

O Sector da Construção Civil em Portugal
A necessidade de uma Cultura de Segurança e de
Prevenção

Por

Carina Sofia da Silva Maneca

Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientada por

Prof. Doutora

Maria de Conceição Pereira Ramos

Outubro, 2010

*“Se não houver frutos,
Valeu a beleza das flores...
Se não houver flores,
Valeu a sombra das folhas...
Se não houver folhas,
Valeu a intenção da semente...”*
(Henfil)

Nota Biográfica

Carina Sofia da Silva Maneca, nascida a 13 de Janeiro de 1987, frequentou o agrupamento de Humanidades, na Escola Secundária de Rio Tinto entre os anos de 2002 e 2005. Em 2005 ingressou no curso de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, terminando-o em 2008. Nesse mesmo ano, em Setembro de 2008, começou a frequentar o mestrado de Economia e Gestão de Recursos Humanos, na Faculdade de Economia da Universidade do Porto, que termina com a elaboração da presente dissertação.

Agradecimentos

Primeiramente, quero manifestar o meu especial apreço e agradecimento à minha orientadora, a Professora Doutora Maria da Conceição Pereira Ramos, pela sua orientação, disponibilidade e apoio prestado ao longo deste meu projecto.

À minha mãe, irmã, madrinha, avó Rosa e à minha prima Bruna, que sempre acreditaram em mim, e me ajudaram ao longo desta caminhada. Agradeço-lhes todo o seu apoio prestado ao longo de todo o meu percurso académico, pelas suas opiniões, conselhos e paciência que sempre me dedicaram, a elas dedico este meu trabalho.

E agradeço a todos aqueles, que me acompanharam ao longo deste percurso e, que de uma forma ou de outra contribuíram para a concretização desta dissertação.

Resumo

O presente estudo aborda o tema da saúde e segurança no sector da construção civil em Portugal. O nosso país é um dos países da União Europeia que apresenta uma maior taxa de sinistralidade laboral, com maior incidência no sector da Construção Civil. É bastante notória a importância deste sector para a economia portuguesa, pois é uma fonte directa de emprego de trabalhadores. Este é um sector com uma mão-de-obra pouco qualificada, apresentando uma grande precariedade e instabilidade do emprego, oferecendo baixos salários e exigência de elevados níveis de rendimento.

Os trabalhadores deste sector da construção civil enfrentam diariamente no seu local de trabalho, diversas ameaças à sua integridade, quer física, quer psicológica, pois este sector comporta diversos riscos profissionais. Assim sendo, cabe à entidade empregadora avaliar, e tentar eliminar ou minimizar os riscos através de medidas de prevenção ou de protecção. Porém, esta cultura de prevenção e de segurança deverá envolver todos os agentes sociais.

Os objectivos centrais do presente estudo foram os de tentar perceber, através de opiniões dos trabalhadores, em que medida as duas empresas que serviram de amostra, evidenciam preocupação com as questões de saúde e segurança, e em que medida estas concedem sessões de formação/informação a todos os seus trabalhadores. Também com o objectivo de perceber a opinião dos trabalhadores do sector em relação às questões de saúde e segurança no seu local de trabalho, e os aspectos que estes gostariam de ver melhorados foram administrados 100 inquéritos a trabalhadores do sector, e através da sua análise foi possível tecer algumas considerações acerca desta temática.

Assim, no final deste estudo, foram dadas algumas recomendações no sentido de melhorar a saúde e segurança neste sector de actividade.

Abstract

The present study broaches the subject of health and security in the Portuguese civil construction sector. Portugal is one of the European Union Countries that presents a bigger labour sinister rate, with grater incidence in the civil construction sector.

The importance of this sector is notorious to the country economy, because it's a direct source of employment to its works. This is a sector with little qualified manual work, presenting great uncertainty and instability of the job, offering low salaries demanding high income levels.

This sector works face day after day, at the working place, several threats to their integrity, either physic or psychological, for this is a sector which supports several professional risks. So, it's the employer's entity duty to evaluate and try to eliminate or minimize the risks through preventive measures or protection. However, this prevention and security culture should involve all the social agents

The main intents of the present study were to understand, through workers' opinions, the extent which the two companies that served as sample, show concern to the heath and security questions, and what measure do they enable formation/information to all their workers. It was also with the intent of understanding the sector workers opinion towards the health and security measures at their place of work and the aspects they would like to see improved. A hundred inquiries were given to sector workers and with its' analyses it was possible to contrive some considerations about this subject.

At the end of this study were give some recommendations to improve the health and security system in this activity sector.

Índice Geral

Frase.....	i
Nota Biográfica.....	ii
Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract.....	v
1. Introdução.....	1
2. Revisão da Literatura.....	4
2.1 As noções de Risco profissional, de acidente e a sua acção preventiva.....	4
2.2 Identificação, Análise, Avaliação e Controlo dos riscos.....	9
2.3 A era da Globalização – novas condições de trabalho e riscos e a emergência da formação dos trabalhadores.....	12
2.4 Cultura de Segurança e Prevenção.....	16
2.5 A realidade Portuguesa no domínio da Segurança e da Prevenção, e o sector da Construção Civil em Portugal.....	19
3. Apresentação da Metodologia escolhida	29
4. Análise e discussão dos resultados.....	41
5. Considerações finais da dissertação.....	59
Referências Bibliográficas.....	62
Anexos.....	68
Anexo 1 – Inquérito por questionário.....	69
Anexo 2 - Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989.....	77

Anexo 3 - Decreto-Lei nº 110/2000 de 30 de Junho.....	89
---	----

Índice de Figuras

Figura 1 - Análise, avaliação e gestão do risco profissional.....	10
--	----

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Causas dos acidentes mortais no sector da Construção em Portugal no ano de 2007.....	24
Tabela 2 – Os acidentes de trabalho mortais na construção, em 2001.....	25
Tabela 3 – Principais falhas de segurança nos estaleiros da Construção Civil.....	27
Tabela 4 – Nacionalidade dos inquirido.....	42
Tabela 5 - Salários dos inquiridos.....	43

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Número de empresas de construção civil em Portugal de 2001 até 2006....	22
Gráfico 2 - Acidentes de Trabalho Mortais Objecto de Inquérito em Portugal 2000-2009.....	23
Gráfico 3 - Sexo dos indivíduos inquiridos.....	41
Gráfico 4 – Área de Residência dos inquiridos.....	42
Gráfico 5 – Estado civil dos inquiridos em %.....	43
Gráfico 6 - Idade dos inquiridos.....	43
Gráfico 7 - Escolaridade dos inquiridos.....	44
Gráfico 8 - Resposta à questão “Há quantos anos trabalha neste sector?”.....	45
Gráfico 9 - Resposta à questão “Já trabalhou noutros sectores?”.....	46
Gráfico 10 - Aspectos que os inquiridos gostariam de ver melhorados.....	47
Gráfico 11 - Resposta à questão “Acha que a empresa onde actualmente trabalha demonstra preocupação e importância com as questões de saúde e segurança?”.....	48
Gráfico 12 - Frequência das sessões de Formação/Informação dadas pela empresa....	48
Gráfico 13 - Resposta à questão “ Já sofreu algum acidente de trabalho neste sector?”.....	49
Gráfico 14 - Causas desses mesmos acidentes.....	50
Gráfico 15 - Resposta à questão “A empresa prestou toda a assistência necessária?”.....	51
Gráfico 16 - Presenciou algum acidente de trabalho no sector?.....	51
Gráfico 17 - Causas dos acidentes presenciados.....	52
Gráfico 18 - Segurança dos inquiridos ao desempenhar as suas funções.....	53
Gráfico 19 - Resposta à questão “ A empresa onde actualmente trabalha disponibiliza todos os equipamentos de protecção necessários?”.....	53
Gráfico 20 - Meios de protecção utilizados pelos inquiridos.....	54
Gráfico 21 - Resposta à questão “Utiliza sempre esses mesmos equipamentos de protecção?”.....	55
Gráfico 22 - Maiores riscos a que estão expostos.....	56
Gráfico 23 - Resposta dos inquiridos à questão “ A empresa onde actualmente trabalha já foi alguma vez alvo de uma fiscalização?.....	56

1. Introdução

A presente dissertação aborda as questões de saúde e segurança no sector da construção civil e, as percepções dos seus trabalhadores acerca desta problemática tão importante. Um dos motivos para a escolha deste tema prende-se com o facto de este sector apresentar uma grande disposição para os riscos no local de trabalho, e apresentar uma elevada taxa de sinistralidade laboral.

O presente tema assume uma extrema importância na actualidade, por se tratar de uma área fortemente empregadora, e com um elevado número de acidentes de trabalho, surgindo portanto grandes preocupações neste âmbito ao longo dos anos.

A prevenção dos acidentes de trabalho deve ser um tema de grande preocupação, pois estes acarretam custos sociais, económicos e políticos, afectando não só os trabalhadores, como também a própria entidade empregadora, a sociedade, e a economia de um país.

Muitas vezes, os riscos resultam do facto de as entidades empregadoras não incluírem uma planificação adequada dos trabalhos no projecto da obra. Assim sendo, e para garantir a saúde e segurança de todos os intervenientes, os autores do projecto devem ter em especial atenção os princípios gerais de prevenção em matéria de segurança e saúde.

O sector da Construção Civil em Portugal apresenta uma grande importância no contexto económico e social do nosso país, na medida em que é uma área fortemente empregadora, com um contributo muito forte no PIB. Contudo, é o sector que apresenta uma maior taxa de acidentes de trabalho no país, representando mais de metade do total dos acidentes mortais ocorridos em Portugal.

Os objectivos, no caso concreto desta dissertação, consistem em perceber as opiniões dos trabalhadores do sector da construção civil em relação às questões de saúde e segurança no próprio trabalho, se estes utilizam todos os equipamentos de segurança e protecção, e se estes estão ao dispor de todos, assim como determinar se a sua empresa demonstra preocupação com estas questões promovendo sessões de formação/informação a todos os seus trabalhadores.

Com a finalidade de percepcionarmos a opinião dos trabalhadores do sector em relação às questões da saúde e segurança no local de trabalho, e os aspectos que estes gostariam de ver melhorados, assim como traçar o perfil do trabalhador da construção civil na região do Porto, foram administrados 100 inquéritos a trabalhadores deste sector de forma directa.

A presente dissertação está organizada em 5 *capítulos*. O *primeiro* é constituído pela presente introdução, que aborda o âmbito do trabalho, os seus objectivos e a sua organização. O segundo *capítulo* diz respeito ao enquadramento teórico da temática em estudo, e encontra-se dividido em subcapítulos. O *primeiro subcapítulo* aborda a problemática dos riscos e acidentes profissionais, e a sua acção preventiva que deve ser levado a cabo pelas entidades empregadoras. Neste primeiro subcapítulo, apresentam-se algumas definições “chave” para o tema em debate, tal como a definição de “risco profissional”, e apresentam-se os três tipos de riscos profissionais a que um trabalhador está sujeito, assim como a distinção entre este conceito e o de “perigo”. O *segundo subcapítulo* aborda os conceitos de “identificação”, “análise”, “avaliação” e “controlo dos riscos” de grande importância para esta temática. No *terceiro subcapítulo*, discute-se as transformações que a globalização acarretou, nomeadamente ao nível da organização dos processos de trabalho, e o inevitável aumento dos riscos profissionais, mostrando a importância da formação neste contexto. O *quarto subcapítulo* analisa a importância da cultura de segurança e de prevenção no interior das organizações, mostrando que esta incentiva os trabalhadores a adoptarem comportamentos mais responsáveis e seguros. No *último subcapítulo*, dá-se um pouco a conhecer a realidade portuguesa no que diz respeito aos acidentes de trabalho, acabando-se por concluir que existe uma “sectorização do risco”, ou seja, os riscos estão mais evidentes no sector na construção civil em Portugal. Neste mesmo subcapítulo procede-se também a uma simples caracterização do sector da construção civil em Portugal, evidenciando os aspectos mais relevantes deste sector para o tema.

No *terceiro capítulo* apresenta-se a metodologia utilizada no decorrer deste projecto, bem como os seus objectivos. Num primeiro momento, foi feita uma pesquisa bibliográfica acerca desta temática, passando também pela pesquisa de fontes estatísticas e legislação comunitária. Neste capítulo descrevem-se as técnicas que foram utilizadas na elaboração do presente trabalho, nomeadamente o inquérito por

questionário (ver anexo 1), que foi administrado a 100 trabalhadores do sector da Construção Civil na região do Porto. O *quarto capítulo* apresenta a análise dos 100 inquéritos que foram administrados aos trabalhadores do sector.

Por fim, no *quinto capítulo* são apresentadas as considerações finais deste trabalho, assim como as principais conclusões acerca deste tema, e são também feitas algumas recomendações de modo a tornar este sector mais atractivo e seguro.

2. Revisão da Literatura

2.1 As noções de Risco profissional, de acidente e a sua acção preventiva

A noção de risco profissional é associada a acontecimentos determinados que violentam a integridade física, como por exemplo, os acidentes de trabalho, ou a situações agressivas para o estado de saúde do trabalhador, como as doenças profissionais (Roxo, 2009).

Segundo Adams e Thompson (in Roxo 2009), existem três tipos de riscos. O primeiro tipo de risco diz respeito aos “riscos percebidos directamente”, tais como conduzir um veículo, atravessar uma rua, ou andar de patins, ou seja, são riscos que lidamos instintivamente. O segundo tipo de riscos, conforme os mesmos autores, são os chamados “riscos virtuais” que os próprios cientistas desconhecem, ou relativamente aos quais estão em disputa. Estes riscos cobrem hipóteses não confirmadas cientificamente, receios reconhecidos, superstições, e até especulações teológicas. Podemos mesmo afirmar que são riscos que a própria ciência não consegue confirmar ou até mesmo refutar, sendo que as pessoas se relacionam com eles a partir das suas crenças e ideologias. Finalmente, os autores apresentam-nos um último tipo de riscos, os chamados “riscos percebidos através da ciência”, ou seja, riscos que não se conseguem ver a olho nu.

Convém primeiramente explicitar que a noção de “risco” distingue-se claramente da noção de “perigo”. A primeira, diz respeito a um “conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da actividade da empresa, tendo em vista evitar ou diminuir os riscos profissionais” (Directiva 89/391/CEE – ver anexo 2), enquanto a noção de perigo entende-se por uma “situação inerente com capacidade de causar lesões ou danos para a saúde das pessoas” (HSE, 1993), sendo que a “situação de perigo reporta-se, pois a uma condição estática – propriedade intrínseca ou situação inerente – de algo com potencial de causar dano, designadamente substâncias e produtos, máquinas, métodos e processos de trabalho, a organização do trabalho.” (Roxo, 2009, P:28).

Assim sendo, a noção de risco, “responde à necessidade de lidar com situações de perigo futuro” (Roxo, 2009, P:29), e possibilitar antever situações de perigo, e diminuir, ou até mesmo evitar os riscos profissionais.

Um outro conceito que convém explicitar e, de extrema importância para o tema é o de “extensão do risco”, que pretende significar as pessoas susceptíveis de serem afectadas pelo risco. Segundo Perrow (in Roxo, 2009), podemos classificar as potenciais vítimas da sinistralidade em quatro diferentes grupos:

1. Operadores dos sistemas de trabalho, qualquer que seja o relacionamento com a entidade detentora da organização produtiva;
2. Agentes tais como clientes, utilizadores, fornecedores, que estão associados ao sistema mas não exercem influência sobre ele;
3. Meros espectadores sem qualquer envolvimento com o sistema, como por exemplo populações vizinhas;
4. Indivíduos distantes no espaço ou no tempo e que possam ser expostas a agentes agressivos (radiações...).

O conceito de “acidente” pode ser definido como um “evento imprevisto e indesejável de que resulta a lesão, a morte, perdas de produção, danos na propriedade ou no ambiente” (HSE, 1993, P:66). Também segundo a mesma fonte, quando um acidente não chega a provocar uma lesão, este recebe a designação de “incidente”, assim como, as situações que não provoquem lesões pessoais nem danos materiais, recebem a designação de “quase acidente” (HSE, 1993, P:66). Podemos também distinguir, acidente primário de acidente secundário. O acidente primário, tem a ver com o “contacto mais ou menos brusco entre dois “objectos” em movimento relativo que integra as causas” (Roxo, 2009, P:34), enquanto que o acidente secundário é “todo o conjunto de sequências ulteriores ao momento do contacto e que integra as consequências” (Roxo, 2009, P:34).

Henrich (1980), elaborou uma teoria, a chamada “teoria do dominó”, que se traduz num modelo sequencial, que explica as causas dos acidentes como o resultado de uma cadeia discreta de eventos que ocorrem numa ordem temporal particular. Assim, segundo esta teoria, existem cinco factores na sequência do acidente social:

1. Ambiente Social do trabalhador – Condições que nos levam a aceitar o risco, sendo que o comportamento dos indivíduos é condicionado pelo ambiente social em que vive;
2. Falhas individuais – Que aumentam quando as condições psicológicas não são as melhores, ou quando não existem preparação/formação suficiente;
3. Actos ou condições inseguras – Está intimamente relacionado ao fraco planeamento, ambiente perigoso, ou equipamentos inseguros;
4. Acidentes;
5. Feridos.

Estes cinco elementos encontram-se organizados numa dinâmica de dominó, em que a queda da primeira peça desencadeia a queda das restantes peças. Um evento inesperado ou indesejado, inicia a sequência de eventos que irá provocar o acidente que pode provocar ou não uma lesão no trabalhador. Assim e, segundo esta teoria, o acidente é provocado por uma única causa, pelo que se for possível eliminar, ou até mesmo retirar essa causa, o acidente não ocorrerá nem se repetirá. Contudo, na realidade verifica-se que os acidentes têm sempre mais do que um factor contributivo.

Podemos afirmar que as noções de “perigo”, “risco” e “acidente”, permitem “situar a acção preventiva na detecção e controlo de situações acidentais, compreendendo a análise de factores permanentes e a análise do conjunto de condições específicas variáveis (os factores de risco) que, na sua conjugação de espaço e de tempo, estão na origem do acidente” (Roxo, 2009, P:31).

Em todos os sectores de actividade existem riscos, porém, o sector da construção é o sector que apresenta um maior risco de acidentes de trabalho, pois possui um conjunto de características muito específicas, quando comparado com outros sectores de actividade, já que comporta riscos bastante elevados. Por isso, devemos contrariar esta tendência, através de uma cultura de prevenção e segurança, envolvendo todos os trabalhadores, empregadores e sindicatos. Tal como refere Madureira Pinto, “ (...) na construção civil, em particular, não pode ignorar-se que, para além de estar submetido às penosidades específicas, o trabalho caracteriza-se por riscos de queda muito elevados, por grande variabilidade das tarefas e dos locais em que se realiza, com a consequente mutabilidade das condições de utilização dos equipamentos. Dificilmente

se pode contestar, então, que por aqui passem alguns dos factores de tão forte incidência de sinistralidade no sector. É uma situação que, no entanto, tem de ser ponderada conjuntamente com a insipiência das estruturas organizativas características de grande parte das empresas do sector e com o recurso generalizado à subemprego e ao trabalho independente; contribuindo ambos, de facto, para uma diluição generalizada de responsabilidades, virtual antecâmara de acidentes laborais mais ou menos graves.” (Pinto, 1996, P:112). Ainda segundo este autor, parece existir uma relação bastante forte entre a precariedade de emprego e a incidência de sinistralidade laboral, sendo que, esta relação decorre por de certa forma, as tarefas mais penosas estarem delegadas em trabalhadores com estatuto profissional mais débil (Pinto, 1996).

Os riscos profissionais podem ser entendidos como um “fenómeno complexo, pluricausal e com graves implicações sociais, políticas e económicas” (Lima, 2005) na sociedade e, devemos por isso tentar evitá-los, ou pelo menos minimiza-los. Segundo a Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (ver anexo 2), a avaliação dos riscos é um processo que consiste em avaliar sistematicamente os riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores decorrentes de perigos no local de trabalho e das tarefas que ali são executadas e, esse processo de avaliação deve caber às entidades empregadoras, que têm a incumbência de ter em consideração todos os factores que possam suscitar danos, tentando assim eliminar ou minimizar o perigo introduzindo medidas de prevenção ou protecção. A partir desta Directiva, é possível observarmos alguns princípios gerais da prevenção, tais como:

- Avaliar os riscos;
- Evitar os riscos;
- Adaptar o trabalho ao homem (e não o homem adaptar-se ao trabalho);
- Substituir o que é perigoso pelo que é menos perigoso;
- Planificar a prevenção;
- Dar prioridade e preferência às medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- Dar instruções claras e adequadas aos trabalhadores.

Como já foi anteriormente referido, os riscos estão sempre presentes no trabalho, em todos os sectores de actividade. Segundo a União Europeia, ainda existem elevados

índices de acidentes de trabalho nos dias de hoje morrendo actualmente quase seis mil pessoas por ano na sequência de acidentes de trabalho (dados de 2008 da EUROSTAT). Segundo a OIT (2009), morrem ainda anualmente quase 160 000 trabalhadores na UE devido a doenças ocupacionais, ou seja, devido a causas relacionadas com o trabalho. São números preocupantes e, a maior parte destas doenças e acidentes pode ser evitável, sendo que o primeiro passo para a prevenção, consiste na avaliação dos riscos. De acordo com a Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (ver anexo 1), todas as entidades empregadoras têm o dever de efectuar avaliações de riscos no local de trabalho, ajudando assim os próprios empregadores a compreenderem as medidas que devem adoptar com vista a melhorar a saúde dos seus trabalhadores e a sua segurança no local de trabalho.

Tendo em conta que os riscos estão presentes em todos os sistemas sociais, e que estes procuram tentar gerir e controlar as actividades de risco “ (...) a dimensão e a probabilidade da emergência do risco são, também, uma função directa da qualidade dos processos e das relações sociais que aí se desenvolvem. Nestas circunstâncias, pode dizer-se que as relações sociais de dependência ou de alheamento das instituições e dos actores podem constituir uma fonte primária de risco, designadamente quando os não identificam ou os mantém opacizados relativamente às pessoas susceptíveis de serem afectadas” (Beck, in Roxo, 2009, P:35).

Alguns autores, nomeadamente Flemins e Lardner (2002), mostram a importância da utilização de técnicas de modificação do comportamento, para a promoção da utilização eficaz de estratégias de controlo de risco, bem como a análise de comportamentos de risco, para se assegurar que os riscos associados sejam minimizados.

É de salientar o facto, de que a regulamentação das actividades nas empresas levanta questões relacionadas com a qualificação dos técnicos de Segurança e Higiene do Trabalho, e o seu próprio papel no interior das organizações. Estes deverão ter como principal missão, planear, implementar, coordenar as actividades de gestão da prevenção e de protecção contra os riscos profissionais, em conformidade com o sistema de Certificação, obrigatório desde 30 de Agosto de 2000.

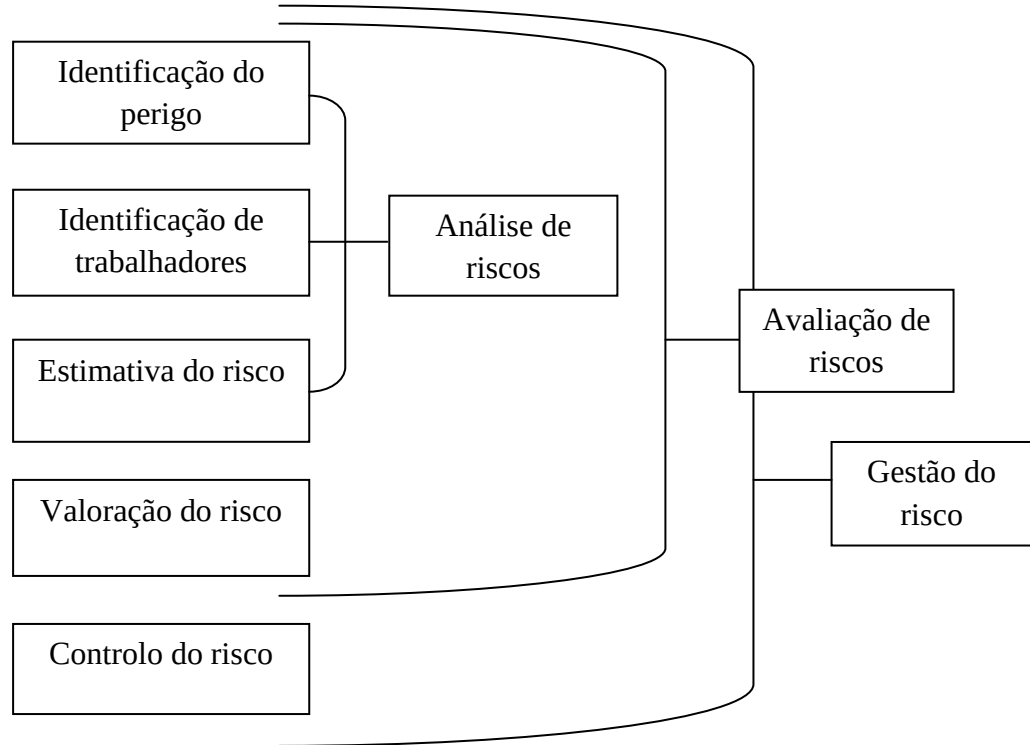
O Decreto-Lei nº110/2000, de 30 de Junho (ver anexo 3), veio estabelecer as normas de acesso à Certificação Profissional e Homologação dos Cursos de Segurança e Higiene. O reconhecimento dos Técnicos Superiores de Segurança e Higiene do Trabalho pressupõe a aquisição e o desenvolvimento de competências, nos termos previstos naquele diploma legal, de modo a garantir a prática de elevados padrões de excelência numa área de importância crescente para a qualidade como a Segurança e a Higiene do Trabalho.

2.2 Identificação, análise, avaliação e controlo dos riscos

Como já foi anteriormente referido, cabe às entidades empregadoras, a identificação, análise, avaliação e controlo do risco, de modo a tentar evitá-los, ou de alguma forma minimiza-los, de maneira a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores, introduzindo assim medidas de prevenção e de protecção.

