



INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE LISBOA

Projeto de Investigação
**AS REPRESENTAÇÕES E PRÁTICAS SOBRE A SEGURANÇA E SAÚDE
NO TRABALHO – O CASO DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE
ALBUFEIRA**

CELSO EMANUEL TRAVANCA SIMÕES MENDES

ORIENTADOR - DOUTOR DAVID MIGUEL OLIVEIRA CABRAL TAVARES
Investigador do CIES-IUL e Professor Coordenador da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa, do Instituto Politécnico de Lisboa

CO-ORIENTADORA - DOUTORA MARIA DE FÁTIMA PEREIRA ALVES
Investigadora do CEMRI-UAB e Professora Auxiliar do Departamento de Ciências Sociais e de Gestão da Universidade Aberta

Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho – III edição

Lisboa, 2013

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA

ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE LISBOA

Projeto de Investigação

AS REPRESENTAÇÕES E PRÁTICAS SOBRE A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – O CASO DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE ALBUFEIRA

CELSO EMANUEL TRAVANCA SIMÕES MENDES

- ORIENTADOR** - DOUTOR DAVID MIGUEL OLIVEIRA CABRAL TAVARES
Investigador do CIES-IUL e Professor Coordenador da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa, do Instituto Politécnico de Lisboa
- CO-ORIENTADORA** - DOUTORA MARIA DE FÁTIMA PEREIRA ALVES
Investigadora do CEMRI-UAB e Professora Auxiliar do Departamento de Ciências Sociais e de Gestão da Universidade Aberta
- JÚRI:**
- PRESIDENTE** - DOUTORA SUSANA PATRÍCIA COSTA VIEGAS
Professora Adjunta da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa, do Instituto Politécnico de Lisboa
- ARGUENTE** - DOUTOR CARLOS JOSÉ PEREIRA DA SILVA SANTOS
Professor Auxiliar da Escola Nacional de Saúde Pública, da Universidade Nova de Lisboa

Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho – III edição

(esta versão incluiu as críticas e sugestões feitas pelo júri)

Lisboa, 2013

Agradecimentos

Aos meus orientadores, que nas suas intervenções ao longo deste percurso, manifestaram um comprometimento sincero, e ofereceram todo o seu apoio.

Ao Professor David Tavares, agradeço o entusiasmo desde primeira hora, na aceitação da “ideia”, a serenidade, a pertinência e competência das observações e a disponibilidade e ânimo que sempre dedicou.

À Professora Fátima Alves, agradeço a sua preciosa atenção e disponibilidade, a qualidade crítica das suas observações, e os “caminhos” que abriu nas constantes palavras de incentivo demonstradas.

Estou extremamente reconhecido a ambos, e constituem uma referência pessoal.

Num outro plano, à minha família agradeço-lhes o esforço suplementar ao longo destes meses de trabalho. À minha esposa e filhos, muito obrigado pela sua paciência e capacidade de amar.

Às colegas do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho, uma palavra de reconhecimento, por fazermos parte de uma mesma equipa.

Resumo

O envolvimento e a participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde nos locais de trabalho são direitos adquiridos, mas nem sempre exercidos efetivamente, ou de um modo inteiramente construído, pelos seus intervenientes. Por outro lado, os comportamentos em contexto laboral, na maior parte dos casos não se apresentam coincidentes com o discurso normativo do “saudável” e da segurança no trabalho. Este estudo de caso visa compreender como os trabalhadores, numa organização autárquica, percecionam a segurança e a saúde em contexto laboral, e como caracterizam quer, o comportamento dos outros, quer o seu próprio comportamento. Pretende-se diagnosticar as necessidades de abordagem dos fenómenos sociais relacionados com as representações e práticas dos trabalhadores, e as suas interações. Contempla a aplicação de instrumentos de recolha de dados pouco usuais no contexto da atividade dos profissionais de segurança e saúde no trabalho: um processo de observação participante, continuada; entrevistas semi-diretivas, dirigidas aos trabalhadores, individualmente; e posteriormente, entrevistas de grupos focais. Ambiciona desenvolver uma etapa inicial de diagnóstico, enquanto primeira linha de investigação que conduza posteriormente a uma iniciativa de intervenção-ação, com vista a capacitar os trabalhadores para o envolvimento na construção da sua própria segurança e saúde no trabalho.

Palavras-chave

Segurança e saúde no trabalho; Representações sociais; Práticas; Pesquisa-ação; Administração pública autárquica.

Abstract

The involvement and participation of workers in occupational health and safety are acquired rights, not always assumed effectively or entirely built by the stakeholders. On the other hand, in most cases, workers behaviour does not coincide with the normative discourse of “health” and work’s safety. This project outlines a study that aims to understand how workers perceive and evaluate their health and safety in a work context, and how they characterize both their own and others safety behaviour. This is a case study, to develop in a Portuguese Municipality that aims to diagnose the social phenomena related to the representations and practices of workers, and respective interactions. Contemplates the application of data collection instruments, not usually used by technicians in the context of occupational health and safety: continued participant observation; individual semi-directive interviews; and later, focus groups interviews. We aspire to develop an initial diagnostic step, as the first line of investigation, leading to an action research initiative, to empower workers to construct of their own occupational health and safety plan.

Keywords

Occupational Health & Safety; Social Representations; Practices; Action Research; Municipal government.

Índice Geral

Agradecimentos.....	iii
Resumo	v
Palavras-chave.....	v
Abstract	vii
Keywords.....	vii
Índice Geral	ix
Índice de Figuras	xi
Lista de Abreviaturas	xiii
INTRODUÇÃO	1
Parte I – A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, E A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES	7
1. O quadro da Segurança e Saúde no Trabalho	7
1.1 A SST no âmbito da Administração Pública	12
1.2 O papel do Técnico de Segurança no Trabalho	13
1.3 Os direitos dos trabalhadores.....	17
2. A participação dos trabalhadores em matéria de SST.....	20
2.1 O enquadramento da participação dos trabalhadores	22
2.2 Os representantes dos trabalhadores	24
2.3 O conceito de participação.....	25
Parte II – AS REPRESENTAÇÕES E PRÁTICAS DOS TRABALHADORES.....	31
1. As representações sociais.....	32
2. O saber dos trabalhadores	35
3. Agência, reflexividade e disposições.....	40
Parte III – ENQUADRAMENTO DO ESTUDO	53
1. Objetivos da pesquisa	56
1.1 Objetivos da componente de investigação (fase A).....	58
1.2 Objetivos da Ação (fase B).....	58
1.3 Relação entre os objetivos de investigação e os da ação	60
2. Os participantes e o “local” do estudo	61
2.1 O Município como local do estudo.....	61
2.2 Categorias e grupos profissionais	64
Parte IV – OPÇÕES METODOLÓGICAS	67

1. A pesquisa - estudo de caso	67
2. A Investigação-ação	73
3. Técnicas de investigação	75
3.1 Observação participante	75
3.2 Entrevistas	83
3.3 Grupos Focais.....	92
4. Epistemologia e reflexões associadas.....	111
Parte V – PLANIFICAÇÃO DOS TRABALHOS	117
Referências Bibliográficas	120
Referências documentais e institucionais	126
Legislação consultada - Comunitária e Nacional.....	129
Anexo 1 – Caraterização das carreiras gerais dos trabalhadores que exercem funções públicas.....	131
Anexo 2 – Postos de trabalho / grupos profissionais da Autarquia.....	132
Anexo 3 – Guião de Observação – tópicos sobre eventos relacionados com SST	133
Anexo 4 – Guião de Entrevista	134

Índice de Figuras

Figura 1 - Diagrama – relações estabelecidas entre os objetivos de investigação e de ação.....	60
Figura 2 - Desenho da aplicação das técnicas de pesquisa.....	72
Figura 3 – Cronograma – Planificação da pesquisa.....	119

Lista de Abreviaturas

- ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho;
- CRP – Constituição da República Portuguesa;
- DGS – Direção-Geral de Saúde;
- EEP – Entidade Empregadora Pública;
- ESTeSL – Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa;
- EU – União Europeia;
- EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho;
- LVCR - Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações (Lei n. 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e suas atualizações);
- MA – Município de Albufeira;
- OIT – Organização Internacional do Trabalho (OIT/ILO);
- PNSOC – Programa Nacional de Saúde Ocupacional (da responsabilidade da Direção-Geral de Saúde);
- PSLT – Promoção da Saúde no Local de Trabalho;
- RCTFP – Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e seus anexos);
- RJPSST - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro);
- RTSHST – Representantes dos Trabalhadores, em matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- SHST – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho; SST – Segurança e Saúde no Trabalho.
- TST – Técnico de Segurança no Trabalho;
- TSST – Técnico Superior de Segurança no Trabalho.

INTRODUÇÃO

Os Municípios portugueses devem garantir aos cidadãos e seus munícipes um conjunto de serviços consagrados em legislação específica e, para execução desses serviços, constituem-se como Entidades Empregadoras Públicas (EEP) de um conjunto de trabalhadores que lhes estão afetos e que exercem diversas profissões. Legalmente existem responsabilidades e obrigações prescritas, quer para os empregadores, quer para trabalhadores, no que diz respeito à participação e envolvimento destes últimos, em matéria de segurança e saúde no trabalho.

O discurso oficial normativo define os comportamentos que proporcionam, pelo seu exercício e prática quotidiana, uma conformidade às regras de uma organização saudável e segura, tal como encontramos definido na legislação através do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP)¹, ou em alguns casos através de regulamentação interna². Na realidade sabemos que nem sempre as práticas existentes correspondem ao discurso normativo quer do “saudável” (L. F. da Silva *et al.*, 2004) quer da segurança no trabalho, como se refere no Portal da Saúde³, quanto às causas dos acidentes de trabalho.

Também neste domínio, à semelhança de outros contextos, a participação efetiva parece “inversamente proporcional à sua valorização nos discursos e documentos” (Guerra, 2006 a: 8), sendo de várias ordens as dificuldades inerentes. Uma questão fundamental relaciona-se com o facto de as iniciativas promotoras de segurança e saúde assentarem habitualmente em intervenções “enviesadas por uma lógica prescritiva, exclusivamente baseada nos saberes e diagnósticos dos peritos” (Monteiro & Barros-Duarte, 2008), não valorizando a participação dos trabalhadores e a riqueza dos seus saberes.

