencial de generalização dos resultados, no entanto, ganhamos na intensidade com que olhamos e procuramos compreender as situações de trabalho em que estes protagonistas estão envolvidos. Apenas assim nos afigurou possível conduzir uma investigação que privilegiasse a singularidade e mostrasse a importância de conceber as situações de trabalho tendo em conta o real.

Além disso, a consideração da experiência enquanto fator com potencial explicativo e determinante para uma conceção mais sistémica e participativa da prevenção dos riscos

no trabalho implica que se utilize uma metodologia que permita, partindo de variáveis do percurso profissional do trabalhador, uma reflexão sobre o seu trabalho e as condições em que se dá. Assim, procurou-se um matiz etnográfico que assentasse numa análise qualitativa do discurso do sujeito acerca da sua história profissional e o contexto em que ocorre. Nesse sentido, a entrevista aparece enquanto ferramenta privilegiada na investigação pois possibilita uma orientação para a compreensão e para as singularidades que cada discurso apresenta. Ainda mais quando ela toma um cariz biográfico. Esta ideia é corroborada por muitos investigadores que consideram as histórias de vida como um material privilegiado, na medida em que possibilita o acesso às representações subjetivas dos indivíduos (Ramos, 2010). O entrevistador assume o papel de orientador da narrativa como ponto de partida para uma reflexão conjunta com o entrevistado. Apenas impelindo o sujeito a partilhar o seu trabalho podemos caminhar para além do óbvio e do observável (Vasconcelos & Lacomblez, 2002).

2.4.1. Descrição dos instrumentos desenvolvidos

2.4.1.1. O Biográfico

Na realização das entrevistas foi usado um suporte gráfico (cf. Anexo 1), uma adaptação do Biográfico proposto por Ramos (2010). Este suporte terá um papel de mediação simbólica (Vygotski, 1997 citado em Ramos & Gil Mata, 2012) ao ser um instrumento privilegiado para o estabelecimento de novas relações e ao possibilitar um novo referencial para a atividade dos entrevistados.

Este instrumento é composto por cinco linhas horizontais, cada uma correspondendo a um campo temático, organizadas sobre uma linha temporal, permitindo desta forma visualizar e articular diferentes aspetos da vida profissional do técnico de segurança e higiene no trabalho, ressaltando ainda os diferentes níveis de análise pretendidos: Percurso Profissional, Formação, Enquadramento Legal, Acontecimento significativos na Empresa; Eventos significativos para o próprio (ver Quadro 2).

1) Percurso profissional:

Com este campo temático pretende-se compreender o modo como se desenrolou a vida profissional do trabalhador enquanto técnico de higiene e segurança (SHT) no trabalho:

- i) quando e como começou a trabalhar como técnico de SHT (com que idade e em que

circunstâncias), a sua adaptação e a motivação para a sua escolha; ii) conhecer as diferentes facetas da sua atividade, a sua forma de atuação, as condições de trabalho, os seus constrangimentos e dificuldades.

2) Formação:

Com este campo temático pretende-se traçar o trajeto de formação profissional do participante: i) se tem formação como técnico de segurança e higiene no trabalho e a motivação para a ter frequentado; ii) que momentos de formações têm tido (em que altura, onde, motivação para a sua realização); iii) a relação entre a formação e a sua atividade - de que forma esta aquisição de conhecimentos através da formação tem influenciado a sua atividade.

3) Enquadramento legal:

Com este campo pretendemos abarcar informações do contexto institucional e/ou organizacional que funcionam como diretrizes para o técnico acerca da forma de conceber e implementar atividades de prevenção contra os riscos profissionais; i) conhecer a vária legislação que ao longo do seu percurso profissional tem regulado a sua gestão da prevenção dos riscos profissionais e da proteção da segurança e saúde; ii) conhecer as normas, regras e diretrizes internas à organização ou ao contexto em que o técnico está inserido; iv) perceber a relação entre o prescrito formal e a atividade real do técnico.

4) Acontecimentos significativos na empresa:

Com este campo pretendemos perceber como a história da empresa e como as suas iniciativas em termos de prevenção dos riscos e acidentes profissionais podem ser significativas para a atividade do participante; i) perceber como o número de acidentes e sua gravidade tem evoluído ao longo dos anos; ii) perceber que condições têm caracterizado a empresa ao longo do tempo em que o técnico tem lá trabalhado; iii) perceber que iniciativas tem sido levadas a cabo ao nível da empresa; iv) perceber a relação entre essas iniciativas e condições da sua implementação e a atuação do técnico.

5) Eventos significativos para o próprio:

Com este campo pretendemos compreender como acontecimentos pessoais significativos podem influenciar a forma como exerce a sua atividade; i) quais os acontecimentos que o sujeito determina como marcantes (ex. acidente de trabalho grave, acidente industrial, incidente) e a forma como afetaram a conceção da prevenção dos riscos e acidentes profissionais, nomeadamente na análise de um acidente de trabalho.

<u>Percurso Profissional</u>												
<u>Formação</u>												
<u>Enquadramento Legal</u>												
<i>tempo</i>	1 (data)	2 (data)	3 (data)	...	25 (data)	26 (data)	27 (data)	...	35 (data)	36 (data)	37 (data)	...
<u>Acontecimentos significativos na empresa</u>												
<u>Eventos significativos para o próprio</u>												

Quadro 2 Biográfico utilizado na condução das entrevistas.

2.4.1.2. Recuperar a experiência através da análise de acidentes de trabalho

Encerrando o nosso momento de entrevista, e de forma a responder à última questão de investigação, promovemos um pequeno exercício que consiste na recuperação e explicitação dos momentos e opções tomados durante o processo de análise de um acidente de trabalho ocorrido na empresa. Assim, dado que o nosso objetivo era tornar consciente processos de tomada de decisão, era importante que os técnicos tivessem o mesmo nível de proximidade com a situação pelo que optamos por escolher acontecimentos que tivessem ocorrido no polo em que cada participante trabalha. Os técnicos participaram na escolha da respetiva ocorrência por dois motivos fundamentais: em primeiro, termos a certeza de que a ocorrência é a mais indicada para o exercício; e segundo, para que o exercício não fosse percebido pelos participantes como uma forma de avaliá-los na sua atividade. Ainda de referir que no que diz respeito à participante 3, que tem funções de coordenação, optou-se em conjunto, que a ocorrência seria a mesma que a do participante 1.

O exercício seguiu então a seguinte lógica: 1) foi-lhes apresentado um documento construído por nós que inclui as principais informações presentes na base de ocorrência e, ainda, uma breve caracterização do envolvido no acidente (cf. anexo 2) pediu-se aos participantes que nos contassem, desde o momento que tomaram conhecimento da ocorrência, quais os procedimentos ativados, explicando-nos sempre que possível a razão das suas opções. No anexo 3, podemos encontrar o esquema que guiou a nossa atuação durante o exercício, mostrando os pontos e as questões principais que exploramos com os participantes.

2.5. Percurso de Investigação

Dadas as características da metodologia utilizada, houve a necessidade de mais do que um contacto no terreno. Até porque cada momento, nomeadamente de entrevistas, seguiu um objetivo próprio. Deste modo, a nossa investigação pautou-se por três momentos principais:

a) Preparação das entrevistas: estabelecer contactos e construir uma relação

Esta fase prévia à entrevista propriamente dita revestiu-se de especial importância, nomeadamente na construção da relação com o entrevistado e na aquisição de conhecimentos que nos viriam a ser muito úteis aquando das entrevistas. Deste modo, começou-se por estabelecer um primeiro contacto telefónico com os entrevistados, de forma a introduzir globalmente o presente estudo, explicando sucintamente os seus objetivos e a participação do trabalhador. Após este contacto, tivemos um primeiro momento presencial em que se aprofundou os aspetos já referidos aquando do contacto telefónico. Para além disso, já neste momento os entrevistados por iniciativa deles começaram a falar sobre alguns aspetos da sua atividade, nomeadamente das dificuldades que sentiam. Ainda, no caso da participante 3, que dada a função de coordenação seria a pessoa indicada para nos facultar um conjunto de dados necessários ao prosseguimento do estudo, foi-lhe solicitada o acesso à base de dados onde constam informações acerca dos incidentes e acidentes ocorridos, para que pudessemos escolher o caso a ser utilizado no exercício final já relatado. No entanto, este pedido servia também outro propósito que era o de colher informações acerca do funcionamento da empresa em questões de segurança e que nos pudessem ser úteis na condução das entrevistas.

Na sequência destes primeiros contactos, tivemos um momento de análise dos dados recolhidos e de procura de informações que pudessem constar no biográfico, nomeadamente legislação e diretivas acerca da segurança e acontecimentos internos à empresa que pudessem de alguma forma influenciar a atividade dos técnicos. A esta pesquisa seguiu-se a construção do biográfico propriamente dito a partir das informações que possuíamos e que consideramos pertinentes.

Após este momento, estabeleceu-se um novo contacto telefónico de forma a verificar a disponibilidade e o horário mais adequado para os técnicos. As entrevistas foram realizadas em horário laboral, nos gabinetes pertencentes a cada participante. Todas as entrevistas foram gravadas (ver anexo 4), com o devido consentimento dos participantes. O quadro 3 mostra o esquema de organização dos vários momentos da investigação.

Momentos	Janeiro'13		Fevereiro'13				Março'2013				Abril'2013			
	Semana 4	Semana 5	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Preparação das Entrevistas														
Primeiras Entrevistas														
Entrevistas Finais														

Quadro 3 Esquema com os momentos da Investigação

b) Primeira entrevista: explorar a linha do tempo

No início da entrevista foi explicado ao participante o método através da visualização do próprio biográfico já com as informações recolhidas. Solicitou-se então que o sujeito contasse a sua história profissional desde que ingressou na empresa (remetendo para a forma como tem sido a sua intervenção e as representações subjacentes ao processo de prevenção dos riscos e análise de acidentes), avançando progressivamente na linha cronológica, seguindo-a sempre que possível. Este último aspeto revelou-se difícil, até porque os participantes tendiam muitas vezes a apenas passar de forma superficial certos aspetos do seu percurso, nomeadamente os que diziam respeito ao campo temático dos acontecimentos significativos para o próprio. Assim, tornou-se necessário progressivamente focalizar e promover a reflexão nos sujeitos através de um conjunto de perguntas focalizadas no tema da gestão da prevenção dos riscos e acidentes de

trabalho. Ou seja, numa fase final da entrevista esta adquiriu contornos de uma entrevista semiestruturada.

c) Entrevista final: construir significados

O primeiro momento desta entrevista final foi dedicado, recorrendo ao biográfico, à restituição das informações recolhidas na primeira entrevista, o que possibilitou que em conjunto com o entrevistado se tivesse reformulado ou acrescentado acontecimentos sobre a linha do tempo. Partindo dos aspetos restituídos e do discurso do sujeito acerca desses, procuramos promover no mesmo uma reflexão acerca da forma como a sua experiência tem funcionado como promotor de práticas mais sistémicas e integradas, através de algumas questões de carácter aberto. Optamos por não levar questões previamente formuladas para a entrevista já que pretendíamos conservar a dinâmica que nos é dada pelo Biográfico. Pelo contrário, o que procuramos fazer era ter presentes um conjunto de dimensões que nos pareceu importantes aprofundar e nos servissem de guia à reflexão que pretendíamos promover neste momento. Estas dimensões foram levantadas na sequência da transcrição completa das primeiras entrevistas e após uma primeira análise do seu conteúdo. No Anexo 5 apresentam-se as referidas dimensões, seguidas de uma breve explicação.

Chegado ao momento atual da linha cronológica, e abordados todos os campos temáticos, foi proposto aos participantes o exercício descrito na alínea 2.4.1.2. Feito o descrito pediu-se aos participantes que pensassem nessa mesma situação mas ocorrendo há 20 anos atrás e que nos relatassem como teria sido o procedimento de análise do acidente na altura e apontassem as diferenças em relação à atualidade.

Posto isto, como forma de encerrar o processo e porque este pretende ser antes de mais um momento de reflexão foi dada a oportunidade de os participantes tecer comentários acerca deste. Uma forma de compreender como o processo foi interpretado pelos participantes e como isso os afetou. Apenas assim, foi possível perceber em que medida este foi um espaço potenciador da construção de novas relações entre a sua experiência e a forma como desempenham a sua atividade.

2.6. A Análise dos Dados

Neste estudo privilegiamos a análise do conteúdo como técnica para o tratamento do material que surgiu das entrevistas realizadas. Neste sentido, procuramos desde o início imprimir uma lógica *bottom-up*, em que as categorias foram definidas pelo investigador após uma primeira análise dos pontos em comum no discurso dos vários participantes e de acordo com estas. Apenas assim nos seria possível retornar ao individual e à dimensão subjetiva em que cada sujeito determina a sua atividade real.

Numa primeira fase organizamos o material a ser analisado com o objetivo de o tornar operacional, sistematizando as ideias iniciais. Neste sentido, como forma de contribuir para a validade descritiva do estudo qualitativo, optamos por uma transcrição integral do discurso, isto é, sem modificações, correções ou mudanças de estilo. Para além disso, consideramos como informação complementar o comportamento não-verbal de cada um dos entrevistados. Após a transcrição das entrevistas finais⁶, de forma a darmos início ao processo de análise, levamos a cabo uma leitura flutuante de todas as entrevistas realizadas com o intuito de encontrar pontos em comum ou discordâncias no discurso dos participantes e que nos possibilitasse afunilar o estudo do material conseguido. Apesar de termos tentado preservar uma lógica indutiva no decorrer da análise, não ignoramos que foi dado privilégio às temáticas consideradas como mais importantes e congruentes com as nossas questões de investigação.

Numa segunda fase exploramos o material encontrando progressivamente categorias articuladas nos discursos de cada participante. A cada categoria atribuiu-se uma definição operacional com o objetivo de traduzir em texto a ideia subjacente a cada uma. Orientamo-nos então progressivamente para a construção de um sistema de categorias (cf. anexo 6). Ao longo desta fase recorremos ao programa informático *NVivo*⁷, com a finalidade básica de facilitar a gestão dos dados, o que significa que toda a análise foi feita pelo investigador e não pelo *software*.

Após esta primeira etapa de redução da informação recolhida, demos início ao processo de codificação em si. Por outras palavras, ao processo de associar as categorias às diferentes unidades de análise (palavras, frases ou temas) que se foram identificando ao longo do material transcrito (cf. anexo 7). No fim deste processo de codificação o conteúdo das categorias foi revisto com o objetivo de analisar a sua consistência em termos de homogeneidade interna e externa. Ainda assim, não podemos garantir a

⁶ Que se veio juntar à transcrição das primeiras entrevistas que já havia sido realizada como forma de preparação das entrevistas finais.

⁷ *Software* QSR international NVivo – versão 10.

qualidade das inferências qualitativas. Para superar essa limitação teria sido importante a validação por outro investigador de toda a análise de conteúdo efetuada por nós.

Por fim, numa terceira fase, procedemos a uma análise mais fina dos elementos que constituem as várias categorias/dimensões com vista à interpretação dos resultados. Esta foi uma análise de carácter reflexivo e crítico que culminou em interpretações inferenciais, sempre enriquecidas por expressões dos protagonistas da atividade participantes na investigação, como se verá na próxima secção.

Capítulo III

Resultados

Tendo como ponto de partida as categorias de análise definidas de acordo com o procedimento que expusemos no ponto anterior, pretendemos promover a reflexão em torno do papel que a experiência, adquirida por estes técnicos de segurança e higiene no trabalho ao longo do seu percurso profissional, desempenhou no desenvolvimento de competências que potenciem a criação de estratégias que correspondam à necessidade de um modelo de prevenção dos riscos e acidentes profissionais integrado. Pretendíamos assim, não só desenvolver a nossa reflexão mas também, e principalmente fazê-lo de forma conjunta com os protagonistas da atividade, sustentando a nossa naquilo que eles foram considerando, ponderando e refletindo. Procuramos para além de atender ao explícito possibilitar um momento de explicitação do implícito.