Assim sendo, a avaliação dos riscos profissionais “é o processo dinâmico dirigido a estimar a magnitude do risco para a saúde e a segurança dos trabalhadores no trabalho, decorrente das circunstâncias em que o perigo pode ocorrer no local de trabalho, tendo em vista obter a informação necessária para que o empregador reúna condições para uma tomada de decisão apropriada sobre a necessidade de adoptar medidas preventivas e sobre o tipo de medidas que deve adoptar” (OIT, 2002). Deve-se portanto avaliar os riscos a que os trabalhadores estão sujeitos numa determinada situação de trabalho, para averiguar se esta é ou não segura. Podemos mesmo afirmar que a avaliação dos riscos representa o início do processo de gestão da saúde e segurança. Segundo Roxo (2009), o processo de avaliação dos riscos comporta duas etapas fundamentais: a análise e a valoração dos riscos.

Figura 1: Análise, avaliação e gestão do risco profissional



Fonte: Roxo, 2009, P.36

Depois de analisarmos um risco, devemos proceder a uma “decomposição detalhada (analítica) do objecto seleccionado como alvo de estudo (uma tarefa, um local ou um equipamento de trabalho, uma situação de trabalho, sequências ou co-actividades de trabalho, a organização, um sistema...), através do qual se pretende alcançar uma compreensão, tão completa quanto possível, da caracterização dos riscos, por relação à sua fonte, ao seu modo de desenvolvimento, À probabilidade de ocorrência, à sua extensão e ao seu potencial danoso” (Roxo, 2009, P:37).

A finalidade da identificação dos riscos e a sua estimativa tem um percurso que abrange os seguintes passos, segundo o mesmo autor:

- Identificação dos perigos;
- Identificação dos trabalhadores ou de pessoas que possam estar envolvidas;
- Estimativa qualitativa ou quantitativa dos riscos identificados, quer a sua probabilidade, frequência ou gravidade;

- Decidir o modo como os riscos podem ser eliminados ou reduzidos, e colocar em prática medidas de controlo, assim como, verificar se estas mesmas funcionam;

Assim sendo, a análise do risco permite o conhecimento sobre a sua probabilidade e gravidade, e assim é possível tentar elimina-lo, ou pelo menos reduzir o seu impacto. Segundo o autor esta etapa é fulcral para seleccionar as técnicas e medidas preventivas mais adequadas às características do risco, do trabalho e das pessoas expostas (Roxo, 2009, P:37).

A etapa final correspondente à avaliação dos riscos é a valoração do risco, sendo que é nesta etapa que se fazem juízos de valor acerca da aceitabilidade do risco. Este é um processo de comparação entre o valor obtido na etapa de análise de riscos e um referencial de risco aceitável, e é através dessa mesma comparação que se pode perspectivar a necessidade ou não de uma intervenção de controlo, e também a hierarquização dos riscos encontrados (Roxo, 2009, P:38).

Se depois da avaliação dos riscos se deduzir que o risco não é aceitável, procede-se a um conjunto de acções de controlo do risco, “referimo-nos a processos de decisão/acção para a gestão e redução do risco, à sua implementação, concretização e reavaliação periódica, utilizando como dados os resultados da avaliação de riscos” (Roxo, 2009, p.39). Tal como a avaliação do risco, a função de controlo do risco pode dimensionar-se para o controlo das frequências, para o controlo da gravidade das consequências, ou de ambas (Cardella, 1999, P:125). O controlo dos riscos tem ainda de considerar os contextos de mercado “para as quais a organização se vocaciona e que configuram a estratégia empresarial, os da tecnologia disponível e a utilizar, os proporcionadas pelo ambiente social em que se situa, os processos de transformação de bens e serviços pelos quais vai optar, o tipo de relacionamento com os clientes e fornecedores e, finalmente, a respectiva concretização em processos de gestão e de organização do trabalho” (Roxo, 2009, P:40).

A gestão do risco corresponde ao processo conjunto de avaliação do risco e de controlo do risco. Esta abrange a aplicação sistemática de políticas de gestão, procedimentos e práticas de trabalho para analisar, valorar e controlar o risco, tentando visar a sua erradicação ou minimização dos efeitos negativos provocados pelos riscos a que uma organização está exposta (Lluna, 1999).

Depois de todo este processo, devem-se adoptar estratégias quer de redução ou de eliminação dos riscos. As estratégias de redução envolvem a aplicação de programas de gestão desenhados com o objectivo de reduzir todos os factores de risco que denotam desperdício ou improdutividade numa dada organização. Quanto às estratégias de eliminação do risco, estas envolvem uma “decisão consciente de fazer desaparecer completamente uma dada situação de risco que pode traduzir na introdução de descontinuidades em operações ou fases de trabalho incompatíveis entre si, na decisão de substituição de produtos” (Roxo, 2009, P:43).

O trabalho é uma actividade consciente, e os trabalhadores não são apenas destinatários da acção preventiva, devem ser antes considerados os principais actores, (Cabral e Roxo, 2003), pois são eles o alvo primordial dos riscos no local de trabalho.

A avaliação de riscos profissionais pressupõe um processo dinâmico de forma a estimar o risco para a saúde e a segurança dos trabalhadores no seu local de trabalho. Com a avaliação dos riscos, obtêm-se a informação necessária que apoie a entidade empregadora na tomada de decisão apropriada sobre a adopção das medidas preventivas e sobre o tipo de medidas que deve adoptar. Só depois a partir do conhecimento dos riscos é possível decidir sobre as acções adequadas a desenvolver, designadamente ao nível da hierarquização das situações de risco a abordar, da diminuição dos trabalhadores expostos, da identificação das medidas de controlo de risco mais adequadas, da configuração das acções de informação e de formação (BIT, 2005).

2.3 A era da globalização – novas condições de trabalho e riscos e a emergência da formação dos trabalhadores

Hoje em dia, assiste-se a novas formas de emprego que implicam mudanças na vida dos trabalhadores, na sua saúde e segurança, devido ao uso frequente de “contratos temporários em detrimento dos contratos sem termo, a uma descontextualização e recontextualização das noções de tempo e espaço de trabalho” (Ferreira, 2001, P.274), daí ser frequente hoje em dia se falar tanto de um novo “paradigma do trabalho que resulta do aumento da competitividade, da produtividade e lucratividade, à custa do

factor social” (Hespanha, 2001, P:89), resultando assim em fortes repercussões na vida dos trabalhadores, afectando-os negativamente.

A globalização e, o processo de industrialização, trouxeram consigo grandes mudanças na organização dos processos de trabalho, procurando cada vez mais o aumento da produtividade e da redução dos seus custos, “os avanços tecnológicos e a aceleração da globalização originam a procura de novas estratégias de competitividade, provocam maiores exigências de qualificação do factor trabalho, reduzem as oportunidades de emprego dos trabalhadores manuais não qualificados e aumentam as oportunidades para os trabalhadores com empregos que requerem capacidades de raciocínio e gestão, bem como “know how” técnico” (Ramos, 2007b, P.300).

Contudo, estas transformações que a globalização trouxe consigo, não vieram acompanhadas pela melhoria das condições de trabalho dos próprios trabalhadores. “As transformações ocorridas no modo de funcionamento da economia, implicaram uma crescente segmentação do mercado de trabalho e uma multiplicidade de modalidades de integração laboral precárias e marginais” (Ramos, 2007b, P.299). As grandes mudanças que têm ocorrido com a flexibilidade dos mercados e do próprio trabalho, tem dado origem a uma grande precariedade e, a formas atípicas de trabalho, pois é desta forma que as empresas ajustam a quantidade e disponibilidade de mão-de-obra aos imperativos do mercado “Assistimos ao extraordinário aumento das situações de ‘atipicidade’ laboral, em larga medida resultantes da globalização económica, tais como o trabalho precário, desregulamentação dos direitos laborais, tráfico clandestino da mão-de-obra (migrações ilegais), trabalho infantil, pobreza, desemprego e subemprego” (Ramos, 2008, P.145). Tudo isto e, como já foi referido, trás inúmeras mudanças na vida dos trabalhadores, pois conduzem a perdas de expectativas, pois estes têm de enfrentar inúmeras incertezas no desempenho das suas funções no local de trabalho.

Todas estas alterações que a globalização acarretou e, que mudaram profundamente a organização do trabalho, aumentaram inevitavelmente os riscos para os trabalhadores. Esta nova organização trouxe consigo um novo ambiente de stress que conduz a um menor desempenho profissional, aumentando assim as probabilidades de erro, e consequentemente de ocorrência de acidentes (Lima, s/d).

Nos dias de hoje existe um enorme sentimento de insegurança no trabalho pelo próprio estatuto do emprego, e pelo receio de perdê-lo, que se reflecte na insatisfação

laboral, revelando baixos níveis de conhecimento sobre segurança e motivação para a segurança. Estes repercutem-se negativamente no desempenho e na segurança dos trabalhadores, traduzindo-se num maior número de acidentes e lesões nos locais de trabalho.

Assim sendo, todas as organizações e, em especial as organizações do sector da construção, que como já referimos é o sector que apresenta um maior risco de acidentes de trabalho, devem aprimorar o processo de transferência do conhecimento, qualificação profissional e melhoria de desempenho no trabalho. Segundo Laukkanen (1999), existe uma enorme deficiência na percepção de riscos, assim como, de conhecimento de medidas preventivas para a execução de actividades laborais. As organizações com uma visão muito restrita, fechada, não vêem a necessidade de investir nas pessoas, desconhecendo os riscos e os seus custos, obrigando os seus colaboradores a trabalharem em ambientes inadequados e por vezes até perigosos, perdendo assim em termos de qualidade do produto e, por conseguinte, competitividade face às outras empresas, e reputação perante a sociedade (Botha, 2007).

De acordo com Foulke Jr. (2006), podemos afirmar que a qualidade da gestão interfere no desempenho e resultado global da empresa, sendo que compete a esta capacitar os próprios trabalhadores e implementar uma cultura de prevenção, através da educação e da formação. As empresas não podem apenas cumprir a legislação existente, mas sim também proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, investindo assim na Saúde e Segurança, por meio de acções que visem proporcionar um ambiente saudável e seguro a todos os trabalhadores. Assim, as organizações conseguirão aumentar a sua produtividade, diminuindo os riscos e acidentes e ou doenças ocupacionais (Bergamini, 1997).

Os trabalhadores devem sentir-se parte integrante da organização, e valorizados por esta, e isso passa essencialmente na aposta da sua formação. Este é um investimento a longo prazo, para que os colaboradores possam executar as suas funções com qualidade de vida e serem assim mais produtivos. Após um período de formação, nota-se geralmente uma melhor integração do trabalhador na própria empresa, e na interacção com os restantes colaboradores, e sobretudo, na sua satisfação pessoal (Fujimoto, 2005). É do conhecimento geral que trabalhadores conscientes e motivados produzem mais, pois sentem-se valorizados quando as organizações investem nos seus

colaboradores, mas com a sua educação assiste-se a uma ampliação da sua opinião própria, tendo uma melhor percepção da realidade em que está inserido (Freire, 1981), diminuindo assim a probabilidade de acidente.

A formação pode então ser definida como sendo “o conjunto de experiências de aprendizagem planeadas por uma organização, com o objectivo de induzir uma mudança nas capacidades, conhecimentos, atitudes e comportamentos dos empregados no trabalho.” (Cabrera, 2006, P.168). Por isso, a formação assume um carácter essencialmente, instrumental de gestão, orientado para o alcance das metas organizacionais. Por outro lado, numa perspectiva mais ampla “a formação é o processo seja ele formal ou informal, planeado ou não, através do qual as pessoas aprendem novos conhecimentos, capacidades, atitudes, comportamentos relevantes para a realização do seu trabalho. (Gomes, *et al.*, 2008, p.376).

“Para quem já se encontra no mercado de trabalho, aprender não é opção – é uma condição de sobrevivência e desenvolvimento” (Gomes, *et al.*, 2008, P.386), pois o aumento da inovação tecnológica, e a grande ênfase no trabalho de natureza cognitiva, são alguns dos factores que tornam obrigatória a formação constante. Existem inúmeros benefícios provenientes da formação, ela permite às empresas “ajustar-se às necessidades mutantes da envolvente (...) é crucial para que os gestores e os líderes se tornem facilitadores e catalisadores das capacidades dos seus colaboradores e adoptem práticas de gestão adaptadas às necessidades da envolvente.” (*idem*, p.387).

A formação deve então ser encarada como um processo estruturado de identificação de necessidades de melhoria do desempenho de tarefas e de transmissão de conhecimentos relativos às estratégia e metodologias de organização e acções preventivas (PME, 2007), devendo ter como objectivos primordiais o desenvolvimento da consciência de segurança, capacitar os trabalhadores para a cooperação na segurança e saúde, promover as competências de identificar e caracterizar os riscos, bem como aprender a superá-los. Grande parte dos acidentes de trabalho ocorrem porque os trabalhadores se encontram mal preparados para enfrentarem certos riscos, pois desconhecem certas práticas de segurança.

Assim sendo, a formação deverá estar na base do desenvolvimento do comportamento activo em matéria de prevenção e, a entidade empregadora deverá ter

em conta os seguintes grupos de destinatários principais da acção formativa (PME, 2007):

- Todos os trabalhadores e, principalmente os recém admitidos, assim como os que mudam de funções, posto de trabalho e, os que têm tarefas que são alvo de alterações provenientes da introdução de novas tecnologias;
- Os trabalhadores que são nomeados para as acções de emergência;
- Técnicos de segurança e higiene do trabalho.

Podemos então afirmar, que a formação assume um lugar de destaque num mundo cada vez mais globalizante, pois através desta é possível incutir uma cultura de prevenção nos próprios agentes sociais, embora em Portugal a formação seja vista mais como “um remédio, do que uma medida preventiva. As empresas não manifestam grande intenção de investir na formação profissional dos seus trabalhadores” (Ramos, 2007, P.300), sendo portanto urgente mudar esta mentalidade, pois só assim será possível diminuir os riscos e acidentes de trabalho, e por conseguinte aumentar a produtividade das organizações.

2.4 Cultura de segurança e de prevenção

É do conhecimento geral, que grande parte dos acidentes de trabalho, têm como causa o factor humano. Torna-se então determinante analisar o contributo da cultura de segurança nos comportamentos inseguros, analisando qual o contributo da cultura de segurança na génese dos acidentes ocorridos por violação de regras de segurança e, identificar as práticas organizacionais ideais de uma cultura de segurança e, que influencie a adopção de comportamentos seguros por parte dos trabalhadores.

Podemos afirmar, que são as falhas organizacionais que determinam falhas ao nível dos trabalhadores, nomeadamente ao nível das violações das regras de segurança. Uma cultura de segurança, influencia os trabalhadores a adoptarem comportamentos seguros, mostrando-lhes as práticas e factores que podem contribuir para a ocorrência de acidentes de trabalho.

Segundo Guldenmund (2000), o clima surge da cultura e, esta expressa-se através do clima organizacional. Quando se quer avaliar o clima organizacional, normalmente aplica-se um inquérito por questionário, para avaliar objectivamente um conjunto de dimensões. Por sua vez, quando se quer avaliar a cultura organizacional, geralmente elaboram-se entrevistas, cuja análise se limita a uma apreciação qualitativa e de difícil quantificação. Assim sendo, para o autor, a cultura organizacional é um conceito estável ao longo do tempo, sendo um produto de uma construção partilhada por todos os membros da organização, enquanto que o clima organizacional é “uma construção multidimensional que contém um conjunto variado de avaliações individuais do ambiente do trabalho” (Guldenmund, 2000, P:100). Para este autor, ambos os conceitos estão relacionados com as atitudes de gestão e outros factores sob o seu controlo, como por exemplo, a comunicação, práticas de segurança, participação e, que por sua vez podem influenciar as interacções entre os indivíduos. O conceito de cultura de segurança surgiu em resposta aos acidentes organizacionais, mas actualmente é também aplicado para explicar acidentes ao nível individual (Mearns *et al.*, 2003). O conceito de cultura de segurança tem como principal característica motivar e reforçar comportamentos seguros nos trabalhadores (Vredenburg, 2002). Podemos então afirmar que é a cultura organizacional que vai determinar a importância atribuída à segurança, aos valores e normas de segurança existentes na organização. Se os trabalhadores sentirem que a organização se preocupa com o seu bem-estar e segurança, esta vai exercer um forte impacto na sua motivação e influenciar os comportamentos seguros (O’Dea et Flin, 2003).

Na opinião de alguns autores, tais como Holmes (1999), a maneira de tornar a cultura de segurança mais visível passa pela utilização de testes psicométricos, para percepcionar diferenças nas atitudes dos trabalhadores sobre práticas ao nível da gestão. As perguntas destes questionários devem estar relacionadas com atitudes face aos riscos, controlo de risco, responsabilidades na segurança do trabalho, e comportamentos seguros dos trabalhadores. A sua posterior análise permite identificar um conjunto de componentes das dimensões que compõem o clima de segurança de um grupo de trabalho.

Analisar e medir o clima de segurança é bastante importante, na medida em que, permite caracterizar a cultura organizacional, assim como, avaliar mudanças na cultura

de segurança após um acidente (Williamson et al., 1997), serve também para mostrar a eficácia dos programas de segurança, bem como estabelecer um ponto de partida para a elaboração de um programa de intervenção (O'Toole, 2002).

O papel da gestão das organizações não se deve apenas limitar à monitorização do cumprimento das regras de segurança, a gestão deve actuar como “facilitador” do trabalho, obtendo sugestões e, decisões tendo em conta os seus trabalhadores (O'Dea e Flin, 2003).

Segundo Saari (1998), a chefia além de tentar fazer cumprir todos os aspectos de segurança dentro da organização, através da evidência de possíveis consequências negativas, deve também mostrar as consequências positivas associadas à adopção de comportamentos seguros.

Assim faz todo o sentido afirmar que “a participação cooperativa dos trabalhadores e dos seus representantes é, hoje em dia, unanimemente reconhecida como uma condição indispensável para a sua adesão aos objectivos da prevenção, à sua motivação e ao seu envolvimento na acção, seja no plano afectivo, seja no plano cognitivo, da legitimação das opções a materializar, muito particularmente quanto às definições de aceitabilidade e, no final, factor determinante da eficácia da gestão da segurança e da saúde do trabalho” (Roxo, 2009, P:41)

Segundo a OIT, as doenças e os acidentes relacionados com o trabalho podem e devem ser evitados, contudo, é necessário uma acção conjunta a nível internacional, regional, nacional e empresarial para alcançar esse objectivo. (BIT, 2005). A resposta consiste na criação de uma legislação nacional adequada sobre segurança e saúde no trabalho e na promoção do cumprimento da mesma, mas também as “entidades de inspecção do trabalho têm um papel fundamental a desempenhar aqui. Parte da resposta reside também numa maior e melhor formação, com uma melhor integração da segurança e saúde no trabalho nos cursos de formação, bem como em programas de formação ao nível da empresa. Contudo, só se poderá ter um êxito efectivo na redução das doenças e dos acidentes relacionados com o trabalho se houver um empenho real de todas as partes envolvidas na prevenção, um conceito que está no cerne do que foi designado por uma ‘cultura de prevenção’ em matéria de segurança e saúde” (BIT, 2005).

Para fazer face ao elevado número de acidentes de trabalho, em Junho de 2003, a Conferência Internacional do Trabalho, adoptou uma estratégia global relativamente à segurança e saúde no trabalho, de forma a destacar a segurança e saúde no trabalho nas agendas políticas internacionais e nacionais. Esta estratégia baseou-se na necessidade de desenvolver uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde mais vasta, bem como a necessidade de gerir eficazmente os riscos relacionados com o trabalho. (BIT, 2005).

2.5 A realidade portuguesa no domínio da segurança e prevenção, e o sector da Construção Civil em Portugal

A realidade portuguesa em matéria de acidentes não difere muito da realidade europeia. Por exemplo, no ano de 2000, 44,5% trabalhadores executavam as suas tarefas de pé, e cerca de 88,3% estavam expostos ao ruído (Lima, 2005), podendo considerar assim que um trabalho com fracas condições laborais comporta mais riscos de insegurança, passando os trabalhadores a estar mais expostos ao risco de acidente de trabalho. Também a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no trabalho (2000 e 2001) tem alertado para os elevados índices de sinistralidade laboral, embora estes tenham sofrido uma diminuição, de 305.512 acidentes em 1990, para 226.220 em 2000. No que diz respeito à taxa de acidentes mortais em Portugal esta não oscilou entre 1990 e 2000, sendo que em 1990 ocorreram 294 mortes no decorrer da actividade profissional, e 287 no ano de 2000.

Ainda segundo a mesma autora, é possível traçar um perfil do acidentado em Portugal. A autora afirma que os trabalhadores dos sectores de actividade mais tradicionais, tais como, a agricultura e, construção civil, com idades compreendidas entre os 25-44 anos e, os trabalhadores com mais de 65 anos de idade, maioritariamente do sexo masculino e, com baixas habilitações escolares, enfrentam um maior risco de sofrerem um acidente de trabalho ao longo da sua vida profissional. Daí podermos afirmar que a “prevalência de factores de risco varia consoante o sector de actividade, a função desempenhada, a situação no emprego, o sexo, a idade, a formação, etc.” (Lima,

2005, P:4). Portanto, os sectores de actividade mais tradicionais, como o sector da construção civil, estão mais sujeitos ao risco de acidentes de trabalho.

Para a autora (2005), existe uma sectorização do risco, por existirem sectores de actividade mais propensos ao risco, como é o caso do sector da construção civil em Portugal.

Nos últimos anos tem-se verificado em Portugal, um aumento de fluxos migratórios que “atenuam as tensões salariais e respondem às necessidades de mão-de-obra de diferentes sectores de actividade, especialmente na construção civil e obras públicas” (Ramos, 2008, P.146), é necessário portanto gerir esta diversidade cultural que coloca novos desafios à sociedade portuguesa.

A Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, surgiu no âmbito do Conselho Nacional para a Higiene e Segurança no Trabalho, para o período de 2008-2012, surgindo na sequência da aprovação pelas instâncias da União Europeia de uma nova estratégia de segurança e saúde no trabalho para o período de 2007-2012. (ACT, 2008). Esta estratégia representa um importantíssimo passo na promoção da qualidade e das condições de trabalho no espaço europeu, prevendo o objectivo da redução em 25 % da taxa total de incidência de acidentes no trabalho na União Europeia (UE) 27, até 2012, através do reforço da protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores enquanto factor determinante para o êxito da Estratégia de Crescimento e Emprego. (Portal da Saúde, 2008). Esta estratégia foi concebida essencialmente como sendo um instrumento de política global de promoção da segurança e saúde no trabalho, de médio prazo, que visa responder à necessidade de promover a aproximação aos padrões europeus em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais (ACT, 2008).

O objectivo da diminuição dos acidentes de trabalho, segundo esta estratégia, apoia-se num conjunto de definições estratégicas que visam essencialmente o estabelecimento de um quadro normativo eficaz, o favorecimento e desenvolvimento e a execução de estratégias nacionais, a promoção de mudanças no comportamento dos agentes sociais, o combate com eficácia a novos riscos que se avizinhem, e por fim, a promoção da segurança e saúde a nível internacional. Esta estratégia prevê também a concretização, aperfeiçoamento e simplificação de normas específicas de segurança e saúde no trabalho (ACT, 2008).

Torna-se fulcral desenvolverem-se metodologias de avaliação dos riscos profissionais, de participação e formação dos próprios trabalhadores, tendo em especial atenção os sectores de actividade considerados de risco, tais como, o sector da construção civil.

É notória a importância que o sector da construção civil assume no contexto económico e social em Portugal. Contudo, este sector possui um conjunto de características que o tornam ímpar comparado com outros sectores de actividade, ao mesmo tempo apresenta características ambivalentes de atracção e de repulsão no que ao emprego se refere, pois este sector, é pouco atractivo para trabalhadores mais jovens, contudo, este funciona como uma via de acesso facilitado à entrada de jovens no mercado de trabalho, com insucesso e abandono escolar precoce, sendo bastante difícil encontrar no mercado profissionais qualificados neste sector.

O sector da Construção abrange também um diversificado conjunto de actividades de características únicas, tais como, a sobreposição de tarefas no mesmo espaço e tempo, uma grande diversificação de empresas que intervêm em simultâneo no processo de execução da obra, o que envolve um grande número de riscos específicos para os seus trabalhadores e, a empresa deve portanto, prevenir, eliminá-los, ou pelo menos minimizar os seus efeitos.