¹ Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a qual através dos seus anexos (Regime de aplicação e Regulamento), determina um conjunto de normativos em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, aplicáveis à Administração Pública Portuguesa.

² Determinadas organizações estabelecem regulamentos internos, nos quais se estabelecem «Direitos, Obrigações e Deveres», para as partes, empregador e trabalhadores, quanto à segurança e saúde no Trabalho. No caso do Município de Albufeira está em vigor um Regulamento Geral de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal.

³ Conforme se refere no Portal da Saúde, *on-line*, no respeito às causas habituais dos acidentes de trabalho, em Portugal, aponta-se, entre outras, o não cumprimento de regras de segurança e a não utilização dos dispositivos de segurança ou a sua utilização desadequada (Ministério da Saúde, sem data).

Face aos desafios que se colocam ao âmbito da missão de um serviço interno de segurança e saúde no trabalho, no caso de um organismo da administração autárquica, importa compreender quais os fatores que explicam as descoincidências ao nível da ação quotidiana dos indivíduos, bem como procurar a sua participação na busca de compreensões aprofundadas que partam dos seus universos simbólicos de representações e dos seus conhecimentos para analisar as racionalidades presentes em torno do saudável e da segurança em contexto de trabalho.

A constatação resultante da experiência sentida no «local de trabalho» implica ir ao encontro das “necessidades dos trabalhadores” (V. Walters & Haines, 1988; Zoller, 2004) sendo que o investimento em formas alternativas de participação ativa dos trabalhadores nos diversos processos de consulta, informação e formação, é um contributo crucial para uma gestão bem-sucedida da segurança e saúde no trabalho (D. Walters, 2010).

O presente projeto de investigação visa conhecer como os trabalhadores de uma organização da administração pública autárquica – o caso dos trabalhadores do Município de Albufeira (Algarve), concebem, explicam e atuam em matéria de saúde e segurança em contexto de trabalho, e tem como fundamento o diagnóstico dos fenómenos sociais relacionados com as perceções, representações e práticas dos trabalhadores e a possibilidade de contribuir para intervenções dirigidas às causas. Pretende-se intervir na construção da ação coletiva e promover a mudança social, o que implica pesquisar como a sociedade se produz a si mesma, e procurar portanto um conhecimento que assume uma necessidade básica para o planeamento (Guerra, 2006a: 9)⁴, que se relaciona com possíveis iniciativas de prevenção e promoção de segurança e saúde nos locais de trabalho, envolvendo os trabalhadores, enquanto atores sociais. Tal como noutros campos, também nas interações existentes na segurança e saúde em contexto de trabalho, afiguram-se diversas relações de poder que importa ter em consideração, e se relacionam com as dificuldades de participação e as dinâmicas associadas à construção da ação coletiva (Guerra, 2006a).

⁴ Para Isabel Guerra, a conceção de planeamento surge “como forma de ação coletiva no contexto do jogo estratégico de actores tendo em vista a obtenção de um futuro desejável”, o que leva a ter em conta simultaneamente o objeto e o processo de ação (2006a: 9). Diz a autora, que o processo de planeamento se assume como o lugar de emergência de novos espaços de exercício do poder e de regulação social, e que a intervenção em prol do desenvolvimento, nesta perspetiva, passa de um paradigma relacionado com a resolução de problemas para um processo de interação múltipla, que focaliza nas formas de gestão e decisão, em que os problemas são uma construção social permanente, num contexto de complexidade e incerteza, cuja “orientação” pertence aos diferentes atores em interação (Guerra, 2006a).

A legislação comunitária e nacional, para além das responsabilidades atribuídas às entidades empregadoras, preceitua a colaboração e participação dos trabalhadores no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). E nesta perspetiva, os empregadores têm o dever de integrar a consulta dos trabalhadores e dos seus representantes na prática das empresas, pois são aqueles últimos quem sabe como é efetuado o trabalho e de que forma este os poderá afetar.

O modelo social europeu promove a ideia de que os trabalhadores devem ter uma palavra nas decisões que afetam a sua vida no trabalho (Machado *et al.*, 2007). E, deste modo pretendemos enquadrar a nossa pesquisa nos direitos de participação dos trabalhadores. Tal como se regista nas conclusões do relatório europeu ESENER⁵, publicado em Abril de 2012, pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), nos locais de trabalho onde os trabalhadores apresentam ativamente contributos para a segurança e a saúde os níveis de riscos e taxas de acidentes de trabalho são frequentemente menores.

Enquanto agentes sociais, os trabalhadores incorporam na sua atuação quotidiana um conjunto de comportamentos e atitudes que não decorrem exclusivamente dos modelos normativos de comportamento, incorporando outros fatores sociais e culturais que desencadeiam práticas promotoras ou protetoras dos riscos quotidianos variados. Entre a não adesão e a resistência ao discurso normativo, várias possibilidades explicativas se abrem à nossa análise. Neste contexto torna-se importante perceber quais são esses fatores que tal como refere Giddens (2000), constroem os comportamentos ou se desenham na reflexividade da agência dos indivíduos em contexto de trabalho.

No âmbito das funções que desempenhamos, enquanto Técnico Superior de Segurança no Trabalho, tem-se-nos suscitado um interesse crescente sobre a relação entre a componente social e humana e as iniciativas e medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho. Esta preocupação não se coloca numa perspetiva psicológica, que recorre a uma intervenção mais individual, mas sim numa perspetiva sociológica, e na composição das diferentes interações que ocorrem, de modo a que o conhecimento das mesmas possa consubstanciar o desenho de um futuro projeto de pesquisa-ação e de dinamização organizacional coletiva. Para isso, existe toda a relevância em iniciar um estudo prévio que contemple o levantamento das perceções e represen-

⁵ ESENER é o acrónimo para *Enterprise survey on new and emerging risks*, que corresponde a um inquérito desenvolvido pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), o qual analisa a prática e gestão da saúde e segurança nos locais de trabalho na Europa (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2012).

tações, influenciadas pelo meio social, respeitantes aos conhecimentos práticos, às racionalidades partilhadas, e aos modelos de práticas desenvolvidas pelos sujeitos em contexto de trabalho.

Numa primeira linha, afigura-se fundamental perceber as conceções sobre segurança e saúde e as práticas quotidianas que refletem lógicas mais amplas e se relacionam intimamente com as culturas presentes, no contexto laboral de uma organização da administração autárquica. Pretendemos, deste modo, conhecer e compreender como percecionam a segurança e a saúde em contexto laboral, como avaliam e caracterizam quer o comportamento dos outros, quer o seu próprio comportamento, e por fim como atuam nestes dois domínios.

Propomo-nos assim desenvolver um estudo de caso, que analise a problemática situando-a na teia das relações que lhe dão conteúdo e forma, em contexto de trabalho, através dos discursos dos seus trabalhadores e que nos permita diagnosticar os elementos que contribuem para a sua explicação, caracterização e interpretação, de modo a poder definir estratégias futuras de intervenção social, que considerem como seu pilar as opiniões dos trabalhadores, e tenham em conta o envolvimento dos sujeitos na defesa da sua saúde e segurança.

Procura desenvolver-se um trabalho que autorize uma ciência comprometida com a realidade social e que perspetive uma ação para a mudança. Enquanto iniciativa de investigação baseia-se numa abordagem compreensiva, e considera o contato e acompanhamento dos participantes no terreno, através de um percurso de observação participante. Recorreremos igualmente à aplicação de entrevistas semi-diretivas e, posteriormente, à utilização da técnica do “grupo focal”.

Como nos diz Lahire (2005), para apreendermos a pluralidade interna dos indivíduos e a maneira como ela age e se “distribui”, segundo os contextos sociais, é necessário apoiarmo-nos em dispositivos metodológicos que permitam observar diretamente ou reconstruir indiretamente, através de diversas fontes, a variação contextual dos comportamentos individuais. Através da utilização da metodologia qualitativa procuraremos explorar as vantagens das entrevistas individuais abertas, e em profundidade, e dos grupos focais, que possibilitam obter uma ampla variedade de informação sobre os eventos (Sandelowski, 2000). O estudo não persegue obviamente a generalização dos resultados esperados, mas sim a sua contextualização no caso do Município de Albufeira, e a elucidação dos fenómenos sociais específicos dos locais de trabalho e apropriados através da pesquisa.

A intenção inerente à busca deste conhecimento é a sua posterior devolução a um processo de investigação participativa, que objetive a ação a partir do universo simbólico dos sujeitos. Ambiciona-se assim a valorização dos saberes dos trabalhadores que possam contribuir para a sua própria capacitação e “empoderamento”⁶, através de uma intervenção social com os grupos (Carmo, 2000), considerando-os desde logo como principais atores de mudança, ao nível da segurança e saúde laboral, e de participação ativa na construção de uma cultura de segurança. Enquanto estudo de caso assume em si mesmo um fim prospetivo, e pretende num futuro imediato determinar quais as temáticas a refletir em partilha com os grupos da organização, indo ao encontro das necessidades expressas pelos trabalhadores enquanto protagonistas dos fenómenos sociais e sujeitos dos riscos profissionais existentes.

⁶ Guerra (2006a: 117) indica tratar-se da tradução do conceito de «*empowerment*», registada no Dicionário da Academia das Ciências. A mesma autora acrescenta ainda que se o conceito de *empowerment*, fosse traduzido à letra significaria “capacidade de cada um ganhar poder”, o que dito de outra forma, no seu entender, respeita a “um processo de apropriação individual e coletiva do poder social” Guerra (2010: 91).