Porém, esta forma de segmentar a informação não será a mais adequada para possibilitar ao leitor a reconstrução do processo e do contributo que cada protagonista da atividade envolvido teve e ainda do potencial que o instrumento utilizado – o Biográfico – pode ter neste tipo de exercício. Neste sentido, optámos por dividir a apresentação dos resultados em dois momentos. Num primeiro momento, expomos o contributo de cada um dos participantes, permitindo ao leitor reconstruir a linha de reflexão que os entrevistados seguiram. Num segundo momento, menos ligado à especificidade do percurso de cada um dos sujeitos, apresentamos as grandes categorias de análise identificadas, procurando perceber quais os elementos em comum no discurso dos participantes, tendo em vista aqueles que se relacionam com a aquisição de experiência e o desenvolvimento de competências ao longo do percurso profissional.

3.1. Olhar os Biográficos: o que sobressai dos discursos

Neste ponto apresentamos os principais resultados relativos ao percurso individual de cada um dos participantes, na sua dinâmica com a exploração do Biográfico. Procurámos assim analisar o contributo deste instrumento para o estabelecimento de novas relações entre a aquisição de experiência profissional e a adoção de um modelo de prevenção dos riscos e acidentes de trabalho sistémico que corresponda às suas reais possibilidades de gestão. Para isso, partíamos de uma linha do tempo que tinha o seu início no momento em que começaram a trabalhar no atual contexto em que desenvolvem a sua atividade, ainda que esse não seja o momento em que começaram a desempenhar o papel de técnico de segurança e higiene no trabalho. A opção por esta demarcação de tempo tem duas justificações: para além do motivo prático de por constrangimento de tempo não termos possibilidade de abarcar toda a experiência

profissional dos participantes (que é bastante extensa), pretendemos ainda evidenciar o carácter situacional da competência (ver Weill-Fassina & Pastré, 2007; Weill-Fassina, 2011). Ao longo dessa linha temporal, os participantes falavam e refletiam acerca do seu percurso profissional, em articulação com diferentes aspetos evidenciados no biográfico como a formação e o enquadramento legal. Obtivemos assim, informação acerca da dinâmica entre os vários aspetos da vida profissional dos participantes. No entanto, este não foi um exercício simples e linear. Como veremos de seguida, a exploração do biográfico não se deu de forma idêntica em cada um dos participantes, obrigando o investigador a assumir opções diferentes que permitissem atingir o objetivo final que era o de permitir que este fosse um momento e um ponto de partida para um novo referencial para a sua atividade.

3.1.1. *Participante 1*

O Biográfico deste participante espelhava 35 anos de antiguidade na empresa em questão, dos quais 26 anos como técnico de segurança e higiene no trabalho. Assim, o técnico começou por nos contar acerca do seu percurso profissional até iniciar a atividade como técnico de segurança e higiene no trabalho. O aspeto mais importante em relação a este período prende-se com o ter trabalhado em outras áreas da empresa, algo que viria a ser importante para o desenrolar da sua atividade, como a seguinte verbalização sugere:

“Depois mesmo em termos de acesso a técnicas laboratoriais que se viriam a revelar muito importantes para o desempenho da minha atual atividade.”⁸

Além disso, foi neste período que a motivação para a segurança começou a surgir culminando na oportunidade de desempenhar este papel:

“... comecei a interessar-me por estas questões da segurança e surgiu-me a oportunidade quando existiam as comissões de higiene e segurança e já existia a figura do encarregado de segurança. [...] Então a comissão de trabalhadores propôs-me ser um dos representantes nessa comissão de higiene e segurança. Claro que, digamos entre aspas, era um *part-time*. Tinha a minha atividade no laboratório, depois tinha aquelas reuniões da comissão de segurança onde eu tinha oportunidade de debater estas questões. É evidente que comecei então a procurar informação. Eu ia para uma comissão e tinha de estar bem documentado. E aqui surge a minha primeira procura muito direcionada para essas questões de higiene e segurança no trabalho. E eu desempenhei um papel ativo nessa comissão de tal maneira que

⁸ Este aspeto será mais aprofundado em outro ponto deste capítulo.

a administração da empresa propôs-me ser o responsável pela segurança porque esse responsável ia passar à reforma.”

Justamente a partir desta altura, já é possível perceber a importância que teve o facto de ter conhecimentos acerca da atividade, dos processos e do coletivo de trabalho, pois deram-lhe razões para a necessidade de conceber um modelo de prevenção dos riscos e acidentes de trabalho integrado e sistémico. Um primeiro passo foi a negociação com a administração no sentido de o departamento de segurança não incluir uma dimensão de *security*, ligada à segurança do espaço físico e material, que fazia do técnico de segurança um polícia:

“Vinha daqueles conceitos que eu já tinha interiorizado e também pelo conhecimento passado, pela minha vivência. Ocupar essa função era ser polícia aqui. Portanto, eu quero a área da segurança industrial, da segurança e saúde e higiene no trabalho, na proteção dos trabalhadores e não numa perspetiva de disciplina, de segurança física, etc. Até porque o meu antecessor tinha essas roupagens, que eu achava que não eram as adequadas para esta função. Tive de lutar um bocado nessa fase... e só aceitei ser o encarregado da segurança na altura se deixasse esse papel para outra pessoa.”

Percebemos à medida que se desenrolava o discurso do técnico que espontaneamente não dava a conhecer as diferentes facetas da sua atividade, nem da sua forma de atuação, ignorando nomeadamente os campos temáticos “Acontecimentos Significativos na Empresa” e “Eventos Significativos para o Próprio” presentes no biográfico. Apenas ia referindo esporadicamente aspetos ligados à formação e ao enquadramento legal. O que significa que logo na primeira entrevista, de forma bastante rápida, percorreu toda a linha temporal do biográfico. Assim, tornou-se necessário que o investigador, após esta fase em que o participante pôde espontaneamente verbalizar, introduzisse algumas questões como forma a aprofundar aspetos referidos pelo técnico e em conjunto com ele refletir acerca de possíveis relações entre as várias dimensões do biográfico. Assim, uma das dimensões mais exploradas ainda nesta primeira entrevista foi a formação, especialmente tentando perceber como aconteceu ao longo do seu percurso profissional e a relação com a sua atividade. Constatamos então que a formação tem sido constante ao longo dos anos, ainda que esteja mais condensada na parte superior do biográfico. Tal tem a ver com a necessidade mais premente de aquisição de conhecimentos que aconteceu no início da carreira:

“Desde aqui, em que tirei o curso técnico de segurança, todos os anos tinha formação... [...] é evidente que foi sempre formação de curta duração, formação não certificada, academicamente não reconhecida... [...] E daí a minha tendência mais recente em, até porque

a disponibilidade não é muita, em selecionar e de alguma forma obter a qualificação académica que tem um caminho próprio... antes tirava formação por necessidades de adquirir conhecimentos mas isto chega a um determinado período que é sempre mais do mesmo...”

Também o facto de a formação não proporcionar as ferramentas necessárias à eficiência preventiva num contexto em que dadas as suas características, tornou-se necessário desenvolver estratégias mais complexas e que atendessem a aspetos que a própria regulamentação apenas mais tarde iria alertar, como a importância de integrar o trabalhador na definição da sua própria segurança. Ora é justamente por este último ponto que a questão do enquadramento legal esteve menos presente no discurso do participante do que o que esperávamos. Não deu inclusivamente importância à maioria da legislação que havíamos colocado no biográfico. Desta, apenas referiu a Diretiva-Quadro 89/391/CEE, o Decreto-lei 26/94 e o Decreto-lei 110/2000. Apresentam-se em seguida algumas das verbalizações registadas que espelham o que acabamos de referir:

“Os conceitos que aprendi na fase inicial não sofreram alterações, ou seja, porque as questões de segurança de higiene e segurança no trabalho neste tipo de empresas sempre esteve muito à frente, relativamente a outro género de atividades.”

“Portanto, a legislação que obriga a ter serviços de segurança, após a diretiva-quadro... isso só acontece em 94... até deveria estar aqui... 26/94 deveria estar aqui... Portanto, isto só em 94 é que foi, de acordo com a diretiva quadro, que toda a gente começou a ter necessidade de ter serviços ou internos ou externos mas tinha de ter serviços... e portanto... nós já tínhamos... isto para nós não veio trazer nada de novo... Agora, é evidente que há evolução, que há... esta questão da segurança integrada, por exemplo, nós já tínhamos reuniões de higiene e segurança no trabalho... eu sempre tive, eu comecei a minha atividade na comissão e só agora no novo regime jurídico é que começa a falar-se em participação dos trabalhadores e não sei o quê... estamos a falar muito recentemente... E isso não está implementado na maioria das empresas... e nós já tínhamos uma comissão bipartida, sempre tivemos... eu quando comecei a trabalhar foi nessa área... portanto isto para nós... estas diretivas comunitárias não tiveram impacto...”

Em relação a acontecimentos que pudessem ser significativos para a empresa, o participante não deu importância a todos os que havíamos colocado à partida, reformulando alguns e acrescentando outros. Para o participante a diminuição de acidentes de trabalho a que tem assistido ao longo do percurso profissional tem sido fruto do investimento que tem sido realizado nas áreas produtivas, especialmente desde que as duas áreas de produção se uniram numa única empresa. Investimento tanto na atualização dos mecanismos de produção o que fez com que houvesse uma diminuição drástica do número de pessoas expostas a fatores de risco, como também na promoção

de um modelo de segurança que siga uma lógica integrada, estando estas preocupações presentes desde a fase projetista até à produtiva.

“Para mim, um dos aspetos fundamentais tem a ver com os investimentos que foram feitos nas áreas do processo. Ou seja, antes havia uma mão-de-obra intensiva. [...] E em condições muito complicadas, com exposição a gás, ao mercúrio, com movimentação de cargas, e enfim. Com condições muito muito difíceis de trabalho... E isso gerava necessidades de trabalho relativamente à segurança. Era muito mais em cima! Hoje trabalha-se muito mais em secretária, em projetos, em programas, em respostas às autoridades porque de facto a atividade hoje nas áreas... nós passamos nas áreas fabris e quase que não vemos pessoas... e antes no passado não era assim...”.

“É, ou seja, é aquilo que nós chamamos de segurança integrada. Ou seja, as preocupações de segurança têm de começar desde a conceção das instalações, já na fase projetista. E muitas vezes até... mesmo que o projetista possa não estar muito vocacionado para esse tipo de preocupações... As próprias normas que ele tem de seguir... já têm interiorizadas essas condições de segurança.”

Foi-nos difícil trazer ao de cima a relação entre estas iniciativas e mudanças e a atuação do técnico pois o participante procurou sempre mostrar esta evolução como algo de natural, como uma inevitabilidade – “Uma coisa natural... senão acabava por fechar as instalações...”, no entanto consegue-se perceber que a postura e o modelo de conceção da segurança subjacente ao técnico tem tido as suas implicações a um nível decisório, apesar de o participante não estabelecer essa relação. Como exemplo já apresentamos a questão do *security* mas também a cultura de segurança que tem promovido através da sua atuação faz com que se crie uma dinâmica muito própria naquele coletivo de trabalho e que tem em vista uma gestão dos riscos eficiente e que prima pela singularidade das situações de trabalho:

“Ora bem, eu cultivo... São posturas... mas eu cultivo que as pessoas devem ser autossuficientes, portanto, só mesmo em último caso é que devem recorrer à segurança... Isto foi uma filosofia que eu incentivei durante muitos anos, ou seja, podia ser de outra maneira: “Oh pá, não façam isto, chamem-me”. Quer dizer, nunca cultivei isso. O que cultivei foi “Façam a análise, e se virem mesmo que é necessário chamem, não hesitem. Têm um problema na instalação, sigam a vossa via hierárquica. Não venham fazer-me queixinhas. Oh pá, venham-me fazer queixinhas se, pelas vias normais, as coisas não forem resolvidas”. [...] Portanto, eu incentivo este tipo de comportamento. Se eu quero a segurança integrada, quero que toda a gente pense também em termos de segurança. E portanto, segurança não é comigo, segurança é com todos.”

A última dimensão do biográfico, e que se refere aos eventos significativos para o próprio, foi a que o técnico teve maior relutância em verbalizar, tendo-se chegado inclusive à segunda entrevista sem que este campo estivesse preenchido com alguma informação. Apenas perante esta constatação é que o técnico começou por contar alguns acontecimentos marcantes, percebendo-se que despoletaram alterações tanto a nível individual como organizacional na direccionalidade das práticas preventivas. Eis uma verbalização que exemplifica este ponto:

“Uma morte é sempre muito complicado. Mesmo em termos internos obrigou-nos aqui a questionar a segurança que tínhamos e eu já tinha responsabilidades nessa área. Portanto um acidente marcante. Outro acidente também com uma libertação de cloro em que não tínhamos uma estrutura de intervenção e também ficamos todos a olhar para aquilo... Então aí eu já tinha responsabilidades na segurança, e aí vou intervir eu e um encarregado, e com muita gente a assistir... o que de facto foi muito estranho... dissesse assim, afinal não estamos preparados para nada! Se há um problema qualquer andamos todos a olhar uns para os outros porque não tínhamos de facto uma organização de emergência como temos hoje. Hoje sabemos que há um problema e há pessoas responsabilizadas para aparecer e intervir, o que na época não existia. Portanto, demos um passo muito significativo nessa área.”.

Por fim resta referir que, ainda que na primeira entrevista o participante se centrasse mais para o lado direito do biográfico (campos temáticos: percurso profissional e formação), na segunda entrevista o técnico utilizou de forma mais ativa o instrumento, apontando e situando o seu discurso e percorrendo a linha temporal como uma forma de se lembrar de aspetos interessantes a serem introduzidos na reflexão.

3.1.2. *Participante 2*

O Biográfico referente a este técnico engloba 39 anos de antiguidade na empresa, dos quais 17 anos como técnico de segurança e higiene no trabalho. Durante a primeira entrevista foi possível percorrer toda a linha temporal, sem que houvesse grande intervenção do investigador. O discurso do técnico nem sempre seguia a linha temporal, avançando ou retrocedendo conforme a narração. Ainda assim, aspetos interessantes a notar são: por um lado, a preocupação em tentar preencher os vários campos temáticos do biográfico e por outro, a procura em pegar no instrumento como forma de apontar para as informações que já lá estavam presentes e que queria desenvolver, como se de um guia se tratasse.

Começando por explorar o biográfico no ano 0 (data em que começou a trabalhar na empresa), o participante foi contando o seu percurso profissional até iniciar a atividade como técnico em segurança no trabalho. O aspeto mais importante neste período tem a ver com o facto de ter trabalhado como operador de produção, que possibilitou ter um conhecimento profundo dos processos, da atividade dos protagonistas alvo das principais preocupações de segurança (os operadores de produção) e do próprio coletivo de trabalho. Este conhecimento viria a demonstrar-se muito útil no seu dia-a-dia enquanto técnico de segurança, como a verbalização seguinte indicia:

“Mas que ajuda imenso ajuda porque a pessoa tem já uma grandeza de conhecimento sobre os processos produtivos em si. E depois sabe transpor alguns conhecimentos que têm a ver com cadeias de segurança, processos de segurança e outros aspetos inerentes à segurança que depois serão desencadeados mais facilmente. No meu caso em concreto, para esta atividade em concreto em si, ajudou-me imenso. Contribuiu imenso porque já conhecia as instalações. Depois já conhecia processos químicos nas áreas químicas, nas instalações químicas e nos processos produtivos químicos.”⁹

A possibilidade de desempenhar um papel na área da segurança acontece por volta de 1996, com a entrada em vigor do Decreto-Lei 26/94 que estabelece um regime de organização e funcionamento das atividades de segurança e saúde no trabalho. O que significa que a empresa tinha de estabelecer oficialmente um departamento de segurança e nomear alguém para a gestão no terreno das atividades imputadas a esse departamento:

“... era uma altura, que de certa forma, eu me mostrava interessado nessa área. Até porque entretanto foi quando começou a surgir... portanto, alguma apetência, não só interna como também externa para que os processos de segurança, higiene e ambiente comessem a ter algum peso, digamos, tanto em termos de implementação, e então, portanto, como havia essa alternativa, eu aproveitei, embora estivesse no processo produtivo, aproveitei para começar a ter alguma área de formação, portanto, à distância.”