O processo produtivo no Sector da Construção não segue uma lógica estática, como se verifica num trabalho que é produzido em série, mas sim decorre em função da dinâmica de um projecto que se desenvolve em três fases (Maçorano, *et al.*, 2010):

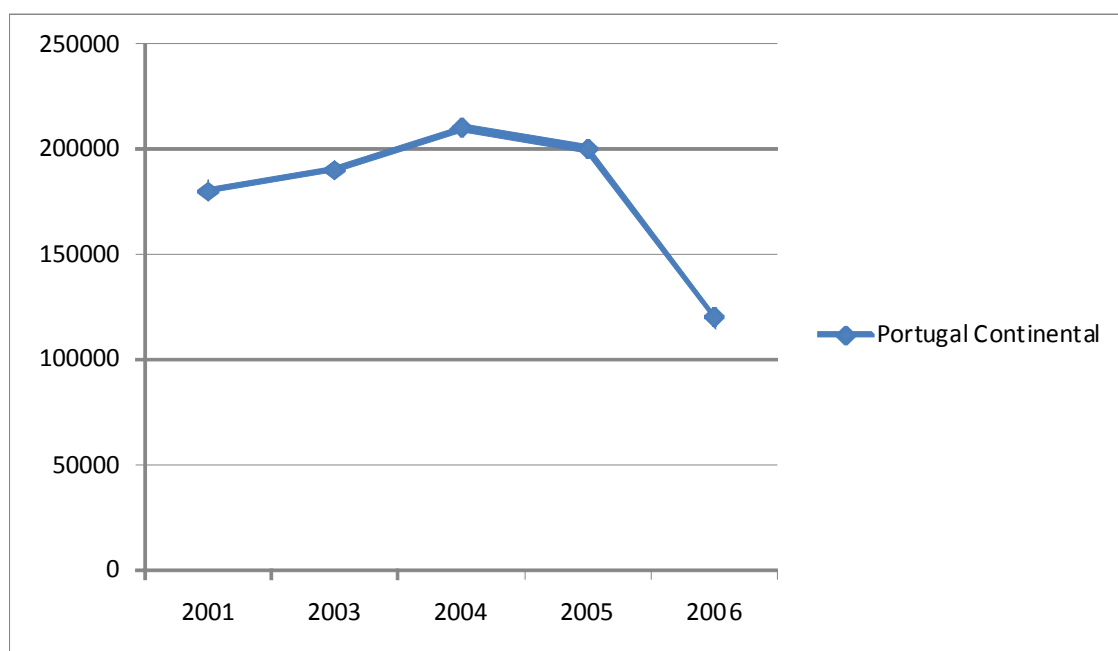
1. Concepção – que corresponde à actividade de definição da técnica relativa à edificação e implantação da obra;
2. Organização – que corresponde à fase da negociação de propostas para a execução do projecto;
3. Execução – Conjunto de actividades de preparação do local para a implantação da obra, como por exemplo a construção do estaleiro).

Desde a primeira fase do projecto, a chamada concepção, se devem definir as escolhas relevantes para a segurança da actividade no local de trabalho, o que compromete, ou deveria comprometer, todos os que intervêm no processo de construção.

Como já foi referido, o sector da Construção Civil em Portugal, é um sector com extrema importância na nossa actividade económica, apresentando um contributo bastante significativo no PIB, sendo ao mesmo tempo uma fonte de emprego directa de trabalhadores

Deste modo, como podemos verificar no gráfico abaixo (Gráfico 1), no período de 2001 a 2006, constatamos a existência de um elevado número de empresas de construção civil. No entanto, no intervalo de 2001-2004, o número das mesmas atingiu valores extremamente elevados; ora, no período seguinte (2005-2006), embora com níveis elevados, assiste-se a um decréscimo substancial do número de empresas neste ramo.

Gráfico 1: Número de empresas de construção civil em Portugal de 2001 até 2006.



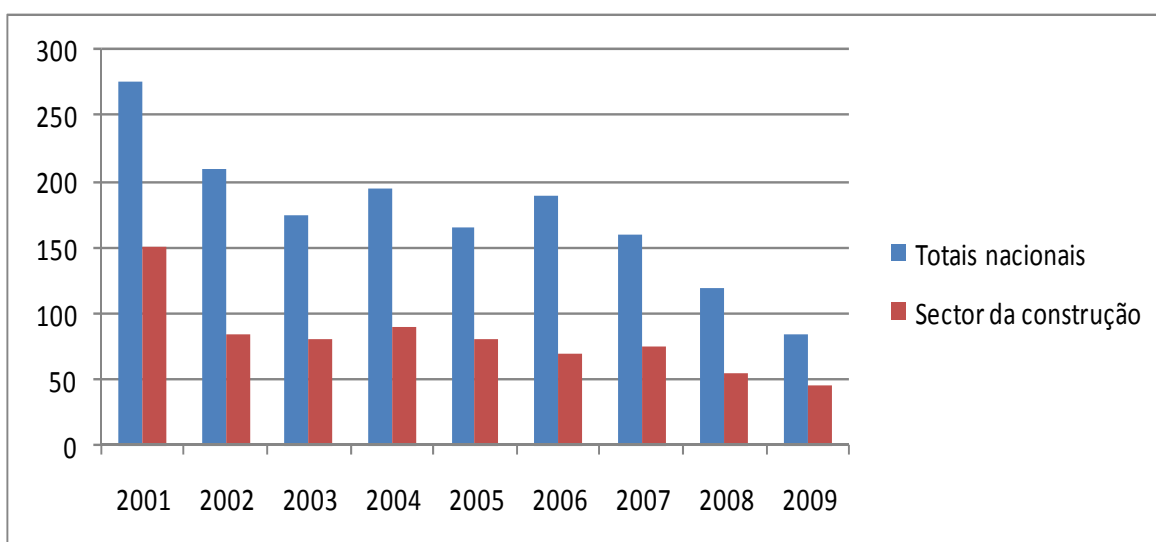
Fonte: INE, 2007

Este sector apresenta também uma grande precariedade e instabilidade do emprego, baixos salários e elevados níveis de produtividade que são exigidos aos trabalhadores, abrangendo muitas empresas de pequena dimensão, muitas das vezes ilegais, existindo também uma grande movimentação da mão-de-obra, sendo que esta é pouco qualificada e, muitas das vezes imigrante, devido aos elevados fluxos de

imigração a que Portugal assistiu nos últimos anos e devido à sua entrada na CEE (Ramos, 2007a). Outra característica interessante deste sector, tem a ver com o facto de “possuir o mais antigo dos sistemas de formação, que se traduz na transmissão de saberes e técnicas baseada numa relação pedagógica personalizada e autoritária de mestre para aprendiz (Pinto e Queiroz, 1996, P.125).

Todas estas razões que foram atrás enunciadas, tornam o sector da Construção Civil em Portugal num sector bastante propenso ao risco, com grandes probabilidades da ocorrência de acidentes de trabalho.

Gráfico 2- Acidentes de Trabalho Mortais Objecto de Inquérito em Portugal
2000-2009



Fonte: Autoridade para as Condições do Trabalho

Como podemos verificar no gráfico 1, o número de acidentes de trabalho mortais tem descido ao longo dos anos, em todos os sectores de actividade, estes passaram de aproximadamente de 280 em 2001, para cerca de 90 em 2009. Contudo, estes são números ainda alarmantes, e mais preocupante ainda é o facto de metade destas vítimas mortais serem provenientes do sector da construção. Ou seja, as vítimas mortais do sector da construção representam metade, do total de acidentes de trabalho mortais em Portugal. Em 2001, o total de acidentes mortais foi de 280, sendo que o total de acidentes mortais no sector da construção foi de 156, ou seja, mais de metade dos

acidentes de trabalho que ocorreram nesse mesmo ano. As causas mais frequentes dos acidentes de trabalho no sector da construção civil são variadas.

Tabela 1 – Causas dos acidentes mortais no sector da Construção em Portugal
no ano de 2007

Causas	Número de Acidentes
Esmagamento	4
Queda em altura	38
Choque objectos	4
Soterramento	7
Atropelamento	1
Electrocussão	7
Asfixia	1
Queda de pessoas	3
Outras formas	1

Fonte: IGMTSS, 2008

Na tabela 1, são-nos apresentadas as causas dos acidentes mortais ocorridos em 2007, no sector da Construção Civil em Portugal, que vitimou de 66 trabalhadores neste sector.

Como podemos verificar a principal causa de morte no sector no ano de 2007 foi a queda em altura, vitimando 38 trabalhadores. A segunda causa de morte no sector da construção civil nesse mesmo ano foi a morte por soterramento e por electrocussão vitimando 7 trabalhadores em cada uma das causas. As causas de morte menos comuns

no sector neste mesmo ano, foram o atropelamento e a asfixia que vitimaram 2 trabalhadores.

A queda em altura aparece como principal causa de morte neste sector, devendo por isso receber especial preocupação por parte das entidades empregadoras, que devem apostar cada vez mais em medidas de segurança neste domínio, pois as quedas de andaimes estão fortemente associadas à falta de requisitos de segurança do andaime.

Segundo Jacinto, et al (2007), existem “barreiras primárias” que impedem a queda, e “barreiras secundárias” que só actuam quando a queda já está em progressão, e que têm como objectivo reduzir a gravidade da lesão. As entidades empregadoras devem portanto ter especial atenção a estas barreiras de protecção. “As barreiras primárias incluem sobretudo barreiras fixas, como sejam guarda corpos e corrimões, coberturas fixas em buracos, pranchas ou passadiços para caminhar sobre telhados, ou ainda a utilização de materiais mais resistentes na cobertura dos edifícios. Como barreiras secundárias propõem cintos de segurança e arneses anti-queda, ou sistemas colectivos como as redes anti-queda” (Jacinto *et al*, 2007, P.140).

Tabela 2 – Os acidentes de trabalho mortais na construção, em 2001.

	Queda em altura	Soterramentos	Esmagamentos	Outras causas	Causas desconhecidas	Total nº	Tot al %
Obras públicas	16	11	20	3	0	50	32. 1
Obras particulares	57	8	16	23	2	106	67. 9
Total em nº	73	19	36	26	2	156	---- -
Total em %	46.7	12.2	23.1	16.7	1.3	-----	100

Fonte: IGT, 2003

No quadro 2, podemos visualizar os acidentes mortais no sector da construção civil em Portugal no ano de 2001. Podemos também verificar que cerca de 67,9% dos acidentes mortais no sector ocorreram em obras particulares, sendo que apenas 32,1% dos acidentes mortais ocorreram em obras públicas. Podemos então afirmar, que as obras particulares são mais propensas aos acidentes, uma das possíveis razões para este facto pode ser explicada por estas não cumprirem todos os requisitos de segurança estabelecidos por lei, enquanto que as empresas públicas têm isso mais em atenção e são obrigadas a cumprir a legislação e regras vigentes em termos de saúde e segurança no trabalho.

Podemos visualizar na tabela 2, que no ano 2001, a causa de morte mais comum nas obras públicas foi o esmagamento, vitimando 20 trabalhadores, enquanto que nas obras privadas a causa mais frequente foi a morte por queda em altura, morrendo 57 pessoas.

Depois de analisarmos todos estes dados, podemos chegar à conclusão que não existe apenas uma única causa para os acidentes de trabalho, mas sim um conjunto de causas, tais como:

- Condições inseguras no próprio estaleiro;
- Condições atmosféricas adversas;
- Não utilização, ou utilização inadequada dos equipamentos de segurança e protecção;
- Não cumprimento das normas de segurança;
- Trabalho desorganizado;
- Ritmos de trabalho intensivo;
- Falta de informação e/ou desconhecimento dos riscos;
- Utilização de andaimes indevidamente ancorados;
- Utilização dos meios mecânicos de forma inadequada;
- Não verificação do estado de estabilidade e solidez dos elementos construtivos.

A autora Lima (2005), sistematizou um quadro que procura apontar as principais falhas de segurança nos estaleiros da construção civil em Portugal:

Tabela 3: Principais falhas de segurança nos estaleiros da Construção Civil		
Protecção Colectiva	<u>Risco de Queda</u>	Plataforma de trabalho incompleta;
		Escadas de acesso sem condições de segurança;
		Falta de guarda corpos;
		Andaimes incompletos;
		Estaleiro desarrumado;
	<u>Risco de Queda de Objectos</u>	Elevação de cargas com a grua com dispositivos inadequados ao tipo de carga;
		Meios auxiliares de elevação inadequados;
		Movimentação de cargas suspensas de forma incorrecta;
	<u>Risco de Electrocussão</u>	Fios e cabos eléctricos em risco de corte e esmagamento;
		Cabine de distribuição de energia eléctrica aberta;
	<u>Risco de Esmagamento</u>	Passagem de trabalhadores em zonas onde há perigo de desprendimento de terras;
Protecção Individual	Trabalhadores sem usar os equipamentos de protecção individual	

Fonte: Lima, 2005

O quadro 3 aponta-nos as principais falhas de segurança nos estaleiros, e os possíveis riscos a que os trabalhadores da construção civil estão mais expostos: Risco de

queda, Risco de queda de objectos, Risco de electrocussão, e o risco de esmagamento. O inquérito por questionário que foi preenchido por 100 trabalhadores do sector da construção, englobou uma questão de modo a perceber a opinião dos inquiridos em relação aos maiores riscos a que estavam expostos no local de trabalho. A sua análise encontra-se no capítulo quatro.

Os dados apresentados ao longo deste capítulo permitem-nos afirmar que, o sector da Construção Civil em Portugal, apesar de ser um sector com grande contributo na economia portuguesa e, de empregar um elevado número de trabalhadores, apresenta uma grande precariedade e instabilidade do emprego, sendo também o sector com o maior número de acidentes de trabalho.

3. Apresentação da metodologia escolhida

Neste capítulo irei apresentar a metodologia adoptada no decorrer da investigação, os objectivos deste trabalho, assim como, descrever os métodos utilizados para recolher os dados por meio dos quais irão permitir algumas interpretações acerca desta temática. Na verdade, a partir do enquadramento teórico, estabelece-se a problemática do trabalho e torna-se necessário a partir daqui seleccionar os métodos de investigação, só depois é que se poderá passar à recolha e análise dos dados e apresentação dos resultados.

O objectivo geral deste trabalho é o de percepção a opinião dos trabalhadores acerca desta problemática tão pertinente, contudo este grande objectivo desdobra-se em objectivos específicos:

- Se todos os trabalhadores inquiridos neste estudo utilizam todos os meios de segurança e protecção e, se estes estão ao seu dispor;
- Os aspectos que os trabalhadores gostariam de ver melhorados no sector da construção civil;
- Se os trabalhadores se sentem seguros ao desempenharem as suas funções no local de trabalho;
- Se a empresa onde estes trabalham demonstra preocupação e importância acerca das questões de saúde e segurança, assim como se a empresa promove acções de formação e ou informação de forma a promover a prevenção dos riscos e acidentes de trabalho, bem como consciencializar os seus trabalhadores para estas questões;
- Por último, tentaremos traçar o perfil dos trabalhadores inquiridos.

No decorrer deste trabalho de investigação adoptarei essencialmente uma abordagem quantitativa do método extensivo. O método de análise extensivo/de medida refere-se à observação por meio de perguntas directas ou indirectas a populações vastas, de unidades colocadas em situações reais, a fim de obter respostas susceptíveis de serem manejadas mediante uma análise quantitativa. Neste tipo de estudo por vezes é

necessária a construção de amostras da população, por esta ser muito vasta. Por via de meios e procedimentos estatísticos de análise vai-se chegar a determinados resultados quantitativos, sendo possível comparar resultados. Chegar-se-á a um conjunto de regularidades estatisticamente comprovadas e seguidamente se farão generalizações. A vantagem deste método é a sua extensão, é possível abarcar um grande número de casos e é possível fazer-se generalizações a partir de amostras. Este método também tem desvantagens, há um contacto por vezes único, relativamente rápido (em comparação com o método de análise intensivo) e em determinados casos este contacto não é repetitivo com a população alvo, por estas razões facilmente se pode produzir informação que rapidamente se desactualiza. Como técnica privilegia o inquérito por questionário.

O estudo quantitativo derivou e foi utilizado no campo das ciências exactas e naturais, este dá prioridade à pesquisa das regularidades estatísticas. Esta abordagem utiliza como principais métodos a amostragem, o questionário fechado, e a observação estruturada (pois pode ser também um método numa óptica de quantificação), estatísticas oficiais e a entrevista completamente estruturada.

Neste trabalho, escolhi dois métodos de recolha de informação, um situado no paradigma quantitativo, o inquérito por questionário, pois permite a quantificação e generalização dos resultados, como também permite a aplicação de testes estatísticos, e outro mais ligado ao paradigma qualitativo, sendo este os documentos existentes acerca desta temática.

Começaremos então por analisar o inquérito por questionário. O inquérito por questionário “consiste em colocar um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores.” (Quivy e Campenhoudt, 2003, P:88) Este método é muito utilizado na pesquisa científica, pois este é aplicável a uma grande diversidade de objectos de estudo. A partir do enquadramento teórico, constrói-se o inquérito por questionário a fim de operacionalizar conceitos e também para testar hipóteses.

O inquérito por questionário é uma técnica de investigação que através de um conjunto de perguntas, mas também pode integrar outros instrumentos (como por exemplo: escalas de atitudes e opiniões), visa suscitar uma série de discursos individuais, interpretá-los e depois generaliza-los a conjuntos mais vastos. As respostas obtidas no inquérito por questionário vão constituir material de investigação, sobre o qual o investigador vai produzir interpretações e a partir dessas interpretações, chegar a generalizações. Trata-se de uma técnica de observação não participante, uma vez que não exige a integração do investigador.

Objectivos de um questionário:

- Estimar certas grandezas “absolutas”- despesas ao longo de um determinado período de tempo, percentagem de pessoas com uma determinada opinião;
- Estimar grandezas “relativas”- por exemplo, quando se elabora uma tipologia, se faz uma estimativa da proporção de cada tipo na população estudada;
- Descrever uma população ou sub- população – por exemplo, determinar as características dos compradores de um produto, dos leitores de um jornal. Neste estudo, o inquérito por questionário servirá também para traçar o perfil do trabalhador do sector da construção;
- Verificar hipóteses sob a forma de relações entre duas ou mais variáveis – por exemplo, verificar se a natureza ou a frequência de um comportamento varia com a idade, se as opiniões e os comportamentos relativos a um determinado objecto são coerentes.

Há duas formas distintas de administrar o inquérito por questionário, sendo elas: a administração directa e a administração indirecta. A administração directa refere-se aos questionários em que é o próprio inquirido que o preenche, este tipo de questionário pode ser entregue em mão ao inquirido ou pelo correio, ou por qualquer outro meio. A administração indirecta refere-se às situações em que o inquiridor completa o questionário a partir de respostas que lhe são fornecidas pelo inquirido. Neste estudo, os inquéritos por questionário foram preenchidos pelos próprios trabalhadores, ou seja, foram administrados directamente.

Este método é principalmente utilizado quando:

- o Se quer analisar um fenómeno social que se pensa poder apreender melhor recorrendo a informações relativas aos indivíduos da população em questão;

- o Em situações em que é necessário interrogar um vasto número de pessoas;

- o Para obter um maior e melhor conhecimento sobre uma população.

O inquérito por questionário apresenta várias vantagens das quais se podem destacar:

- o Satisfaz a exigência de representatividade (embora esta nunca seja absoluta, está sempre limitada por uma margem de erro);

- o A extensão, pois pode abarcar um número muito alargado de pessoas;

- o Permite a quantificação de uma multiplicidade de dados, permitindo também a sua posterior análise estatística;

- o Torna possível a captação de dimensões subjectivas;

- o Possibilita a comparação dos dados, bem como a sua comparação.

Em contrapartida, este método também apresenta alguns problemas/limites, sendo eles:

- o A superficialidade das respostas;

- o Pode ter um custo relativamente elevado;

- o Pode tornar-se um processo moroso;

- o Os entrevistados são considerados independentemente das suas redes de relações sociais, fazendo-se assim, uma individualização dos entrevistados;

- o Dado ser um método que pode ser aplicado a um universo muito vasto, o que se ganha em extensão, pode depois perder-se em intensidade.

Apesar de todos os seus problemas e limitações, o inquérito por questionário continua a revelar-se como uma técnica extremamente útil. Este método permite ao investigador estudar um fenómeno tal como ele ocorre e é socialmente construído e representado num determinado momento.

Ao contrário do que se possa pensar, a elaboração de um inquérito por questionário não é uma tarefa simples e fácil. “A construção do questionário e a formulação das questões constituem, por tanto, uma fase crucial do desenvolvimento de um inquérito. Não podemos deixar certos pontos imprecisos, dizendo que mais tarde, perante as respostas, os tornamos mais precisos. Qualquer erro, qualquer inépcia, qualquer ambiguidade, repercutir-se-á na totalidade das operações ulteriores, até às conclusões finais.” (Ghiglione, Matalon, 2005, P:119) Cada investigador opta por um guia de concepção do questionário, em função do tipo de análise prevista, mas podemos destacar alguns aspectos gerais no planeamento de inquérito por questionário. Após estar definido o problema a investigar e as hipóteses, o investigador deve definir o objecto e o(s) objectivo(s) do questionário, bem como definir os conceitos, dimensões e indicadores a analisar. Nesta fase deve fazer-se um inventário dos meios materiais e humanos de que se dispõe, é necessário ponderar as limitações e virtualidades do questionário e reflectir sobre a sua validade. Exige-se aqui a definição da população a inquirir, o que nos reporta para as diferentes técnicas de amostragem. As variáveis presentes no questionário são expressas através de perguntas, por isso tem que se ter em atenção: o tipo de perguntas utilizadas, o tipo de respostas suscitadas pelas perguntas e as escalas de medida em que se situam as respostas (estas são muito importantes pois impõem constrangimentos ao tipo de análise de dados que mais tarde se poderá efectuar sobre as respostas).

A formulação das perguntas do questionário é um momento crucial, sendo que qualquer erro ou enviesamento introduzido nesta fase, tem consequências negativas sobre todo o seu desenvolvimento posterior. É nesta altura que se fazem sentir mais acentuadamente o problema de articulação entre teoria e pesquisa empírica, assim como os problemas lógicos decorrentes das relações entre variáveis. Trata-se aqui não só da adequação das variáveis aos conceitos que se pretendem medir, mas também da própria adequação do conjunto de indicadores e das técnicas de observação e medida utilizados. Quando a construção do inquérito por questionário é acompanhada por todo este conjunto de reflexões, isto não é apenas benéfico para o questionário mas para toda a investigação.

As questões são de diferentes tipos em função do seu conteúdo e da sua forma. Relativamente ao conteúdo das questões podemos ter questões que incidem sobre factos

ou então sobre opiniões, atitudes, motivações, preferências, entre outros. Quanto à forma podemos ter perguntas fechadas, perguntas abertas ou semi-fechadas/semi-abertas.

As questões fechadas são aquelas em que o conjunto de respostas possíveis está definido à partida, devendo o inquirido escolher aquela que na sua opinião seja a mais adequada. Um dos problemas que este tipo de perguntas levanta é a criação à priori de “um conjunto de categorias que parece ser bastante completo” (Fody, 1996, P:159), não o sendo na realidade. A lista de respostas que se podem apresentar ao inquirido poderão ser longas, ou reduzir-se à simples alternativa sim/não. Na situação em que se elaboram perguntas dicotómicas, pode ainda surgir uma outra contrariedade, isto é, uma das alternativas de resposta ficar normalmente subestimada por não ser suficientemente explicitada. Este tipo de questões geralmente incide sobre aspectos factuais, sendo também utilizadas para saber se o inquirido aprova ou desaprova uma determinada situação, acontecimento, comportamento, entre outros. Este tipo de questões permitem um tratamento e análise estatística mais fácil, não exigindo qualquer tipo de análise intermédia, porque as respostas possíveis sendo previamente previstas, em princípio estão isentas de qualquer tipo de ambiguidade, elas também não permitem a expressão de qualquer tipo de nuance, dado o inquirido apenas fornecer uma resposta que foi definida à priori.

É baseando-se nestas características, que por vezes estas questões são acusadas de serem questões de certa forma manipuladoras. Estas questões são de fácil resposta e geralmente compreendem-se bem, apresentam uma informação mais pobre e conclusões demasiado simples, ou seja, apenas as que as respostas nos permitem. As questões fechadas têm uma outra característica muito relevante, por vezes elas podem funcionar como questões-filtro, servindo para repartir os inquiridos por várias séries de respostas posteriores. Têm como limitação o seu campo de aplicação, estas questões limitam-se à recolha de características objectivas, não permitindo obter informações correspondentes a atitudes e sistemas de representações mais profundas. Nas perguntas fechadas “... os inquiridos respondem às perguntas nos mesmos termos, as diferentes respostas são validamente comparáveis entre si (...) os inquiridos consideram as perguntas fechadas mais fáceis de responder (...) as respostas a perguntas fechadas são mais fáceis de

analisar.” (Fody, 1996, P:154-157). Este tipo de questões conduzem a conclusões simples, e isto pode tornar-se uma desvantagem.

As questões abertas são questões que permitem ao inquirido responder livremente, pois as respostas possíveis não estão previstas. O investigador que elabora um questionário com este tipo de questões deverá ter cuidado para deixar espaço suficiente para a resposta, pois se este for muito reduzido acaba por se tornar inibidor da qualidade da mesma. As perguntas abertas, segundo os defensores da utilização deste tipo de perguntas, permitem aos inquiridos expressarem o que pensam sem serem sujeitos a influências de sugestões adiantadas pelo investigador. Estas questões têm como vantagem permitirem recolher informação sobre qualquer objecto de investigação (são adequadas para o estudo de problemas delicados, atitudes, opiniões, sistemas de representações, motivações, ou seja, dimensões subjectivas). As questões abertas têm também como vantagem, o facto de se poder extrair mais informação do que nas perguntas fechadas, a informação é mais rica e detalhada, e existe ainda a possibilidade de surgir informação inesperada. Estas questões são as que levantam maiores dificuldades quanto ao seu tratamento, uma vez que as suas categorias de respostas não estão previstas à priori, a sua codificação só é possível a posteriori (tendo que ser submetidas a uma análise de conteúdo). Como principais desvantagens podemos assinalar o facto de as respostas necessitarem de ser interpretadas, exigem bastante tempo para a sua codificação, é necessário utilizar-se pelo menos dois avaliadores para interpretação e codificação das respostas e apresentam uma maior dificuldade na análise estatística (e esta requer mais tempo).

É aconselhável a qualquer inquérito por questionário conter em proporção variável destes dois tipos de questões. Imaginemos um questionário totalmente composto por questões fechadas, este correria o risco de se tornar fastidioso e de se transmitir a impressão de que apenas se estaria interessado em respostas curtas e breves. Por outro lado, imaginemos a situação contrária, um inquérito por questionário composto na sua maioria, ou apenas por questões abertas, para além de revelar que o investigador não conseguiu elaborar uma lista de respostas a propor aos inquiridos, pode tornar o questionário muito longo e demasiado cansativo para o inquirido, mas também para o investigador que tem que registar integralmente todas as respostas, no caso de o

inquérito ser de administração indirecta. O que é recomendável é utilizar em número suficiente questões abertas e fechadas e segundo uma ordem adequada.