Parte I – A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, E A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

1. O quadro da Segurança e Saúde no Trabalho

“Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que **os trabalhadores e os gestores colaboram** para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho [...]” Organização Mundial de Saúde (2010: 9)⁷

De um modo geral as condições de trabalho situam-se em Portugal numa posição relativamente mais fraca do que na União Europeia⁸, e expressam-se, concretamente, em níveis muito superiores de sinistralidade relativamente a países como a Suécia, Irlanda ou o Reino Unido (J. Dias *et al.*, 2007). No entanto, o domínio da SST teve em Portugal, nas últimas duas décadas, uma evolução consistente que se relaciona com a ação e o impulso dado pelas políticas desenvolvidas no âmbito da União Europeia (EU). De acordo com Freitas (2008: 45), “a concertação de esforços no desenvolvimento de políticas de harmonização” contribuiu para uma atenção e intervenção crescente dos Estados-Membros, aos mais variados níveis na promoção das condições de trabalho, e conseqüentemente, no domínio da saúde e segurança dos trabalhadores. Essa dinâmica reproduziu-se necessariamente, nos Países aderentes (Estados-Membros), através de legislação interna, situação que não foi alheia ao nosso País (Roxo, 2012). Em Portugal, estudos como o Livro Branco dos Serviços de Prevenção das Empresas (Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção, 1999), apontaram um conjunto de conclusões, que originaram diversas medidas que viriam a ser implementadas no plano legal.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) afirma que “a promoção da saúde no local de trabalho deve resultar do esforço conjunto de empregadores, trabalhadores e da sociedade em geral, para melhorar a saúde e o

⁷ Sublinhado e negrito nossos.

⁸ A União Europeia (EU) é “uma parceria económica e política com características únicas, constituída por 27 países europeus, que, em conjunto, abarcam uma grande parte do continente europeu”. Esta Comunidade de Países baseia-se no Estado de Direito, e toda a sua ação deriva de tratados, voluntária e democraticamente, aprovados por todos os Estados-Membros, onde estão definidos os objetivos da EU nos seus muitos domínios de intervenção (União Europeia, sem data). No âmbito das Instituições e organismos especializados da EU encontram-se as Agências, as quais desempenham um papel importante na execução das políticas europeias, nomeadamente no que se refere a tarefas específicas de natureza técnica, científica, operacional e/ou regulamentar, podendo referir-se a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA), que importa ao âmbito deste trabalho.

bem-estar das pessoas no trabalho” (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, sem data-d). Coexistem um conjunto de estratégias que combinadas visam aquele propósito, e incluem a melhoria da organização e do ambiente de trabalho, sendo fundamental a participação ativa dos trabalhadores em todo o processo. A defesa da saúde e segurança no trabalho não significa simplesmente o cumprimento da legislação, mas implica o envolvimento ativo dos empregadores e dos trabalhadores em prol da melhoria da saúde e bem-estar globais, locais de trabalho. Considera-se assim essencial envolver os trabalhadores, e atender às suas necessidades e pontos de vista (Eakin, 2010). A saúde dos trabalhadores é perspectivada atualmente numa ótica pluridisciplinar e participativa, com enfoque na promoção de uma cultura preventiva face aos acidentes e à ocorrência de doenças profissionais, assumindo a questão do “saudável” em contexto laboral, crescente importância tanto a nível individual como coletivo (J. Dias *et al.*, 2007).

Uma das principais ações que contribui efetivamente para a melhoria dos locais de trabalho é o processo de avaliação de riscos, atividade basilar dos profissionais de segurança e saúde no trabalho, e que constitui a base da abordagem preventiva para evitar acidentes e problemas de saúde profissionais (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, sem data-a). Um dos requisitos essenciais daquela obrigação legal é incluir a participação dos trabalhadores naquele processo, a título informativo e consultivo. As iniciativas de consulta dos trabalhadores são mecanismos indispensáveis, de acordo com as diretrizes existentes, sendo que a EU-OSHA fundamenta a importância do envolvimento daqueles atores sociais, pois “são eles que conhecem os problemas existentes e estão a par do que realmente se passa quando executam as suas tarefas ou atividades” (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, sem data-b). A experiência ou competência dos trabalhadores afigura-se necessária para desenvolver medidas preventivas exequíveis.

A publicação da Diretiva Comunitária 89/391/CEE, de 12 de junho, e transposição para o direito nacional, através do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, designado na altura por “Lei-Quadro da segurança, higiene e saúde no trabalho”, promove um novo cenário social e organizacional, em Portugal, no que respeita à SST⁹. A referida Diretiva, também designada de Diretiva-Quadro é responsável por introduzir novos

⁹ Acolheu no ordenamento jurídico nacional as obrigações decorrentes da ratificação da Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa à segurança, à saúde dos trabalhadores e ao ambiente de trabalho, e transpôs para o direito interno a Diretiva n.º 89/391/CEE, respeitante à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde no trabalho.

valores, que irão estabelecer-se como os princípios-base de atuação no domínio da gestão da segurança e saúde no trabalho, nos locais de trabalho em contexto europeu. É, assim, estabelecida a obrigação geral do empregador pela cobertura dos riscos profissionais e ficam garantidos um conjunto de princípios gerais de prevenção, os quais norteiam a atividade técnica de combate aos riscos para a saúde e segurança do trabalhador. Surge também a necessidade de existir e de se promover uma estrutura organizacional integrada¹⁰ e emerge a definição categórica de um quadro de participação dos trabalhadores (Freitas, 2008). O artigo 11.º da Diretiva-Quadro salienta a importância da participação dos trabalhadores em todas as questões relativas à segurança e à saúde no local de trabalho. Este conceito é igualmente reconhecido como um direito fundamental no artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Parlamento Europeu, sem data), onde se afirma que deve ser garantida aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil, nos casos e nas condições previstas pelo direito comunitário e pelas legislações e práticas nacionais. Tal como refere H. Neto (2011), inicia-se assim a construção de todo o “edifício” contemporâneo da SST, determinando-se um conjunto de princípios, direitos, deveres e obrigações dos diferentes atores, designadamente, empregadores e trabalhadores, constituindo uma base normativa de expectativas comportamentais. Através de disposição legislativa, a SST assume uma estrutura orgânica e funcional própria nas organizações, o que representou um ganho significativo ao nível da operacionalidade desta questão no contexto organizacional (H. Neto, 2011). No entanto, e apesar de toda a estrutura legislativa funcionar como um elemento indutor de práticas que se possam instituir social e organizacionalmente, constata-se em algumas realidades a pobreza do conhecimento das perceções dos trabalhadores sobre a saúde e segurança em contexto aboral, e por conseguinte, coexiste um fraco aproveitamento do mesmo e a sua inclusão no processo de definição dos programas de prevenção é ainda irrelevante. Um estudo sobre salários e condições de trabalho, publicado pela Direção-Geral de Emprego e Relações de Trabalho (J. Dias *et al.*, 2007: 117), revela ser “muito limitada a capacidade desses compromissos gerarem a renovação da agenda da negociação coletiva e um novo tipo de relações entre os atores no seio das empresas, baseada na participação e no envolvimento dos trabalhadores” na melhoria das condições da segurança e saúde no

¹⁰ A existência de uma estrutura organizacional integrada reporta-se à existência e promoção de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho que assegurem estas atividades específicas de desenvolvimento das condições de trabalho.

trabalho. No mesmo estudo, regista-se que a generalidade dos textos das convenções coletivas de trabalho limita-se a meras referências relativamente aos deveres dos empregadores em assegurar prevenção e às obrigações dos trabalhadores em cumprirem as normas legais e técnicas, e respeitar as instruções dadas pelos empregadores, nos termos da lei. Acrescenta que da análise dos textos das convenções coletivas, recolhe-se “um fraco envolvimento de representantes dos trabalhadores na 'gestão' das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho”, e que permanece “uma cultura de relações laborais” encerrada na tradicional partilha de papéis entre trabalhadores e gestão, que se evidencia na “execução e obediência a ordens versus unilateralidade de processos de tomada de decisão”. Conclui ainda aquele estudo que as práticas sociais nas empresas portuguesas estão longe de se inserirem numa mudança de paradigma referente às condições de trabalho, e que persistem os problemas relacionados com os riscos tradicionais, e com outros riscos emergentes (relacionados com as transformações técnico-económicas atuais), “sem que os atores desenvolvam formas partilhadas consistentes nos locais de trabalho na procura de soluções” (J. Dias *et al.*, 2007: 117-118).

Também, o referido relatório ESENER, publicado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, (sem data-c), ao abordar a colaboração e participação dos trabalhadores no controlo e gestão dos riscos psicossociais, reconhece existir necessidade de uma maior investigação, visto que as consequências continuam muito pouco documentadas, quanto ao impacto do envolvimento dos trabalhadores (e seus representantes), nos acordos para melhorar a segurança e saúde de bem-estar dos trabalhadores.

Ainda, no âmbito da Campanha Europeia (2012-2013) - “Juntos na prevenção dos riscos profissionais” (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, sem data-d; Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, sem data-e), afirma-se que os trabalhadores e os seus representantes, são aqueles que possuem o conhecimento circunstanciado da execução do seu trabalho e da forma como a sua segurança pode ser reforçada. Por conseguinte, os trabalhadores devem ser assim chamados a influenciar ativamente as decisões sobre SST, visto que a sua participação ajuda a desenvolver formas realistas e práticas de os proteger. Tal como identifica a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (sem data-f), a inclusão e envolvimento dos trabalhadores nas atividades de planeamento e programas de prevenção, torna mais provável que identifiquem problemas e as

respetivas causas, ajudem a encontrar soluções práticas e, em geral, exista um incremento da comunicação e da motivação. Estes princípios descritos no discurso normativo concorrem para uma real participação dos trabalhadores, mas o seu envolvimento deve ter em conta a dimensão sociocultural. O documento “Segurança e Saúde Ocupacional, Avaliação da Cultura - Uma revisão das principais abordagens e ferramentas selecionadas”, publicado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2011: 5), refere:

“Managing OSH in a systematic way, addressing regulatory, technical, organizational and managerial aspects, is vital to attain safer and healthier workplaces. However, **OSH entails more than just focusing on formal issues**. As risk prevention and OSH is, in **the first place, about people** - and preventing them from harm - **attention should also be paid to behavioral aspects, and social and cultural processes.**”¹¹