Logo a partir deste momento, a questão da formação em articulação com o desenrolar da sua atividade profissional aparece de forma recorrente no discurso. Especialmente, quando falava dos primeiros 6/7 anos de atividade como técnico de segurança. A formação surgia nesta altura como uma forma de adquirir conhecimentos que fomentassem o desenvolvimento da sua atividade:

⁹ Este aspeto será mais aprofundado em outro ponto deste capítulo.

“Tudo aquilo que eu considerava importante, portanto, ou que sentia que era vantajoso, quer para mim quer para a empresa em termos coletivos, acabava por propor e desde sempre foi aceite. E foi assim que acabei eu próprio por entrar nesta área.”

Ainda durante estes anos iniciais de atividade, o técnico refere que sentiu necessidade de explorar outros contextos de atividade que não o contexto da indústria química, como forma de desenvolver novas competências através da aquisição de conhecimentos e experiência em contexto real que diversas pudessem ser úteis para o desenvolvimento do departamento de segurança naquela empresa:

“Acho que foi um pontapé de saída muito importante na minha atividade profissional porque eu só levava... tinha somente em conta a parte da área química e encontrei realidades muito diferentes [...] Algumas situações que encontrava lá fora, mais tarde, sem querer começava a encontrar aqui. E a partir daí começou essa situação a ser desenvolvida. E foi um pontapé de saída bastante importante na minha área de trabalho [...] havia coisas boas que eu encontrava noutras áreas que podiam elas próprias ser transportadas para dentro da empresa e para contribuir que de certa forma houvesse uma mais-valia em termos do desenvolvimento da área da segurança cá dentro. Em termos de medidas de prevenção. E portanto foi uma situação que me enriqueceu bastante.”

O enquadramento legal é um aspeto referido, especialmente quando começou a trabalhar como técnico de segurança, até porque como vimos anteriormente a criação do próprio departamento e seu posterior desenvolvimento partiu da conjugação de apetências externas (legislativas) e internas. No entanto, ainda assim, não se debruçou tanto sobre aspetos legislativos como esperávamos. Aliás, de todas as informações que havíamos previamente levado no biográfico, estes foram os que menos suscitaram o “interesse” no participante.

“De certa forma também houve legislação, a transposição de algumas diretivas europeias para a legislação nacional. Houve um conjunto de transposições que contribuíram também para que fosse criado de certa forma o envolvimento das empresas no sentido de cumprirem a legislação. E para cumprir a legislação por vezes exige às empresas também alguma dinâmica. Não só a nível de dinamização dos próprios serviços em si, como também o cumprimento dessas diretivas ou legislação. E para as cumprir há um conjunto de procedimentos que têm de ser estabelecidos.”

O técnico referiu um conjunto de acontecimentos significativos na empresa, para além daqueles que já havíamos colocado no biográfico, que tiveram algum impacto, tanto positivamente como negativamente, na sua atividade. São aspetos que tem a ver com: subscrição/implantação de programas/projetos que visam a melhoria contínua e uma atuação responsável em termos de segurança e ambiente; certificações; projetos que

visam o aumento da produção; e, implementação de normas e processos que são consequência de legislação que entra em vigor. Todos estes aspetos, em que o técnico tem um papel de promotor da dinâmica, interligam-se de forma a terem um contributo na diminuição de acidentes de trabalho, através de novas formas de conceber a prevenção. Em seguida, apresentamos uma verbalização que exemplifica esta ideia:

“Nós sabemos portanto que as normas e os procedimentos internos estão devidamente estabelecidos. Eles próprios portanto estão à disposição das pessoas, fazem parte de certa forma das regras de procedimentos internos. Cada um deve cumprir e fazer cumprir. Portanto, a partir daí, digamos, não estamos a inventar nada. Portanto, podemos sim nós próprios também com alguma prática enriquecer as normas mas as normas e os procedimentos... eles agora dizem assim: para uma determinada execução, para um determinado trabalho, para uma determinada atividade, para uma determinada tarefa, os procedimentos a cumprir são estes.”

Por fim, para além destes, o participante aludiu a acontecimentos que determinou como marcantes, contando-nos acerca de alguns acidentes de trabalho graves a que assistiu ou em que participou. Estes acontecimentos funcionaram como um alerta para a necessidade de rever determinadas práticas que não eram muito eficazes em termos de prevenção:

“Foi um acidente que me preocupou porque digamos que foi assim um alerta de que alguma coisa não estava bem, que... como é que uma situação daquelas tinha acontecido sem e foi relativamente grave. Foi uma explosão num reator de Anilina e digamos, foi o primeiro acidente investigado, em que se fizeram reuniões com toda a gente, de várias áreas. Porque foi numa operação de manutenção. Hum, e foi aí que se debateram quais tinham sido as falhas e realmente verificamos que haviam imensas.”

3.1.3. *Participante 3*

O Biográfico desta participante incorpora 32 anos de antiguidade na empresa em questão, dos quais 15 anos como técnica de segurança e higiene no trabalho. Também neste caso, foi possível, durante a primeira entrevista, percorrer toda a linha temporal, sem que houvesse grande intervenção do investigador. A segunda entrevista possibilitou que aprofundássemos e refletíssemos sobre alguns aspetos e as interligações entre as várias dimensões da vida profissional da participante. O discurso da técnica nem sempre seguia a linha temporal, utilizando o instrumento como forma de se situar no discurso, apontando para as zonas onde estava ou deveriam estar os aspetos que narrava.

A participante começou por explorar o biográfico há data em que entrou para a empresa, contando-nos que não começou logo por trabalhar na área da segurança mas sim na área dos laboratórios, numa função de coordenação. Foi durante estes anos que o seu interesse pelas questões da segurança surgiu, através de conversas que costumava ter com o participante 1 (que relembramos trabalhava por esta altura no laboratório, ao mesmo tempo que desempenhava um papel na comissão de higiene e segurança no trabalho) e com o seu pai:

“Fui aprendendo um pouco as matérias da segurança. Por outro lado, o meu pai também é médico e também estava ligado à saúde pública. Portanto, também foi com algum apoio e troca de impressões com ele porque estava ligado à saúde pública, que está um pouco relacionado com a medicina no trabalho e etc. E, pronto, e se calhar foi aí que ficou alguma coisa em relação à segurança.”

Entretanto na sequência deste interesse começa por assumir algumas funções ligadas à qualidade e mais tarde, com a junção das duas áreas de produção numa única empresa e com a obrigação legal de se implementar um departamento de segurança, assume a coordenação deste departamento recém-formado.

Começamos logo nesta altura por refletir acerca das práticas preventivas e do modelo de conceção da segurança subjacente há altura, como as seguintes verbalizações exemplificam:

“Ah, mas eram um pouco, mesmo quando eu assumi as funções na segurança era um pouco isso. O que era importante era que as instalações funcionassem bem e em segurança. Depois as atividades do trabalho propriamente, da manutenção, etc., eram um pouco mais postas em segundo plano, digamos assim. E, digamos que quando assumi as funções da segurança pronto já havia pronto o cuidado, registros, alguma investigação do que é que, quais tinham sido as razões de um acidente de trabalho, quando era assim um acidente mais grave. Mas digamos que eram um pouco mais as estatísticas que importavam e não focalizar as ações para que aqueles números diminuíssem.”

Aspetos que interferiam na atividade do técnico. Ao longo dos anos foi-se verificando mudanças, apostando-se atualmente numa lógica mais integrada, como constata:

“Agora que vejo as coisas de outra maneira, acho um pouco estranho não haver preocupação com as pessoas diretamente nas atividades do trabalho.”

Em outro ponto deste capítulo esta questão será aprofundada com maior pormenor.

A participante procurou sempre desenvolver a sua reflexão dando exemplos concretos de acontecimentos que a marcaram e que também sente que pudessem ter sido indiciadores de alguma mudança, como por exemplo acidentes industriais:

“Uma situação marcante. Mas a partir daí, digamos que houve um enfoque mais na questão das pessoas nos acidentes de trabalho propriamente dito. Hum, pelo menos, no sentido em que tínhamos que fazer, orientar a nossa atividade para diminuirmos esses acidentes. Porque é a tal coisa, tínhamos pequenos acidentes mas de repente apareceu um de grandes dimensões, ou pelo menos com potencial para ferir muitas pessoas. Pronto, esse foi um dos marcos que me lembre.”

Também referiu alguns dos aspetos presentes na dimensão “Acontecimentos significativos na Empresa”, nomeadamente projetos e processos de certificação que direcionam a intervenção para algo mais integrado e participativo:

“... eu diria que o Matriosca¹⁰ ajudou as pessoas a pensarem que eles são muito importantes para a segurança deles e o que é que eles podem implicar na segurança dos outros. Ou seja, no trabalho que eles desenvolvem no dia-a-dia. Se isso os aproximou da segurança, propriamente da estrutura da segurança, não sei, não sei muito bem, hum mas que eu noto que as pessoas estão muito mais despertas e que sabem da importância da segurança no trabalho delas, isso acho que sim.”

Neste sentido, o seu papel tem sido o de fomentar esta dinâmica, alertando para a importância de fazer um investimento não só material mas no indivíduo em si enquanto parte integrante na definição da própria segurança, tal como a verbalização seguinte espelha:

“A [empresa] tem investido muito na segurança e tem feito esforços não só financeiros mas também em termos da pessoa em si. Pronto é a minha função, não é nada de mais mas verifico que nós temos tido uma preocupação com a segurança ao longo dos anos por questões de segurança...”

A dimensão “Enquadramento Legal” (categoria “legislação”) esteve presente no discurso da participante de forma mais frequente do que nos dos outros técnicos (cf. anexo 8). Porém, não apareceu de forma estruturada, isto é, a técnica não verbalizou acerca de normas e diretivas específicas mas sempre de uma forma geral, com a exceção da diretiva-estaleiro que referiu ter sido um marco na questão da segurança no trabalho. Segundo ela, ainda que estas normas e diretrizes legais sejam importantes pois

¹⁰ Projeto de formação ação participativa realizado em parceria com a Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação do Porto.

regulamentam o exercício da atividade, em muitos casos funcionam de forma limitativa à atividade real dos técnicos:

“Sim, a legislação na área do trabalho tem algumas coisas que, e eu estou-me a lembrar por exemplo das dificuldades que tivemos em criar uma comissão em higiene e segurança no trabalho, que até já tinha funcionado há uns anos atrás tinha funcionado de uma maneira informal, não é? Depois deixou de existir já não sei bem porquê. Até se calhar pela questão das funções das duas empresas, e depois saiu a legislação que era tão formal, tão... implica tantos formalismos que, nós até tínhamos conhecimentos que havia pessoas que gostavam de participar nestes assuntos mas que para criarem essa comissão tinha que haver eleições, esses formalismos todos, tinha que se participar a, já nem sei que entidade é...”

“Não propriamente revolucionar mas como é que eu lhe hei de dizer... Foi no... de nos obrigar a pensar nas obras internas como se fossem uma empreitada. E esse decreto tem muito a ver com a análise prévia dos riscos para uma determinada obra... E portanto também nos fez ver que o facto de serem coisas, às vezes coisas que nós achamos que são de trabalho repetitivo e de rotina, às vezes não são tanto de rotina. Portanto, há outros que não são de rotina e é preciso olhar do ponto de vista daquele trabalho e ver quais são os riscos para aquele trabalho. Que é o que esse decreto-lei novo trouxe: é que perante um trabalho, que pode ser mais simples ou mais complexo, envolver várias entidades porque tem várias especialidades de trabalho. Digamos que a pensar numa determinada maneira estruturada, digamos assim. E foi daí que depois começamos a implementar com mais coerência, digamos, os procedimentos de autorizações de trabalho. E a análise prévia dos riscos para um determinado trabalho. Que no fundo a autorização de trabalho já é um pouco para trabalhos mais simples. Já é uma pequena avaliação dos riscos.”

Outro aspeto que não foi sendo referido de forma espontânea no discurso da técnica foi o da formação. Quando introduzimos essa dimensão a técnica referiu que, apesar de não poder dizer que esse não seja um ponto importante no seu percurso profissional, a estrutura dos cursos de formação não é a mais adequada às suas necessidades, não tendo atualmente grande influência no exercício da sua atividade:

“Sem a teoria não se faz as coisas, mas sem a prática também não se faz... Agora se os cursos têm estrutura adequada? Hum, eh, eu acho que os temas... mas sim, assim as cadeiras ou isso que têm, acho que sim. Agora a importância que se dá a alguns temas em relação a outro é que eu acho que não.”

Por fim, gostaríamos de salientar o interesse que a técnica teve em, especialmente na segunda entrevista, refletir acerca das diretrizes que devem guiar as práticas preventivas no futuro, congregando tudo o que foi refletindo e relembando através deste exercício.

Um dos principais focos de atuação deve ser com as empresas subcontratadas e que a técnica considera ser o aspeto que atualmente têm maior dificuldade:

“Quais são as dificuldades? Sim, hum, há várias... mas assim que nós sentimos mais neste momento é o facto de cada vez mais os trabalhos são contratados a entidades externas. E portanto, as entidades internas ou digamos a nossa... quem trata desses trabalhos é a manutenção... a manutenção cada vez tem menos gente e portanto... no fundo eles desligam-se um pouco porque não são eles que vão executar. Desligam-se um pouco do trabalho em si e dos riscos que estão associados porque no fundo são outros que vão fazer e eles é que sabem, dizem eles, não é? Eles é que sabem, eles é que se têm de precaver. E aqui há sempre uma mistura dos riscos do próprio trabalho em si e os riscos do ambiente que os rodeia... [...] E temos de estar a trabalhar com várias frentes aqui e pronto, é nessa fase que estamos agora. É obrigar as pessoas a parar antes de fazer os trabalhos, parar, planear...”.

3.1.4. O percurso profissional dos participantes: pontos em comum

Partindo do pressuposto que a competência é inseparável das situações de trabalho, inscrevendo-se aliás em estruturas organizacionais que influenciam o seu desenvolvimento, é indispensável que, antes de passarmos à análise dos elementos subjacentes ao discurso dos participantes, e de forma a perceber a dinâmica subjacente a esses elementos, salientarmos alguns pontos em comum no percurso profissional dos Técnicos de Higiene e Segurança no Trabalho que acabamos de apresentar, a saber:

- Todos os participantes têm uma longa carreira no setor de atividade da indústria química, e na empresa em questão;
- Fruto deste percurso profissional longo, os participantes assistiram a várias mudanças na estrutura e funcionamento organizacional potenciadores de mudança na forma de conceber a segurança e a prevenção nos locais de trabalho;
- Antes de desempenharem funções na área da segurança, trabalharam em outras áreas da empresa (produção e laboratórios);
- O interesse pelas questões da segurança no trabalho surgiu antes de terem oportunidade de desenvolverem a atividade de técnicos de segurança e higiene no trabalho, sendo este um aspeto importante para o início da sua atividade.