As questões semi-abertas/semi-fechadas apesar de terem já definidas e previstas as principais categorias de resposta possíveis (tal como acontece numa questão fechada) deixa sempre a probabilidade ao inquirido de dar respostas livres, para além das respostas propostas (tal como acontece numa questão aberta). Estas questões possuem a vantagem de facilitar o seu tratamento, porque um bom número de respostas estão já previstas. As questões semi-abertas/semi-fechadas, podem no entanto, exercer uma certa influência sobre o inquirido no sentido deste adoptar a resposta que lhe parece mais conveniente ou mais habitual. Interessa acrescentar que a respeito das perguntas fechadas, semi-fechadas/semi-abertas utilizamos escalas de atitudes sociométricas, que são mais rigorosas do que as escalas nominais, ordinais, rácio/intervalo. As escalas sociométricas são utilizadas para medir o grau ou intensidade com que se dá uma dada atitude.

O inquérito por questionário utilizado nesta investigação integra questões abertas, fechadas e ainda outras questões semi-abertas/semi-fechadas no sentido de obter informação quantitativa e qualitativa. Relativamente a estas técnicas é possível diferentes combinações entre elas.

Ao responder ao questionário o inquirido não deixa de ter alguns objectivos. O comportamento dos sujeitos durante a aplicação de um inquérito é determinado por diferentes objectivos. Estes podem ser integrados em duas categorias: os objectivos ligados à relação com o entrevistador e os outros ligados à utilização que poderá ser feita das suas respostas.

Segundo Fody, (1996), devem existir três objectivos nas relações com o entrevistador:

- o Manter boas relações com o entrevistador (não o chocar dando respostas que ele poderia não aprovar e que poderiam suscitar uma reacção desagradável);
- o Dar uma imagem favorável de si próprio;
- o Dar de si próprio uma imagem “conforme”, normal (aparecer “dentro da norma”).

Podemos então afirmar, que o inquérito por questionário é uma situação social que coloca em interacção pelo menos duas pessoas (entrevistador e inquirido) que se constrói, define e negocia ao longo de todo o seu processo de desenvolvimento. O inquérito por questionário como situação socialmente construída, a informação assim recolhida deve ser sempre interpretada e remetida às condições da sua produção.

Como técnica o inquérito por questionário, como já foi anteriormente referido, permite o estudo de populações extensas, podendo exigir o recurso a diversos procedimentos, tendo em vista assegurar-se a representatividade dos resultados obtidos. Aqui podemos voltar a rever a pergunta: quem inquirir? Para responder a esta questão teremos que definir e caracterizar a população alvo e se for o caso uma amostra. Existem três possibilidades: inquirir a totalidade da população; inquirir uma amostra representativa da população; ou estudar componentes que não sejam propriamente representativas da população inicial, mas que seja, representativa dessa população. No presente trabalho de investigação optou-se por inquirir uma pequena amostra da população em estudo, contudo representativa, devido à escassez de tempo.

Quando se opta por não observar a totalidade da população, esta decisão pode também prender-se com a dificuldade em termos de tempo e de custos. A amostragem também permite ultrapassar o obstáculo do custo e do tempo.

No que concerne às técnicas de amostragem existem duas categorias: a amostragem probabilística e a amostragem não probabilística.

“As amostras ditas aleatórias, ou estatísticas, obtêm-se por um sorteio que respeite a condição de definição das amostras representativas: actuar de forma a que cada membro da população tenha a mesma probabilidade de fazer parte da amostra. Para esse efeito, a situação ideal é aquela em que dispomos de uma lista exaustiva da população, de uma base de sondagem.” (Ghihlione, Matalon, 2005, P:34).

Para que uma amostra seja efectivamente representativa deve assegurar a todos os elementos da população, a mesma probabilidade de virem a ser representados na amostra, entra-se aqui no domínio das técnicas de amostragem probabilística. “Uma amostra verdadeiramente aleatória assegura por si própria a representatividade.” (Ghihlione, Matalon, 2005, P:37). Uma amostra é tida como não aleatória quando um critério subjectivo é aplicado na selecção propriamente dita das unidades da amostra. Esta subjectividade impossibilita a determinação da probabilidade de certo elemento ser

escolhido, o que torna igualmente impossível avaliar objectivamente a qualidade da amostra em termos de representatividade e a credibilidade contida nos resultados.

Relativamente às técnicas de amostragem probabilística os vários tipos são: a amostra Casual Simples, Sistemática, Estratificada, por Clusters, Multi-etapas e Multi-fases. Na técnica de amostragem não probabilística encontramos a amostra não-causal, accidental, por quotas e em bola de neve.

- o Amostragem accidental – difere muito pouco dos procedimentos diários de amostragem, uma vez que ela se baseia com exclusividade no que convém ao investigador. Em outras palavras, o investigador simplesmente inclui os sujeitos convenientes na amostra, dela excluindo os inconvenientes.

- o Amostragem não-causal – é a de julgamento ou conveniência. A ideia básica aqui envolvida é a de que a lógica, o senso comum ou um julgamento equilibrado podem ser usados na selecção de uma amostra que seja representativa de um grupo maior (população).

- o Amostragem em bola de neve – através de uns indivíduos chegar a outros que tenham características próprias relevantes para a investigação em curso.

- o Amostragem sistemática – neste caso não há necessidade de usar a tabela de números aleatórios, uma vez que os membros da população que participam da amostra são determinados a partir de intervalos fixos.

- o As amostras estratificadas – sabemos que com uma amostra representativa do conjunto da população pode ocorrer o risco de não serem incluídos o número suficiente de indivíduos pertencentes a uma determinada categoria muito importante para o problema em estudo. Será, contudo, um problema de construção da amostra e não um problema de escolha da população. Este tipo de amostras permite, a partir de certas características, consideradas a decomposição em estratos mais ou menos homogéneos, obtendo-se assim uma representatividade subjacente para cada estrato.

- o As amostras por cachos (clusters) – a sondagem aureolar é um caso particular de amostras por cachos. Neste caso a amostra não é constituída por unidades individuais mas por cachos, por conjuntos de unidades vizinhas. Nem sempre um inquérito por questionário é dirigido a indivíduos, isto é, também podemos ter como objecto famílias, empresas, unidades administrativas, associações, etc. “Há portanto

que distinguir as unidades de sondagem que encontramos nas bases disponíveis e as unidades de análise que são aquelas a que se referem as hipóteses e que desejamos estudar. Quando as duas não coincidem é necessário poder passar de uma para a outra” (Ghihlione, Matalon, 2005, P:39).

O Amostragem no local - quando o nosso interesse reside numa população mais restrita e da qual não existe uma base de sondagem específica, construímos uma amostra dessa população por sorteio ou por quota. “Quando uma amostra de uma sub-população é por si só suficiente, não sendo necessário um grupo de comparação, é possível constituir uma amostra correcta indo a determinados lugares e procedendo, no local, a um sorteio entre as pessoas presentes.” (Ghihlione, Matalon, 2005, P:41). Este tipo de amostragem espacial e temporal permite eliminar um certo número de enviesamentos.

Nem sempre é possível a aplicação dos métodos aleatórios para a selecção dos indivíduos a inquirir. A ausência de listas exaustivas sobre a população estudada, bem como dificuldades associadas à própria aplicabilidade das técnicas de amostragem probabilística, levam o investigador a adoptar por procedimentos não probabilísticos. As técnicas não probabilísticas não garantem que todos os elementos da população tenham idêntica probabilidade de virem a ser representadas na amostra.

A qualidade das conclusões de um inquérito depende da composição da sua amostra. Se esta não for representativa da população particular que pretendemos estudar, as conclusões afastar-se-ão das que teríamos obtido se inquiríssemos toda a população.

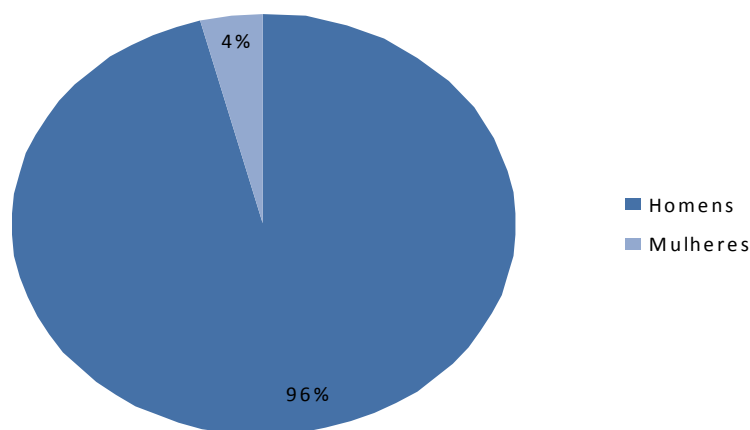
No decorrer desta investigação e, como já foi referido, numa primeira fase, foi feito um levantamento da literatura já existente acerca desta temática, e só depois foi elaborado o inquérito por questionário, que posteriormente foi preenchido por 100 trabalhadores da construção civil em duas grandes obras no Concelho de Gondomar. Os inquéritos foram preenchidos no próprio local de trabalho, em horário de descanso, sendo portanto considerada uma amostra no local, este abrangeu 96 indivíduos do sexo masculino e, 4 indivíduos do sexo feminino. Os resultados destes inquéritos por questionário foram transpostos para o efeito para uma base de dados no SPSS, a fim de se proceder à sua análise.

Com este inquérito pretendeu-se obter a percepção e opinião dos próprios trabalhadores em relação às questões de segurança no local de trabalho, assim como, traçar o perfil do trabalhador da construção civil na região do Porto.

4. Análise e discussão dos resultados

Este capítulo destina-se à análise dos inquéritos por questionário que foram preenchidos por 100 trabalhadores do sector da construção civil em duas grandes obras na região do Porto. Como já foi referido no terceiro capítulo, os inquéritos foram distribuídos e preenchidos pelos próprios trabalhadores nos seus locais de trabalho. Com os resultados destes pretendeu-se dar a conhecer o perfil dos trabalhadores do sector da Construção Civil na região do Porto, mais precisamente no Concelho de Gondomar, assim como, dar a conhecer a percepção dos trabalhadores acerca das questões relacionadas com a segurança e saúde neste sector, os aspectos que estes gostariam de ver melhorados no sector, e a própria posição das empresas face a esta temática. Os resultados foram os seguintes:

Gráfico 3 – Sexo dos indivíduos inquiridos



Como podemos verificar no gráfico 3, dos 100 trabalhadores que foram inquiridos, apenas 4%, ou seja apenas 4 trabalhadores eram do sexo feminino, enquanto que 96% dos respondentes eram do sexo masculino. Estes dados retratam a tendência deste sector ser na sua maioria constituído por indivíduos do sexo masculino.

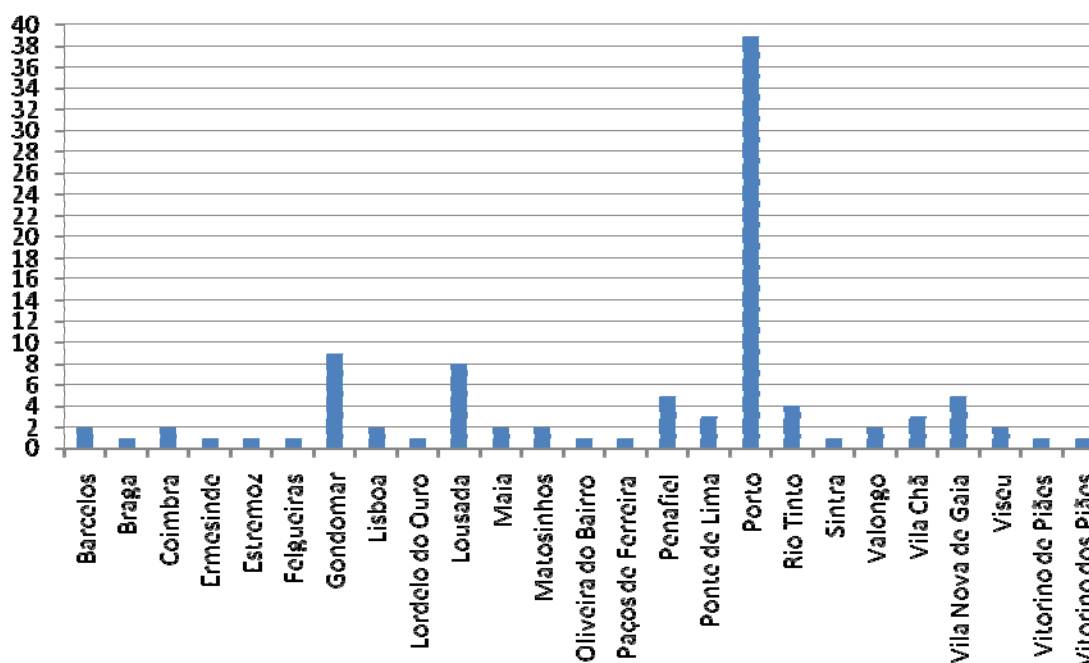
Tabela 4 – Nacionalidade dos inquiridos

	Frequência	%
Espanhola	2	2%
Francesa	1	1%
Peruano	1	1%
Portuguesa	95	95%
Uzbequistão	1	1%
Total	100	100%

A tabela 4, mostra-nos a nacionalidade dos trabalhadores inquiridos. Como podemos constatar, os trabalhadores são quase todos de nacionalidade portuguesa, cerca de 95%, sendo apenas 5 os trabalhadores imigrantes.

Gráfico 4 – Área de Residência dos inquiridos

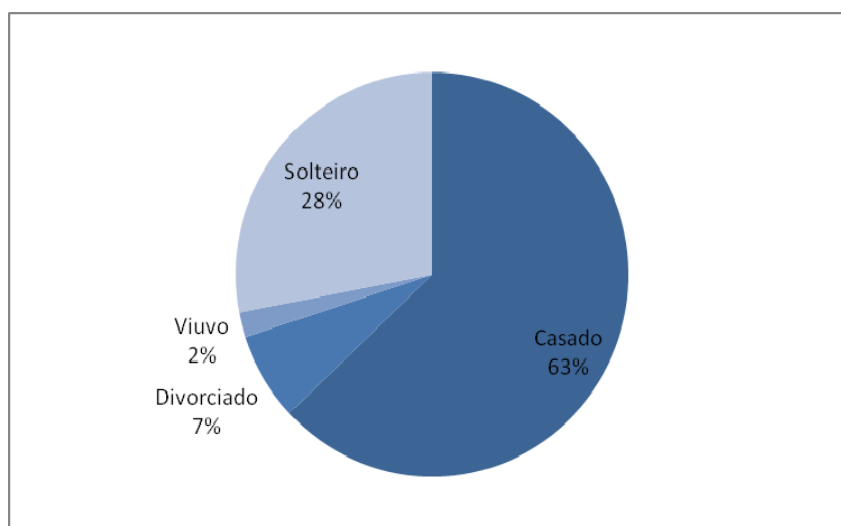
Área de Residencia dos inquiridos



No gráfico 4, constatamos que a maioria dos trabalhadores reside na área do centro do Porto (39 trabalhadores). Contudo podemos visualizar mais trabalhadores

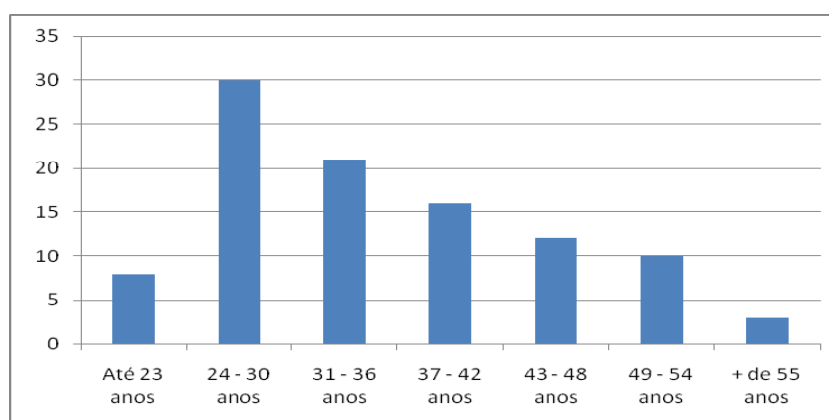
residentes no distrito do Porto, em outros concelhos, fazendo um total de 78 trabalhadores residentes no distrito do Porto. Daí podermos afirmar que quase todos os trabalhadores inquiridos residem neste distrito do Porto.

Gráfico 5 – Estado civil dos inquiridos em %



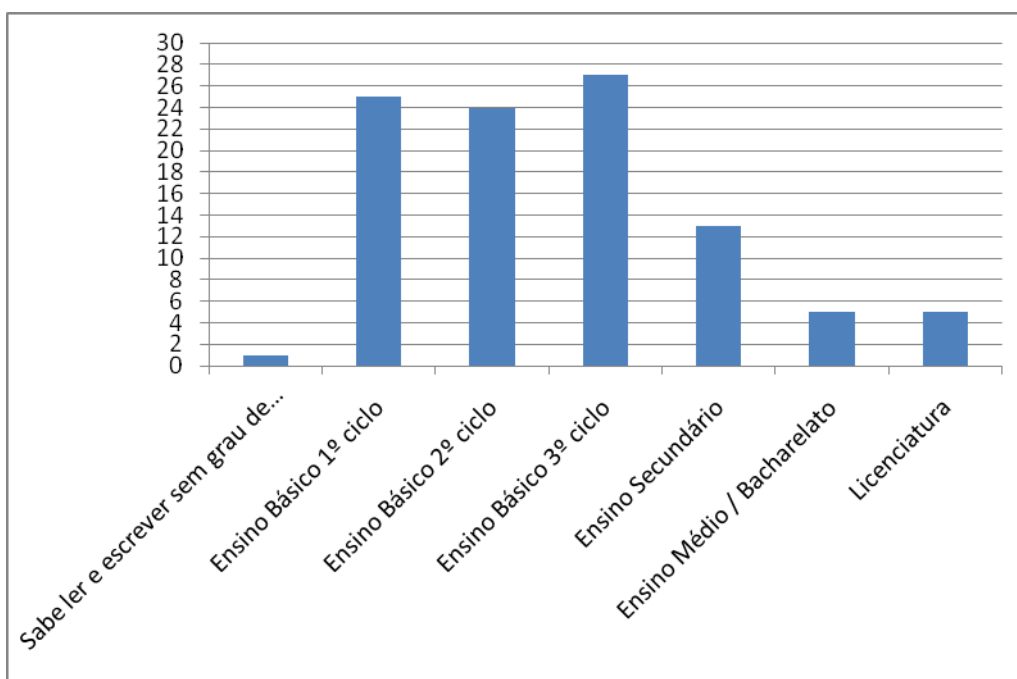
O gráfico 5, dá-nos a conhecer o estado civil dos inquiridos. Podemos constatar que estes trabalhadores são na sua maioria casados (63 indivíduos), ou solteiros (28 indivíduos).

Gráfico 6 – Idade dos inquiridos



O gráfico 6, mostra-nos o intervalo de idades dos inquiridos. A maior parte dos trabalhadores tem uma idade compreendida entre os 24 e os 30 anos de idade (30 trabalhadores) e, 21 trabalhadores têm entre 31 e 36 anos de idade, e 16 trabalhadores tem uma idade compreendida entre os 37 e os 42 anos de idade. Podemos afirmar que se trata de uma amostra relativamente jovem, pois apenas 25 trabalhadores inquiridos têm mais de 43 anos de idade.

Gráfico 7 – Escolaridade dos inquiridos



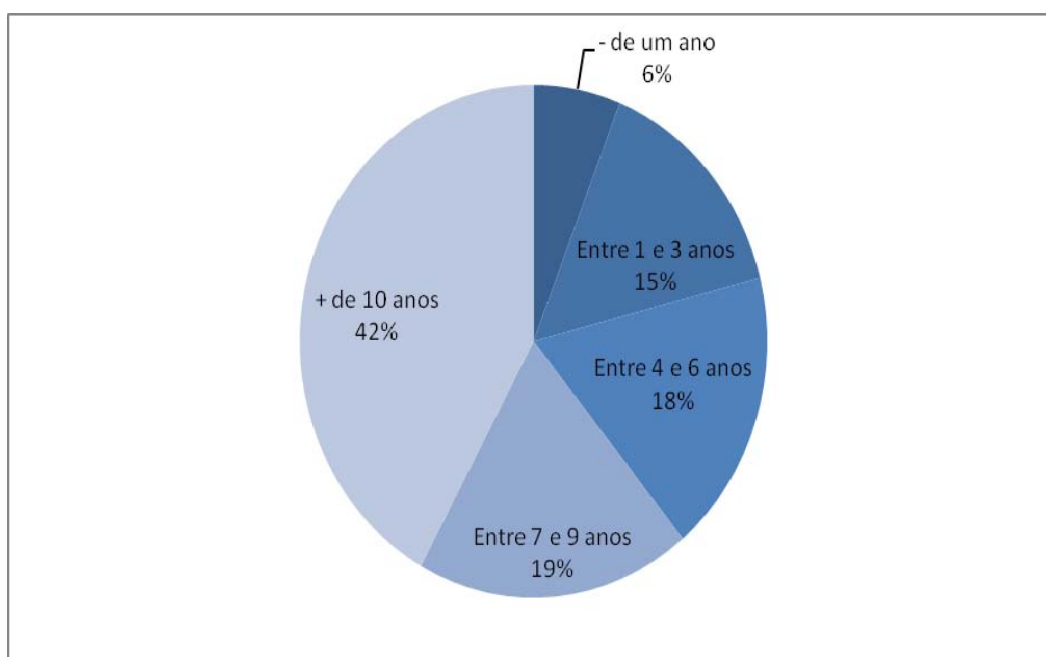
Como podemos comprovar pelo gráfico 7, a maior parte dos trabalhadores inquiridos (27 trabalhadores) tem pelo menos o 9º ano de escolaridade. Podemos visualizar também que 25 trabalhadores têm um nível de escolaridade equivalente ao ensino básico e, 24 trabalhadores o 6ºano de escolaridade. Podemos concluir que se trata de uma amostra pouco escolarizada, pois apenas 13 indivíduos possuem o 12ºano de escolaridade. Nesta amostra temos também 5 indivíduos com o ensino médio/bacharelato, e outros 5 licenciados. Uma explicação para tal pode ter a ver com o facto de alguns técnicos de saúde e segurança, assim como encarregados da obra terem preenchido os inquéritos, e terem uma escolaridade mais elevada.

Tabela 5 – Salários dos inquiridos

	Frequência	%
Menos de 500€	21	21%
501€ - 600€	24	24%
601€ - 700€	25	25%
701€ - 800€	9	9%
801€ - 900€	7	7%
+ de 901€	9	9%
Não respondeu	5	5%
Total	100	100%

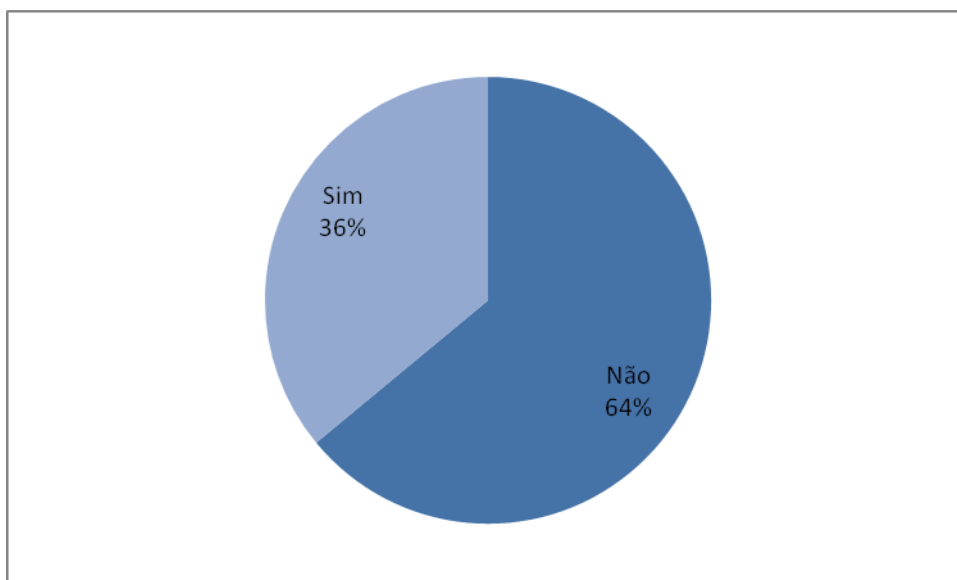
A tabela 5, mostra-nos a disparidade salarial entre os trabalhadores deste sector. Como podemos comprovar, 21 trabalhadores auferem menos de 500€ por mês, o que é um número significativo e, tendo em conta que a maioria destes indivíduos são casados, este valor é insuficiente para um agregado familiar. Apenas 9 trabalhadores inquiridos responderam que auferiam mais de 901€ por mês.

Gráfico 8 – Resposta à questão “Há quantos anos trabalha neste sector?”