O envolvimento das pessoas e os aspetos que lhes dizem respeito devem assim ser considerados nas intervenções a definir, assumindo importância as dimensões relacionadas com os aspetos sociais e culturais, os quais interessam à justificação deste estudo. Na maioria dos casos, o desenvolvimento dos programas de segurança e saúde no trabalho, tendem a dirigir-se apenas ao cumprimento da legislação e em resposta à prescrição normativa. Como é referenciado por J. C. Oliveira (2003), habitualmente as atividades e medidas de intervenção em SST, são orientadas apenas pelo “princípio do cumprimento legal”, manifestando-se “pobres e de baixo desempenho”, pois “privilegiam as situações de risco” e as que se relacionam com a não-conformidade legal. Esta atuação valoriza apenas as situações facilmente evidenciáveis e responde ao mínimo exigido pelo controlo das entidades fiscalizadoras. A esta condição associa-se o perpetuar um conjunto de aspetos nocivos para a saúde do trabalhador, muitas das vezes não perceptíveis, e que resultam da deficiente informação dos agentes, ou a um insuficiente mecanismo de comunicação e de recolha do parecer daqueles, habitualmente minimizado ou ignorado. Reporta aquele autor que existem três elementos decisivos para o “sucesso ou insucesso” de implementação dos programas de SST, que devem ser devidamente planeados. Figura em primeiro lugar, a questão relacionada com os aspetos culturais ou a forma como as partes interessadas (trabalhadores, empregadores, peritos, entre outros), designadamente, vislumbram e abordam os problemas, salientando a importância enquadradora deste domínio. Seguem-se só depois os conteúdos técnicos

¹¹ Negritos nossos.

ou as ferramentas a utilizar na identificação e controlo dos riscos do trabalho, e por último, os aspetos relacionados com os resultados (prevenção e/ou proteção) que se pretendem obter. É assim de dizer, que o envolvimento permitido pelas entidades empregadoras aos trabalhadores tende habitualmente a dirigir-se apenas em resposta à prescrição normativa, não evidenciando ou assegurando o contributo da agência dos atores sociais e a relevância que a reflexividade individual exerce na adesão aos comportamentos seguros e saudáveis.

1.1 A SST no âmbito da Administração Pública

A publicação do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, ao estipular de modo objetivo as obrigações para as entidades empregadoras, refere que a sua aplicação¹² é feita a todos os ramos de atividade, incluindo o setor público. Atualmente aquele diploma nacional continua a ter valor legal para administração pública do Estado, apesar de estar já revogado desde 2009 para a atividade privada, através de um novo regime¹³. No final da passada década de noventa, é publicado o Decreto-Lei n.º 488/99, de 17 de Novembro, que apesar de já revogado, definia as formas de aplicação à Administração Pública do regime jurídico de segurança, higiene e saúde no trabalho, instituído pelo Decreto-Lei n.º 441/91.

Entretanto, e mais recentemente, a aplicação da SST à administração pública toma nova forma, com a publicação do Regime de Contrato em Funções Públicas (RCTFP), através da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que resulta dos «programas da reforma» dos recursos humanos do setor público do Estado. Esta Lei vem definir as questões da organização e promoção da segurança e saúde no trabalho, que passam a estar plasmadas nos anexos daquela Lei (Regime e Regulamento). Determina que os princípios gerais¹⁴ da segurança, higiene e saúde no trabalho, entre outros aspetos, devem estabelecer-se em todas as fases da atividade do órgão ou serviço assentando em cinco princípios de prevenção, designadamente: a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais; b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente; c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais; d) Informação, formação, consulta e

¹² Artigo 2.º da referida Lei-quadro (Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro), atualmente com vigência condicional.

¹³ Em 2009 foi publicada a Lei n.º 102/2009 que regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho (RJPSST), a qual vem passados 16 anos revogar o Decreto-Lei n.º 26/94.

¹⁴ Artigo 221.º (Regime), da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

participação dos trabalhadores e seus representantes; e, e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores. Sublinha-se a expressão dada ao argumento da participação dos trabalhadores e seus representantes [alínea d)], na qual encontramos suporte para o estudo quanto à mobilização do conhecimento das perceções e práticas dos trabalhadores. Não obstante, a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho (período 2008-2012)¹⁵, afirma textualmente que a aplicação da legislação de segurança e saúde no trabalho à Administração Pública tem revelado algumas dificuldades, quer na administração pública central, quer na administração pública regional e local, situação que se generaliza a todo o conjunto de ações que a legislação impõe, e particularmente, na questão da participação e envolvimento dos trabalhadores.

1.2 O papel do Técnico de Segurança no Trabalho

“É habitual, no nosso País, serem os serviços e os profissionais de saúde (os experts) e, em última análise, o Estado, a definirem as necessidades objetivas da população, em vez de auscultarem também as suas necessidades percebidas ou subjetivas, as suas expectativas e preferências. Esta prática é absolutamente contrária ao conceito, princípios e metodologia da promoção da saúde. E, com mais razão, no local de trabalho.” Graça (2000a)¹⁶

A participação e consulta dos trabalhadores devem procurar suporte na investigação das perspetivas leigas das pessoas e procurar simultaneamente um contributo para as iniciativas de prevenção e promoção da SST, onde o envolvimento dos diferentes agentes é condição essencial. Para esta aspiração, temos presente que a atividade dos Técnicos de Segurança no Trabalho é fundamental enquanto trabalho de relação, que inclui uma forte componente social, de proximidade aos trabalhadores, e deve constituir-se como um catalisador da mudança dos comportamentos individuais e coletivos. Assim, através da competência que lhes é atribuída na sua profissão, assumem um papel fundamental e posicionam-se como facilitadores do processo de participação e consulta dos trabalhadores.

Numa iniciativa que não pode excluir os contributos dos Técnicos de Segurança no Trabalho e dos demais profissionais de saúde ocupacional, deve ser incorporada a

¹⁵ Publicada através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, de 1 de abril. Diário da República n.º 64, Série I. Presidência do Conselho de Ministros.

¹⁶ Sublinhado e negrito nossos.

função de facilitador do processo participativo dos trabalhadores e encarar o desafio de propiciar um melhor entendimento do contexto sociocultural que influencia os comportamentos de saúde e segurança no trabalho. Apreendemos no decurso da nossa experiência que esta atividade profissional é, antes do mais, um trabalho que exige uma forte componente social, de intervenção e de proximidade aos trabalhadores.

Estes profissionais assumem uma função de peritos e desenvolvem diferentes atividades técnicas de prevenção e promoção das condições de trabalho, estando definidas normas que regulam as condições daquele exercício, e o acesso à profissão através de um certificado de aptidão profissional. É exigida uma especialização técnica para a intervenção neste âmbito, devendo os técnicos promover as atividades definidas no seu perfil profissional, constante num manual de certificação, e conformidade com determinados princípios deontológicos. Atualmente, as condições para o exercício da profissão de Técnico de Segurança no Trabalho estão regulamentadas pela recente Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto¹⁷.

O exercício da profissão exige uma atuação de acordo com princípios deontológicos determinados, face à interação com os trabalhadores. Destacamos, designadamente, os seguintes: (i) Considerar a segurança e saúde dos trabalhadores como fatores prioritários da sua intervenção; (ii) Informar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre a existência de situações particularmente perigosas que requeiram uma intervenção imediata; (iii) Colaborar com os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, desenvolvendo as suas capacidades de intervenção sobre os fatores de risco profissional e as medidas de prevenção adequadas; e, (iv) Proteger a confidencialidade dos dados que afetem a privacidade dos trabalhadores.

Na relação direta com os trabalhadores, e com os direitos e deveres de participação daqueles, será de destacar a importância do alerta e esclarecimento sobre os perigos e riscos associados às condições do trabalho. Importa ressaltar a colaboração que tem de estabelecer-se com os trabalhadores, de modo a potenciar a capacidade de intervenção dos técnicos, salvaguardando ainda, obrigatoriamente, a privacidade dos trabalhadores e dos dados que lhes digam respeito. No quadro deste projeto, esta última questão assume uma importância fulcral na aplicação dos instrumentos de pesquisa, visto que os aspetos éticos devem merecer uma atenção rigorosa.

¹⁷ Revogou o Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de junho.

A atividade do técnico de segurança no trabalho não assume importância só pela questão prática de identificação e avaliação dos riscos profissionais, mas fundamentalmente pela presença e no contato direto com os trabalhadores, assumindo-se como vigilante e promotor das condições de segurança nos locais de trabalho.

Refira-se de igual modo o papel de extrema importância reservado ao Médico do Trabalho, no que respeita à vigilância e à realização dos exames de saúde obrigatórios¹⁸, assim como nas iniciativas de promoção da saúde no trabalho. Este profissional de saúde ocupacional tem através do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (RJPSST)¹⁹ definida qual a condição para o exercício das suas competências, sendo que a Direção-Geral de Saúde estabelece através da Circular Informativa n.º 09/DSPPS/DCVAE, de 16/03/2010 (Direção-Geral de Saúde – Programa Nacional de Saúde Ocupacional, 2010a), quais as condições de autorização para o exercício da Medicina do Trabalho, ao abrigo daquela Lei. Também no que respeita à atividade do Enfermeiro do Trabalho, esta função tem a devida referência no artigo 104.º do RJPSST, tendo a DGS procedido já à informação²⁰ sobre a experiência considerada adequada para aquele exercício (Direção-Geral de Saúde – Programa Nacional de Saúde Ocupacional, 2010b).

No caso do perfil do profissional de segurança no trabalho, definido no Manual de Certificação (Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, 2001), de entre as atividades acometidas aos Técnicos de Segurança no Trabalho, duas relacionam-se diretamente com a participação dos trabalhadores. Uma primeira, diz respeito à promoção da informação e à formação dos trabalhadores e dos demais intervenientes nos locais de trabalho, onde se incluem tarefas relacionadas com: (i) a conceção do programa de informação sobre prevenção de riscos profissionais, identificando as necessidades de informação e participando na conceção de conteúdos e suportes de informação, (ii) a implementação do programa de informação

¹⁸ De acordo com o RCTFP, está previsto nos artigos 161.º a 166.º [do Regulamento], as condições de exercício da vigilância em matéria de saúde no trabalho. A responsabilidade técnica cabe ao Médico do Trabalho, sendo que nos órgãos ou serviços com mais de 200 trabalhadores, esta responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao Médico do Trabalho coadjuvado pelo Enfermeiro do Trabalho.

¹⁹ A Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho. Este diploma refere-se ao enquadramento profissional do Médico do Trabalho e Enfermeiro do Trabalho através, respetivamente dos artigos 103.º e 104.º.