3.2. Dimensões Subjacentes ao Discurso

Resultado da análise de conteúdo que efetuamos podemos agrupar os elementos discursivos dos participantes em 8 dimensões principais, a saber: representações de segurança; formação; papel do técnico; conhecimento da atividade; acontecimentos significativos; expectativas do coletivo de trabalho; experiência adquirida e legislação. Analisando o gráfico 1 constatamos que a maioria dos elementos discursivos dos participantes pertence à dimensão “Representações de Segurança”¹¹, logo seguido da dimensão “Experiência Adquirida”. Como é possível observar pelo gráfico 1, as dimensões menos referenciadas dizem respeito às expectativas do coletivo de trabalho e à legislação. O discurso de cada participante analisado de forma individual também segue esta tendência (c.f. anexo 8). Em seguida, passamos a uma análise pormenorizada de cada uma destas dimensões, utilizando sempre que se considere oportuno expressões dos protagonistas da atividade que participaram no estudo.

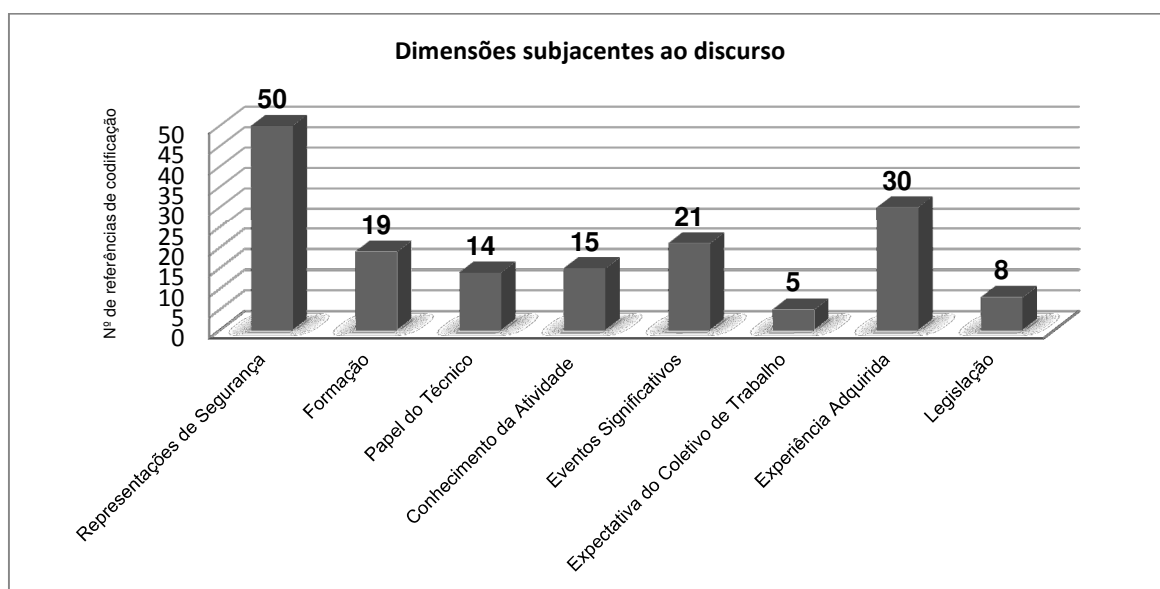


Gráfico 1 Frequência de referências/verbalizações relacionadas com cada uma das dimensões subjacentes ao discurso dos participantes (quando analisado de forma global).

3.2.1. O Papel do Técnico de Segurança e Higiene no Trabalho: diferentes percepções

Para perceber como a experiência adquirida pelo técnico de segurança e higiene no trabalho o leva a perceber e a adotar um modelo da prevenção dos riscos integrado, é importante antes de mais evidenciar as conceções/percepções que eles têm acerca do

¹¹ De salientar que o facto de ser a dimensão com mais expressão no discurso dos participantes pode ter a ver com a maior abrangência desta categoria em termos de indicadores que a caracteriza (c.f anexo 6).

seu papel. Um ponto em comum no discurso dos participantes é a necessidade de o técnico não desempenhar um papel de “polícia”, alguém que vai aos locais de trabalho apenas para verificar se o que está estabelecido pelas normas e regras está a ser estritamente cumprido, atuando-os quando tal não se verifica.

P1: “E, portanto, quando se discute um problema deste tipo anda-se sempre à procura da causa. [...] Muitas vezes fica-se pelas causas imediatas... por aquelas causas que estão diretamente relacionadas com o acidente em si [...] E quando se envolve uma abordagem de um acidente, estão ali presentes muitas pessoas, muitas vezes as pessoas não têm... umas estão mais sensibilizadas outras menos sensibilizadas para este tipo de investigações e para os cuidados que devem ter e podem aqui surgir algumas situações que depois podem conduzir a erros... de apreciação. Mas a nossa missão estando integrados nesses grupos de análise é tentar pôr um bocadinho de travão a isso mas é notório que começa a haver um bocado de impaciência por parte de quem dirige...”

P2: “E é mais a situação nesse espírito. Quando eles sentem que não têm eles próprios assumir. Transferem essa responsabilidade para alguém. [...] E é mais nessa base. Por vezes quando me chama. Por vezes também me chamam no sentido de ficarem seguros em relação a determinadas situações. Eu digo assim, “estás a pensar bem, estás a executar bem, é assim que se vai fazer, não há problema nenhum”.”

P3: “Nós sempre dizemos aqui dentro que os técnicos de segurança não podem ser polícias... São consultores, são intervenientes, e portanto nesta perspetiva o que nós dizemos é que quando têm dúvidas nos perguntem. Em qualquer fase. Quer na fase do planeamento e na preparação, na avaliação dos riscos. Quer na... quando já se chega na execução. Se algo surgir de diferente que nos chamem. E nem sempre isso acontece.”

3.2.2. Conhecimento da Atividade

A importância de conhecer a atividade dos operadores (aqueles que são objeto da intervenção dos técnicos pela maior exposição a fatores de riscos no decorrer da sua atividade), por terem tido essas mesmas experiências de trabalho ao longo do percurso profissional, aliado ao conhecimento íntimo dos processos e do coletivo de trabalho¹², foram aspetos constantes no discurso dos participantes.

P1: “Eu considero isso fundamental, fundamental, porque a área de higiene e segurança no trabalho é uma área pluridisciplinar, não é? E portanto nós ao estarmos a avaliar poluentes, de alguma forma estamos a utilizar algumas técnicas laboratoriais, como estamos numa

¹² Remetemos à definição apresentada por Clot (2006) e referimos que a empresa em questão apresenta um efetivo que tal como os técnicos têm muitos anos de carreira na indústria química.

avaliação do acidente a avaliar comportamentos, posturas e etc. Portanto, se eu não tivesse esta experiência e este *background* que fui adquirindo ao longo dos anos... Tivesse caído de paraquedas como técnico de higiene e segurança, sem qualquer tipo de experiência, eu teria muita dificuldade em diagnosticar muitas das situações. Portanto, eu quando vou avaliar o risco de um posto de trabalho. Eu estou a avaliar algo que... eu já estive naquele posto e portanto sei avaliar, por exemplo, o que é trabalhar em turnos. Há aqui pessoas que não sabem o que é isso. Não sabem o que é estar aqui às 5h da manhã ou vir trabalhar aqui no dia das consoadas, não é, deixar as famílias, não é? E vir para aqui trabalhar e deixar a família reunida em casa. Nunca pegaram numa ferramenta, quer dizer nunca...”

P2: “Não há dúvida que de certa forma a pessoa, conhecendo o processo, digamos, conhecendo o tipo de reação que se desenvolve, o tipo de circuito, o tipo de potencial de situação que está aliado e que possa ser desenvolvido, portanto desperta-nos para outras situações. E a pessoa, digamos, acaba por estar mais desperta para esse tipo de atividade. E consegue dizer “Isto está correto mas há mais qualquer coisa que se pode fazer”. Há outros aspetos que devem ser enquadrados. E no meu caso em concreto, eu acho que sim. Não acha dúvidas. Se não tivesse passado por essa área, eventualmente teria de fazer um percurso mais longo para chegar a outras situações ou em termos de conhecimentos posso ajudar nessa vertente da segurança, eventualmente levaria mais tempo a chegar lá ou, quer dizer...”

Este aspeto também é referido pela participante 3, que tem funções de coordenação e não está tão presente na operacionalização no terreno das várias ações que envolve a atividade do técnico.

P3: “Por um lado, conhecerem bem as fábricas, conhecerem bem os perigos, conhecerem o processo, não quer dizer que tenham de conhecer o processo no pormenor mas que tenham alguma experiência fabril [...] E das pessoas também.”

P3: “... é evidente que se eu tivesse de ir fazer o papel que fazem os encarregados de turno, não, os encarregados de segurança, eu faria mas demoraria o dobro do tempo porque tinha de fazer muitas perguntas, tinha que fazer para me sentir à vontade para fazer o trabalho, não é? Enquanto eles conhecem melhor as instalações no pormenor, e é preciso conhecer no pormenor e eu teria de perguntar, de fazer perguntas.”

3.2.3. *Eventos Significativos*

A questão dos eventos significativos que marcaram os participantes como algo que pudesse influenciar o desenrolar da sua atividade e as perceções subjacentes a ela era já um elemento presente no biográfico utilizado aquando das entrevistas. Apresenta-se

como categoria de análise pela importância que foi dada pelos sujeitos na aquisição de experiência que possibilitaram uma gestão das situações cada vez mais complexa. Em seguida, transcrevemos algumas verbalizações que exemplificam este ponto:

P1: “Isso foi uma situação muito complicada... em que se notou que nós não tínhamos qualquer tipo de preparação para este tipo de emergência...”

P2: “Deixou muito a pensar... Aliás, para mim, foi uma novidade em todo o sentido. Foi uma situação, que eu de todo desconhecia... Para a maioria das empresas também... aliás das pessoas dentro da empresa, não nos tinha passado... ninguém tinha passado por uma experiência desta durante a experiência profissional... E foi a primeira marca que ficou... [...] Isto aqui aconteceu, pode acontecer mais vezes, foram tomadas medidas de precaução... Bem, na altura, não houve acidentes pessoais, apenas estragos materiais em termos de processo. Em termos de conceção... isto desenvolveu-se algumas reuniões, houve algum cuidado, foram tomadas algumas medidas no sentido de que aquela situação que estava ali presente fosse de imediato eliminada, colmatada... alias, se bem me lembro naquele dia, ainda eram 8h da noite e nós estávamos em reunião... [...] Para mim, digamos, foi a primeira experiência desagradável. Embora não houvesse, digamos, não havia intervenções, não havia nada que dissesse que houve ali de certa forma algum descuido...”

P2: “Enfim, foi uma situação que deixou algumas marcas. A partir daí, portanto, procurou-se fazer... corrigir algumas das falhas... até porque houve situações que... quer no primeiro acidente de 2008, na instalação da diabática, na instalação de nitrobenzeno quer na instalação de anilina, depois foi... portanto... a nível superior tomada a iniciativa de que eu ficaria somente afeto ao processo a nível de formação... porque nós tínhamos outras áreas: formação a empreiteiros, outras atividades, então tive que ficar a tempo inteiro, o tempo que estivesse cá, nas instalações fabris só porque de certa forma no sentido de colmatar... tentar contribuir e auxiliar as pessoas no sentido de eu próprio com alguma experiência mais acumulada tentar colmatar algumas dessas falhas... Portanto, foi uma das situações...”.

P3: “Isto a gente vai aprendendo com os erros. Ainda há pouco tempo aconteceu um incidente, com uma pessoa que ficou ligeiramente intoxicada porque o trabalho tinha corrido, tinha sido planeado, tinha de ser feito de determinada maneira. E veio uma equipa trabalhar e fez exatamente como estava planeado mas na realidade digamos o trabalho que foi feito não estava a dar rendimento. Ou seja, aquilo que se tinha pensado. Como é que se ia fazer aquele trabalho estava com baixos rendimentos. Até que mudaram de equipa e alguém se lembrou de fazer de outra maneira. E não pararam para pensar que fazer de outra maneira tinha outros riscos. E, pronto, as pessoas ficaram mais expostas ao produto, não se protegeu convenientemente. Enfim, várias situações e portanto, e elas tiveram consciência de que estavam a fazer de forma diferente. Mas não pararam para ver “Mas então, vamos fazer... Será que se proceder desta maneira os riscos são os mesmos? Vamos chamar alguém para

nos ajudar? A ver como vamos fazer determinado tipo de...”. Simplesmente, resolveram de fazer de outra maneira. Sem se preocuparem com os riscos do trabalho.”

3.2.4. Expectativas do Coletivo de Trabalho

Outro aspeto saliente no discurso dos participantes tem a ver com as expectativas e hábitos que são construídas pelos trabalhadores ao longo do tempo acerca da ação do técnico e que afetam a forma como este desempenha a sua atividade.

P2: Eu, não é assim que trabalho. Eu vejo um problema na fábrica; está ali uma escada em mau estado, vou falar com o dono da instalação... “Você já tratou disso e precisa de apoio? Não, não para mim já está resolvido.”. Não tenho que... pior ainda como alguns fazem, não dizem nada aos donos da instalação e vêm para aqui dizer. E o outro também se sente mal então “Não sabe onde é que eu moro? Oh pá, se vês alguma coisa avisa-me primeiro” Não é? Eu também me sentia mal. E esta confiança não se pode perder. E eu, obviamente, que fiz essas 60 e tal ocorrências mas depois tive o cuidado de dizer ao próprio “Olha que eu fiz isto porque fazia parte dos meus objetivos. Se não fazia aquilo até ao final do ano, era penalizado”. Portanto eu participei isto e isto e aquilo. Portanto, quando começarem a aparecer que o [participante 2] andou a chamar a atenção para as anomalias senão a pessoa diz “Oh pá, afinal este gajo... então viu coisas mal e não viu!”. E cria-se um clima de desconfiança. E não podemos. Nós estamos aqui a trabalhar, somos colegas de trabalho. Isto não quer dizer que acha branqueamento, não é isso. Mas as coisas têm de fluir naturalmente e com transparência e com ubiquidade. E não pode ser assim um vale tudo. Nós até podemos conseguir a curto prazo benefícios por isso. Mas depois vamos ter um clima para resolver no futuro.”.

P3: “Eu ando muito na área fabril, e tenho um relacionamento muito bom, muito produtivo com toda a área produtiva... Aliás com as pessoas em si. Pronto, conversamos, lidamos, às vezes se calhar também cometerei alguns erros, no sentido de algumas falhas quando deveria ter sido um pouco, digamos, mais ativo. Dizendo, “Oh pá, desculpe lá, é assim” mas digamos se fosse por essa área eventualmente não conseguiria chegar até eles...”

P3: “E é também nessa perspetiva. Agora nunca é com o sentido de lá ir, estar de certa forma a olhar para aquela atividade deles como se fosse portanto um polícia. Estar a policiar, estar a criticar. Quando muito digo assim: futuramente procura-se corrigir desta forma que é mais adequado. No fundo é uma observação construtiva... olha, anda cá abaixo, temos uma situação a resolver, vamos poder aplicar aquela metodologia que falamos há tempos. Pronto, tudo bem... Portanto, é nessa base mais, não de estar ali a criticar ninguém com o objetivo de estar a castigar ninguém. Portanto é essa a situação, é uma vantagem que tem em relação às situações. E que facilita imenso, acho que já tinha referido isso, em relação ao facto de, digamos, situações que acontecem, eles se abram comigo e transmitam...”

3.2.5. Legislação

Esta categoria integrava também um dos níveis de análise que constituíam o biográfico. Esperávamos até que esta dimensão estivesse muito presente no discurso dos técnicos dada a quantidade de regulamentação que gere a área. No entanto, não foi isso que verificamos. Não queremos dizer com isto que não tivesse importância. Pelo contrário, determina a sua atividade e a forma como a segurança no trabalho é concebida na organização. No entanto nem sempre correspondeu às reais necessidades deste contexto industrial, condição que potenciou o desenvolvimento de uma certa autonomia em relação ao prescrito, por isso não tão presente no discurso. De facto, a indústria química por ser um contexto de risco teve a necessidade de desenvolver estratégias mais complexas e sistémicas de prevenção dos riscos e acidentes de trabalho, ainda antes de ser transportas para o contexto nacional as políticas constantes no Quadro-Lei por exemplo. Porém, há a apontar uma nota: esta dinâmica não foi vivida do mesmo modo por todos os participantes, estando este fator ligado ao polo de produção em que desempenham a sua atividade e que determinou as estratégias que foram desenvolvendo ao longo do seu percurso profissional.