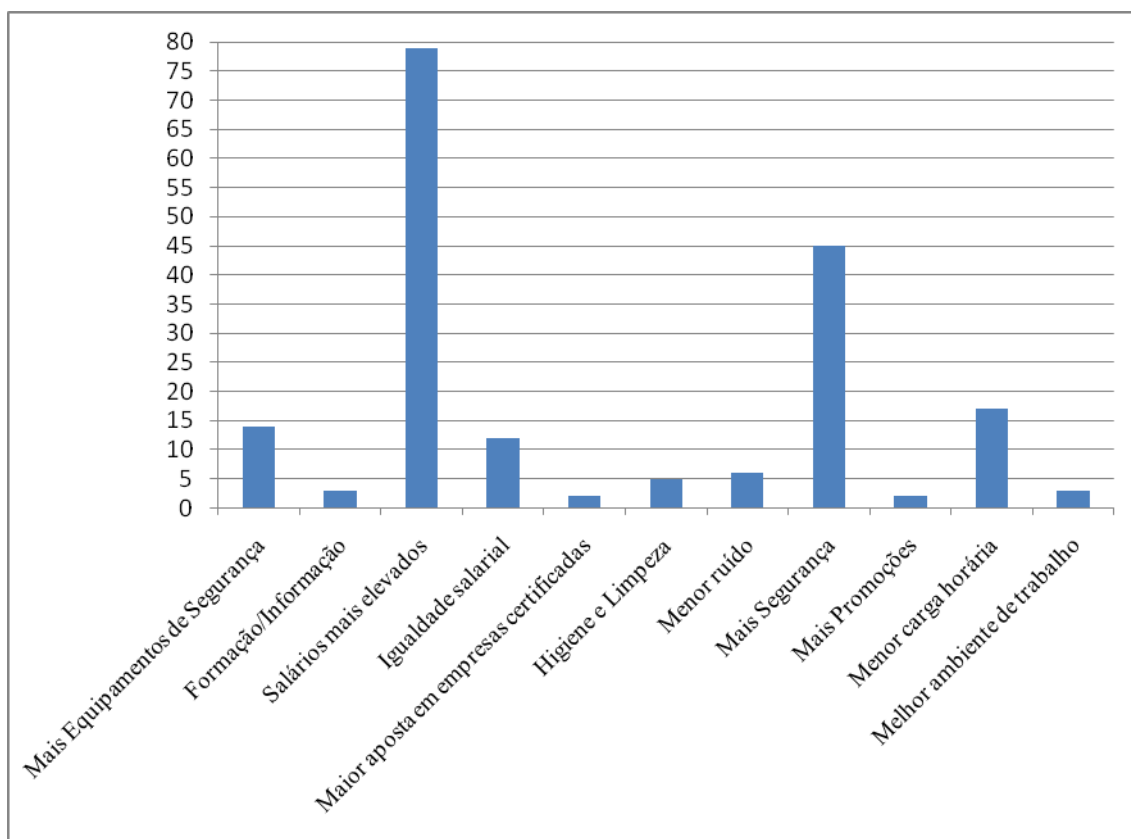
No gráfico 8 verificamos que 42% dos indivíduos, ou seja, 42 trabalhadores trabalha no sector há mais de 10 anos e, apenas 6 trabalhadores responderam que trabalham neste sector há menos de um ano. Podemos afirmar que a maioria destes indivíduos já trabalha há vários anos neste sector, sem que haja uma progressão na carreira com efeitos no salário, pois no gráfico anterior verificamos que mais de metade dos trabalhadores auferem menos de 700€ mensais.

Gráfico 9 - Resposta à questão “Já trabalhou noutros sectores?”



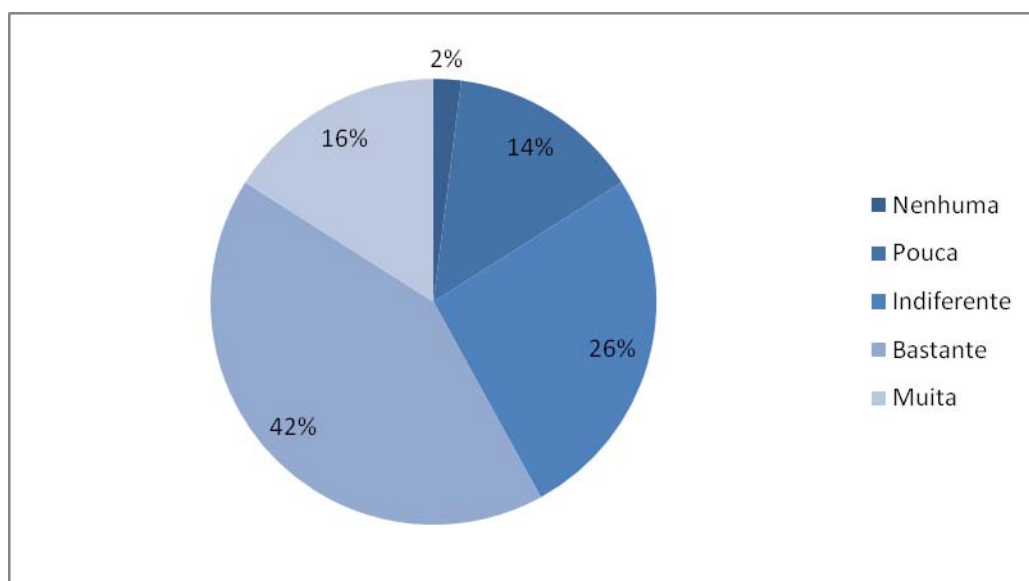
Relativamente ao gráfico 9, podemos constatar, que apesar de 36% dos indivíduos inquiridos, ou seja 36 trabalhadores, terem afirmado que trabalharam anteriormente noutros sectores de actividade, a maior parte dos trabalhadores inquiridos (64), afirmou que sempre trabalhou neste sector de actividade.

Gráfico 10 – Aspectos que os inquiridos gostariam de ver melhorados



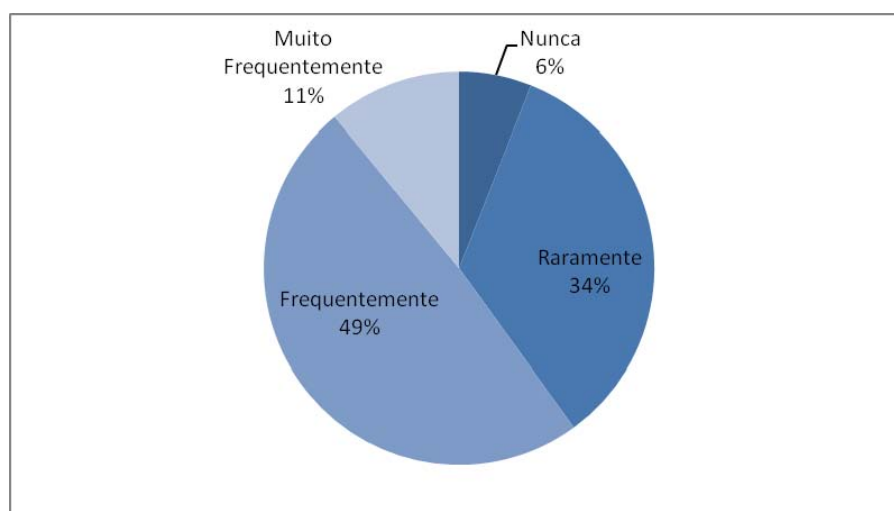
O gráfico 10, informa-nos sobre os aspectos que os trabalhadores inquiridos gostariam de ver melhorados neste sector. A maioria dos trabalhadores (79), afirmou que gostariam de ver aumentado o seu salário. O segundo aspecto que os indivíduos também gostariam de ver melhorado é a segurança no sector, pois 45 trabalhadores, ou seja, quase metade da amostra, afirmou que gostaria de ter mais segurança neste sector de actividade. Podemos também constatar que 17 trabalhadores também declararam que gostariam de ver reduzida a sua carga horária. O terceiro aspecto que foi apontado por 14 trabalhadores, é o facto de estes acharem que não possuem todos os equipamentos de segurança e protecção necessários. Um outro aspecto que gostariam de ver melhorado e com alguma expressão diz respeito à discrepância salarial observada entre os trabalhadores, por isso 12 trabalhadores assumiram que gostariam que houvesse mais igualdade salarial entre todos os trabalhadores.

Gráfico 11 – Resposta à questão “Acha que a empresa onde actualmente trabalha demonstra preocupação e importância com as questões de saúde e segurança?”



Apenas 2% dos trabalhadores (2 trabalhadores), acha que a sua empresa não demonstra nenhuma preocupação e importância relativamente às questões de saúde e segurança. A maior parte dos trabalhadores inquiridos, 42, afirma que a empresa onde actualmente trabalha demonstra bastante preocupação com estas questões, e apenas 14 trabalhadores afirmam que a empresa onde actualmente trabalham demonstra pouca preocupação relativamente a este tema, e 26 trabalhadores asseguraram que para a empresa estas questões são indiferentes.

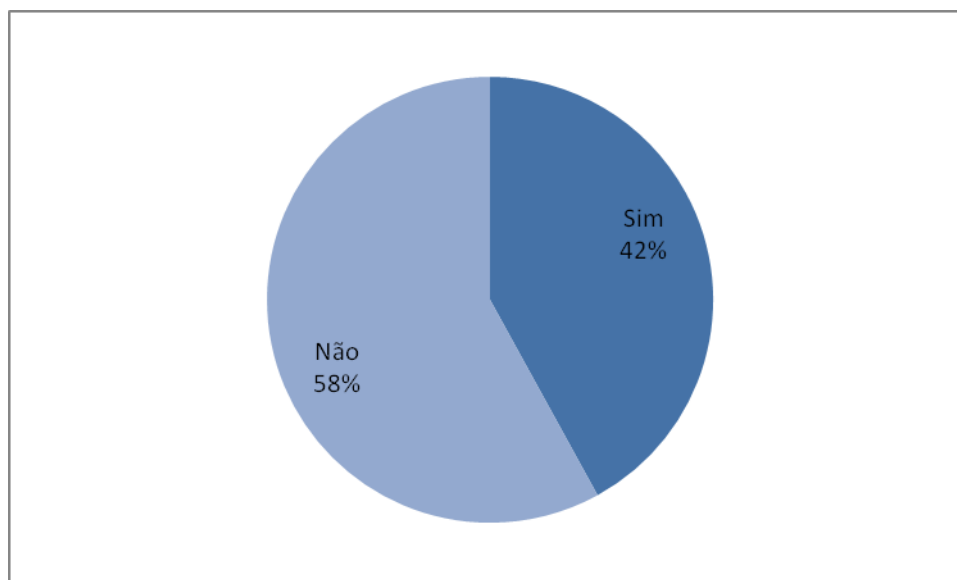
Gráfico 12 – Frequência das sessões de Formação/Informação dadas pela empresa



No que diz respeito à frequência das sessões de formação/informação dadas pela empresa, as opiniões dividem-se: 6 trabalhadores afirmam que nunca assistiram a sessões de formação/informação dadas pela empresa em que trabalham actualmente, 34 trabalhadores afirmaram que a empresa promove estas sessões raramente e, 49 declararam que a empresa as promove frequentemente e, apenas 11 trabalhadores afirmaram que assistem a estas sessões na empresa muito frequentemente.

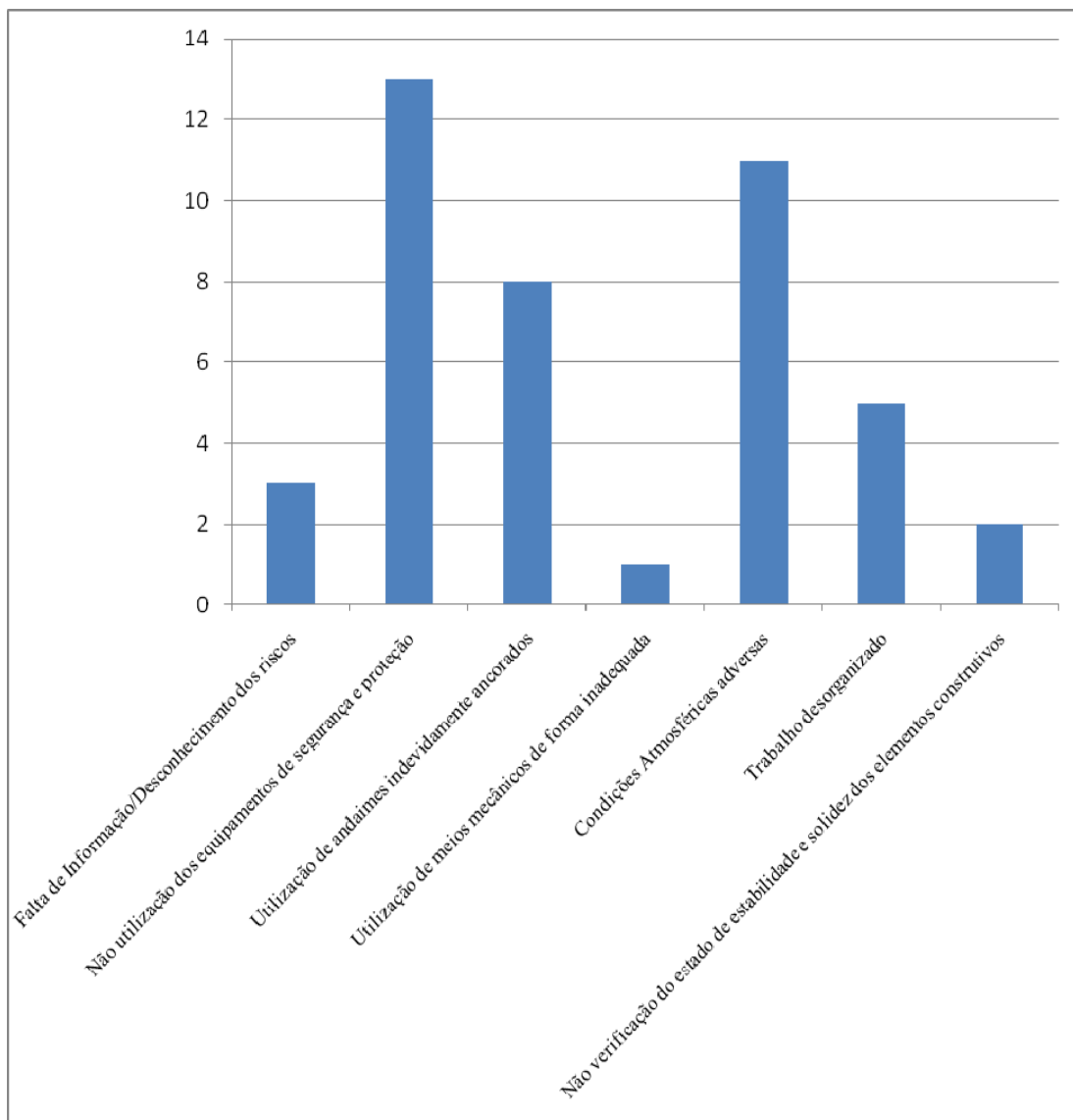
Podemos concluir que as sessões não são dadas a todos os trabalhadores, pois 6 trabalhadores afirmaram que nunca assistiram a nenhuma sessão de formação/informação na empresa em que actualmente trabalham.

Gráfico 13 - Resposta à questão “Já sofreu algum acidente de trabalho neste sector?”



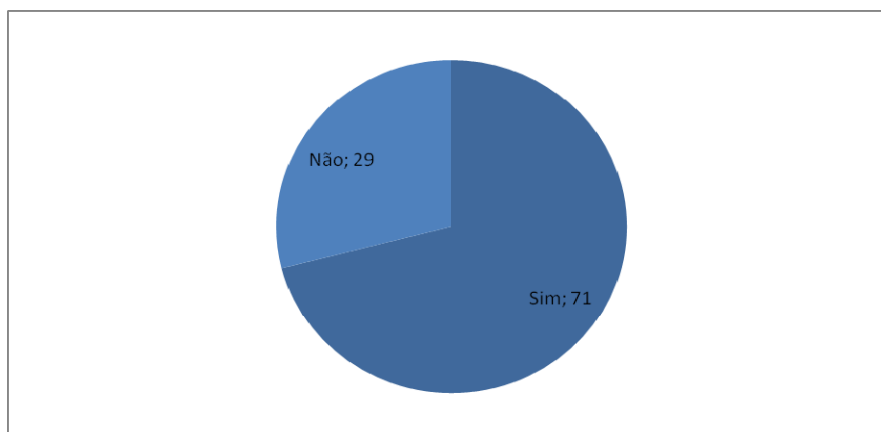
Como podemos constatar no gráfico 13, quase metade dos indivíduos inquiridos, 42 trabalhadores, já sofreu um acidente de trabalho neste sector. É um número alarmante, e que vem corroborar os dados estatísticos relativamente à insegurança neste sector de actividade.

Gráfico 14 – Causas desses mesmos acidentes



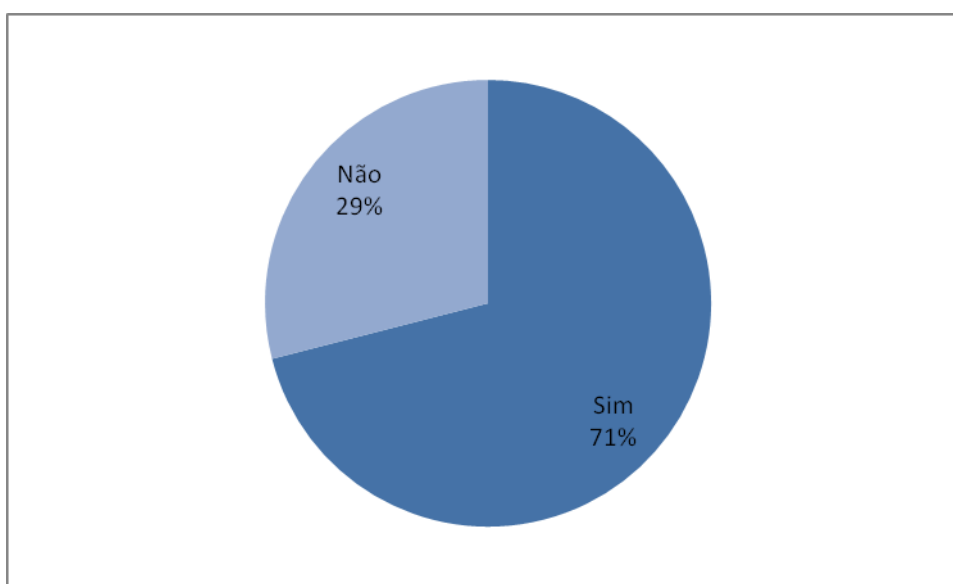
Relativamente às causas desses mesmos acidentes de trabalho, a principal causa foi a não utilização dos equipamentos de segurança e protecção, 11 acidentes aconteceram devido a condições atmosféricas adversas. A terceira principal causa enunciada foi a utilização de andaimes indevidamente ancorados, o que provocou 8 acidentes. É também de salientar o facto de que 5 acidentes ocorreram devido ao trabalho desorganizado. Podemos então concluir desta análise que a maior parte destes acidentes tiveram como principal causa o erro humano.

Gráfico 15 – Resposta à questão “A empresa prestou toda a assistência necessária?”



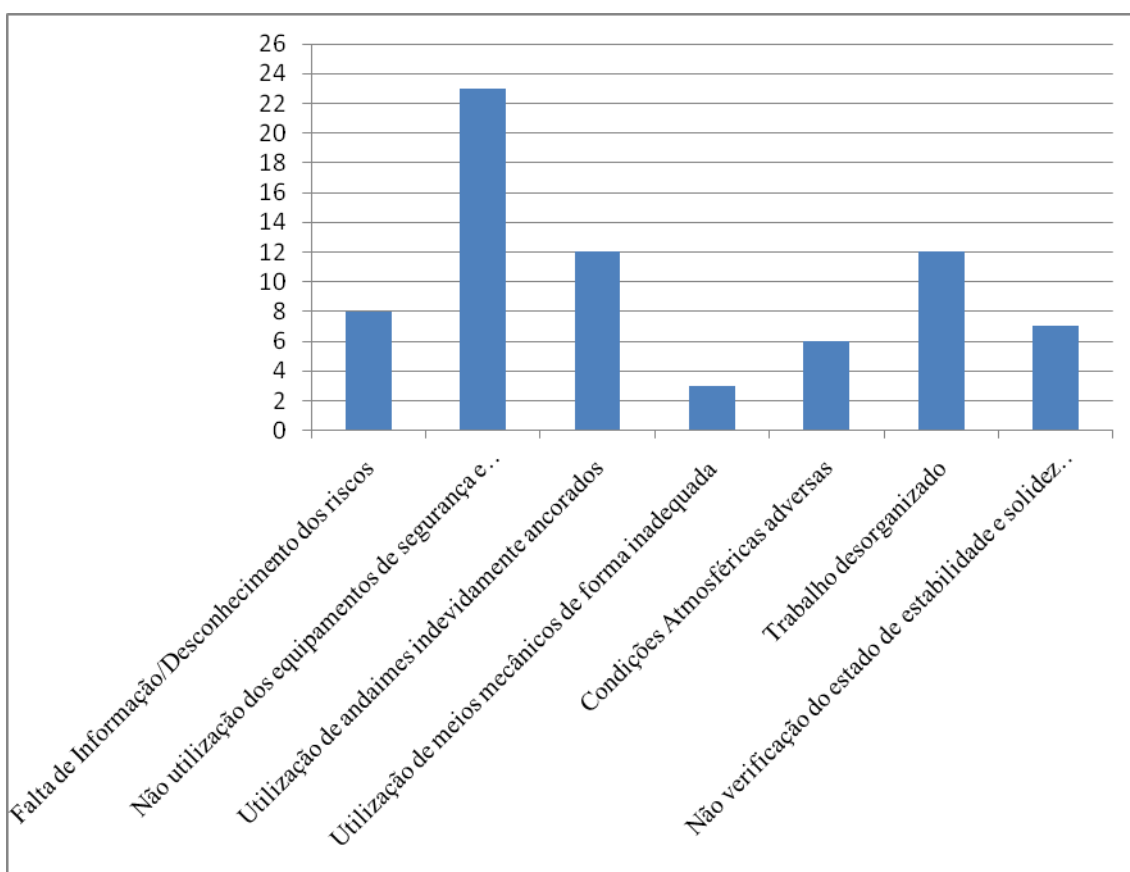
Em resposta à questão “A empresa prestou toda a assistência necessária?”, mais de metade dos trabalhadores que foram vítimas de um acidente de trabalho, afirmaram que a empresa prestou toda a assistência necessária (71%) e, apenas 29% dos trabalhadores que sofreram algum acidente de trabalho durante o seu percurso profissional no sector, afirmou que a empresa não prestou toda a assistência necessária ao trabalhador.

Gráfico 16 – Presenciou algum acidente de trabalho no sector?



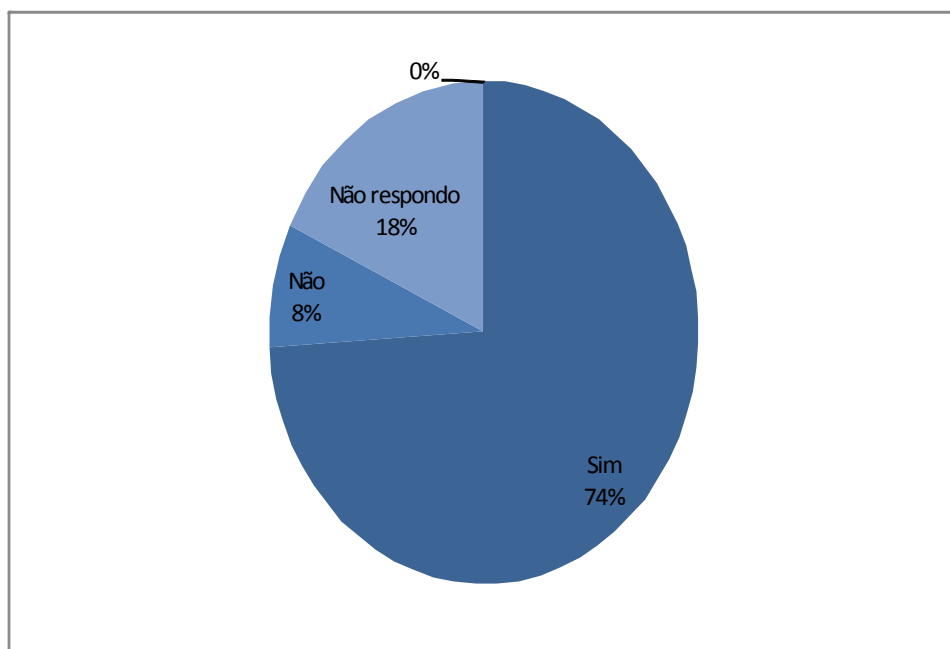
Como podemos comprovar no gráfico 16, mais de metade dos trabalhadores que foram inquiridos, 71 trabalhadores, já presenciaram algum acidente de trabalho no sector, o que significa portanto que se trata de um sector extremamente propenso à ocorrência de acidentes de trabalho.

Gráfico 17 – Causas dos acidentes presenciados



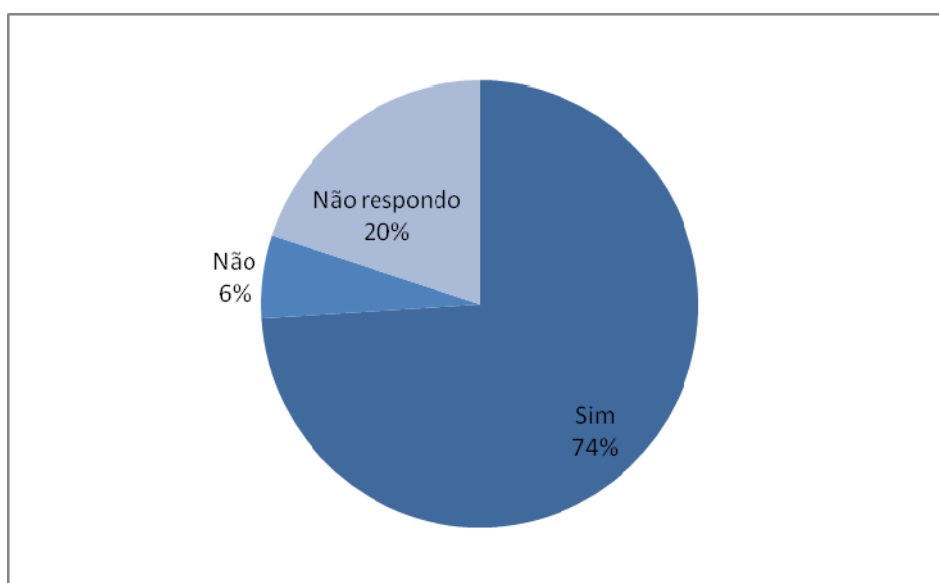
Relativamente às causas dos acidentes presenciados pelos trabalhadores inquiridos, como se pode constatar no gráfico 16, a principal causa desses mesmos acidentes na opinião dos trabalhadores, tal como no gráfico 13, foi a não utilização dos equipamentos de segurança e protecção. A segunda causa dos acidentes apontada pelos trabalhadores, foi a utilização de andaimes indevidamente ancorados e o trabalho desorganizado. Mais uma vez, podemos afirmar, que o erro, ou falha humana encontra-se nas principais causas de acidente neste sector.