²⁰ As condições do exercício da Enfermagem do Trabalho encontram-se já abordadas pela Direção-Geral da Saúde – Programa Nacional de Saúde Ocupacional, através da publicação identificada por “Pergunta frequente 9/2010”, de 12/07/2010, subordinada ao assunto: “Em que situação é que é exigida a contratação do enfermeiro do trabalho e que actividade irá desenvolver?”.

através da difusão de suportes de informação, da participação em sessões de sensibilização e da prestação de informações, e posteriormente, a ainda, (iii) a avaliação da eficácia do programa de informação, concebendo e utilizando instrumentos adequados, identificando desvios entre a informação transmitida e as práticas. A segunda prende-se, efetivamente, com a dinamização dos processos de consulta e de participação dos trabalhadores, desdobra-se em duas tarefas essenciais, que respeitam ao: (i) apoio técnico das atividades de consulta e funcionamento dos órgãos de participação dos trabalhadores, no âmbito da prevenção, e à, (ii) análise das propostas resultantes da participação dos trabalhadores, avaliando a sua viabilidade e propondo a implementação das medidas de prevenção e de proteção que possam ser sugeridas pelos trabalhadores. Deste modo, o perfil do TSST identifica objetivamente quais as iniciativas que aquele profissional deve desenvolver para apoiar a participação dos trabalhadores. Também ao nível dos saberes, é relevante apontar que o Técnico deve possuir características, que interferem na relação direta com os trabalhadores e podem acrescentar valor a essa interação. Relativamente ao “Saber-ser” assinalamos os aspetos, que visam: (i) facilitar o relacionamento interpessoal com os interlocutores internos e externos com vista ao desenvolvimento de um bom nível de colaboração; ii) motivar os trabalhadores na adoção de comportamentos seguros no exercício da atividade profissional; (iii) coordenar uma equipa de profissionais, assegurando a assunção de níveis de responsabilidade e motivação adequados; (iv) dialogar no sentido de encontrar as medidas adequadas à resolução dos problemas e ao desenvolvimento da cooperação entre todos os intervenientes, e, (v) comunicar, a nível individual e em público, com interlocutores diferenciados.

No que respeita ao “Saber-fazer”, importa que o Técnico possa desenvolver competência para: (i) aplicar técnicas de identificação de necessidades de formação relativamente a prevenção de riscos profissionais; (ii) aplicar técnicas de conceção de programas e de elaboração de conteúdos de formação; (iii) utilizar técnicas adequadas à avaliação da qualidade e eficácia da formação; (iv) aplicar as técnicas de comunicação em sessões de sensibilização e na concretização de ações de formação; e, de igual modo, (v) elaborar propostas tendo em vista a dinamização do funcionamento dos órgãos de participação da empresa e das atividades de consulta dos trabalhadores e seus representantes no âmbito da prevenção.

Neste sentido, o profissional ou “perito” deve procurar em si um conjunto de habilidades que lhe permita ir de encontro às necessidades dos trabalhadores e auscultar, para além das «necessidades objetivas da população», também as «necessidades percebidas ou subjetivas», visto que esta será uma prática consentânea com o conceito, princípios e metodologia da promoção da saúde e da segurança no trabalho.

No âmbito deste trabalho, e face à intenção de desenvolver uma abordagem sociológica compreensiva, ao investigador coloca-se um duplo papel, que para além de Técnico de Segurança no Trabalho, deve assumir-se como o instrumento de pesquisa. Esta responsabilidade acresce ao acompanhamento que desenvolve na «defesa» da integridade da saúde e segurança do trabalhador, e na proposta de melhoria das condições de trabalho, enquanto intermediário, no seio da relação tripartida: empregador – trabalhador – serviço técnico de SST.

1.3 Os direitos dos trabalhadores

O direito à saúde no local de trabalho é reconhecido legalmente, e implica por sua vez, o direito e o dever, individual e coletivo, do trabalhador participar por via direta ou indireta, na prevenção dos riscos profissionais e na proteção da sua saúde. Conforme aponta (Graça, 2000a), o direito à saúde no trabalho não se afigura apenas como um equivalente à igualdade de oportunidades no acesso aos serviços de saúde (preventivos ou outros), mas constitui também a obrigação de cumprimento de uma norma. Conforme é tido em conta no “regime jurídico”, explicitamente reconhecem-se os vários direitos dos trabalhadores, que neste quadro surgem como o direito à informação, o direito à formação, o direito de representação, o direito de consulta e o direito a recusar o trabalho. O primeiro refere-se aos aspetos relacionados com a disponibilidade de informação prestada aos trabalhadores. Neste contexto, um posto de trabalho é um sistema “sociotécnico, complexo e aberto” (Graça, 2000c), que inclui não só o sistema organizacional mas todo o seu ambiente envolvente. Por outro lado, as relações de trabalho são relações sociais, e por conseguinte relações estratégicas de poder²¹.

²¹ Como Graça (2000c) escreve, “os atores, no trabalho e por ocasião do trabalho, não se limitam a desempenhar determinados papéis. Eles nunca são totalmente determinados por constrangimentos exteriores, tecnológicos, económicos, organizacionais, culturais, jurídicos ou outros. Estabelecem entre si relações de poder, de troca e de negociação”.

Baseado em Crozier e Friedberg (1977)²², Philippe Bernoux (1995) refere, que o poder estabelece-se na capacidade que um ator dispõe para fazer outro ator agir num determinado sentido, no sentido que interessa ao primeiro. Associam-se a esta condição recursos como a competência, o domínio das relações com o meio, o domínio das comunicações, e o conhecimento das regras de comunicação (Bernoux, 1995: 162). Nesse sentido, e tal como aponta Graça (2000c), a disponibilidade de informação detida pelos trabalhadores permite exercer, individualmente ou coletivamente: a) um maior grau de controlo sobre o trabalho e b) um maior grau de influência no processo de negociação e decisão, das suas condições de vida no trabalho²³, reduzindo o grau de incerteza associados aos diferentes aspetos do contexto de trabalho. Assim, o direito à informação não pode estar “taxativamente, limitado ao corpo da lei”, pois assume-se como um “*recurso político, uma fonte de poder e, em última análise, uma causa de conflito*”, pelo que o “exercício do direito à informação nunca será pacífico”, e dependerá das relações estratégicas de poder, que se estabeleçam, do clima e cultura organizacional, tal como das relações coletivas existentes.

Na realidade, a vida quotidiana de qualquer organização é constituída por conflitos de poder, que não se relacionam apenas com ambições pessoais, mas com interesses contrários e que têm por base os objetivos de indivíduos e de grupos, os quais nunca coincidem exatamente. Também no domínio da segurança e saúde no trabalho, as questões da participação e do envolvimento ativo nestas matérias é profícuo em conflitualidade. Verifica-se que a visão de cada um relativamente aos meios para assegurar o funcionamento das suas necessidades, ou das regras prevalecentes, impõe estratégias nem sempre concordantes, obrigando a que os conflitos tenham de ser abordados num segundo jogo de poder (Bernoux, 1995: 151–152), habitualmente ao nível das decisões superiores de direção ou de executivo municipal, ou na dimensão da procura de consensos na ação coletiva (Guerra, 2006a).

Retomando os direitos dos trabalhadores, uma outra prerrogativa que lhes assiste é a expectativa de ser prestada formação adequada e suficiente no domínio da segurança e saúde no trabalho, a assegurar em diversas situações definidas. Pressupõe a boa prática que, desde logo no apuramento das necessidades de formação, o

²² Crozier, M. e Friedberg, E. (1977). *L'Acteur et le Système*, Seuil, Paris.

²³ Refira-se que aquele autor indica ainda que a influência da informação capacita os trabalhadores para a tomada de decisão relacionada com a prevenção de acidentes e doenças profissionais, com a proteção da sua saúde e na promoção do seu bem-estar físico, mental e social, ou seja, na aquisição de comportamentos de saúde.

envolvimento prévio dos trabalhadores possa estar presente, visto que também lhes é concedido o direito de pronúncia sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho²⁴. É de referenciar a importância de as iniciativas formativas não dissociarem o conhecimento da ação, de modo a que se possa contribuir para a “*mudança de conhecimentos, de atitudes e de comportamentos*”, dos atores implicados, trabalhadores e suas chefias, bem como para a melhoria das “condições de vida no trabalho e fora do trabalho”(Graça, 2000d). O direito à representação dos trabalhadores surge como uma nova figura criada com o advento da organização da segurança e saúde no trabalho, e impulsionada pela legislação, reconhecendo a possibilidade dos trabalhadores elegerem “delegados” que os representem nas matérias relacionadas com a SST. “Lamentavelmente”, tal como diz Graça (2000d) não foram ainda definidas “as competências específicas” desta figura, sendo que alguns direitos expressos na Diretiva Quadro²⁵ não estão consagrados sequer na legislação nacional, situação que se mantém de algum modo ambígua até aos dias de hoje. Voltaremos aos representantes dos trabalhadores mais adiante, quando abordarmos a participação dos trabalhadores, porque recai habitualmente sobre estes a preocupação da representatividade, tornando redutor o papel de participante dos restantes.

O direito à consulta é também um direito que se dirige essencialmente à intervenção dos representantes, pois são estes preferencialmente auscultados, sendo só ouvidos os trabalhadores caso aqueles não tenham sido eleitos. Os temas objeto de consulta encontram-se balizados na legislação e está determinado para que exista pronúncia sobre os mesmos²⁶, após consulta formal. Para a consulta dos trabalhadores, tal como significa em termos práticos, é pedida uma resposta aos representantes dos trabalhadores relativamente a um dado problema, emitindo estes, individualmente ou em grupo, as suas ideias e sugestões, as quais o empregador tratará de as integrar ou não na sua decisão. Assim, e no entanto, a decisão tomada ou a solução encontrada pode ou não refletir a influência, individual ou grupal, dos representantes dos

²⁴ Tal como estabelece a alínea d), n.º 3, do artigo 224.º, Regime, RCTFP.

²⁵ A Diretiva Comunitária 89/391/CEE consagra um conjunto de direitos e garantias relativamente à representação dos trabalhadores em matéria de SHST, sendo que alguns não estão transpostos para o direito nacional, como são: o direito de inspecionar o local de trabalho, o direito de averiguar eventuais queixas dos trabalhadores relacionados com este domínio, e ainda, o direito de apelar à autoridade competente quando as medidas tomadas e os meios fornecidos pela entidade patronal.