3.2.6. Formação

A formação apareceu no discurso dos participantes como uma constante ao longo do tempo, no entanto com direccionalidades e interesses que foram alterando ao longo do percurso profissional. Se no início do percurso profissional dos participantes a formação aparecia de forma constante como um modo de adquirir conhecimentos que pudessem auxiliar no desenvolvimento de competências em busca de uma prevenção dos riscos e acidentes de trabalho mais eficaz, atualmente ela já não aparece de forma tão pronunciada. Tal tem a ver com o facto de estes técnicos já terem longos anos de experiência e terem desenvolvido competências que lhes permitem responder às situações de imprevisibilidade e diversidade do dia-a-dia. Algo que como eles indicam não lhe foi dado pela formação que segue uma lógica generalista e que apenas valoriza as questões de enquadramento legal e de controlo da conformidade. Em seguida, apresentamos algumas verbalizações que exemplificam este ponto:

P1: “Estes conceitos já estavam interiorizados até pela minha permanente procura de informação e atualização que sempre tive nessa área, o curso de técnico superior não me acrescentou rigorosamente nada. Inclusivamente a maioria dos formadores tinham menos experiência, para não dizer outras coisas, mas muito menos experiência do que eu. Eu no

fundo fui fazer este percurso para validar no fundo toda uma competência que tinha sido adquirida anteriormente.”

P1: “É, muito teórico. Claro que as pessoas têm todo o tempo do mundo para aprender e um técnico superior vindo de uma escola até pode ser o melhor técnico do mundo passado algum tempo, agora tem é que ter essa capacidade de percepção de que está no início e que portanto vai ter de adquirir competências do saber-fazer porque não é só livros... Não é pegar num livro e aplicar esta ou aquela técnica... Isto quando se mexe com pessoas, quando se aborda postos de trabalho, tem uma grande complexidade.”

P2: “Hum, não parou por aí porque eu, entretanto, a dinâmica aumentou e portanto continuei a frequentar durante uns anos, uns anos ainda largos, a área técnica em termos de formação. Depois digamos, só ia a formações que considerava que me traziam mais-valia, ou valor acrescentado, em termos da que já tinha frequentado. E, portanto, foi a partir dessa área que começamos aqui internamente, digamos, começou a surgir um departamento com outra característica, devidamente motivado, com pessoas novas.”

P3: “...para um técnico de segurança ele tem de saber que esses riscos existem... hum, têm que saber os funcionamentos teóricos que estão por trás do que é preciso saber mas ir ao pormenor de saber fazer uma avaliação da exposição do ruído não é numa cadeira daquelas que se fica a saber e dá um pouco a ilusão aos técnicos de que com aquilo conseguem fazer uma avaliação do ruído. E depois há técnicos aí que se aventuram a fazer avaliações sem terem. Estes cursos deviam ser genéricos, com fundamentos com, pronto, também dar alguma ideia de como são as práticas, o que é que está por trás mas depois tem de haver cursos específicos para determinadas áreas e matérias e às vezes aparecem aí técnicos a quererem fazer avaliações disto e daquilo e a gente sabe que não têm experiência, nem conhecimento nem técnica para fazer... hum, porque o resto é com conhecimentos mais práticos e cursos mais específicos daquela matéria.”

3.2.7. Representações da Segurança no Trabalho ao longo do percurso profissional

As representações¹³ subjacentes à sua atividade é um aspeto presente no discurso dos protagonistas da atividade. Os próprios participantes foram constatando e refletindo sobre as diferenças que existem entre os níveis de segurança quando começaram a desempenhar esta atividade, ou até quando começaram a trabalhar naquele contexto, e os de atualmente:

¹³ De salientar que utilizamos esta expressão num sentido mais amplo, englobando não só as conceções de segurança mas também as práticas preventivas (cf. anexo 6).

P1: “Ou seja, sempre existiu aqui serviços de segurança. Com posturas diferentes e isso sofreu alterações.”

P2: “Também as experiências que ao longo do tempo foram surgindo, coincidente e não só, nos obrigaram também a avaliar aspetos que nós julgávamos que estariam concretizados um pouco, digamos a necessitar de meios e de novas normas e procedimentos que foram corrigidos. Foram sendo implementados. As avaliações de risco, digamos, de certa forma, também foram aumentando e melhorando em termos do aperfeiçoamento em si. Portanto, também com o envolvimento mais abrangente. Uma avaliação de riscos não envolve só conhecimentos técnicos e dos riscos de segurança, mas como também de outras áreas.”

P3: “Até aqui digamos que era uma coisa mais reativa. Acontecia qualquer coisa e a gente ia ver qual era a causa do acontecimento e tentar corrigir para que não voltasse a acontecer. Mas não se via sob o ponto de vista global. Aquele foi um determinado risco ou um determinado perigo que originou aquilo. Mas não olhávamos de uma forma abrangente. Aconteceu aquele mas podia ter acontecido outro.”

Não foi só a constatação das diferenças em termos do estado da segurança que marcaram o discurso mas também a evolução na forma de conceber a prevenção dos riscos e acidentes de trabalho e as próprias práticas utilizadas atualmente. Assim, os participantes caracterizam o panorama do início da sua atividade da seguinte forma:

P1: “E essa foi uma das condições, quando eu o substitui, que não iria fazer-lo ou seja eu iria desempenhar a minha função de encarregado de segurança mas esta área de *security*, disciplinar, não queria e foi uma condição que eu coloquei logo do início e foi aceite “Não há problema nenhum”.”

P1: “Levou algum tempo mas... ah, penso ter transmitido esse conceito às pessoas e as pessoas saberem e podem contar comigo na melhoria das condições de trabalho. Claro que é como todas as chefias que têm a componente disciplinar, obviamente mas para além, não é diferente de outras chefias, não é?”

P2: “... na altura não tínhamos em consideração, digamos o tema da segurança, da higiene e do ambiente... Eram temas só abordados muito superficialmente... A segurança em si, portanto, embora já houvesse um departamento de segurança cá dentro, mas digamos a motivação das pessoas e o envolvimento das pessoas para a área da segurança, era muito ténue, era muito ténue, muito reduzido... por força das circunstâncias. Mas entretanto... mas já havia alguma consciencialização, portanto das pessoas nessa área... Aquela área, era também uma área produtiva de muita complexidade, havia muitos acidentes de trabalho.”

Atualmente, os participantes referem que está mais presente uma lógica integrada e sistêmica da segurança, que busca pelas causas e pela compreensão dos comportamentos de insegurança:

P1: “Hum, mas são... procura-se sempre e isso demos um passo nesse sentido de na investigação de falhas não ficarmos só, porque já é reconhecido que é pouco, é curto, pelos chamados... pela procura de verificar se houve ali atos inseguros ou condições perigosas, no fundo as causas imediatas. Não há que procurar um pouco mais além. O que é que estava por detrás disso? Embora isso seja muito crítico e muito mais difícil de ser apurado, não é?”

P1: “é aquilo que nós chamamos de segurança integrada. Ou seja, as preocupações de segurança têm de começar desde a conceção das instalações, já na fase projetista. E muitas vezes até... mesmo que o projetista possa não estar muito vocacionado para esse tipo de preocupações... As próprias normas que ele tem de seguir... já têm interiorizadas essas condições de segurança, ou seja, um desenhador ao fazer uma escada, ele tem de seguir uma norma.”

P2: “Eu acho que também não sendo também no sentido de apurar o culpado mas sim de apurar causas e corrigir as situações ou corrigir de certa forma o que esteve errado... e implementar medidas corretivas para que isso não volte a acontecer, ou pelo menos com aquelas características... Acho que isso é positivo... Porque, de certa forma, os acidentes não acontecem sempre com as mesmas características, portanto e têm sempre outras envolventes”

P2: “Hoje em dia, qualquer avaliação prévia dos riscos que não seja, digamos, genérica em termos de segurança, envolve portanto um conjunto de pessoas. Estamos perante, digamos, marcamos, planeamos e fazemos essa ação. No final é desenvolvido essa avaliação em termos desse planeamento, é enviado às pessoas a ver se concordam, ou não. Se têm alterações a fazer. Portanto, há o envolvimento de toda a gente nesse nível.”

P3: “É evidente que nós sabemos que há muitas maneiras de nós não cumprirmos as normas, não é? E as razões são muitas. Não é só porque... Há muitas outras e tem a ver com a cultura, tem a ver com a maneira de estar das pessoas e isso nós entendemos que não é só porque as pessoas não querem, às vezes há outros motivos que levam a isso e portanto é nesse sentido que estamos a trabalhar a ver se conseguimos mudar os comportamentos das pessoas e essa perspetiva é que é sempre complicada. É mudar os comportamentos e pronto mas não desistimos e acha que tem sido, nota-se melhorias sem dúvida. Agora temos é que insistir ainda com algumas situações. As pessoas ainda põem muito o interesse da empresa e o interesse da produção. Valorizam isso muito em detrimento muitas vezes da segurança. E é isso que nós segurança temos de contrariar um pouco.”

3.2.8. *A experiência e o desenvolvimento de competências: elemento central*

A aquisição de experiência enquanto elemento que toma parte ativa no desenrolar da sua atividade é um aspeto bastante referido pelos participantes, ainda que nem sempre de forma consciente. Tornar esta importância e estes processos conscientes, partindo de uma reflexão sobre eles, constitui justamente um dos objetivos da investigação. O desenvolvimento de competências a partir da aquisição de experiência tem sido muito importante. Ainda mais num contexto em que, como temos vindo a verificar, a preocupação com a segurança de uma forma integrada e participada tornou-se uma necessidade e de extrema importância antes mesmo de existirem ferramentas legais e conceptuais que os auxiliem nessa gestão. Esta importância é exemplificada no discurso pela utilização de expressões como:

P1: “E, portanto, mesmo que seja uma coisa que me pareça insignificante, eu tenho de dar resposta porque sei, e isso ganha-se com o calo, se eu correr...”

P1: “Portanto, é evidente que estas coisas podem ser todas ultrapassadas mas é evidente que, como eu costumo dizer, estes aninhos ninguém nos tira, não é? Esta experiência, ninguém nos tira... Portanto, isto são tudo conhecimentos que foram adquiridos, que vão se formando na nossa maneira de ser e que depois são muito importantes, principalmente quando se julga, entre aspas, os postos de trabalho. E quando se avalia, e quando se analisa, se houver um conhecimento de causa, eu julgo que é ótimo.”

P2: “Portanto, podemos sim nós próprios também com alguma prática enriquecer as normas”

P3: Tem sido um pouco “prata da casa”.

P3: “Isto a gente vai aprendendo com os erros.”

P3: “Pela experiência. Porque é assim, enquanto que ... É assim, o meu papel, digamos assim, de coordenadora se calhar não é tão importante assim a experiência, tem alguma importância mas dos técnicos que estão no dia-a-dia nas fábricas, isso é importantíssimo.”

P3: “Tem a ver com a nossa postura aqui de, eu penso que é com a vivência das coisas que nós transmitimos à direção que isto é importante e elas vão-se apercebendo que sim, não é?”

P3: “Nós próprios de certa forma adquirirmos o *know-how* para podermos também estar atentos e podermos estar disponíveis para as solicitações que nos eram e nos são exigidas.”

3.3. *Analisar acidentes de trabalho: uma complexidade crescente*

Através do exercício de retrospeção e reconstrução das ações tomadas num caso concreto de acidente de trabalho sobressaíram os seguintes aspetos relativos aos processos de tomada de decisão subjacentes.

- Os técnicos têm a preocupação de procurar por causas raiz do acidente, que vão para além das causas imediatas e que apontam para o acidentado como a causa daquela situação. Além disso, está presente no seu raciocínio a preocupação por responder a vários aspetos referentes à situação e que vão de encontro à conceção do acidente como multicausal;
- Para isso, procuram sempre que possível (dado a gravidade das lesões dos acidentados) envolver o acidentado nessa investigação, quer questionando-o como tendo a preocupação de ir ao local do acidente com a pessoa envolvida como forma de perceber o que aconteceu;
- Não é só a preocupação em envolver o acidentado que está presente mas também a de envolver todos os interessados no processo, desde os colegas de trabalho, a chefia e outras áreas da empresa.
- O seu discurso está marcado por um conhecimento íntimo dos processos e das circunstâncias em que o acidente ocorreu, mostrando que este ponto é essencial para a compreensão e posteriores ações de correção tomadas;

Em seguida, apresentamos algumas verbalizações que exemplificam os aspetos referidos:

P1: “Então isto não foi sinalizado? Então, porque só agora se coloca a mangueira a desviar em vez de estar a bater no betão? Porque que é que isso já não foi feito antes? Então, tanto tempo o permutador assim nestas condições mas não há materiais de reserva? Porque que é que não se aproveitou a paragem? Muitas questões sem resposta. E há muita gente que tinha de dar resposta. A produção, a manutenção... Então há que promover uma reunião de alto nível com os vários interessados no processo... onde tentamos discutir para além das causas mais imediatas: um operador que abriu uma válvula e apanhou com uma porção de soda. Porquê? Porque o permutador está roto. Ok. Isso é o imediato mas o que é que está por detrás disso? Porque que é que se chegou a este ponto? Porque não temos peças de reserva? Porque está há tanto tempo assim sem ser reparado? E portanto é necessário procurar as tais causas raiz. Que é uma parte muito complicada. Alguma coisa está a falhar. Então mas isto, porque que é que está assim. Porque que é que além de sinalizar não se repara? Fez-se uma reunião com o projeto, com a manutenção com a produção, a técnica – a direção de segurança. Para tentar apurar mais... isto no fundo porque chegou a este ponto? Porque as causas imediatas nós sabemos.”

P2: “Algum aspeto que é uma pouco subjacente, tem a ver se certa forma com o estado de espírito da pessoa. Uma coisa é a pessoa estar atento a pormenores que têm a ver com a laboração contínua. Uma pessoa estar a trabalhar durante a noite, nós sabemos que durante a noite, o esforço que é exigido à pessoa pelo próprio organismo é muito mais intenso. [...] Isso provoca transtornos ao nível do organismo. Portanto e esse aspetos tem que estar envolvidos. E depois outras situações, casos psicossociais...”.

P3: “Depois o reunir para saber exatamente as falhas dadas, as causas raiz que estão por detrás... aí já não... quer dizer, é uma metodologia das avaliações dos acidentes de trabalho mas... clássico é, não sei é se é muito aplicado. É verdade que para... e nós técnicos de segurança, não podemos ser especialistas em todas as áreas e cada vez é mais complexo, as atividades são mais complexas. [...] Portanto, todos esses problemas são muito importantes para a gente perceber porque que é que as pessoas falham. Não é só porque não cumprem as regras, não é só por, não sei o quê... há outros fatores que e cada vez mais só as pessoas conversando é que se apercebem. E tem-se feito trabalhos de fundo muito importantes nesse aspeto. [...] E portanto, há sempre situações que podem ser melhoradas. E às vezes estas reuniões são boas porque salta isto, salta aquele outro... E nós conseguimos também comprometer as pessoas a corrigirem as situações...”.