Gráfico 18 – Segurança dos inquiridos ao desempenhar as suas funções



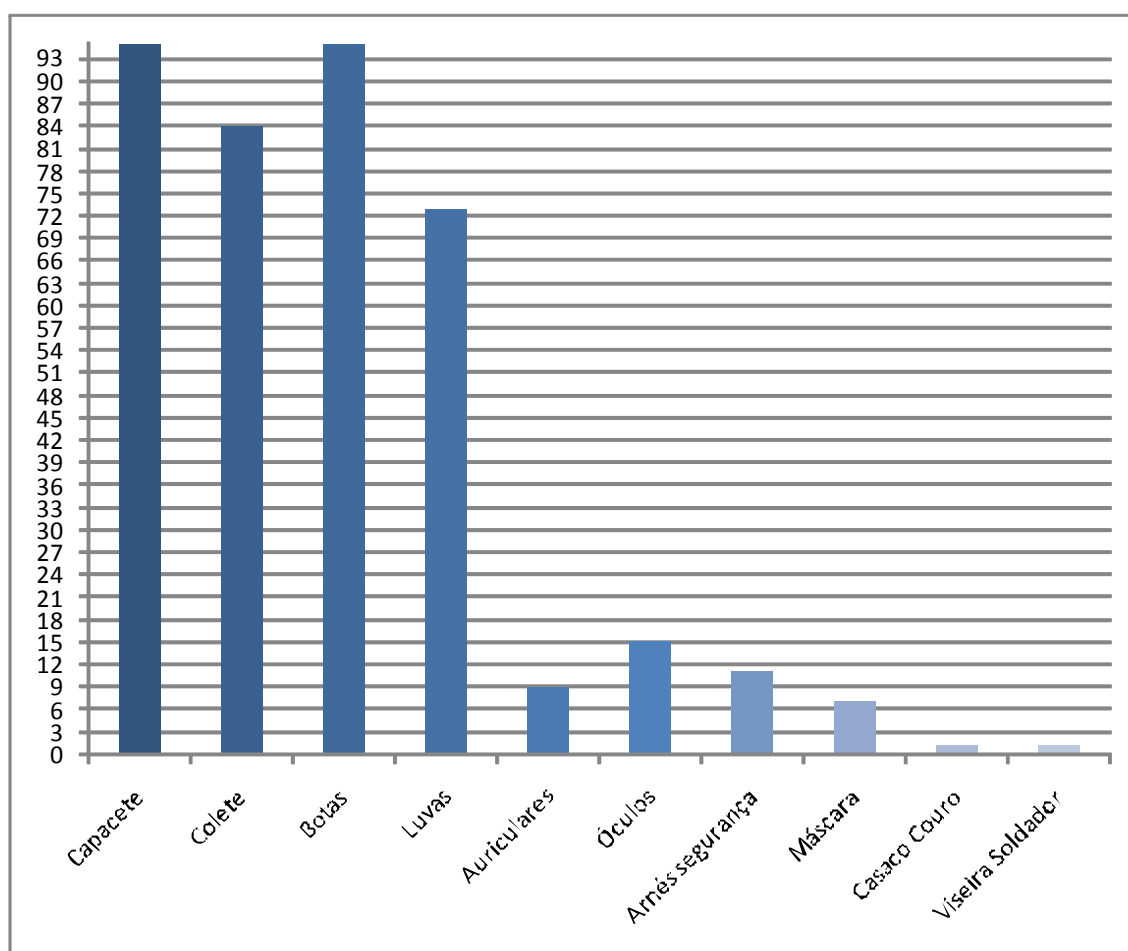
Relativamente à questão nº 20 do inquérito por questionário, apenas 74 dos trabalhadores inquiridos, afirmaram que se sentem seguros ao desempenharem as suas funções no local de trabalho, enquanto que 8 trabalhadores referiram que não se sentem seguros ao desempenharem as suas funções e, 18 trabalhadores inquiridos preferiu não responder à questão.

Gráfico 19 – Resposta à questão “ A empresa onde actualmente trabalha disponibiliza todos os equipamentos de protecção necessários?”



Como podemos verificar no gráfico 19, 74 trabalhadores afirmaram que a empresa onde actualmente trabalham disponibiliza todos os meios de segurança e protecção necessários, enquanto que apenas 6 trabalhadores asseguraram que a empresa não disponibiliza todos esses meios. Cerca de 20 trabalhadores preferiu não responder a esta questão tão importante e que tanto nos diz em relação às práticas das empresas no que concerne à saúde e segurança dos trabalhadores. Uma justificação para estes 20 trabalhadores não terem respondido à questão pode ter a ver com o facto de estes terem receio de poderem a vir ser alvo de represálias por parte dos seus superiores.

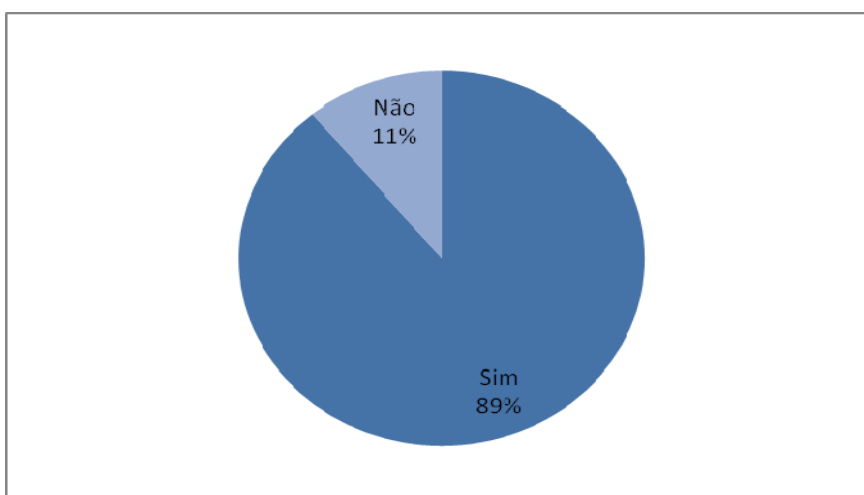
Gráfico 20 – Instrumentos de protecção utilizados pelos inquiridos



Em relação aos instrumentos de protecção utilizados pelos trabalhadores, apenas 10 instrumentos foram apontados pelos trabalhadores. 95 trabalhadores referiram que utilizam capacete e botas de protecção, e 84 trabalhadores frisou que também utiliza

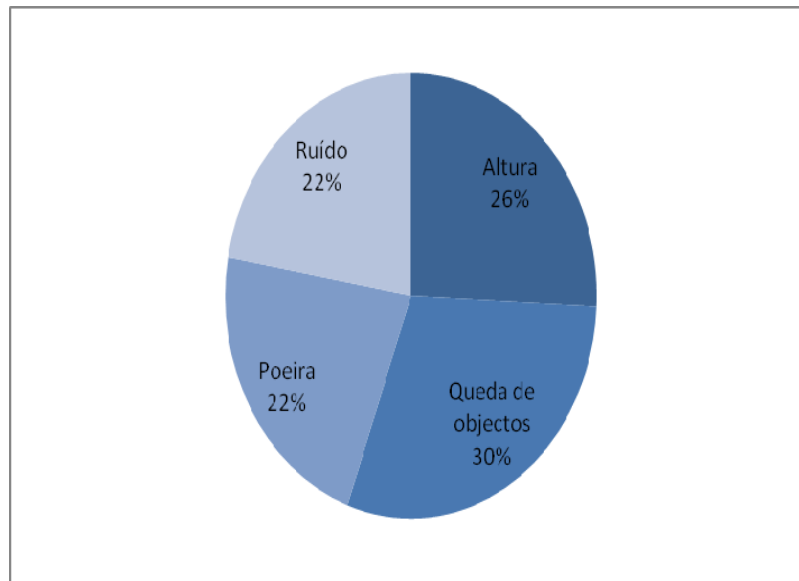
colete reflector. Apenas 73 trabalhadores inquiridos utilizam luvas de protecção, enquanto que apenas 15 trabalhadores utiliza óculos de segurança. Os auriculares foram outro instrumento de segurança enunciado pelos trabalhadores, mas apenas 9 trabalhadores afirmaram que os usam. Em relação ao arnês de segurança, ou cinto de segurança, que é especialmente utilizado por trabalhadores que trabalham em altura, apenas 11 indivíduos inquiridos declararam que o utilizam. Podemos constatar que os instrumentos de segurança não são disponibilizados a todos os trabalhadores que foram inquiridos.

Gráfico 21 – Resposta à questão “Utiliza sempre esses mesmos equipamentos de protecção?”



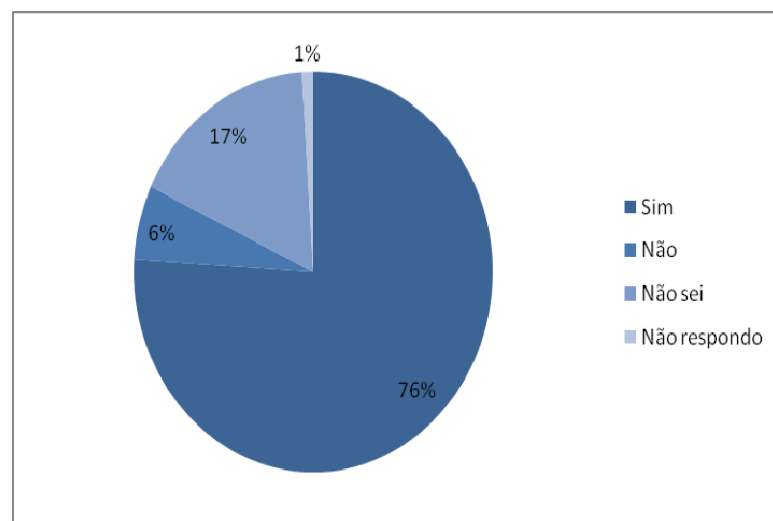
Em resposta à questão “Utiliza sempre esses mesmos equipamentos de protecção?”, a maior parte dos trabalhadores inquiridos, cerca de 89%, afirmou que utiliza todos os instrumentos de segurança que lhes são disponibilizados e, apenas 11 trabalhadores assegurou, que nem sempre os utiliza, e quando questionados pelas possíveis razões da não utilização desses mesmos instrumentos, as respostas foram unânimes “nem sempre estes meios são disponibilizados”, o que é uma falha enorme por parte das empresas.

Gráfico 22 – Maiores riscos a que estão expostos



Como podemos constatar no gráfico 22, quando questionados sobre os maiores riscos a que estão expostos no dia-a-dia no seu local de trabalho, 30% dos trabalhadores confirmou que o principal risco a que estão sujeitos é a queda de objectos, seguindo-se a “altura”, que foi apontada por 26% dos trabalhadores, sendo que a poeira e o ruído, surgem em 3º lugar, apontada pelos mesmos trabalhadores.

Gráfico 23 – Resposta dos inquiridos à questão “ A empresa onde actualmente trabalha já foi alguma vez alvo de uma fiscalização?”



Como podemos verificar no gráfico 23, apenas 17 trabalhadores desconhecem o facto de a empresa onde actualmente trabalham ter sido alvo ou não de uma fiscalização. Contudo, 76 trabalhadores, atestaram que a empresa já foi alvo de uma fiscalização, e apenas 6 afirmaram que esta nunca foi alvo de uma fiscalização.

Depois de analisarmos os resultados destes inquéritos, podemos constatar que estes trabalhadores que foram inquiridos, são na sua maioria jovens de nacionalidade portuguesa (95 indivíduos), do sexo masculino (96 indivíduos), com idades inferiores aos 36 anos de idade, e que auferem menos de 700€ mensais. Estes mesmos trabalhadores são na sua maioria casados, (63 indivíduos), e com uma baixa escolaridade (a maior parte destes trabalhadores, tem menos do que o 9º ano de escolaridade). A maior parte dos trabalhadores inquiridos trabalham há mais de 10 anos neste sector (42%) e, a maior parte nunca trabalhou noutros sectores de actividade (64 trabalhadores). Podemos afirmar que não existe uma grande progressão na carreira destes trabalhadores, e se esta existe, não se reflecte nos seus salários. Com a análise destes inquéritos podemos observar uma grande discrepância em termos salariais, isto é, trabalhadores que auferem rendimentos económicos superiores, e outros inferiores. Assim sendo, para aprofundamento desta questão seria necessário a recolha e pesquisa de mais informação, nomeadamente junto da direcção e dos responsáveis de recursos humanos das empresas, para analisar a sua política de remuneração, de modo a percebermos se as discrepâncias se baseiam em factores como nível de escolaridade, antiguidade na empresa, experiência profissional ou outros.

Um outro objectivo deste estudo, era descobrir os aspectos que estes trabalhadores gostariam de ver melhorados no sector da construção civil. Os principais aspectos que foram apontados pelos trabalhadores, foram o aumento dos salários, a segurança, a diminuição da carga horária e uma maior igualdade salarial entre os trabalhadores deste sector.

Quando questionados sobre a preocupação e importância dada pela empresa às questões de saúde e segurança, 42 indivíduos atestaram que a sua empresa demonstrava bastante interesse por esta temática, sendo que 26 trabalhadores responderam que na sua opinião, estas questões eram indiferentes para a empresa e, 14 trabalhadores asseguraram mesmo que a empresa demonstrava pouca importância a estes aspectos

relativos à saúde e segurança dos seus trabalhadores. Já em relação à frequência das sessões de formação/informação dadas pela empresa, as opiniões dividiram-se, alguns trabalhadores afirmaram que nunca assistiram a sessões de formação/informação, outros com uma maior expressão, afirmaram que a empresa promovia estas sessões raramente, e quase metade dos trabalhadores inquiridos afirmou que a empresa as promovia frequentemente. Como já foi referido anteriormente, as conclusões que podemos retirar desta questão, é que as sessões não estão disponíveis a todos os trabalhadores, mas apenas para alguns.

Também podemos concluir a partir destes resultados, que quase metade dos trabalhadores inquiridos já sofreu pelo menos um acidente de trabalho neste sector e, mais de metade declarou que já presenciou pelo menos um acidente de trabalho. Quando questionados pelas causas desses mesmos acidentes, quase todos os acidentes tiveram como principal causa a falha humana, pois a principal causa de todos os acidentes foi a não utilização de todos os equipamentos de protecção necessários. A maior parte dos trabalhadores afirmaram que a empresa disponibilizava todos os instrumentos de protecção, contudo, ao analisarmos os instrumentos de protecção que foram apontados pelos trabalhadores, podemos concluir que estes não são disponibilizados a todos. Contudo, a maior parte dos trabalhadores inquiridos afirmou que se sente seguro ao desempenharem as suas funções.

Tendo em conta o facto de alguns trabalhadores terem assegurado que as empresas não disponibilizavam todos os instrumentos de protecção, entrevistei um técnico de higiene e segurança responsável por uma das obras, que me informou que as refutações dos trabalhadores foram dadas de modo a simplificar as respostas aos inquéritos, e por isso não mencionaram todos os equipamentos ao seu dispor. Poderei por em causa a veracidade desta afirmação por parte do técnico, uma vez que alguns trabalhadores referiram no inquérito a não existência frequente de todos os equipamentos de protecção, bem como, o importante desgaste dos mesmos, sendo que não ocorre uma substituição frequente desses equipamentos. Isto exigiria levar a uma pesquisa mais intensiva nas empresas, nomeadamente o recurso a entrevistas aos órgãos responsáveis, sendo no entanto o tempo de investigação escasso para tal aprofundamento.

5. Considerações finais da dissertação

Neste capítulo serão apresentadas as principais conclusões que poderemos reter deste trabalho, assim como apresentar algumas limitações desta investigação e, certas sugestões no âmbito desta temática.

Como já foi dito anteriormente, o sector da construção civil apresenta um maior risco de acidentes de trabalho, devido às suas características bastante específicas, quando comparado com outros sectores de actividade. Torna-se portanto urgente contrariar esta tendência, através de uma cultura de prevenção e segurança no interior das organizações, envolvendo todos os trabalhadores, empregadores e sindicatos do sector, pois todas estas entidades têm um papel importante a desempenhar na melhoria da segurança e saúde no trabalho, mediante um diálogo social eficaz.

Deverá também prestar-se uma maior atenção às condições de trabalho e ao grau de satisfação dos trabalhadores, de forma a evitarem-se desperdício de recursos humanos, mas também de forma a garantir a competitividade da empresa face ao mercado, pois muitas vezes é possível aumentar a produtividade simplesmente com a melhoria das condições de trabalho. É também obrigação dos empregadores garantir boas condições de trabalho a todos os seus trabalhadores, não só cumprindo toda a legislação em vigor e, formando os seus trabalhadores, como também colocar à sua disposição todos os equipamentos e meios necessários para que estes possam desempenhar as suas funções em segurança.

A formação dos trabalhadores assume um lugar de destaque, pois só é possível inculcar uma cultura de prevenção e segurança, através da formação de todos os agentes sociais. As empresas devem portanto, cada vez mais apostar na formação dos seus trabalhadores, a fim de os sensibilizar para as questões de saúde e segurança, de forma a reduzir os acidentes de trabalho e minimizar os riscos, e por conseguinte aumentar a sua produtividade.

A prevenção dos riscos profissionais no sector da construção civil implica também, como em qualquer outro sector de actividade, a análise e avaliação dos riscos. Todavia deve-se envolver e co-responsabilizar todos os intervenientes. Como já foi

afirmado, a avaliação dos riscos representa o início do processo de gestão da saúde e segurança.

Porém, esta responsabilidade, deveria alarga-se e, não só apenas aos trabalhadores, empregadores e sindicatos do sector, como também ao próprio governo, que deveria não só melhorar a legislação em matéria de saúde, higiene e segurança do trabalho, como também zelar para que esta fosse cumprida, criando mais acções de prevenção, de informação e, também de sensibilização, e não apenas ao nível dos trabalhadores e empregadores, como também ao nível da sociedade em geral, para que houvesse uma maior consciencialização para esta questão. Se isto acontecesse e, se todos se envolvessem, seria possível contrariar as estatísticas.

Deveria existir um plano de segurança e saúde ao nível do projecto, actuando como um instrumento de prevenção dos riscos profissionais nos estaleiros das obras de construção, cumprindo todas as exigências da legislação em vigor. Contudo, este deveria ser específico para cada obra, atendendo às dificuldades de cada uma delas. Tal plano deveria mobilizar todos os intervenientes na construção, implementando medidas de segurança e saúde que beneficiassem todos os trabalhadores, prevenindo os riscos e propondo medidas de segurança adequadas a cada caso, desde o início dos trabalhos, até a sua conclusão.

Embora em Portugal se tenha assistido a uma diminuição dos acidentes de trabalho, estes ainda continuam a ocorrer. Torna-se então necessário inspecionar cada vez mais, e punir todos aqueles que não cumprem a legislação vigente em matéria de saúde e segurança no trabalho, de modo a diminuir o número de acidentes de trabalho.

O principal objectivo deste trabalho foi o de tentar perceber as opiniões dos trabalhadores do sector da construção civil em relação às questões de saúde e segurança no próprio trabalho e, os aspectos que estes gostariam de ver melhorados no sector, assim como, saber se estes utilizavam todos os equipamentos de segurança e protecção e, se estes estavam ao dispor de todos. Deste modo, foram então administrados de forma directa 100 inquéritos a 100 trabalhadores em duas grandes obras no distrito do Porto, mais propriamente no concelho de Gondomar.

Com a análise dos resultados dos inquéritos podemos concluir no anterior capítulo, que ainda existe muito para mudar neste sector. Nesta amostra de trabalhadores relativamente jovens, pudemos constatar que os trabalhadores na sua

grande maioria estão insatisfeitos com o seu salário e com as suas condições de trabalho e, afirmam que deveria existir mais segurança no sector. Quando questionados acerca das questões de saúde e segurança, a grande maioria afirma que as suas empresas não apostam o suficiente nesta matéria e, nem todas disponibilizam todos os equipamentos de segurança necessários aos seus trabalhadores, de modo a protegê-los dos riscos a que são expostos diariamente, embora o técnico de segurança afirme que tal não acontece. Esta questão exigiria uma maior e intensiva investigação de modo a perceber a veracidade das respostas dadas quer pelos trabalhadores, quer pelos seus responsáveis.

Esta investigação pode posteriormente ser continuada e aprofundada, pelo estudo de uma maior amostra de empresas, e por conseguinte de trabalhadores, assim como por mais tempo de investigação, de modo a conhecer e perceber as opiniões destes trabalhadores que lidam com inúmeros riscos diariamente no seu local de trabalho, mas também dos seus dirigentes, nomeadamente responsáveis pelos recursos humanos e pelas questões de segurança e saúde no trabalho.

Referências Bibliográficas

Maçorano, A., et al. (2010), *A organização de serviços de Segurança e Saúde no Trabalho – Análise Crítica*, Lisboa: AECOPS.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2000), News, 8.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2001), Facts, 19.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho,
<http://www.osha.europa.eu/en>, acedido várias vezes em 2010.

Almeida, J. F. e Pinto, J. M. (1995), *A investigação nas ciências sociais*, 5.^a ed. Lisboa: Ed. Presença.

Alevato, H. M. R. (1999), *Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise*, Rio de Janeiro: Quartet.

Autoridade para as Condições do Trabalho (2010), [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx), acedido várias vezes em 2010.

Autoridade para as condições de trabalho (2008), *Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012*, [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/DocumentosReferenciaAmbitoNacional/Documents/EstrategiaNacionalparaaSegurancaeSaudeTrabalho20082012.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/DocumentosReferenciaAmbitoNacional/Documents/EstrategiaNacionalparaaSegurancaeSaudeTrabalho20082012.pdf), acedido várias vezes em 2010.

Bergamini, C. W. (1987), *Desenvolvimento de recursos humanos: uma estratégia de desenvolvimento organizacional*, São Paulo: Atlas.

BIT (2005), *Prevenção: uma estratégia global. Promoção da segurança e da saúde no trabalho*, Lisboa: OIT (online).

Botha, P. (2007), Occupational environment engineering and hygiene training for the future, *Journal of the Mine Ventilation Society of South Africa*, Vol. 60, Nº 4, pp. 12-16.

Cabral, F. e Roxo, F. (1996), *Construção Civil e Obras Públicas: A Coordenação da Segurança*, IDICT.

Campenhoudt, L. V. e Quivy, R. (2003), *Manual de investigação em ciências sociais*, 3.^a ed. Lisboa: Gradiva.

Cardella, B. (1999), *Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes – Uma Abordagem Holística*, Atlas, São Paulo.

Comissão das Comunidades Europeias (2007), Comunicação da Comissão ao parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – *Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e segurança no trabalho 2007-2012* (online).

DC&I – PME (2007), *A importância da aplicação das normas de segurança e higiene no trabalho*, <http://www.pmeportugal.com.pt/Geral/Tem%C3%A1ticas/Seg.-e-Hig.-no-Trabalho.aspx>, acedido várias vezes em 2010.

Directiva 86/778/9988 da CEE, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11113_pt.htm, acedido em várias vezes em 2010.

EUROSTAT (2001), *Metodologia das estatísticas europeias de acidentes de trabalho*,

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2002/ke4202569_en.html, acedido várias vezes em 2010.

Ferreira, A. (2001), “Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)Pensar o direito das relações laborais”, in Boaventura de Santos Sousa (org.) (2001), *Globalização: Fatalidade ou Utopia?*, Porto: Afrontamento, pp.255-288.

Freire, P. (1981), *Educação como prática da liberdade*, Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Freitas, L. C. (2008), *Manual de Segurança e Saúde no trabalho*, ed. Sílabo, Almedina.

Fody, W. (1996), *Como Perguntar: Teoria e Prática da Construção de Perguntas em Entrevistas e Questionários*, Oeiras: Celta Editora.

Foulke Jr. e Osha E. G. (2006), “Can help businesses succeed through a culture of safety and health”, *Safety and Health*, Vol. 174, Nº6, p. 74.

Fujimoto, A. (2005), *Treinamento e educação: qualificação profissional da construção civil*, Universidade Estadual de Campinas – Faculdade de Engenharia Civil. Campinas.

Guldenmund, F. W. (2000), “The nature of safety culture: a review of theory and research”, *Safety Science*, Vol. 34, pp. 215-257.

Hespanha, P. (2001), “Mal - Estar e risco social num mundo globalizado: Novos problemas e novos desafios para a teoria social”, in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Globalização: Fatalidade ou Utopia?*. Porto: Afrontamento, pp.163-196.

Hespana, P. (1997), “The Dynamics of Globalization. Social Crisis and Conflit in Portuguese Rural Areas”, *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, 6, pp.11-24.

Rodolphe, G. e Matalon, B. (2005), *O inquérito: teoria e prática*, 4ªed. Oeiras. Celta Editora.

HSE- Health and Safety Executive (1993), *Successesful Health & Safety Mnagement*. HSE Books: Sudbury.

Holmes, N. (1999), “Safe bosses? Safe workers? Safety culture in small construction industry businesses”, *Safety Science Monitor*, Vol. 3, Nº 12.

Inspecção Geral do Ministério do Trabalho e da solidariedade social (2010), <http://www.mtss.gov.pt/left.asp?01.07.01.01> (acedido várias vezes em 2010).

INE (2010), http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main, acedido várias vezes em 2010.

Jacinto, C. et al. (2007), *Causas e circunstâncias dos acidentes de trabalho em Portugal*, Lisboa: MTSS/GEP, col. Cogitum, Nº27.

Laukkanen, T. (1999), “Construction work and education: Occupational health and safety reviewed”, *Construction Management and Economics*, Vol. 17, Nº 1, pp. 53-62.