²⁶ Tal como estabelece o n.º 3, do artigo 224.º, Regime, RCTFP, quanto aos temas a submeter a consulta, sendo que o prazo de resposta (parecer) dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nos termos do referido, deve ser emitido no prazo de 15 dias ou em prazo superior fixado pela entidade empregadora, conforme artigo 170.º, Regulamento, RCTFP.

trabalhadores, mas estabelecerá que a participação dos trabalhadores “será sempre uma relação de poder, mais ou menos desigual, mais ou menos assimétrica” (Graça, 2000d).

Importa ter em consideração que para além dos direitos existe um conjunto de amplas obrigações gerais²⁷ consagradas no artigo 223.º [Regime], do RCTFP, norma que contribui de igual modo para o contexto da participação.

2. A participação dos trabalhadores em matéria de SST

A Organização Mundial de Saúde (OMS)²⁸ indica ser fundamental a existência de estratégias e políticas a nível nacional sobre saúde e segurança ocupacional, que estabeleçam como princípios basilares, entre outros, a responsabilidade do empregador reconhecer os interesses dos trabalhadores em matéria de SST, a cooperação em pé de igualdade entre empregadores e trabalhadores e no direito do trabalhador participar nas decisões (Organização Mundial de Saúde, 2010). Também a Organização Internacional do Trabalho (OIT/ILO)²⁹, define que para a promoção da participação dos trabalhadores, importa investir em informação e formação profissional

²⁷ Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela entidade empregadora pública;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, e pela das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo as instruções do empregador as máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, no órgão ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

²⁸ A Organização Mundial de Saúde refere-se à necessidade de estabelecer uma estratégia global de promoção da saúde ocupacional para todos. O direito à saúde e segurança no trabalho encontra-se estipulado na Constituição da OMS e da Organização Internacional do Trabalho, e é apoiado por uma série de outros documentos das Nações Unidas. Como aponta a OMS devem ser feitos os esforços necessários para criar programas de saúde ocupacional, em cada país, desenvolvidos na consecução deste objetivo para todos os trabalhadores (Organização Mundial de Saúde, sem data).

²⁹ A Organização Internacional do Trabalho / *International Labour Organization* (OIT/ILO) é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas (ONU) especializada nas questões do trabalho, tendo sido fundada em 1919 pela Conferência de Paz após a I Guerra Mundial. Com sede em Genebra, na Suíça, e tem representação paritária de governos de 182 Estados-Membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores, e possui uma extensa rede de escritórios em todos os continentes (Organização Internacional do Trabalho, sem data).

adequadas, estabelecer mecanismos de diálogo social e de comunicação eficazes, de consulta efetiva, e convidar ao envolvimento dos trabalhadores e os seus representantes na definição e implementação de medidas de SST (Organização Internacional do Trabalho, 2011; D. Walters, 2010: 16). Este direito está consagrado na Convenção n.º 155³⁰ da OIT, e correspondente Recomendação n.º 164, e nas Linhas Orientadoras da OIT para a implementação de sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2001). Em todos os documentos é fortemente aconselhada a ampla participação dos trabalhadores e as normas preconizadas pela OIT promovem aquele procedimento.

A anterior Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2008-2012, estabeleceu (na Medida n.º 10.6) reequacionar e clarificar as formas de participação dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho, designadamente na sua relação com os respetivos serviços nas empresas, sejam internos ou externos. Dá-se assim ênfase à necessidade de garantir que as normas de participação dos trabalhadores possam ser eficazmente aplicadas, possibilitando àqueles agentes desempenhar as suas tarefas em segurança, tendo em conta o seu contributo e envolvimento (Machado *et al.*, 2007). Também a Campanha Europeia, promovida pela EU-OHSA, no período 2012-2013, “Juntos pela Segurança”, sublinha dois vetores fundamentais: (i) Primeiro, incentiva os gestores a demonstrarem a sua liderança no domínio da segurança e saúde, através de uma verdadeira consulta aos seus trabalhadores e da observância das melhores estratégias de prevenção dos riscos, e, (ii) segundo, incentiva os trabalhadores e os seus representantes a partilharem ideias e a colaborarem ativamente com os seus gestores para melhorar a segurança e saúde para todos. Os trabalhadores têm assim o direito de estar envolvidos em todos os níveis na formulação, supervisão e implementação de políticas e programas de prevenção (Organização Internacional do Trabalho, 2013: 10).

O Programa Nacional de Saúde Ocupacional, 2.º ciclo (2013-2017), da responsabilidade da DGS, refere como objetivo específico que efetivamente a dinamização da PSLT é alcançada, entre outras estratégias, através da promoção da participação ativa dos trabalhadores, no contexto de trabalho, visando impulsionar a escolha de comportamentos saudáveis por parte dos sujeitos, e o seu

³⁰ A Convenção n.º 155 da OIT/ILO foi ratificada pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de Janeiro, e é relativa à segurança, à saúde dos trabalhadores e ao ambiente de trabalho, tendo sido adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 67.ª sessão.

desenvolvimento pessoal - objetivo IX.4 (Direção-Geral de Saúde – Programa Nacional de Saúde Ocupacional, 2013).

Os trabalhadores enquanto atores sociais desempenham um papel central na identificação do funcionamento dos processos prejudiciais inerentes ao trabalho, e, como tal, devem integrar as formas de intervenção social, ao nível do local de trabalho, porque as suas experiências subjetivas e interpessoais geram um conhecimento que pode influenciar as decisões a tomar. Ao referenciarem diversos estudos, Walters e Haines (1988), verificam que (em muitos países) os requisitos para promover o adequado envolvimento dos trabalhadores resultam da boa prática dos empregadores, ao nível do compromisso assumido pela gestão de topo na efetiva implementação da saúde e segurança, integrando uma adequada avaliação e controlo dos riscos profissionais, a par de uma eficaz fiscalização e inspeção externa. No entanto, aqueles autores apontam que em muitos dos locais de trabalho (designadamente, os referidos no seu estudo), o que coloca em causa o cumprimento dos pressupostos necessários é o processo de envolvimento e de participação dos trabalhadores.

Em síntese, aos trabalhadores e seus representantes deve ser reconhecida a possibilidade de apresentarem propostas para minimizar os riscos profissionais, sendo que esta é uma condição indispensável para a adesão, nos planos emocional e cognitivo, aos objetivos e aos processos de prevenção nos locais de trabalho (Machado *et al.*, 2007).

2.1 O enquadramento da participação dos trabalhadores

A dinâmica gerada ao nível da União Europeia pelas suas instituições, e na sequência da transposição para o direito nacional da Diretiva Quadro 89/391/CEE, relativa à adoção de medidas que se destinam a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho, vêm a concretizar-se obrigações para a entidade patronal em matéria de promoção das condições de segurança e saúde no trabalho, onde se prevê como condição fundamental a informação, consulta e formação dos trabalhadores, bem como a eleição nas empresas (locais de trabalho) dos seus representantes para esta matéria. Consequentemente, as linhas de orientação estabelecidas por parte das diferentes organizações internacionais, intervenientes na questão e influenciadoras da adoção de práticas normativas, consagra na legislação em vigor para a SST a figura da participação, informação e consulta dos trabalhadores. Atribui-se ao trabalhador um papel ativo no

desenvolvimento do sistema de prevenção, mais concretamente, através da consagração de um conjunto de direitos de participação que possibilitam a sua intervenção na definição e aplicação das medidas de SST (Dionísio, 2010), partindo-se do princípio que o trabalhador é aquele que conhece melhor o seu local de trabalho.

O RCTFP preconiza que os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados pelo menos duas vezes por ano, previamente e em tempo útil, sobre um conjunto de situações descritas na referida Lei. No entanto, a entidade patronal deve permitir que os trabalhadores possam refletir e informar-se melhor quanto às questões que lhes digam respeito sobre os eventos ou situação em consulta, atendendo ao conhecimento e à perceção dos riscos profissionais existentes na sua atividade, de modo a que se criem as condições de participação e consulta adequadas (União Geral de Trabalhadores, 2012). As matérias sobre as quais os trabalhadores devem ser consultados encontram-se determinadas no número 3, artigo 224.º, Regime, do RCTFP³¹, assim como em outra legislação específica de SST³², e não importa proceder a um desenvolvimento aturado ou análise sobre o assunto, visto que são matérias objeto da referida consulta formal a que a entidade empregadora se obriga.

No que respeita ao processo de consulta dos trabalhadores, o “Guia de avaliação de riscos profissionais no local de trabalho”, da autoria de Boix e Vogel (2009), publicado pelo Instituto Sindical Europeu (ETUI), reporta que consoante o grau de participação, podem fixar-se objetivos mais ambiciosos do que apenas os mecanismos de consulta formais. Assume que a consulta realizada através de “um instrumento formal, do tipo questionário”, nem sempre é apropriada, pelo que é fundamental a recolha das

³¹ Entre outras, as matérias objeto de consulta respeitam: à avaliação de riscos profissionais realizadas pelos serviços técnicos, às medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática, às medidas que apresentem impacto nas tecnologias e nas funções, ao programa e à organização da formação neste domínio, à designação e à exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da SST, à designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e evacuações de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível, ao recurso a serviços exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das atividades de SST, o material de proteção que seja necessário utilizar, aos riscos existente e às medidas de proteção e prevenção a tomar, aos relatórios dos acidentes de trabalho, à lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias.

³² A título de exemplo refira-se apenas alguns dos temas da legislação específica onde é claramente evidenciada no texto legal a obrigatoriedade de consulta aos trabalhadores, e ou seus representantes: riscos de exposição ao amianto, riscos de exposição a vibrações, prescrições mínimas na utilização de máquinas e equipamentos de trabalho, exposição dos trabalhadores a atmosferas potencialmente explosivas, exposição dos trabalhadores a agentes químicos, riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho, exposição dos trabalhadores a agentes cancerígenos, sinalização de segurança e saúde no trabalho, equipamento de proteção individual, riscos decorrentes da utilização de equipamentos dotados de visor, exposição dos trabalhadores a riscos posturais decorrentes da movimentação manual de cargas.

opiniões espontâneas dos trabalhadores, nos vários momentos do processo. Para aqueles autores, a observação dos problemas no terreno não consistem unicamente em olhar, mas sobretudo em interrogar e ouvir as pessoas envolvidas nos locais de trabalho. Explicitam que importa implementar mecanismos de consulta direta aos trabalhadores, que possam identificar os problemas no contexto de trabalho, inclusivamente através das situações de participação formal (instituídas pela legislação), ou mesmo onde a participação individual faça pouco sentido ou seja pouco utilizada. Referem que nestes casos pode ou deve recorrer-se à utilização de fórmulas interativas de grupo, que permitam um debate efetivo mais alargado.