Ainda de referir que o discurso dos participantes indica que houve uma complexificação progressiva deste processo de análise de acidentes ao longo do percurso profissional, patente pelas diferenças acentuadas entre o processo atual e aquele que os participantes referiram ser o habitual quando começaram a sua carreira:

P1: “Ah não... este caso nem sequer seria analisado... Nem sequer teve baixa, nem sequer era reportado. Hoje já vamos analisar isto mesmo não sendo um acidente de trabalho. Porque para nós, em termos oficiais, isto não é um acidente de trabalho... Para nós não, para as autoridades isto não é um acidente de trabalho. [...] Há 20 anos nem sequer os acidentes de trabalho tinham esta abordagem tão profunda. Porque isto tem de ser uma abordagem multidisciplinar. Não é só a segurança que deve ter esta abordagem. É também os outros interlocutores estarem sensibilizados para “perderem algum tempo” e sentarem-se a discutir uma situação destas. [...] Ou seja, hoje um acidente de trabalho, toda a gente na empresa vai ser penalizado, começando por aí mesmo o administrador... porque é um indicador... Isto há 20 anos não faria sentido. Quem dissesse isto... “Deve estar louco. Eu não tenho nada a ver com acidentes. Nem sequer eu me aleijei.” E hoje também não se procura a culpabilidade dos sinistrados. Hoje isso é irrelevante. Pode ter mas isso, não andamos há procura. Andamos há procura e isso é notório, é das condições que proporcionaram o acidente. [...] Mas o ideal é que estas coisas funcionem sem haver a intervenção de ninguém... mas de todos... essa é que deve ser... não tornar-me insubstituível. Não, não, segurança e tal só é comigo... Vocês não se mexam... não podem fazer... se houver algum problema falem comigo... As coisas fluem e nós cá estamos para dar um jeitinho ali, um jeitinho acolá para as coisas não saírem

dos trilhos... é mais ou menos isto... agora, quem deve de puxar a carruagem não deve de ser nós... E é essa um pouco... mas isso leva tempo, leva tempo e uns vão aprendendo com os outros... e a nossa postura e o nosso dia-a-dia tem de ser sempre esta mais ou menos esta...”

P2: “... O que havia este pormenor era mais no sentido de criticar... Não era no sentido pedagógico mas mais no sentido de apontar defeitos à pessoa. [...] Mas naquela altura não, recordo-me perfeitamente bem que isso foi evoluindo ao longo do tempo. [...] Não, só em situações muito graves. Aliás, hoje se a situação for com estas características mesmo que sejam um incidente mas que seja um incidente que pode levar futuramente a contribuir para um acidente grave há a reunião. Naquela altura não, a pessoa avaliava aquilo seguia, ficava uma parte interna. A outra parte da participação do acidente ia para o seguro e era a situação. E hoje em dia há um pormenor que é esse: a descaracterização do acidente de trabalho. É um pormenor que é importante.”

P3: “Acho que foi um pouco... e isto também é relativamente recente, quer dizer, tem meia dúzia de anos. A não ser quando era assim uma coisa muito grave mas é cada vez mais interessante a gente reunir todas as pessoas, sensibiliza-as mais e elas e hoje não foi muito grave... às vezes não é muito grave por acaso, por sorte, porque podia ser muito mais grave e as pessoas estão muito mais sensibilizadas para isto.”

Capítulo IV

Discussão dos Resultados

Agora que apresentamos os principais resultados deste estudo, ao longo deste capítulo levaremos a cabo uma primeira discussão dos mesmos, em articulação com as questões de investigação que guiam esta tese.

Em que medida a aquisição de experiência ao longo do percurso profissional de técnicos de segurança e higiene no trabalho implicou novas representações na forma de conceber e implementar atividades de prevenção de riscos e acidentes profissionais?

A análise dos resultados desta investigação permite-nos, antes de mais, responder afirmativamente acerca da existência de uma relação entre a aquisição de experiência ao longo do percurso profissional destes profissionais de segurança e higiene no trabalho e o desenvolvimento de novas representações na forma de conceber e implementar atividades de prevenção de riscos e acidentes profissionais.

A postura que assumimos e que encontra os seus fundamentos epistemológicos no quadro da Ergologia e da Psicologia do Trabalho, como já fomos referindo ao longo deste trabalho, recusa conceber a competência como separada das situações concretas de trabalho. Assim, o primeiro passo para compreender a dinâmica entre aquisição de experiência e uma evolução na conceção e práticas de prevenção dos riscos no local de trabalho deve ser no sentido de compreender o contexto em que os protagonistas de trabalho desenvolvem a sua atividade. Neste sentido, o discurso dos participantes apresenta-nos um contexto de risco, marcado por uma instabilidade nos processos produtivos, com constantes mudanças tecnológicas que exigem uma cada vez maior capacidade de adaptação por parte dos trabalhadores. Neste processo a gestão da prevenção do risco precisa de refletir as condições reais em que este pode ser gerido. Ora, no que diz respeito à regulamentação esta não se encontra muito presente no discurso dos participantes pois por vezes esta não tem em conta a atividade real, não correspondendo às reais necessidades deste contexto industrial e portanto destes técnicos. Porém, o prescrito tem um papel importante no exercício da sua atividade já que aliado às adaptações necessárias no momento em que realiza o trabalho, ele é também por si necessário para uma prevenção eficaz. Encontra-se aqui o que Trinquet (1996) referia acerca da dificuldade em alcançar uma eficiência preventiva quando a gestão prescrita dos riscos se afasta da singularidade das situações de trabalho. Neste sentido, o caminho estará na adoção de uma abordagem sistémica e integrada, em que

o trabalhador tenha um papel na definição da sua própria segurança. Conseguimos perceber este caminho pelo discurso dos participantes que ao longo do seu percurso profissional foram sentindo estas diferenças. Pois, se no início da sua carreira práticas como as avaliações de risco eram realizadas de forma reativa (portanto menos comuns) e restritas, apenas envolvendo conhecimentos técnicos da área de segurança, atualmente envolve um conjunto de pessoas interessadas, de outras áreas ligadas ao processo. Para além disso, a própria avaliação de acidentes de trabalho segue uma lógica diferente da que encontraram no início da sua atividade profissional: atualmente procura-se uma lógica compreensiva, em que o acidente sirva como momento educativo, também preventivo e não punitivo.

O caminho percorrido entre estas diferentes conceções apresenta aspetos comuns aos vários participantes, e que nos fazem responder a esta questão de investigação positivamente. Desde que começaram a desempenhar o papel de técnicos de segurança e higiene no trabalho, de formas diferentes, procuram imprimir uma lógica diferente na forma como se geria os riscos no local de trabalho. Estes conceitos já vinham do conhecimento e da experiência que tinham tido enquanto trabalhadores de outras áreas da empresa, nomeadamente na produção. Tanto o conhecimento da atividade como do coletivo de trabalho viria a tornar-se essencial nesta atividade, especialmente no caso dos participantes 1 e 2, mais ligados à “prática no terreno”. Esta vivência permitiu-lhes criar estratégias mais complexas, nas quais participam mais dimensões (veja-se o exemplo das avaliações de riscos e da análise de acidentes no trabalho), e que conjugam as sinergias já criadas no coletivo de trabalho, no sentido de uma maior eficiência preventiva. Além disso, deu-lhes ferramentas para promover em outros decisores uma reflexão acerca destas questões, indispensável à procura de comportamentos de segurança numa empresa. Ou seja, já no início da atividade como técnicos de segurança e higiene no trabalho, ao contrário do que acontece com a generalidade dos trabalhadores mais jovens numa função (Weill-Fassina & Pastré, 2007), eles já tinham alguma autonomia em relação ao prescrito e alguma discricionariedade a prescrições nem sempre claras. Obviamente que esta dinâmica manteve-se e foi aumentando ao longo dos anos. Há medida que os técnicos passavam por mais situações, nomeadamente eventos como acidentes de trabalho, e o próprio contexto em que trabalham foi evoluindo, foram desenvolvendo competências profissionais que lhes permitiram construir e dinamizar novas ferramentas e uma nova forma de conceber a prevenção dos riscos e dos acidentes de trabalho. A estrutura organizacional funcionou neste sentido como potenciador da emergência, reconhecimento e utilização destas competências (Weill-Fassina & Pastré, 2007; Weill-

Fassina, 2011) pois esta representação integrada da prevenção de riscos e acidentes profissionais encontra-se disseminada na empresa, sendo objeto de um trabalho diário por parte destes profissionais.

Em suma, a experiência adquirida por estes profissionais acerca da atividade dos operadores (aqueles que são objeto da principal intervenção pela maior exposição a fatores de riscos), do coletivo de trabalho e suas expectativas e de um conjunto de ferramentas que os possam auxiliar (através da formação, por exemplo¹⁴) no exercício da sua atividade potenciaram o desenvolvimento de competências profissionais que permitiram uma gestão das situações mais complexa com base numa representação de segurança no trabalho integradora e sistémica.

Como se articulam experiência em contexto real e formação na atividade de técnico de segurança e higiene no trabalho?

A formação foi das dimensões menos referenciadas no discurso dos participantes, ainda que tenha sido uma constante ao longo do tempo, apesar de com direccionalidades diferentes. Como forma de percebermos a dinâmica entre experiência profissional e formação recorreremos ao contributo de Schwartz (1997), concretamente da Teoria dos Ingredientes. Segundo este autor, como já pudemos ver anteriormente, a competência define-se no encontro entre seis “ingredientes”. Ao longo do percurso profissional estes vários aspetos da competência vão-se articulando, evidenciando uns em detrimento de outros. Em relação à nossa questão de investigação, verificamos que a formação aparecia de forma mais pronunciada no início do percurso profissional dos participantes, como um modo de adquirir conhecimentos que os pudessem auxiliar no desenvolvimento de competências que lhes permitam gerir de forma mais eficiente os constrangimentos que lhes aparece. De facto, nesta altura, segundo Schwartz (1997) a competência ainda está muito ligada ao registro conceptual – 1º ingrediente da competência – que se refere à apropriação de um conjunto de normas antecedentes que possibilitam a construção progressiva de sistemas formais, condição necessária ao exercício de qualquer atividade. Como ainda não adquiriram experiência naquele contexto de trabalho, apesar de como vimos na resposta à questão anterior já terem algum conhecimento, ainda sentiam alguma dependência em relação ao prescrito, daí esta procura por formação.

¹⁴ Este ponto será aprofundado na resposta à segunda questão de investigação.

A competência é adquirida no exercício de uma ressingularização permanente que marca toda a atividade. Perante os constrangimentos e as exigências ou normas que apresentam lacunas face às variabilidades de cada situação, o sujeito tem a necessidade de retrabalhar e reinterpretar essas normas (Durrive & Schwartz, 2008; Telles & Alvarez, 2004). Assim, está a recriar a sua experiência e a tornar seu o meio que o envolve. Tal implica que este saber incorporado pelo sujeito seja imbuído da historicidade e singularidade que acompanha qualquer situação de trabalho. Daí a importância referida pelos nossos participantes em conhecer a atividade dos operadores de produção e as expectativas do coletivo de trabalho, os seus valores e parâmetros de referência. Apenas pela própria “operacionalidade” ou seja pela aquisição de experiência é que a competência se desenvolve e torna-se efetivamente competência. Este aspeto continua a ser por vezes negligenciado pela formação tradicional. Daí ao longo do percurso profissional destes técnicos, com a aquisição de experiência naquele contexto específico e o posterior desenvolvimento de competências que lhes permitam responder às situações de imprevisibilidade do dia-a-dia, a formação não esteja tão presente.

Assim, no momento atual do percurso profissional dos participantes salienta-se um terceiro ingrediente, que é o compromisso entre estes registros: concetual e experiencial. A atividade implica uma inventividade dinâmica, em que nas situações de trabalho cada processo de decisão leve em conta tanto as normas antecedentes como a historicidade particular que as acompanha (especialmente as expectativas do coletivo de trabalho). Por isto, foi difícil perceber qual das dimensões – formação ou experiência – o técnico considera mais importante. De facto, é uma conjugação que depende de um inúmero conjunto de fatores. Até porque a este compromisso, associa-se um sistema de valores (quarto ingrediente) que acompanha cada atividade de trabalho e que é também ele condição para que o ingrediente 3 se desenvolva. Por isso a importância de uma *démarche* participativa tal como Trinquet (1996) apoia. Apenas compreendendo a historicidade que acompanha os coletivos de trabalho e tendo consciência que esta tem recorrência em todos os outros ingredientes (essência do ingrediente 5) se pode compreender como nos casos dos participantes deste estudo o fluxo de informação tem partido diretamente da atividade para agir, em retroação nos diferentes referenciais prescritos, no sentido de uma segurança integradora e sistémica. Por fim, resta referir que esta conceção participativa de prevenção não seria possível num quadro isento de “construções sinérgicas” (sexto ingrediente), que permite aos coletivos de trabalho a apropriação da dimensão singular e histórica das situações de trabalho. Neste sentido, a solução é procurar um equilíbrio entre as normas que emergem dos coletivos e as normas impostas pelas hierarquias (Schwartz, 1997). Como pudemos ver no capítulo em

que apresentamos os resultados, os técnicos funcionam como gestores desta negociação. Por isso a sua atividade não é uma mera aplicação de normas antecedentes mas antes um debate entre estes dois polos. Apesar de estes compromissos sugerirem “transgressão” às regras predeterminadas, é a experiência adquirida ao longo do percurso profissional, que permite ao técnico incorporá-las na sua atividade e possibilitar uma maior eficiência preventiva.

Qual o impacto que a experiência adquirida ao longo do percurso profissional do técnico de segurança e higiene no trabalho tem na análise que desenvolve de um acidente de trabalho?

Apenas podemos responder de forma parcial a esta questão de investigação pois se nos parece claro a existência de diferenças significativas entre os procedimentos e o próprio processo de tomada de decisão subjacente à análise do acidente de trabalho no início da carreira destes profissionais e os de agora, não podemos afirmar de forma explícita em que medida essa mudança se deveu à experiência adquirida ao longo do percurso profissional.

Claro que as suas opções não estão isentas de um quadro de valores que redimensionadas nas situações de trabalho vão-se repercutir nos saberes fazer historicamente instituídos pelos coletivos de trabalho. Valores presentes no exercício de qualquer atividade e que se manifestam fruto da experiência adquirida pelo protagonista da atividade (Durrive & Schwartz, 2008; Telles & Alvarez, 2004). Daí a preocupação destes técnicos em levar o processo de análise de um acidente de trabalho num sentido pedagógico e não punitivo, que os iria afastar das causas raiz destes acontecimentos dificultando uma real eficiência preventiva. Para isso também ajuda o facto de desenvolverem este processo em situações não consideradas oficialmente como acidentes de trabalho. Mais uma vez verifica-se o desenvolvimento de autonomia em relação ao prescrito, característica inerente à evolução da competência (Weill-Fassina & Pastré, 2007). A experiência que os técnicos foram adquirindo permitiu que renormalizassem estas diretrizes predeterminadas como forma de alcançarem um compromisso no sentido de conceber a prevenção de acordo com as condições reais em que o trabalho é realizado. Assim, o processo de tomada de decisão subjacente à análise do acidente de trabalho não depende exclusivamente do técnico mas sim das sinergias entre os saberes dos vários “especialistas” que participam na definição daquela

situação de trabalho e os saberes dos operadores. Daí a preocupação em reunir com os acidentados e com todos os interessados naquele processo.

Assim, embora não tivéssemos conseguido tornar explícito o papel da experiência adquirida ao longo do percurso profissional nos processos de decisão subjacentes, conseguimos perceber que a complexificação progressiva dos processos de análise de acidente deu-se à medida que as representações na forma de conceber e implementar atividades de prevenção de riscos e acidentes profissionais foram também elas se alterando, o que indicia um papel da experiência no desenvolvimento de competências que possibilitam a gestão atual das situações.