Lima, T. M. (2005), “Risco de acidentes de trabalho: desafios a uma cultura de prevenção – O Sector da Construção Civil em Portugal”, Actas do V Congresso Português de Sociologia, *Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, APS.

Mearns, K. et al (2003), “Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments”, *Safety Science*, Vol. 25, pp. 1-39.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2007), *Causas e Circunstâncias dos Acidentes de Trabalho em Portugal – Alguns factores determinantes dos acidentes de trabalho nos sectores económicos com maior densidade de emprego e maior incidência*, Lisboa: GEP/MTSS, N°27.

Organização Internacional do Trabalho (2009), *Inspecção Do Trabalho*, Lisboa: Escritórios da OIT.

OIT (2002), *Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho – directrizes práticas*, IDICT.

O’Toole, M. (2002), “The relation between employees’ perceptions of safety and organizational culture”, *Journal of Safety Research*, Vol. 33, pp. 231-243.

Pinto, J. M. (1996), “Contributos para uma análise dos acidentes de trabalho na construção civil”, *Cadernos de ciências sociais*, nº15, pp. 121-131.

Ramos, M. P. (2007a), “Imigração, Desenvolvimento, e Competitividade em Portugal”, *Economia e Sociologia*, N°8, pp.71-10.

Ramos, M. P. (2007b), “Aprendizagem ao longo da vida. Instrumentos de empregabilidade e integração social”, *Revista Portuguesa de Pedagogia*, ANO 41-3, pp.299-333.

Ramos, M. P. (2008), “Globalização, políticas sociais e multiculturalidade”, in António Rubim e Natália Ramos (orgs.), *Estudos da cultura no Brasil e em Portugal*, Edufba: Salvador, pp.145-182.

Roxo, M. (2009), *Segurança e Saúde do Trabalho: Avaliação e Controlo de Riscos*, 2ªed. Coimbra: Almedina.

Saari, J. (1998), “Proceso participativo de mejora del lugar de trabajo”, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, Vol. 2, pp. 59-12, OIT.

Vasconcelos, R., et al., (2010), “Projecto Matriosca: Análise do Trabalho, Formação e acção participativa para a prevenção de acidentes”, in Arezes, B. et al., *Segurança e Higiene Ocupacionais – SHO 2010*, Sociedade Portuguesa de Segurança e Higiene Ocupacionais.

Vredenburg, A. G. (2002), “Organizational safety Which management practices are most effective in reducing employee injury rates?”, *Journal of Safety Research* 297, Pergamon.

Williamson, A. M. et al (1997), “The development of a measure of safety climate: the role of safety perceptions and attitudes”, *Safety Science*, Vol. 25, Nº 1-3, pp. 15-27.

ANEXOS

Anexo 1 – Inquérito por questionário.....	69
Anexo 2 - Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989.....	77
Anexo 3 - Decreto-Lei nº 110/2000 de 30 de Junho.....	89

Anexo 1 – Inquérito por Questionário

Data -

Número de inquérito -

O presente inquérito tem como objectivo caracterizar o perfil dos trabalhadores do sector da construção civil na região do Porto. As respostas dadas a este mesmo inquérito serão anónimas, sendo que, os dados recolhidos apenas constituirão informação para a realização de uma Tese de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, da Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

A mestrandia,
Carina Silva

1. Sexo:

Masculino ☐

Feminino ☐

2. Indique a sua nacionalidade:

3. Indique qual a sua área de residência:

4. Estado civil:

Casado ☐

Divorciado ☐

Viúvo ☐

Solteiro ☐

5. Assinale a sua idade num dos intervalos abaixo apresentados:

Até 23 anos ☐

24-30 anos ☐

31-36 anos ☐

37-42 anos ☐

43-48 anos ☐

49-54 anos ☐

+ de 55anos ☐

6. Indique qual o seu grau de escolaridade:

- Não sabe ler nem escrever ☐

- Sabe ler e escrever sem grau de ensino ☐

- Ensino Básico - 1ºciclo (Ensino primário ou 4ªclasse) ☐

- Ensino Básico - 2ºciclo (Ensino preparatório ou equivalente) ☐

- Ensino Básico - 3ºciclo (9ºano, antigo 5ºano do liceu, curso comercial, industrial ou equivalente) ☐

- Ensino Secundário (12º ano, antigo 7º ano do liceu ou equivalente) ☐

- Ensino Médio/Bacharelato ☐

- Licenciatura ☐

- Mestrado ☐

- Doutoramento ☐

7. Indique por favor o seu salário num dos intervalos apresentados:

Menos de 500€ ☐

501€ - 600€ ☐

601€ - 700€ ☐

701€ - 800€ ☐

801€ - 900€ ☐

Mais de 901€ ☐

Não respondo ☐

8. Há quantos anos trabalha neste sector?

Menos de 1ano ☐

Entre 1 e 3 anos ☐

Entre 4 e 6 anos ☐

Entre 7 e 9 ☐

Há mais de 10 anos ☐

9. Há quanto tempo trabalha na sua actual empresa?

Menos de 1ano ☐

Entre 1 e 3 anos ☐

Entre 4 e 6 anos ☐

Entre 7 e 9 ☐

Há mais de 10 anos ☐

10. Em quantas empresas deste sector já trabalhou?

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

Mais de 4 ☐

11. Já trabalhou em outros sectores?

Não ☐

Sim. Qual/Quais? _____ ☐

12. O que acha que deveria ser melhorado neste sector? Indique-nos 3 aspectos que gostava de ver melhorados.

13. Acha que a empresa onde actualmente trabalha demonstra preocupação e importância com as questões de saúde e segurança no trabalho?

Nenhuma	Pouca	Indiferente	Bastante	Muita

14. Já sofreu algum acidente decorrente da sua actividade profissional?

Sim ☐

Não ☐

15. Qual foi a causa/as desse mesmo acidente?

Falta de informação e/ou desconhecimento dos riscos ☐

Não utilização dos equipamentos de segurança e de protecção ☐

Utilização de andaimes indevidamente ancorados ☐

Utilização de meios mecânicos de forma inadequada ☐

Condições atmosféricas adversas ☐

Trabalho desorganizado ☐

Não verificação do estado de estabilidade e solidez dos elementos construtivos ☐

Outra. Qual? _____ ☐

16. A empresa prestou toda a assistência necessária?

Sim ☐

Não ☐

Não respondo ☐

17. Já presenciou algum acidente de trabalho na empresa onde trabalha actualmente?

Sim ☐

Não ☐

18. E em outras empresas em que tenha trabalhado?

Sim ☐

Não ☐

19. Na sua opinião quais foram a/as causas?

Falta de informação e/ou desconhecimento dos riscos ☐

Não utilização dos equipamentos de segurança e de protecção ☐

Utilização de andaimes indevidamente ancorados ☐

Utilização de meios mecânicos de forma inadequada ☐

Condições atmosféricas adversas ☐

Trabalho desorganizado ☐

Não verificação do estado de estabilidade e solidez dos elementos construtivos ☐

Outra. Qual? _____ ☐

20. Sente-se seguro ao desempenhar as suas funções?

Sim ☐

Não ☐

Não respondo ☐

21. A empresa onde actualmente trabalha disponibiliza todos os equipamentos de protecção necessários?

Sim ☐

Não ☐

Não respondo ☐

22. Que instrumentos de protecção utiliza?

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

23. Utiliza sempre esses mesmos equipamentos de segurança e protecção?

Sim ☐

Não ☐

Não respondo ☐

24. Se respondeu “não” indique 1 das possíveis razões.

25. A empresa onde trabalha alguma vez promoveu sessões de formação/informação de modo a promover a prevenção dos riscos e de

acidentes de trabalho, bem como consciencializar os seus trabalhadores para as questões de saúde e segurança?

Nunca	Raramente	Frequente	Muito Frequente

26. Na sua opinião, quais são os maiores riscos a que está exposto?

Altura ☐

Queda de objectos ☐

Poeira ☐

Ruído ☐

Outro/s. Quais? _____ ☐

27. A empresa onde actualmente trabalha já foi alguma vez alvo de uma fiscalização?

Sim ☐

Não ☐

Não sei ☐

Não respondo ☐

Obrigada pela sua colaboração!

Anexo 2 - Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989

DIRECTIVA DO CONSELHO
de 12 de Junho de 1989
relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos
trabalhadores no trabalho
(89/391/CEE)

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 118.oA,

Tendo em conta a proposta da Comissão, elaborada após consulta ao Comité Consultivo para a Segurança, Higiene e Protecção da Saúde no Local de Trabalho,

Em cooperação com o Parlamento Europeu,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social,

Considerando que o artigo 118.oA do Tratado CEE prevê a adopção pelo Conselho, por meio de directiva, de preceitos mínimos destinados a promover a melhoria, nomeadamente, das condições de trabalho, a fim de assegurar um melhor nível de protecção de segurança e da saúde dos trabalhadores;

Considerando que a presente directiva não pode justificar uma eventual redução dos níveis de protecção já atingidos em cada Estado-membro e que os Estados-membros se empenham, por força do Tratado, em promover a melhoria das condições existentes neste domínio e estabelecem como objectivo a sua harmonização no progresso;

Considerando que se revelou que os trabalhadores podem ser expostos no local de trabalho e durante toda a sua vida profissional à influência de factores ambientais perigosos;

Considerando que, nos termos do artigo 118.oA do Tratado, as directivas evitam impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas susceptíveis de contrariar a criação e o desenvolvimento de pequenas e médias empresas;

Considerando que a comunicação da Comissão sobre o seu programa no âmbito da segurança, da higiene e da saúde no local de trabalho prevê a adopção de directivas com vista a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores;

Considerando que o Conselho, na sua resolução, de 21 de Dezembro de 1987, relativa à segurança, higiene e saúde no local de trabalho, tomou nota da intenção da Comissão de lhe apresentar em breve uma directiva relativa à organização da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho;

Considerando que, em Fevereiro de 1988, o Parlamento Europeu adoptou quatro resoluções no âmbito do debate sobre o estabelecimento do mercado interno e a protecção no local de trabalho; que essas resoluções convidam, nomeadamente, a Comissão a elaborar uma directiva-quadro que sirva de base a directivas específicas susceptíveis de cobrir todos os riscos relacionados com o domínio da segurança e da saúde no local de trabalho;

Considerando que incumbe aos Estados-membros promover, no seu território, a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores; que a adopção de medidas relativas à segurança e à saúde dos trabalhadores no trabalho contribui, em alguns casos, para preservar a saúde e, eventualmente, a segurança das pessoas que com eles coabitam;

Considerando que, nos Estados-membros, os sistemas legislativos em matéria de segurança e de saúde no local de trabalho são muito diferentes e merecem ser aperfeiçoados; que tais disposições nacionais na matéria, muitas vezes completadas por disposições técnicas e/ ou por normas voluntárias, podem conduzir a diferentes níveis de protecção da segurança e da saúde e permitir uma concorrência que se efectua em detrimento da segurança e da saúde;

Considerando que continua a haver demasiados acidentes de trabalho e doenças profissionais a deplorar; que devem ser sem demora adoptadas ou aperfeiçoadas medidas preventivas com o objectivo de preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores, por forma a assegurar um melhor nível de protecção;

Considerando que, a fim de assegurar um nível de protecção mais elevado, é necessário que os trabalhadores e/ ou os seus representantes estejam informados dos riscos para a sua segurança e saúde, bem como das medidas necessárias à redução ou eliminação desses riscos; que é igualmente indispensável que estejam em condições de contribuir, através de uma participação equilibrada de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais, para que sejam tomadas as necessárias medidas de protecção;

Considerando que é necessário reforçar a informação, o diálogo e a participação equilibrada em matéria de segurança e de saúde no local de trabalho entre as entidades patronais e os trabalhadores e/ ou os seus representantes, mediante procedimentos e instrumentos apropriados, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais;

Considerando que a melhoria da segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objectivo que não pode subordinar-se a considerações de ordem puramente económica;

Considerando que as entidades patronais devem manter-se actualizadas relativamente ao progresso técnico e aos conhecimentos científicos em matéria de concepção dos postos de trabalho, tendo em conta os riscos inerentes à sua empresa, e informar os representantes dos trabalhadores que exerçam as suas funções de participação no âmbito da presente directiva, por forma a poder garantir um nível mais elevado de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

Considerando que as disposições da presente directiva se aplicam, sem prejuízo das disposições comunitárias mais restritivas, existentes ou futuras, a todos os riscos e, nomeadamente, aos decorrentes da utilização durante o trabalho de agentes químicos, físicos e biológicos mencionados na Directiva 80/1107/CEE, com a última redacção que lhe foi dada pela Directiva 88/642/CEE;

Considerando que, por força da Decisão 74/325/CEE do Conselho, o Comité Consultivo para a Segurança, a Higiene e a Protecção da Saúde no Local de Trabalho será consultado pela Comissão, com o objectivo de elaborar propostas neste domínio;

Considerando que se justifica a criação de um comité, cujos membros serão designados pelos Estados-membros, encarregado de assistir a Comissão na adaptação técnica das directivas especiais previstas pela presente directiva.

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

SECÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.o

Objecto

1. A presente directiva tem por objecto a execução de medidas destinadas a promover o melhoramento da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.
2. Para esse efeito, a presente directiva inclui princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à protecção da segurança e da saúde, à eliminação dos factores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais, à formação dos trabalhadores e seus representantes, assim como linhas gerais para a aplicação dos referidos princípios.
3. A presente directiva não prejudica as disposições nacionais e comunitárias, existentes ou futuras, mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

Artigo 2.o

Âmbito de aplicação

1. A presente directiva aplica-se a todos os sectores de actividade, privados ou públicos (actividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, etc.).
 2. A presente directiva não é aplicável sempre que se lhe oponham de forma vinculativa determinadas particularidades inerentes a certas actividades específicas da função pública, nomeadamente das forças armadas ou da polícia, ou a outras actividades específicas dos serviços de protecção civil.
- Neste caso, há que zelar por que sejam asseguradas, na medida do possível, a segurança e a saúde dos trabalhadores, tendo em conta os objectivos da presente directiva.

Artigo 3.o

Definições

Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

- a) Trabalhador, qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal e bem assim os estagiários e os aprendizes, com excepção dos empregados domésticos;
- b) Entidade patronal, qualquer pessoa singular ou colectiva que seja titular da relação de trabalho com o trabalhador e responsável pela empresa e/ ou pelo estabelecimento;
- c) Representante dos trabalhadores, desempenhando uma função específica em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, qualquer pessoa eleita, escolhida, ou designada, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais, para ser o delegado dos trabalhadores no que respeita aos problemas da protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.
- d) Prevenção, o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da actividade da empresa, tendo em vista evitar ou diminuir os riscos profissionais.

Artigo 4.o

1. Os Estados-membros adoptarão as disposições necessárias para garantir que as entidades patronais, os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores sejam submetidos às disposições jurídicas necessárias à aplicação da presente directiva.
2. Os Estados-membros garantirão, designadamente, um controlo e uma fiscalização adequados.

SECÇÃO II

OBRIGAÇÕES DAS ENTIDADES PATRONAIS

Artigo 5.o

Disposição geral

1. A entidade patronal é obrigada a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho.
2. Se, ao abrigo do n.o 3 do artigo 7.o, a entidade patronal recorrer a entidades (pessoas ou serviços) exteriores à empresa e/ ou ao estabelecimento, isso não a isenta da sua responsabilidade neste domínio.
3. As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança social e da saúde no local de trabalho não afectam o princípio da responsabilidade da entidade patronal.
4. A presente directiva não obsta à faculdade de os Estados-membros preverem a exclusão ou a diminuição da responsabilidade das entidades patronais relativamente a factos devidos a circunstâncias que lhes são estranhas, anormais e imprevisíveis ou a acontecimentos excepcionais, cujas consequências não poderiam ter sido evitadas, apesar de todas as diligências empreendidas nesse sentido.

Os Estados-membros não são obrigados a exercer a faculdade referida no parágrafo anterior.

Artigo 6.o

Obrigações gerais das entidades patronais

1. No âmbito das suas responsabilidades, a entidade patronal tomará as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores, incluindo as actividades de prevenção dos riscos profissionais, de informação e de formação, bem como à criação de um sistema organizado e de meios necessários.
A entidade patronal deve zelar pela adaptação destas medidas, a fim de atender a alterações das circunstâncias e tentar melhorar as situações existentes.
2. A entidade patronal aplicará as medidas previstas no primeiro parágrafo do número anterior com base nos seguintes princípios gerais de prevenção:
 - a) Evitar os riscos;
 - b) Avaliar os riscos que não possam ser evitados;
 - c) Combater os riscos na origem;
 - d) Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde;
 - e) Ter em conta o estágio de evolução da técnica;
 - f) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

- g) Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho;
- h) Dar prioridade às medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- i) Dar instruções adequadas aos trabalhadores.

3. Sem prejuízo das restantes disposições da presente directiva, a entidade patronal deve, de acordo com a natureza das actividades da empresa e/ ou do estabelecimento:

- a) Avaliar os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, inclusivamente na escolha dos equipamentos de trabalho e das substâncias ou preparados químicos e na concepção dos locais de trabalho.

Na sequência desta avaliação, e na medida do necessário, as actividades de prevenção e os métodos de trabalho e de produção postos em prática pela entidade patronal devem:

- assegurar um nível mais eficaz de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores,
- ser integrados no conjunto das actividades da empresa e/ ou do estabelecimento e a todos os níveis da hierarquia;

- b) Sempre que confiar tarefas a um trabalhador, tomar em consideração as suas capacidades em matéria de segurança e de saúde;
- c) Proceder de forma a que a planificação e a introdução de novas tecnologias sejam objecto de consulta aos trabalhadores e/ ou aos seus representantes, no que diz respeito às consequências sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, em matéria de escolha dos equipamentos, de organização das condições de trabalho e de impacto dos factores ambientais no trabalho;
- d) Tomar as medidas adequadas para que só os trabalhadores que tenham recebido uma instrução adequada possam ter acesso às zonas de risco grave e específico.

4. Sem prejuízo das restantes disposições da presente directiva, quando estiverem presentes no mesmo local de trabalho trabalhadores de várias empresas, as entidades patronais devem cooperar na aplicação das disposições relativas à segurança, à higiene e à saúde e, tendo em conta a natureza das actividades, coordená-las no sentido da protecção e da prevenção dos riscos profissionais, informar-se reciprocamente desses riscos e comunicá-los aos trabalhadores e/ ou aos seus representantes.

5. As medidas relativas à segurança, à higiene e à saúde no local de trabalho não devem em caso algum implicar encargos financeiros para os trabalhadores.

Artigo 7.o

Serviços de protecção e de prevenção

1. Sem prejuízo das obrigações previstas nos artigos 5.o e 6.o, a entidade patronal designará um ou mais trabalhadores para se ocuparem das actividades de protecção e de prevenção dos riscos profissionais na empresa e/ ou no estabelecimento.

2. Os trabalhadores designados não podem ser prejudicados pelas suas actividades de protecção e de prevenção dos riscos profissionais.

A fim de poderem dar cumprimento às obrigações decorrentes da presente directiva, os trabalhadores designados devem dispor do tempo adequado.

3. Se os meios da empresa e/ ou do estabelecimento forem insuficientes para organizar estas actividades de protecção e/ ou de prevenção, a entidade patronal deve recorrer a entidades (pessoas ou serviços) exteriores à empresa e/ ou ao estabelecimento.

4. No caso de a entidade patronal recorrer a pessoas ou serviços exteriores, deve informá-los dos factores que, reconhecida ou presumivelmente, afectam a segurança e a saúde dos trabalhadores e facultar-lhes o acesso às informações a que se refere o n.º 2 do artigo 10.º

5. Em todos os casos:

- os trabalhadores designados devem possuir as capacidades necessárias e dispor dos meios requeridos,
- as pessoas ou serviços exteriores consultados devem possuir as aptidões necessárias e dispor dos meios pessoais e profissionais requeridos, e
- os trabalhadores designados e as pessoas ou serviços exteriores consultados devem ser em número suficiente,

5. para se encarregarem das actividades de protecção e de prevenção, tendo em conta a dimensão da empresa e/ ou do estabelecimento e/ ou os riscos a que os trabalhadores estão expostos, bem como a sua repartição no conjunto da empresa e/ ou do estabelecimento.

6. A protecção e a prevenção dos riscos para a segurança e a saúde que são objecto do presente artigo serão garantidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou por serviços distintos, quer se trate de serviço(s) interno(s) ou externo(s) à empresa e/ ou ao estabelecimento.

O(s) trabalhador(es) e/ ou o(s) serviço(s) devem colaborar na medida do necessário.

7. Tendo em conta a natureza das actividades e a dimensão das empresas, os Estados-membros podem definir as categorias de empresas em que a entidade patronal, se para tal for competente, pode assumir a tarefa prevista no n.º 1.

8. Os Estados-membros definirão as capacidades e aptidões necessárias referidas no n.º 5.

Os Estados-membros podem ainda definir o número suficiente referido no n.º 5.

Artigo 8.º

Primeiros socorros, luta contra incêndios, evacuação dos trabalhadores, perigo grave e imediato

1. A entidade patronal deve:

- tomar as medidas necessárias, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores, devidamente adaptadas à natureza das actividades e à dimensão da empresa e/ ou do estabelecimento e tendo em conta as restantes pessoas presentes, e
- estabelecer os contactos necessários com serviços exteriores, nomeadamente em matéria de primeiros socorros, de assistência médica de urgência, de salvamento e de combate a incêndios.

2. Em aplicação do disposto no n.º 1, a entidade patronal deve, nomeadamente, designar os trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

Estes trabalhadores devem ser formados em número suficiente e dispor de material adequado, atendendo à dimensão e/ ou aos riscos específicos da empresa e/ ou do estabelecimento.

3. A entidade patronal deve:

- a) Informar, o mais cedo possível, todos os trabalhadores que estão ou podem vir a estar expostos a um perigo grave e imediato sobre esse perigo e sobre as disposições tomadas ou a tomar em matéria de protecção;
- b) Tomar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave, imediato e que não possa ser evitado, cessar a sua actividade e/ ou abandonar imediatamente o local de trabalho e dirigir-se a um local seguro;
- c) Excepto em casos excepcionais devidamente fundamentados, abster-se de pedir aos seus trabalhadores que retomem a sua actividade numa situação de trabalho em que exista um perigo grave e imediato.

4. Um trabalhador que, em caso de perigo grave, imediato e que não possa ser evitado, se afaste do seu posto de trabalho e/ ou de uma área perigosa, não pode ser prejudicado por esse facto e deve ser protegido contra todas as consequências prejudiciais e injustificadas, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais.

5. A entidade patronal deve tomar providências para que, em caso de perigo grave e imediato para a sua própria segurança e/ ou de outrem, qualquer trabalhador, que se encontre impossibilitado de contactar com o superior hierárquico competente e tendo em conta os seus conhecimentos e meios técnicos, possa tomar as medidas necessárias para evitar as consequências de um tal perigo.

A sua acção não implicará qualquer prejuízo para o trabalhador, a não ser que tenha agido de forma irreflectida ou cometido uma negligência grave.

Artigo 9.o

Obrigações diversas das entidades patronais

1. A entidade patronal deve:

- a) Dispor de uma avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) Determinar as medidas de protecção a tomar e, se necessário, o material de protecção a utilizar;
- c) Fazer uma lista dos acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- d) Elaborar, à atenção da autoridade competente e de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais, relatórios sobre os acidentes de trabalho de que os seus trabalhadores sejam vítimas.

2. Tendo em conta a natureza das actividades e a dimensão das empresas, os Estados-membros determinarão as obrigações a cumprir pelas diferentes categorias de empresas no que se refere à elaboração dos documentos previstos no n.o 1, alíneas a) e b), e aquando da elaboração dos documentos previstos no n.o 1, alíneas c) e d).

Artigo 10.o

Informação dos trabalhadores

1. A entidade patronal tomará as medidas adequadas para que os trabalhadores e/ ou os seus representantes na empresa e/ ou no estabelecimento recebam, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais, que podem ter nomeadamente em conta a dimensão da empresa e/ ou do estabelecimento, todas as informações necessárias em matéria de:

- a) Riscos para a segurança e a saúde, bem como de medidas e actividades de protecção e de prevenção relativas quer à empresa e/ ou ao estabelecimento em geral quer a cada tipo de posto de trabalho e/ ou de função;

b) Medidas tomadas ao abrigo do n.o 2 do artigo 8.o;

2. A entidade patronal tomará as medidas adequadas para que as entidades patronais dos trabalhadores das empresas e/ ou dos estabelecimentos exteriores intervenientes na sua empresa ou estabelecimento recebam, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais, informações adequadas quanto aos aspectos referidos nas alíneas a) e b) do n.o 1, destinadas aos trabalhadores em questão.

3. A entidade patronal tomará as medidas adequadas para que os trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, ou os representantes dos trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, tenham acesso, para o cumprimento das suas funções e de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais:

- a) À avaliação dos riscos profissionais e medidas de protecção previstos no n.o 1, alíneas a) e b), do artigo 9.o;
- b) À lista e aos relatórios previstos no n.o 1, alíneas c) e d), do artigo 9.o;
- c) À informação proveniente tanto das actividades de protecção e de prevenção como dos serviços de inspecção e organismos competentes no domínio da segurança e da saúde.

Artigo 11.o

Consulta e participação dos trabalhadores

1. As entidades patronais consultarão os trabalhadores e/ ou os seus representantes e possibilitarão a sua participação em todas as questões relativas à segurança e à saúde no local de trabalho.

Esta obrigação implica:

- a consulta aos trabalhadores,
- o direito de os trabalhadores e/ ou os seus representantes apresentarem propostas,
- a participação equilibrada de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais.