2.2 Os representantes dos trabalhadores

Os representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (RTSHST) são os trabalhadores eleitos, nos termos da Lei, para defender os direitos dos demais no domínio da segurança e saúde no trabalho. Não trata de um exercício técnico, mas respeita à possibilidade de um trabalhador, devidamente legitimado pelo processo eleitoral, ser mandatado por um período de três anos, para acompanhar, exigir e defender os direitos dos trabalhadores, no que concerne à segurança e saúde, nos locais de trabalho (Dionísio, 2010; União Geral de Trabalhadores, 2012). Por conseguinte, não lhes compete dar soluções técnicas, o que consiste na obrigação dos serviços de prevenção, mas exigir e alertar para o cumprimento dos direitos dos trabalhadores (União Geral de Trabalhadores, 2012; Boix & Vogel, 2009). As condições para o exercício das funções de representantes dos trabalhadores, em matéria de segurança e saúde no trabalho, estão definidas no RCTFP³³, e o processo eleitoral encontra-se igual modo regulamentada naquele Regime de Contrato de Trabalho, resultante da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro. Conforme determina o artigo 203.º, no Regulamento daquela Lei, a EEP é obrigada a prestar informações e a proceder a consultas junto dos representantes dos trabalhadores, para a segurança e saúde no trabalho, e caso estes não existam, diretamente aos trabalhadores.

Os representantes dos trabalhadores são indicados para as listas eleitorais, através de propostas dos trabalhadores ou das associações sindicais que representem

³³ O artigo 226.º, Regime, do RCTFP, define a condição de existência dos Representantes dos Trabalhadores, para a SHST, estando a forma de condução do processo eleitoral estabelecido nos artigos 108.º a 195.º, Regulamento, da referida Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

trabalhadores na entidade empregadora, sendo esta última a mais habitual³⁴. Boix e Vogel (2009: 5–6) consideram importante “que as organizações sindicais sejam capazes de proceder à sua própria avaliação dos locais e condições de trabalho”, através dos representantes eleitos, pois só assim e conforme dizem, “a noção de consulta dos representantes dos trabalhadores sobre os vários aspetos da prevenção fará todo o sentido”, senão esta arrisca-se a não passar de um mero exercício formal. O conhecimento da informação resultante da consulta dos RTSHST respeita aos temas definidos na legislação e revela uma insuficiência limitante quanto à integração das racionalidades e subjetividade dos trabalhadores. Também os autores atrás referidos sugerem que os representantes dos trabalhadores poderiam desenvolver um conjunto de iniciativas que permitissem enriquecer as informações que tenham disponíveis. Referem, designadamente, a possibilidade de constituir grupos formados por trabalhadores particularmente interessados em aprofundar um problema específico, ou ainda, combinar várias formas de participação, investindo, designadamente, em entrevistas com informantes chave (ou simplesmente trabalhadores que façam parte de um universo selecionado), ou então, gerando grupos de discussão *ad hoc* para aprofundar determinado problema.

2.3 O conceito de participação

O conceito de participação é complexo e a sua definição não é pacífica, “tanto para sociólogos, como para os atores sociais” (Graça, 2000b), pois relaciona-o com uma “forte conflitualidade teórico-ideológica”. No seguimento desta ideia, Graça refere que o conceito de “envolvimento dos trabalhadores” (*employee involvement*) é atualmente preferido a termos como democracia industrial, gestão participativa ou *empowerment* (traduzido para empoderamento³⁵). Da controvérsia sobre a terminologia, constata que o que está em causa é uma questão de performance organizacional³⁶, e apresenta

³⁴ Boix e Vogel preconizam que o papel central dos representantes dos trabalhadores propostos pelos sindicatos para estas funções “consiste em partir da experiência fragmentada das trabalhadoras e dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, de forma a realizarem uma tripla transformação: i) Tornar visível o que é invisível; ii) Tornar coletivo o que é vivido individualmente como um sofrimento pessoal; e, iii) Formular uma estratégia coletiva para transformar a perceção dos riscos em ações preventivas.” (2009: 14–15).

³⁵ Tal como vimos anteriormente, trata-se de tradução registada no *Dicionário da Academia das Ciências* (Guerra, 2006a: 117).

³⁶ Entendemos que esta questão da performance poderá ter paralelismo com o sucesso ou insucesso da performance participativa, visto que pode indiretamente condicionar a possibilidade de ocorrência de prejuízos para a segurança e saúde.

uma definição de participação organizacional, retirada de Baptista *et al.*, (1985) como sendo “o conjunto de meios utilizados pelos membros de uma organização para influenciarem o seu sistema sociocultural, visando assim modificar ou conservar os objetivos e estruturas da organização”.

Luís Graça aponta ainda que o termo participação, no contexto organizacional, “cobre um conjunto diversificado de procedimentos formais ou informais, instituídos ou criados, de modo a permitir aos trabalhadores e/ou seus representantes de decidir (ou influenciar o processo de decisão),...”, nas matérias relacionadas com as condições de trabalho, em geral, e com a segurança e saúde (2000b).

Estabelece-se mais uma vez ligação ao exercício das relações estratégicas de poder e ao sistema concreto de ação (Bernoux, 1995).

Quanto à forma de participação, identificam-se vários níveis³⁷, nomeadamente, nível *macro*, nível *mezzo* e nível *micro*, sendo que este último se refere a um tipo de “participação entendida como grau de autonomia do trabalhador ao nível do *sistema técnico e organizacional do trabalho*”, e corresponde à participação, por exemplo, “em círculos de qualidade, grupos de expressão, círculos de saúde, grupos de discussão e de melhoria”, não formalizados ou definidos normativamente.

Percebemos que esta forma de participação é aquela que encerra ou inclui a informalidade que pode corresponder inteiramente à verbalização das conceções e práticas dos trabalhadores, e que se encontra *ligada ao trabalho*, pois conforme defende Kovács (1989, cit. *in* Graça, 2000b), “os trabalhadores têm a possibilidade de tomar decisões de natureza operacional, organizar o seu trabalho de modo autónomo, etc.”, e por conseguinte, ter uma voz menos distorcida quanto às suas opiniões na segurança e saúde. Para além do nível de intervenção, a participação dos trabalhadores pode consistir em formas indiretas ou representacionais, onde a informação resultante apresenta menos profundidade, que se operacionalizam através de estruturas como as comissões de trabalhadores, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a SST, em oposição às formas diretas ou não-representacionais (Graça, 2000b). Estas últimas formas mais diretas estão próximas da individualidade e da realidade concreta do trabalhador, e assumem-se como um nível micro de participação, onde esta é assegurada diretamente e não através dos

³⁷ Referimos aqui, e apenas no que respeita àqueles dois níveis que não desenvolveremos, como são caracterizados por Graça (2000b). O nível *macro* respeita à participação relacionada com a negociação coletiva e da concertação social, enquanto o nível *mezzo* se refere à participação baseada em formas institucionalizadas de gestão e de administração das empresas, onde se inclui a representação dos trabalhadores.

mecanismos de representação, que são mais distantes e também ocorrem no âmbito da segurança e saúde no trabalho. Verifica-se na leitura de Graça (2000f) que existe uma tendência para que os dois tipos de participação sejam vistos de modo disjuntivo (ou um, ou outro), ocorrendo mesmo um desacordo sobre as vantagens e desvantagens da sua utilização, no entanto, o autor defende que as duas participações deveriam ser vistas complementarmente, coexistindo e sendo adequadas às eficácias necessárias.

Kovács (1989), que defende a utilização das novas tecnologias como uma oportunidade facilitadora do processo participativo, afirma que só uma abordagem *antropocêntrica* na utilização daquelas tecnologias, e uma “opção por uma organização flexível e participativa”, permitirão obter vantagens, visto que a orientação dominante tem sido a *tecnocêntrica* (Graça, 2000b). De acordo com Madureira (2000: 159), a visão tecnocêntrica coloca “a tónica no aperfeiçoamento tecnológico e na secundarização do recurso humano, aposta no fator técnico em detrimento do fator humano contribuindo para a manutenção da polarização das qualificações e insistindo numa gestão baseada no determinismo tecnológico”. Em contraponto, os modelos antropocêntricos apostam na educação/formação e na implicação do recurso humano enquanto fator estratégico, na organização do trabalho. Como apuramos da leitura do artigo de Ferreira (2000), os novos sistemas antropométricos de produção apostam na participação dos trabalhadores, mas a realidade em Portugal corrobora o anteriormente descrito, e verifica-se uma predominância tecnocêntrica, de estratégias patronais e sindicais tradicionais, com forte presença de relações hierárquicas autoritárias, fraca participação dos trabalhadores e gestão deficiente de recursos humanos. O autor afirma que a participação dos trabalhadores “é francamente baixa”, e que tanto da parte dos gestores como dos trabalhadores não se verificou, muito interesse em estabelecer estratégias que conduzissem a um maior envolvimento dos trabalhadores nas decisões, o que demonstra a quase inexistência de negociação/decisões conjuntas como forma de participação. Refere ainda que aquela “despreocupação é particularmente evidente no que toca às estratégias de investimento, organização do trabalho e questões de higiene e segurança, onde a esmagadora maioria dos gestores e dos trabalhadores acha que não tem havido envolvimento destes últimos”, e aponta ainda que “Portugal apresenta um modelo de relações laborais suficientemente inflexível” (Ferreira, 2000: 6). O clima de desconfiança entre os parceiros e a sua reduzida formação negocial, a postura de

antagonismo e de conflito dos representantes tradicionais dos trabalhadores são alguns dos elementos que simultaneamente caracterizam o sistema de relações laborais português e dificultam a introdução de modelos de organização do trabalho diferentes dos tradicionais (*ibidem*: 7). No entanto, será expectável que os representantes dos trabalhadores possam ter papel ativo na defesa de uma abordagem antropocêntrica que fomente a participação dos trabalhadores (Graça, 2000b). A questão da representação dos trabalhadores, sua consulta e participação em matéria de SST, tem merecido atenção de estudos recentes (Pinto, 2011), designadamente um trabalho de mestrado, que originou um produto - plataforma informática, que visa contribuir para operacionalizar e automatizar a iniciativa da consulta. No entanto, e apesar do potencial descrito, encontramos ali uma abordagem tecnocêntrica do problema, que parece negar a riqueza do envolvimento da subjetividade individual, procedendo a uma resposta meramente normativa. Num caminho diferente, a nossa pesquisa pretende encetar uma estratégia não habitual, também ancorada no conceito da participação dos trabalhadores, mas que visa o envolvimento direto e compreensivo dos trabalhadores.