Capítulo V

Conclusões e Reflexões Finais

Nunca o conceito de competência esteve tão presente no nosso discurso como atualmente. Ela aparece como criação de uma mais-valia necessária para enfrentar um mundo cada vez mais competitivo e em permanente mutação. Ou seja, ainda se confunde com o conceito de *performance*. Nesta aceção ela é tomada como um traço generalizável, com potencial para se expressar de igual forma em todas as situações. Quase como se a partir do momento que o indivíduo a adquire, através da formação, por exemplo, ele esteja habilitado para a exercer de forma eficiente e eficaz. Não é este o referencial que partilhamos, estando inevitavelmente a nossa leitura dos resultados deste estudo sujeitos à influência de uma postura que encontra os seus fundamentos epistemológicos e metodológicos no quadro da abordagem ergológica. Assim, partindo do pressuposto que a atividade é o lugar por excelência de um cruzamento de debates entre normas antecedentes e constrangimentos a renormalizar, que apelam a um uso de si (Durrive & Schwartz, 2008; Athayde et al, 2010), é nos lógico conceber a competência como inseparável das situações de trabalho. O que significa que é necessário fazer emergir a experiência de quem trabalha (Echternacht, 2008). Daqui sobressai a dupla finalidade deste estudo: evidenciar a atividade e simultaneamente promover a reflexão sobre esta. Acreditamos, apesar de todos os constrangimentos e dificuldades, ter atingido este propósito. A aquisição de experiência em contexto real esteve sempre presente no discurso dos participantes desta investigação (em que tivemos a preocupação de aceder ao implícito para o tornar explícito). Ainda que não tivéssemos conseguido responder de forma satisfatoriamente positiva a todas as questões de investigação, podemos afirmar que é possível estabelecer uma ligação entre a aquisição de experiência ao longo do percurso profissional e a adoção de um modelo de prevenção dos riscos e acidentes profissionais sistémico, que vê a atividade humana em função do seu contexto e determinantes. Ou seja, que a aquisição de experiência foi o meio por excelência para o desenvolvimento de competências profissionais que possibilitaram que estes técnicos de segurança e higiene no trabalho criassem e adotassem estratégias que correspondam às suas reais possibilidades de gestão.

Para compreender o processo que leva a competência a desenvolver-se recorremos ao contributo de Schwartz (1997). De facto, juntando todas as informações que os participantes nos foram facultando acerca dos vários momentos da sua vida profissional podemos ver como a competência desenvolve-se no “uso industrioso de si” a que cada situação de trabalho obriga. Assim, a competência é um encontro entre seis “ingredientes”. No início da sua carreira verificamos que as competências requeridas pelos participantes ainda se encontravam num registro conceptual – primeiro ingrediente –, daí a importância dada à formação. Não havia ainda muita autonomia em relação ao

prescrito (Weill-Fassina & Pastré, 2007). Há medida que a linha do tempo progredia a capacidade de reflexão sobre as situações foi aumentando, assim como a complexificação das estratégias utilizadas no decorrer da sua atividade. Nota-se então uma progressiva mudança na forma de conceber a prevenção dos riscos e acidentes de trabalho no sentido de uma maior eficácia preventiva. Para isto contribui a experiência. Mas em que sentido? Qual a essência desta experiência? De facto, todos os momentos de atividade, ao serem fontes incessantes de contradições potenciais, tem este potencial de aprendizagem e conhecimento que deriva do uso de si que somos inevitavelmente obrigados a dar. Assim, os técnicos foram forjando as melhores estratégias recorrendo a cada vez mais dimensões. Na gestão de uma situação já não incorporavam apenas o que está prescrito ou o que é uma obrigatoriedade legal ou regulamentar, mas também o conhecimento que tinham das situações de trabalho, nas quais não é possível suprimir o risco em si. Daí a importância de conhecer os processos produtivos e a atividade dos operadores de primeira linha, mais sujeitos a fatores de risco. Conhecer as suas possibilidades ou impossibilidades. A segurança não está isenta dos valores dimensionados (económicos, etc.) que acompanham qualquer situação de trabalho. E não é ignorando-os que se alcança uma eficiência preventiva nos locais de trabalho. Por isso, estes técnicos de segurança e higiene no trabalho, atores por excelência na definição de práticas preventivas, têm procurado ter em conta, para além destes fatores, as expectativas do coletivo de trabalho. Afinal, “só os coletivos eles-mesmos podem operar as transformações duráveis nos meios de trabalho” (Clot et al, 2001 citado em Santos, 2006, pág. 39). Só eles podem magnetizar a bússola na rota de comportamentos seguros!

Se é assim, questionamos como se pode afirmar que alguém que tenha acabado de frequentar uma formação em técnico de segurança e higiene no trabalho tem competências para realizar avaliações de risco ou promover comportamentos seguros numa variabilidade de diferentes atividades com todas as especificidades que as acompanham. Esta foi uma reflexão que fomos fazendo com os nossos participantes. A verdade é que o que nos foram dizendo acerca dos momentos de formação que tiveram ao longo do seu percurso profissional vai de encontro ao que muitos investigadores têm vindo a alertar: há uma excessiva valorização de questões legais e de controlo da conformidade (Valverde, 2010). Não alicerçando-se no real, ela perde o seu potencial, daí a menor importância ao longo dos anos. O que se torna um ciclo vicioso pois não havendo um diálogo constante entre os “especialistas “ e os restantes protagonistas da atividade está-se a perder toda uma fonte de conhecimento e desenvolvimento que alicerçada na singularidade das situações de trabalho poderia contribuir para uma maior

eficiência preventiva. Parafraseando Schwartz (1997) formar seria um exercício muito mais eficaz se fosse acompanhada de uma “contra formação”, na qual os formadores aprenderiam a partir da experiência de outros protagonistas da atividade.

Esta foi a reflexão que iniciamos. Iniciamos e não acabamos. Os resultados que aqui debatemos e foram alimentando a construção do nosso pensamento acabam por estar diretamente relacionados com as opções e os compromissos que fomos fazendo ao longo do percurso investigativo. É assim que o objeto de investigação vai sendo construído. Estas condições devem ser explicitadas e acima de tudo tornadas conscientes por nós. Até porque temos consciência que as nossas limitações trespassaram toda a investigação. Também nós estivemos sujeitos a dramáticas do uso de si que nos obrigaram a opções nem sempre confortáveis. A sensação de que devemos e podemos fazer mais acompanha-nos. Efetivamente uma investigação como a nossa que pretendia evidenciar a atividade para a compreender fica incompleta a partir do momento em que foi impossível aceder a toda a atividade daqueles que foram entrevistados. Não queremos com isto dizer que a opção de tornar como objeto do nosso estudo a análise do discurso da sua atividade fosse errada. Pelo contrário, parece-nos um passo fundamental. O biográfico foi nesse sentido um instrumento importante. Para além do seu papel de mediador simbólico, foi relevante no estabelecimento da relação com os entrevistados, condição essencial para levar a bom porto uma investigação deste tipo, que entra muitas vezes em aspetos delicados da atividade de cada um. Ainda assim, apesar de também ter sido uma ferramenta importante para o início da narrativa dos técnicos, tivemos algumas dificuldades em que fossem construindo um discurso que incluísse os vários campos presentes no biográfico. Esta falta de iniciativa para explorar aspetos concretos da sua atividade obrigou-nos a progressivamente transformar os momentos de livre expressão em momentos semiestruturados, em que explorávamos aspetos que não podemos deixar de assumir tinham muito a ver com os nossos objetivos. O próprio biográfico serviu assim como ponto de “confrontação” com acontecimentos que potenciaram a reflexão que pretendíamos.

Pensamos que em futuras investigações este aspeto pudesse ser minimizado com um maior número de contactos no terreno, tanto de entrevistas como de observação da atividade do dia-a-dia destes participantes. A construção do biográfico seria feita de forma mais participada, estando a ser alimentada pelas observações no terreno que possibilitariam evidenciar de forma mais concreta e contextualizada o real da sua atividade, o que enriqueceria a reflexão tanto dos próprios como a nossa. Parece-nos também que a investigação seria enriquecida com um momento coletivo com os vários

participantes do estudo. Tal sessão serviria um duplo sentido: por um lado, validar com os participantes os resultados e conclusões gerais a que o investigador chegou pelos vários momentos de investigação; por outro, ser um momento para uma outra reflexão conjunta acerca da atividade e como esta foi evoluindo ao longo do percurso profissional. Acreditamos que seria um momento importante para o estabelecimento de um novo referencial para a atividade dos participantes. Afinal, a atividade de trabalho nunca é algo de particular, que diga respeito apenas a um sujeito, mas antes uma co-atividade (Santos, 2006).

Outro constrangimento que devemos evidenciar prende-se com a reduzida amostra em que baseamos as nossas conclusões. Com isto perdemos uma certa consistência dos resultados. Poderíamos ter dados mais concretos se a amostra fosse maior. Também parece-nos que seria interessante incluir em futuros estudos participantes com menor experiência profissional, em cujo contraste acreditamos poderia ser mais evidente o papel da experiência adquirida em contexto real no desenvolvimento de competências que permitiram aos técnicos adotar estratégias com vista a uma prevenção sistémica dos riscos e que corresponde às suas reais possibilidades de gestão.

Foram nestes aspetos que temos vindo a refletir que se forja o carácter exploratório desta investigação. Por isso, iniciamos uma reflexão e não a acabamos. Consciente deste cariz exploratório, a nossa preocupação foi no sentido de levantar novas questões e desafios, tanto epistemologicamente como metodologicamente, que possam ser desenvolvidos em trabalhos futuros.

Referências Bibliográficas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Amalberti, R. (2007). Da gestão dos erros à gestão dos riscos. In Falzon, P. (editor). *Ergonomia* (pp.175-191). São Paulo: Edgard Blücher.

Athayde, M., Muniz, H. P., França, M. B. & Figueiredo, M (2010). A perspetiva da Ergologia e o Campo da Saúde Mental e Trabalho. In Glina, D. M. & Rocha, L. E. (organizadores). *Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática* (pp. 229-247). São Paulo: Editora Roca.

Bertrand, L. & Weill-Fassina, A. (1993). Formes des representations fonctionnelles et Ingredient des actions dans le diagnostic de panne. In Weill-Fassina, A., Rabardel, P., Dubois, D. *Représentations pour l'action*. (pp. 271 – 294). Toulouse: Octarès.

Brito, J. (2004). Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In Figueiredo, M., Athayde, M. Brito, J. & Alvarez, D. (organizadores). *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 91-114-). Rio de Janeiro: DP&A editora.

Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Editora Vozes.

Cru, D. (2000). La parole est à vous. Prévention et formes du dialogue social. *Revue de médecine du travail*, 27, (2), 119-126.

Cunha, L. (2005). *Psicologia do trabalho, análise ergonómica do trabalho e ergologia: opções, valores e estratégias no trabalho: que contributos para outras racionalidades?* Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Empresas apresentada na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto

Durrive, L. & Schwartz, Y. (2008). Glossário da Ergologia. *Laboreal*,4, (1), pp. 23-28.

Echternacht, E. (2008). Atividade humana e gestão da saúde no trabalho: elementos para a reflexão a partir da abordagem ergológica. *Laboreal*, 4, (1), pp.46-55.

França, M. (2004). No princípio dialógico da linguagem, o reencontro do Homo loquens com o ser humano industrial. In Figueiredo, M., Athayde, M. Brito, J. & Alvarez, D. (organizadores). *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 23-33). Rio de Janeiro: DP&A editora.

Lacomblez, M. & Teiger, C. (2007). Ergonomia, formações e transformações. In Falzon, P. (org). *Ergonomia* (pp.587-601). Editora Blucher.

Marchitto, M. (2011). El error humano y la gestión de 88ngredient: la perspectiva sistémica en las obras de James Reason. *Laboreal*,7, (2), pp. 56-64.

Nouroudine, A. (2004). Risco e atividades humanas: acerca da possível positividade aí presente. In Figueiredo, M., Athayde, M. Brito, J. & Alvarez, D. (organizadores). *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 37-62). Rio de Janeiro: DP&A editora.

Nouroudine, A. (2009). Norma. Laboreal, 5, (1), pp. 125-126.

Ramos, S. (2006). Envelhecimento, Trabalho e Cognição: do laboratório para o terreno na construção de uma alternativa metodológica. Dissertação de Doutoramento em Psicologia do Trabalho apresentada na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto

Santos, M. (2006). Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos. Laboreal, 2, (1), 34-41.

Schwartz, Y. (1997). Les 89ngredients de la compétence: un exercice necessaire pour une question insoluble. Education Permanente, 13, (3), pp. 9-34

Schwartz, Y. (2004). Trabalho e gestão: níveis, critérios e instâncias. In Figueiredo, M., Athayde, M. Brito, J. & Alvarez, D. (organizadores). Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo (pp. 23-33). Rio de Janeiro: DP&A editora.

Schwartz, Y. (2005). Atividade. Laboreal, 1, (1), pp. 63-64.

Telles, A. L. & Alvarez, D. (2004). Interfaces ergonomia-ergologia: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In Figueiredo, M., Athayde, M. Brito, J. & Alvarez, D. (organizadores). Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo (pp. 63-90). Rio de Janeiro: DP&A editora.

Trinquet, P. (1996). Maîtriser les risques du travail. Paris: PUF.

Valverde, C. (2010). Para uma contextualização da prevenção em segurança e saúde ocupacional no sector da construção: contributos da formação de coordenadores de segurança e saúde. Laboreal, 6, (2), pp. 47-51

Vasconcelos, R. & Lacomblez, M. (2002). Análise guiada do trabalho e desenvolvimento de competências profissionais: Contributos, reflexões e desafios. Cadernos de consulta psicológica, 17/18, 295-304.

Vasconcelos, R. (2008). O papel do psicólogo do trabalho e a tripolaridade dinâmica dos processos de transformação: contributo para a promoção da segurança e saúde no trabalho. Dissertação de Doutoramento em Psicologia do Trabalho apresentada na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto

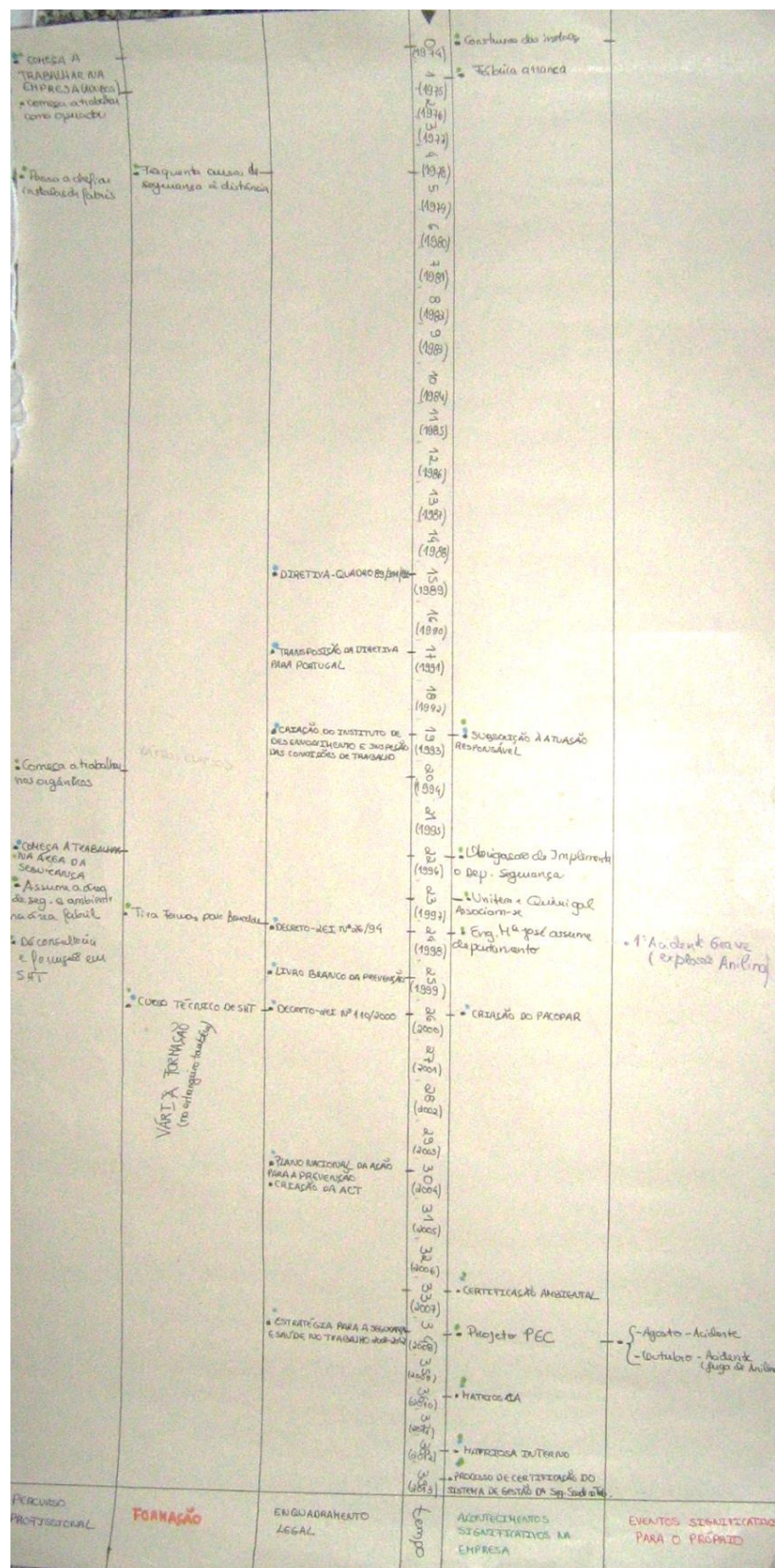
Weill-Fassina, A. & Pastré P. (2007). As competências profissionais e seu desenvolvimento. In Falzon, P. (editor). Ergonomia (pp.175-191). São Paulo: Edgard Blücher.