2. Os trabalhadores ou os seus representantes, com funções específicas em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, participarão de forma equilibrada, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais, ou serão consultados previamente e em tempo útil pela entidade patronal, sobre:

- a) Qualquer acção que possa ter efeitos substanciais sobre a segurança e a saúde;
- b) A designação dos trabalhadores prevista no n.o 1 do artigo 7.o e no n.o 2 do artigo 8.o, bem como sobre as actividades previstas no n.o 1 do artigo 7.o;
- c) As informações previstas no n.o 1 do artigo 9.o e no artigo 10.o;
- d) O eventual recurso, previsto no n.o 3 do artigo 7.o, a entidades (pessoas ou serviços) exteriores à empresa e/ ou ao estabelecimento;
- d) A concepção e organização da formação prevista no artigo 12.o

3. Os representantes dos trabalhadores com funções específicas em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores têm o direito de pedir à entidade patronal que tome as medidas adequadas e lhes apresente propostas nesse sentido, de modo a minimizar qualquer risco para os trabalhadores e/ ou a eliminar as fontes de perigo.

4. Os trabalhadores referidos no n.o 2 e os representantes dos trabalhadores referidos nos n.os 2 e 3 não podem ser prejudicados por desempenharem as actividades referidas nesses números.

5. A entidade patronal deve conceder aos representantes dos trabalhadores desempenhando funções específicas em matéria de protecção de segurança e da saúde dos trabalhadores uma dispensa de trabalho suficiente sem perda de salário e pôr à sua disposição os meios necessários que lhes permitam exercer os direitos e funções decorrentes da presente directiva.

6. Os trabalhadores e/ ou os seus representantes têm o direito de apelar, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais, para a autoridade competente em matéria de segurança e de saúde no local de trabalho se considerarem que as medidas tomadas e os meios fornecidos pela entidade patronal não são suficientes para garantir a segurança e a saúde no local de trabalho.

Os representantes dos trabalhadores devem poder apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fiscalizações efectuadas pela autoridade competente.

Artigo 12.o

Formação dos trabalhadores

1. A entidade patronal deve garantir que cada trabalhador receba uma formação simultaneamente suficiente e adequada em matéria de segurança e de saúde, nomeadamente sob a forma de informações e instruções, por ocasião:

- da sua contratação,
- de qualquer transferência ou mudança de funções,
- da introdução ou de uma mudança de um equipamento de trabalho,
- da introdução de uma nova tecnologia,
- 1. e especificamente relacionada com o seu posto de trabalho ou com a sua função.

Esta formação deve ser adaptada:

- à evolução dos riscos e à aparição de novos riscos e
- ser repetida periodicamente, se necessário.

2. A entidade patronal deve assegurar-se de que os trabalhadores das empresas e/ ou dos estabelecimentos exteriores intervenientes na sua empresa ou estabelecimento receberam instruções adequadas a respeito dos riscos para a segurança e a saúde durante a sua actividade na empresa ou no estabelecimento.

3. Os representantes dos trabalhadores desempenhando funções específicas em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores terão direito a uma formação adequada.

4. O custo da formação prevista nos n.os 1 e 3 não pode ser suportado pelos trabalhadores nem pelos representantes destes.

A formação prevista no n.o 1 deve decorrer dentro do horário de trabalho.

A formação prevista no número anterior deve decorrer dentro do horário de trabalho ou, de acordo com as práticas nacionais, quer no interior quer no exterior da empresa e/ ou do estabelecimento.

SECÇÃO III

OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES

Artigo 13.o

1. Cada trabalhador deve, na medida das suas possibilidades, cuidar da sua segurança e saúde, bem como da segurança e saúde das outras pessoas afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho, de acordo com a sua formação e as instruções dadas pela sua entidade patronal.
2. Para realizar aqueles objectivos, os trabalhadores devem, em especial, e de acordo com a sua formação e as instruções dadas pela sua entidade patronal:
 - a) Utilizar correctamente as máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas, equipamentos de transporte e outros meios;
 - b) Utilizar correctamente o equipamento de protecção individual posto à sua disposição e, após a sua utilização, arrumá-lo no lugar que lhe corresponde;
 - c) Não desligar, mudar ou deslocar arbitrariamente os dispositivos de segurança próprios, designadamente das máquinas, aparelhos, instrumentos, instalações e edifícios, e utilizar correctamente os dispositivos de segurança;
 - d) Comunicar imediatamente à entidade patronal e/ ou aos trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores qualquer situação de trabalho relativamente à qual tenham um motivo plausível para pensar que apresenta um perigo grave e imediato para a segurança e a saúde, bem como qualquer defeito registado nos sistemas de protecção;
 - e) Contribuir, de acordo com as práticas nacionais, juntamente com a entidade patronal e/ ou com os trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de protecção de segurança e da saúde dos trabalhadores, pelo período de tempo necessário, para possibilitar o cumprimento de todas as tarefas ou exigências impostas pela autoridade competente, a fim de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores no local de trabalho;
 - f) Contribuir, de acordo com as práticas nacionais, juntamente com a entidade patronal e/ ou com os trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, pelo período de tempo que for necessário, para permitir que a entidade patronal assegure que o posto de trabalho e as condições de trabalho sejam seguros e isentos de riscos para a segurança e a saúde dentro do seu campo de actividade.

SECÇÃO IV

DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Artigo 14.o

Controlo de saúde

1. Serão tomadas medidas destinadas a assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos para a sua segurança e saúde no local de trabalho, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais.
2. As medidas referidas no número anterior serão de molde a permitir que, caso o deseje, cada trabalhador possa submeter-se a um controlo de saúde a intervalos regulares.
3. O controlo de saúde pode estar incluído num sistema nacional de saúde.

Artigo 15.o

Grupos de risco

Os grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis devem ser protegidos contra os perigos que os afectam especificamente.

Artigo 16.o

Directivas especiais — alterações —
alcance geral da presente directiva

1. O Conselho adoptará, sob proposta da Comissão, fundamentada no artigo 118.oA do Tratado, directivas especiais, nomeadamente nos domínios referidos no anexo.
2. A presente directiva e, sem prejuízo do disposto no artigo 17.o no que se refere às adaptações técnicas, as directivas especiais podem ser alteradas nos termos do artigo 118.oA do Tratado.
3. O disposto na presente directiva aplica-se plenamente à globalidade dos domínios abrangidos pelas directivas especiais, sem prejuízo das disposições mais restritivas e/ ou específicas incluídas nessas directivas especiais.

Artigo 17.o

Procedimento de comité

1. A Comissão é assistida por um comité tendo em vista as adaptações de natureza estritamente técnica das directivas previstas no n.o 1 do artigo 16.o, em função:
 - a) Da aprovação de directivas em matéria de harmonização técnica e de normalização;
 - b) Do progresso técnico, da evolução das regulamentações ou das especificações internacionais e dos conhecimentos.
 1. Atendendo a que têm por objecto alterar elementos não essenciais das directivas especiais, essas medidas devem ser aprovadas pelo procedimento de regulamentação com controlo a que se refere o n.o 2. Por imperativos de urgência, a Comissão pode recorrer ao procedimento de urgência a que se refere o n.o 3.
 2. Sempre que se faça referência ao presente número, são aplicáveis os n.os 1 a 4 do artigo 5.o-A e o artigo 7.o da Decisão 1999/468/CE, tendo-se em conta o disposto no seu artigo 8.o.
 3. Sempre que se faça referência ao presente número, são aplicáveis os n.os 1, 2, 4 e 6 do artigo 5.o-A e o artigo 7.o da Decisão 1999/468/CE, tendo-se em conta o disposto no seu artigo 8.o.

Artigo 17.o-A

Relatórios de aplicação

1. De cinco em cinco anos, os Estados-Membros apresentam à Comissão um relatório único sobre a aplicação prática da presente directiva, bem como das directivas especiais na acepção do n.o 1 do artigo 16.o, dando conta da posição dos parceiros sociais. O relatório deve avaliar os vários aspectos relacionados com a aplicação prática das diferentes directivas e, quando tal seja apropriado e esteja disponível, fornecer dados discriminados por género.
2. A estrutura do relatório, juntamente com um questionário que especifique o seu conteúdo, deve ser definida pela Comissão, em cooperação com o Comité Consultivo para a Segurança e a Saúde no Local de Trabalho.

O relatório inclui uma parte geral relativa às disposições da presente directiva relacionadas com os princípios e aspectos comuns aplicáveis a todas as directivas a que o n.º 1 se refere.

A parte geral deve ser complementada por capítulos específicos relativos à aplicação dos aspectos particulares de cada directiva, incluindo indicadores específicos, quando disponíveis.

3. A Comissão submete a estrutura do relatório, acompanhada pelo questionário acima referido especificando o conteúdo do mesmo, aos Estados-Membros pelo menos seis meses antes do termo do período abrangido pelo relatório. O relatório deve ser enviado à Comissão no prazo de 12 meses a contar do termo do período de cinco anos a que se refere.

4. Com base nestes relatórios, a Comissão avalia a aplicação das directivas em questão em termos de relevância, resultados da investigação e novos conhecimentos científicos nos diferentes domínios. No prazo de 36 meses a contar do termo do referido período de cinco anos, a Comissão informa o Parlamento Europeu, o Conselho, o Comité Económico e Social Europeu e o Comité Consultivo para a Segurança e a Saúde no Local de Trabalho dos resultados desta avaliação e, se necessário, de qualquer iniciativa destinada a melhorar o funcionamento do quadro normativo.

5. O primeiro relatório abrange o período de 2007 a 2012, inclusive.

Artigo 18.º

Disposições finais

1. Os Estados-membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva, o mais tardar, em 31 de Dezembro de 1992.

Os Estados-membros informarão imediatamente a Comissão desse facto.

2. Os Estados-membros comunicarão à Comissão o texto das disposições de direito nacional já adoptadas ou que adoptarem no domínio abrangido pela presente directiva.

Artigo 19.º

Os Estados-membros são destinatários da presente directiva.

Anexo 3 - Decreto-Lei nº 110/2000 de 30 de Junho – referente ao Estabelecimento das condições de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho.

Decreto-Lei nº 110/2000

de 30 de Junho

O Decreto-Lei n.º 95/92, de 23 de Maio, definiu o regime jurídico da certificação profissional relativa à formação inserida no mercado de emprego, na sequência dos princípios consagrados no Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro, sobre o enquadramento legal da formação profissional. O Decreto Regulamentar n.º 68/94, de 26 de Novembro, veio instituir as normas gerais para a obtenção de certificados de aptidão profissional, aplicáveis às vias da formação, da experiência e da equivalência de certificados ou outros títulos emitidos em Estados membros da União Europeia ou em países terceiros.

O Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, que transpõe para o direito interno a Directiva n.º 89/391 (CEE), de 12 de Junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, veio fixar para as organizações novas exigências no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho, o que pressupõe a estruturação de serviços de prevenção nos locais de trabalho, enquadrados por profissionais qualificados nesta área.

Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, alterado, por ratificação, pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, veio regulamentar o regime de organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e concretizar o nível de qualificações necessário ao exercício das actividades de segurança e higiene e saúde no trabalho.

A permanente mutação tecnológica e organizativa no trabalho obriga, hoje em dia, as empresas a reunir competências no domínio da prevenção de riscos profissionais, para o que se torna necessário deter qualificações profissionais específicas, através da frequência de acções de formação que potenciem um desempenho profissional adequado neste domínio. Com a publicação do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, as actividades de segurança e higiene no trabalho tornaram-se obrigatórias para todas as organizações, mesmo para as de pequena dimensão, sem prejuízo de nestas últimas a sua organização se encontrar sujeita a um regime mais simplificado, que permite o respectivo exercício pelo próprio empregador ou por trabalhador por ele designado.

Neste sentido, a legislação distingue qualificação adequada, reservada exclusivamente aos profissionais de segurança e higiene no trabalho, de preparação adequada, exigível aos empregadores ou trabalhadores por estes designados, e destinada a dotá-los de conhecimentos e outras competências necessárias ao desempenho das suas funções ao nível da segurança e higiene no trabalho.

O presente diploma visa, assim, dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, estabelecendo as normas de acesso à certificação profissional e as condições de homologação dos respectivos cursos de formação profissional relativamente ao perfil profissional de técnico(a) superior de segurança e higiene do trabalho e técnico(a) de segurança e higiene do trabalho. A configuração das figuras profissionais abrangidas por este diploma e as respectivas normas de certificação foram

amplamente debatidas entre a Administração Pública e os parceiros sociais, no âmbito da Comissão Técnica Especializada de Higiene e Segurança do Trabalho, tendo merecido a aprovação da Comissão Permanente de Certificação em 10 de Fevereiro de 1999. O projecto do presente diploma foi submetido a apreciação pública, através de publicação na separata n.º 6 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 23 de Novembro de 1999, tendo a sua discussão sido particularmente enriquecida pela intensa participação, quer das associações patronais e sindicais, quer de outras entidades associadas ao sector, cujos contributos foram devidamente ponderados e adoptadas algumas das suas sugestões. Assim, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta, para valer como lei geral da República, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma estabelece as condições de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho, bem como as normas específicas de emissão de certificados de aptidão profissional e as condições de homologação dos respectivos cursos de formação profissional.

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos do presente diploma entende-se por:

- a) Técnico superior de segurança e higiene do trabalho— o profissional que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais;
- b) Técnico de segurança e higiene do trabalho—o profissional que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Artigo 3.º

Certificado de aptidão profissional

1—É obrigatória a posse de certificado de aptidão profissional válido para o exercício das profissões de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho.

2—É nulo o contrato pelo qual alguém se obrigue a exercer as profissões referidas no número anterior sem que possua certificado válido de aptidão profissional.

Artigo 4.º

Deontologia profissional

1—Os técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho e os técnicos de segurança e higiene do trabalho devem desenvolver as actividades definidas no perfil profissional, constante do manual de certificação referido no artigo 6.º, de acordo com os seguintes princípios deontológicos:

- a) Considerar a segurança e saúde dos trabalhadores como factores prioritários da sua intervenção;
 - b) Basear a sua actividade em conhecimentos científicos e competência técnica e propor a intervenção de peritos especializados, quando necessário;
 - c) Adquirir e manter a competência necessária ao exercício das suas funções;
 - d) Executar as suas funções com autonomia técnica, colaborando com o empregador no cumprimento das suas obrigações;
 - e) Informar o empregador, os trabalhadores e seus representantes, eleitos para a segurança, higiene e saúde no trabalho, sobre a existência de situações particularmente perigosas que requeiram uma intervenção imediata;
 - f) Colaborar com os trabalhadores e os seus representantes, incrementando as suas capacidades de intervenção sobre os factores de risco profissional e as medidas de prevenção adequadas;
 - g) Abster-se de revelar segredos de fabricação, comércio ou processos de exploração de que, porventura, tenham conhecimento em virtude do desempenho das suas funções;
 - h) Proteger a confidencialidade dos dados que afectem a privacidade dos trabalhadores;
 - i) Consultar e cooperar com os organismos da rede nacional de prevenção de riscos profissionais.
- 2—São nulas as cláusulas contratuais que violem o disposto no número anterior.

Artigo 5.o

Entidade certificadora

O Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, adiante designado por IDICT, é a entidade certificadora com competência para emitir certificados de aptidão profissional relativos aos perfis profissionais de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho, assim como para homologar os respectivos cursos de formação profissional.

Artigo 6.o

Manual de certificação

O IDICT, enquanto entidade certificadora, deve elaborar e divulgar um manual de certificação que descreva os procedimentos relativos à apresentação e avaliação das candidaturas, à emissão dos respectivos certificados de aptidão profissional e às condições de homologação dos cursos de formação, tendo em conta o disposto no presente diploma.

CAPÍTULO II

Certificação da aptidão profissional

Artigo 7.o

Requisitos de acesso ao certificado de aptidão profissional

1—Podem ter acesso ao certificado de aptidão profissional de técnico superior de segurança e higiene do trabalho os candidatos que preencham um dos seguintes requisitos:

- a) Licenciatura em curso que se situe na área da segurança e higiene do trabalho reconhecido pelo Ministério da Educação e homologado pela entidade certificadora para efeito de atribuição do certificado de aptidão profissional;
- b) Licenciatura ou bacharelato e frequência com aproveitamento de curso de formação de técnico superior de segurança e higiene do trabalho, homologado nos termos referidos no presente diploma;
- c) Título ou certificado emitido por entidade reconhecida no âmbito da União Europeia ou, no caso de reciprocidade de tratamento, por países terceiros.

2—Podem ter acesso ao certificado de aptidão profissional de técnico de segurança e higiene do trabalho os candidatos que preencham um dos seguintes requisitos:

- a) 12.o ano de escolaridade ou equivalente e frequência com aproveitamento de curso de formação de técnico de segurança e higiene do trabalho, homologado nos termos referidos no presente diploma;
- b) 9.o ano de escolaridade e frequência com aproveitamento de curso de formação de técnico de segurança e higiene do trabalho, homologado pela entidade certificadora e inserido num sistema de formação que confira no final equivalência ao 12.o ano de escolaridade;
- c) Título ou certificado emitido por entidade reconhecida no âmbito da União Europeia ou, no caso de reciprocidade de tratamento, por países terceiros.

Artigo 8.o

Validade do certificado de aptidão profissional Os certificados de aptidão profissional referidos no presente diploma são válidos por períodos de cinco anos, contados a partir da data da sua emissão ou renovação.

Artigo 9.o

Renovação do certificado de aptidão profissional

1—A renovação dos certificados de aptidão profissional está dependente do preenchimento cumulativo, durante o período da sua validade, dos seguintes requisitos:

- a) Exercício de, pelo menos dois anos de actividade;
- b) Actualização científica e técnica, através da frequência de formação contínua de, pelo menos, trinta horas;

2—A renovação dos certificados de aptidão profissional dos candidatos que não reúnam as condições exigidas na alínea a) do número anterior está dependente da frequência de um mínimo de cem horas de formação contínua, considerada adequada pela entidade certificadora.

Artigo 10.o

Suspensão ou cassação do certificado de aptidão profissional

1—A entidade certificadora deve promover a suspensão ou cassação do certificado de aptidão profissional quando conclua pela falsidade de qualquer elemento comprovativo dos requisitos para a respectiva emissão, bem como pela violação grave dos princípios de deontologia profissional.

2—A suspensão do certificado de aptidão profissional compete à entidade certificadora e não pode ter uma duração superior a dois anos.

3—No caso da suspensão ou cassação do certificado de aptidão profissional, o infractor é notificado para proceder, voluntariamente, à entrega do certificado de aptidão profissional no IDICT, sob pena de o mesmo ser apreendido.

4—Ao processo de suspensão ou cassação do certificado de aptidão profissional aplica-se o estabelecido no Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO III

Formação profissional

Artigo 11.o

Requisitos de acesso à formação

1—Para acesso à formação de técnico superior de segurança e higiene do trabalho, os candidatos devem possuir um dos seguintes requisitos:

- a) 12.o ano de escolaridade, desde que o curso previsto na alínea a) do n.o 1 do artigo 7.o confira no final uma licenciatura, reconhecida pelo Ministério da Educação;
- b) Licenciatura ou bacharelato.

2—Para acesso à formação de técnico de segurança e higiene do trabalho, os candidatos devem possuir um dos seguintes requisitos:

- a) 12.o ano de escolaridade ou equivalente;
- b) 9.o de escolaridade, desde que a formação esteja inserida num sistema de formação que confira no final equivalência ao 12.o ano de escolaridade.

Artigo 12.o

Homologação de cursos de formação

1—Os cursos de formação homologáveis de técnico superior de segurança e higiene do trabalho devem ter durações mínimas de quinhentas e quarenta horas, caso o requisito de acesso seja a licenciatura ou o bacharelato, e de quatro anos, caso o requisito de acesso seja o 12.o ano, nos termos identificados no n.o 1 do artigo 11.o

2—Os cursos de formação inicial homologáveis de técnico de segurança e higiene do trabalho devem ter durações mínimas de mil e duzentas horas ou de três anos, conforme os requisitos de acesso sejam respectivamente o 12.o ano ou o 9.o ano, nos termos identificados no n.o 2 do artigo 11.o

3—Os cursos de formação homologáveis de técnico superior de segurança e higiene do trabalho devem:

- a) Incluir os seguintes conteúdos fundamentais:

Noções de estatística e fiabilidade; Legislação, regulamentos e normas de segurança, higiene e saúde no trabalho; Gestão das organizações; Gestão da prevenção; Avaliação de riscos profissionais; Controlo de riscos profissionais; Organização da emergência; Higiene do trabalho; Segurança do trabalho; Ergonomia; Psicossociologia do trabalho; Técnicas de informação, de comunicação e de negociação; Concepção e gestão da formação;

- b) Integrar uma componente de formação prática em contexto real de trabalho.

4—Os cursos de formação inicial homologáveis de técnico de segurança e higiene do trabalho devem incluir componentes de formação sócio-cultural, científico-tecnológica e prática e integrar os seguintes conteúdos fundamentais:

- a) Componente de formação sócio-cultural: Organização do trabalho; Psicossociologia do trabalho; Informação e comunicação; Noções de pedagogia; Legislação, regulamentos e normas sobre segurança, higiene e saúde do trabalho;
- b) Componente de formação científico-tecnológica: Noções básicas de estatística e probabilidades; Gestão da prevenção; Procedimentos de emergência; Avaliação de riscos; Higiene do trabalho; Segurança do trabalho; Noções básicas de ergonomia;
- c) Componentes de formação prática: Prática em contexto de formação; Prática em contexto real de trabalho.

Artigo 13.o

Nível de qualificação

1—Os cursos de formação de técnico superior de segurança e higiene do trabalho, referidos no n.o 1 do artigo 12.o, enquadram-se no nível 5 de qualificação, de acordo com a tabela de níveis de formação da União Europeia.

2—Os cursos de formação de técnico de segurança e higiene do trabalho, referidos no n.o 2 do artigo 12.o, enquadram-se no nível 3 de qualificação, de acordo com a tabela de níveis de formação da União Europeia.

Artigo 14.o

Reconhecimento de formações

Para efeitos de dispensa de frequência de determinados módulos ou conteúdos de formação, podem ser reconhecidas formações, desde que estejam inseridas em sistemas de formação reconhecidos pela entidade certificadora.

Artigo 15.o

Avaliação da formação

1—No final dos cursos de formação, os formandos são submetidos a provas de avaliação final.

2—Os formandos já detentores de outros títulos de formação na área da segurança e higiene ou de áreas profissionais relacionadas podem ser dispensados da avaliação final em matérias comuns e ou equivalentes.

CAPÍTULO IV

Taxas

Artigo 16.o

Taxas e despesas de controlo

1—É devido o pagamento de taxas pelos seguintes actos relativos ao processo de certificação:

- a) Emissão do certificado de aptidão profissional;
- b) Renovação do certificado de aptidão profissional;
- c) Homologação de cursos de formação.

2—É devido o pagamento de taxas pela realização de auditorias, determinadas pela entidade certificadora, que revelem anomalias no funcionamento dos cursos de formação homologados imputáveis à entidade formadora.

3—As taxas referidas nos números anteriores constituem receita da entidade certificadora.

4—As taxas previstas no número anterior são estabelecidas por portaria conjunta dos Ministros das Finanças e do Trabalho e da Solidariedade.

CAPÍTULO V

Serviços de inspecção

Artigo 17.o

Inspecção

Sem prejuízo das competências atribuídas por lei à entidade certificadora, é competente para o controlo do cumprimento do disposto no presente diploma a Inspecção Geral do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 18.o

Certificação por equiparação

1—Os certificados de aptidão profissional podem ser obtidos, mediante avaliação curricular, por trabalhadores em exercício que, até à data da entrada em vigor do presente diploma, tenham requerido ao IDICT a certificação por equiparação ao abrigo do disposto no artigo 30.o do Decreto-Lei n.o 26/94, de 1 de Fevereiro, na redacção dada pela Lei n.o 7/95, de 29 de Março, e reúnam um dos seguintes requisitos:

- a) Titularidade de licenciatura e comprovação do tempo mínimo de três anos de exercício efectivo de funções técnicas na área da segurança e higiene do trabalho;
- b) Titularidade de bacharelato e comprovação do tempo mínimo de cinco anos de exercício afectivo de funções técnicas na área da segurança e higiene do trabalho;
- c) Titularidade do 9.o ano de escolaridade e comprovação do tempo mínimo de cinco anos de exercício efectivo de funções técnicas na área da segurança e higiene do trabalho.

2—Podem ainda aceder à certificação por equiparação, mediante prestação de provas de avaliação:

- a) Os trabalhadores em exercício referidos no número anterior que não reúnam os requisitos de tempo aí previstos ou cuja avaliação curricular seja considerada insuficiente;
- b) Os trabalhadores que possuam escolaridade obrigatória e um mínimo de 10 anos de exercício efectivo de funções técnicas na área da segurança e higiene do trabalho.

3—Os candidatos que não obtiverem aproveitamento nas provas de avaliação podem ter acesso a formação complementar específica, com vista à obtenção das competências em falta por referência ao

conjunto de competências definido no perfil profissional a cujo certificado de aptidão profissional se candidataram.

4—Aos candidatos abrangidos pelo presente artigo, que sejam certificados por equiparação, ser-lhes-á atribuído um certificado de aptidão profissional de técnico superior de segurança e higiene do trabalho, caso se encontrem nas situações previstas nas alíneas *a)* ou *b)* do n.º 1, ou um certificado de aptidão profissional de técnico de segurança e higiene do trabalho, caso se encontrem nas situações previstas nas alíneas *c)* do n.º 1 ou *b)* do n.º 2.

Artigo 19.º

Validade da certificação por equiparação

Aos certificados de aptidão profissional, concedidos nos termos do artigo anterior, é aplicável o disposto nos artigos 8.º, 9.º e 10.º do presente diploma.

Artigo 20.º

Autorização provisória para o exercício de funções

1—Os trabalhadores em exercício que estejam numa das situações referidas no artigo 18.º e que necessitem de formação complementar específica poderão exercer funções técnicas, por um período máximo de três anos a contar da data de publicação deste diploma, mediante autorização provisória a conceder pela entidade certificadora.

2—A autorização provisória concedida ao abrigo do número anterior pode ser prorrogada por três anos aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, tenham idade igual ou superior a 45anos.