Weill-Fassina, A. (2011). Le développement des competences professionnelles au fil du temps, à l'épreuve des situations de travail. In Molinié, A.-F., Gaudart, C., & Pueyo, V. (Eds.). La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail. Toulouse : Octarès Éditions, Collection Travail et Activité Humaine.

Anexos

Anexo 1

Exemplo de um biográfico



Anexo 2

Modelo do documento apresentado aos participantes aquando do exercício de análise do acidente de trabalho.

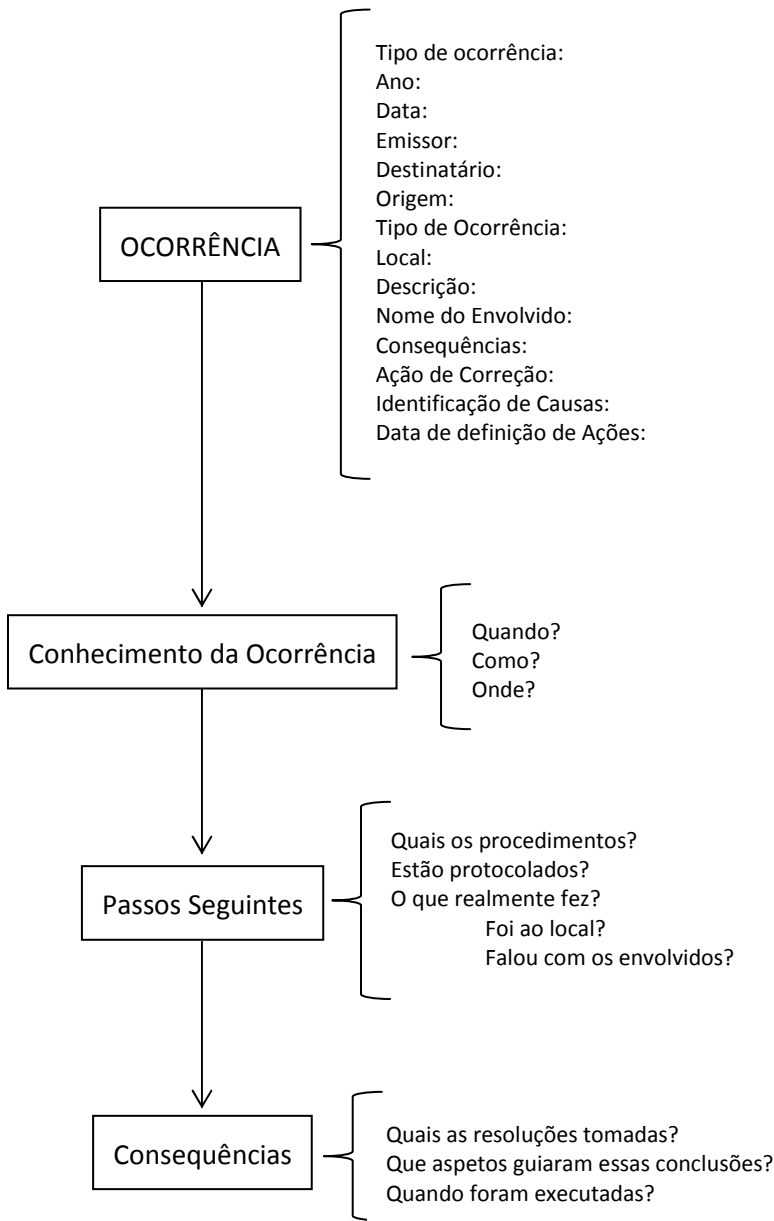
Tipo de Ocorrência	Ano	Data	Emissor	Destinatário	Origem	Tipo_OC
Local	Descrição	Envolvidos	Consequências	Ação de Correção		
Identificação de Causas	Data de definição de ações					

Caracterização do Envolvido:

- Idade -
- Antiguidade na empresa -
- Função -
- Papel -
- Área -

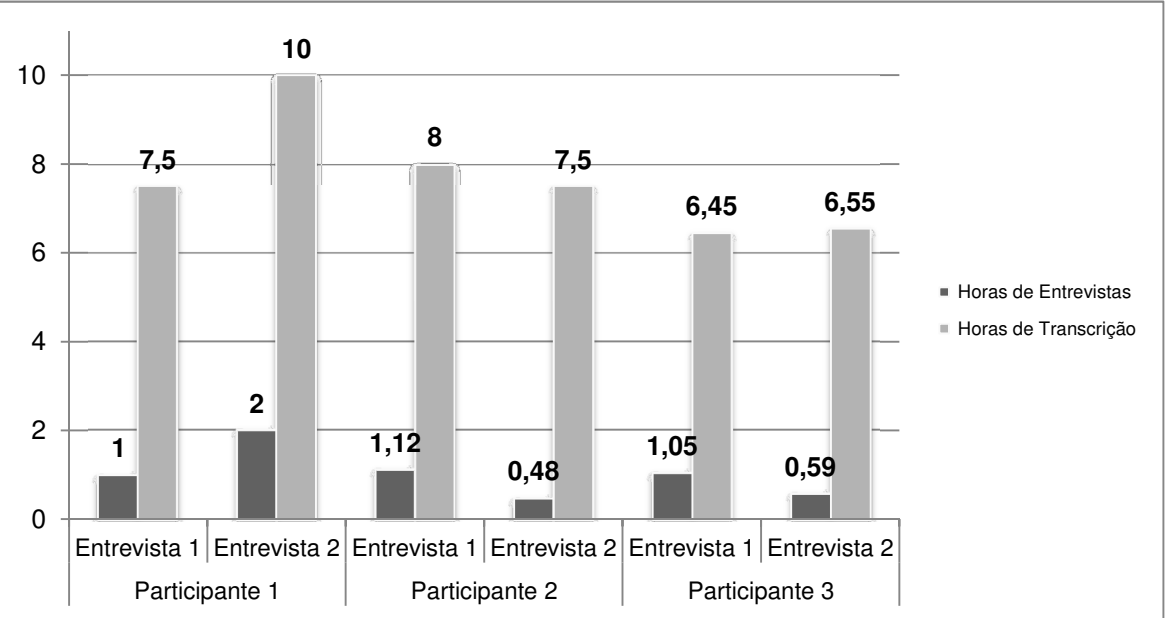
Anexo 3

Guião do exercício “Análise de Acidente de Trabalho ”



Anexo 4

Duração das entrevistas, e respectivas transcrições por participante.



Anexo 5

Dimensões mais subjacentes no discurso dos participantes aquando da primeira entrevista e o que explorar na segunda.

Dimensões subjacentes ao discurso	O que queremos validar e perceber?
Conhecimento dos processos e da atividade dos operadores	O conhecimento dos processos químicos e da atividade dos operadores de 1ª linha apareceu no discurso dos sujeitos como um fator importante para o exercício da sua atividade. Com esta dimensão procurávamos perceber exatamente como isso é visível no dia-a-dia deles.
Expectativas do Coletivo de Trabalho	Com esta dimensão procurávamos perceber como as expectativas e hábitos que são construídas pelos operadores ao longo do tempo acerca da ação do técnico e que podem influir na forma como este desempenha a sua atividade, ainda mais quando ele já teve essa atividade.
Evolução das estratégias de prevenção na indústria química	Com esta dimensão procurávamos perceber e salientar o papel que os técnicos tiveram nessa evolução.
Papel da Formação	A formação não apareceu muito referenciada no discurso dos sujeitos, funcionando maioritariamente como um meio para aprofundar ou relembrar algum assunto. Com esta dimensão procuramos validar essa questão.

Anexo 6

Dimensões subjacentes ao discurso e respetivas definições.

Dimensões subjacentes ao discurso	Definição	Indicadores (palavras, expressões ou temas)
Papel do técnico	Esta dimensão agrega as verbalizações que dizem respeito às conceções/perceções que os técnicos têm do seu papel na organização.	“nossa missão”; “consultores”, “papel”; “interventores”; “função”; “quando têm dificuldades eles [operadores] chamam-nos”; “vou atuar”; “eu quero sempre chegar a eles”; “nos chamem”; “nós trabalhamos”; “eu cultivo”; “são posturas”
Conhecimento da Atividade	Esta dimensão agrega as verbalizações que dizem respeito a aspetos ligados ao conhecimento dos processos produtivos e da atividade de outros trabalhadores da organização, especialmente operadores de 1ª linha.	“conhecer”; “eu já estive”; “conhecendo o processo”; “conhecer bem as fábricas”; “conhecer os perigos”; “conhecer no pormenor”; “integrar”; “conhecimentos”; “saber como”; “experiências”
Eventos Significativos	Esta dimensão agrega as verbalizações que dizem respeito a eventos que marcaram os técnicos e que tiveram o potencial de alterar o modelo subjacente de prevenção e a atividade do dia-a-dia do técnico.	“acidente”; “projeto”; “Matriosca”; “situação complicada”; “marca que ficou”; “situação que deixou algumas marcas”; “nem me quero lembrar desse aspeto”; “processo”; “correu mal”; “modernização”; “complicado”
Expectativas do Coletivo de Trabalho	Esta dimensão inclui as expectativas e hábitos que são construídas pelos restantes trabalhadores da empresa ao longo do tempo acerca da ação do técnico e que podem influir na forma como este desempenha a sua atividade.	“não é assim que eu trabalho”; “vou falar com”; “andar pela área fabril”; “relacionamento”; “lá ir”; “não estar a criticar”
Legislação	Esta dimensão inclui aspetos ligados ao enquadramento legal em que a atividade do técnico se desenvolve.	“legislação”; “formalismos”; “decreto-lei”; “diretivas”; “procedimentos”
Formação	Esta dimensão inclui aspetos ligados aos momentos de formação em que o técnico foi participando ao longo do seu percurso profissional.	“cursos”; “formação”; “informação”; “conhecimentos”
Representações de Segurança	Nesta dimensão inclui-se as representações subjacentes aos modelos de prevenção utilizados ao longo do percurso profissional na empresa e o papel dos técnicos nessa dinâmica.	Todas as expressões que tinham a ver com a caracterização das práticas preventivas, do foco na análise de acidentes de trabalho e da forma como a segurança no trabalho têm sido encaradas ao longo do percurso profissional. Exemplo de palavras e expressões: “vacionados”; “agora que vejo as coisas de outra maneira”;
Experiência adquirida	Esta dimensão agrega todos os elementos que digam respeito ao papel da aquisição de experiência ao longo do percurso profissional.	“adquirir know-how”; “prática”; “prata da casa”; “experiência”; “diversas áreas”

Anexo 7

Número de referências de codificação por dimensão.

11-05-2013 18:42

Resumo de nó
A experiência em TSHT
11-05-2013 18:42

Tipo de fonte	Número de fontes	Número de referências de codificação	Número de palavras codificadas	Número de parágrafos codificados
---------------	------------------	---	-----------------------------------	----------------------------------

Nó

Apelido: Nós\\Conceção da segurança

Classificação:

Agregado: Sim

Documento	6	50	5,191	53
-----------	---	----	-------	----

Apelido: Nós\\Conceção da segurança\\Conceção Seg. Atual

Classificação:

Agregado: Sim

Documento	6	12	1,626	12
-----------	---	----	-------	----

Apelido: Nós\\Conceção da segurança\\Conceção Seg. Início de Carreira

Classificação:

Agregado: Sim

Documento	3	14	1,016	14
-----------	---	----	-------	----

Apelido: Nós\\Conceção da segurança\\Evolução Conceção

Classificação:

Agregado: Não

Documento	6	24	2,549	27
-----------	---	----	-------	----

Tipo de fonte	Número de fontes	Número de referências de codificação	Número de palavras codificadas	Número de parágrafos codificados
---------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Apelido: Nós\\Formação

Classificação:

Agregado: Não

Documento	5	19	1,626	27
-----------	---	----	-------	----

Apelido: Nós\\Motivações

Classificação:

Agregado: Sim

Documento	3	7	782	7
-----------	---	---	-----	---

Apelido: Nós\\Papel do TSHT

Classificação:

Agregado: Não

Documento	5	14	1,903	14
-----------	---	----	-------	----

Apelido: Nós\\Variáveis que influenciam a atividade do TSHT

Classificação:

Agregado: Sim

Documento	6	88	10,153	93
-----------	---	----	--------	----

Apelido: Nós\\Variáveis que influenciam a atividade do TSHT\\Conhecimento da Atividade

Classificação:

Agregado: Sim

Documento	6	15	1,551	15
-----------	---	----	-------	----

Tipo de fonte	Número de fontes	Número de referências de codificação	Número de palavras codificadas	Número de parágrafos codificados
---------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Apelido: Nós\\Variáveis que influenciam a atividade do TSHT\\Eventos Significativos

Classificação:

Agregado: Sim

Documento	4	21	2,149	21
-----------	---	----	-------	----

Apelido: Nós\\Variáveis que influenciam a atividade do TSHT\\Eventos

Classificação: Significativos\\Acidentes &Incidentes de Trabalho

Agregado: Sim

Documento	4	10	1,142	10
-----------	---	----	-------	----

Apelido: Nós\\Variáveis que influenciam a atividade do TSHT\\Eventos

Classificação: Significativos\\Projetos &Acontecimentos na Organização

Agregado: Sim

Documento	3	9	847	9
-----------	---	---	-----	---

Apelido: Nós\\Variáveis que influenciam a atividade do TSHT\\Expectativas do

Classificação: Coletivo de Trabalho

Agregado: Não

Documento	4	5	802	6
-----------	---	---	-----	---

Apelido: Nós\\Variáveis que influenciam a atividade do TSHT\\Experiência adquirida

Classificação:

Agregado: Não

Documento	6	30	3,502	34
-----------	---	----	-------	----

Apelido: Nós\\Variáveis que influenciam a atividade do TSHT\\Legislação

Classificação:

Agregado: Não

Documento	5	8	888	8
-----------	---	---	-----	---

Anexo 8

Gráfico com as frequências das dimensões por participante.