Analogamente, Guerra (2010: 95) ao discorrer sobre o processo de cidadania e participação, escreve que “se até agora, estamos habituados ao exercício de uma democracia representativa, aquilo por que hoje se clama é o reforço de uma democracia participativa”. Sendo que a ideia encontra eco na nossa problemática; a autora reforça-a recorrendo a Boaventura Sousa Santos, citando-o:

“A renovação da teoria democrática assenta, antes de mais, na formulação de critérios de participação política que não confinem esta ao ato de votar. Implica, pois, uma articulação entre democracia representativa e democracia participativa” (Santos, 1994: 233).

E continua, dizendo que existe necessidade de se recorrer a um outro modelo de desenvolvimento, que não se reduza a um conjunto de prescrições técnicas [...]” (Guerra, 2010: 95). No entanto, aos olhos tanto dos empregadores como dos trabalhadores e seus representantes, as vantagens da participação dos trabalhadores no domínio da SST, a nível do local de trabalho, como aponta Graça (2000g), nem sempre surgem como óbvias, designadamente, na Europa do Sul, onde a questão tende a ter, muitas das vezes, contornos politizados. Recolhe-se da leitura daquele autor que, muitas das vezes o que está em jogo não são meras questões técnicas, e como tal “neutras e imediatamente consensuais”, importantes para a defesa e

salvaguarda da saúde e segurança dos trabalhadores, e portanto valores que não merecem contestação, mas sim interesses por vezes antagónicos. Estas conveniências, nem sempre conciliáveis, estabelecem-se face aos diferentes papéis exercidos no contexto laboral. Em última análise, as questões de poder, conforme refere Graça, revelam-se na aliança, no conflito e pela negociação, e dificilmente poderão ser reguláveis por decreto ou por simples voluntarismo dos atores sociais. Conclui que “a cultura dominante nas nossas empresas ainda não é favorável à participação”, apesar de as tendências atuais apontarem “cada vez mais para a crescente valorização do papel (ativo) dos trabalhadores”, (e/ou dos RTSHST). E continua dizendo que “[...] um dos desafios que se coloca aos empregadores, aos trabalhadores e seus representantes é o de encontrar formas de participação adequadas, e eficazes e mutuamente satisfatórias [...]”, pelo que se torna desejável encetar um caminho de “[...] equilíbrio da participação nos locais de trabalho, quer em termos de formas quer em termos de nível de participação. [...] A participação terá que se traduzir, em termos concretos e diretos, a nível do local de trabalho, de modo que *cada trabalhador possa efetivamente conhecer e controlar* os riscos decorrentes do seu trabalho e *ser co-responsável* pela sua saúde e segurança e pela melhoria do ambiente físico e psicossocial de trabalho, participando nas decisões e iniciativas neste âmbito” (Graça, 2000f).

Tal como alerta Roxo (2012), aos diferentes atores do cenário da segurança e saúde no trabalho, ao empregador, aos trabalhadores (e seus representantes), e aos peritos³⁸, são atribuídas na matéria responsabilidades específicas, numa relação que se afigura claramente tripartida, sendo que o papel dos diferentes intervenientes e a sua ação se afigura “nuclear para dinamizar toda a atividade preventiva” na procura de soluções para os problemas (2012: 30).

³⁸ Designamos por «peritos» os trabalhadores com funções específicas na prevenção e promoção da segurança e saúde no trabalho, ou seja, os técnicos de segurança no trabalho e todos os outros profissionais de Saúde Ocupacional.

Parte II – AS REPRESENTAÇÕES E PRÁTICAS DOS TRABALHADORES

A prática das pessoas é influenciada como pensam e como vivenciam aquilo que se passa nas suas vidas em relação com a saúde. Um dos aspetos fundamentais desta relação, e que importa ao nosso projeto de pesquisa, prende-se com o fato de na nossa sociedade existir um conjunto de práticas cuja convicção de utilidade se encontram disseminadas, e que essa assunção está estabelecida de forma normativa, como são os comportamentos de segurança e saúde determinados no que respeita ao contexto laboral, os quais implicam uma estrita cooperação dos atores.

Pretende-se ir buscar ao campo das ciências sociais as ferramentas que permitam responder a questões que nos são colocadas na promoção das condições de segurança e saúde no nosso local de trabalho. A intenção central de pesquisa verifica-se na necessidade do envolvimento dos trabalhadores enquanto agentes sociais, e a procura da compreensão plural daqueles sobre a segurança e saúde no trabalho, face ao seu contexto de trabalho específico. Importa descobrir como o conhecimento das suas perceções e práticas pode introduzir um efetivo contributo nas iniciativas de prevenção e promoção neste âmbito concreto. Recorrendo a uma lógica geral estabelecida pelo processo de participação dos trabalhadores, procura-se percursos metodológicos que elucidem a problemática da consulta e participação dos trabalhadores, sendo a nossa principal preocupação a amplitude das suas atitudes, comportamentos e representações. No decurso inicial da revisão bibliográfica sobre perceções dos trabalhadores em matéria de segurança no trabalho, deparamo-nos na literatura com diversas abordagens que não correspondem à intenção do estudo, pois dirigem-se à perceção dos fatores de risco (ou dos riscos profissionais) potenciadores de acidentes ou prejuízos para integridade dos trabalhadores. Nalguns desses estudos é dada relevância às perceções sobre exposição aos riscos profissionais e as necessidades de proteção do trabalhador, (Areosa, 2012a; Salavessa & Uva, 2007; Arezes & Miguel, 2008), situação que no entanto não consideramos relacionar-se com a pesquisa que entendemos desenvolver. Um outro artigo de Areosa dá-nos a ler que as perceções dos indivíduos são “montadas e remontadas” através de múltiplas dimensões coletivas ou sociais, e que “as crenças, as atitudes, as normas e regras, os hábitos, os valores, e as representações sociais”, são os vetores que influenciam a formação das perceções (2012b: 66). Apesar de a preocupação situar a necessidade de integrar os saberes dos trabalhadores na gestão da segurança do trabalho,

perseguir a questão da percepção dos riscos, ou riscos subjetivos relacionados à ocorrência dos acidentes de trabalho. Entendemos que a nossa intenção se conduz num campo posicionalmente diferente, atendendo a que procura trazer à gestão da segurança e da saúde no trabalho, qual a percepção que os trabalhadores têm sobre o âmbito e as suas relações, através do desvendar como os indivíduos concebem, explicam e atuam neste domínio. Procura-se recolher quais são as suas racionalidades e disposições, e que forças se estabelecem e concorrem para o seu envolvimento, fazendo um percurso suportado numa metodologia compreensiva que leve ao diagnóstico das necessidades de intervenção, e tendo por base a reflexividade profunda dos trabalhadores.

Num artigo relacionado com a temática da saúde no trabalho, Sato (1996), reporta a importância do conhecimento coletivo (atribuído aos trabalhadores), através do recurso a técnicas de participação do grupo nas decisões, como forma de diagnosticar as condições de trabalho e saúde; e, ainda, que o conhecimento dos trabalhadores é uma tarefa de necessária reflexão, pois conduz a um conhecimento legítimo, entendendo-se que as suas representações conformam um saber que não se reduz ou esgota no saber especializado. As representações de objetos e questões socialmente relevantes são construídas pelo conjunto de percepções, sentimentos, normas e valores que permeiam as experiências individuais e coletivas, como também através da dinâmica das relações sociais restabelecidas num dado contexto (R. P. Oliveira & Iriart, 2008).

Subjacente ao âmbito de concretização deste projeto está a possibilidade futura de uma intervenção-ação, impulsionada por uma metodologia participativa de projeto como forma eficaz de acionar o envolvimento dos trabalhadores.

1. As representações sociais

O estudo das representações sociais no âmbito da segurança e saúde no trabalho tem na investigação de Legendre (2010) um exemplo objetivo da sua utilidade, sendo que o autor procurou identificar e expor as diferentes conceções e percepções relacionadas com a gestão das mudanças tecnológicas e organizacionais e o seu impacto no âmbito da saúde e segurança no trabalho. Recorreu à pesquisa das representações de diferentes indivíduos, de diversos níveis hierárquicos de organizações

empregadoras em três setores³⁹ económicos do Québec (Canadá). Baseou-se numa abordagem compreensiva, de tipo qualitativo, tendo recolhido os dados principalmente através da técnica de entrevista. Expõe o autor que no respeito aos riscos profissionais, e apesar da evolução do conhecimento científico e das exigências legais, que contribuem para uma atual redução e controlo dos riscos, persiste ainda um sentimento de que os ganhos atingidos são frágeis e que as atitudes e comportamentos de saúde e segurança ainda não fazem incondicionalmente parte da realidade laboral. Segundo Legendre (2010: 4–5), na maioria dos casos, esta dificuldade está associada às atitudes e como a problemática é gerida pelos diferentes atores organizacionais. Deste modo, o estudo das representações sociais dos diferentes atores ajuda a compreender quais as dificuldades existentes na aplicação das normas de saúde e segurança no trabalho, pois muitos dos problemas existentes resultam de dissonâncias, nem sempre identificadas, entre os diferentes interventores, ou então porque os problemas existentes nem sempre são bem conhecidos.

Nesta perspetiva, será expetável que a recolha dos discursos elaborados e resultantes da consulta aos trabalhadores, através de entrevista, se relacionem diretamente com “formas coletivas de entender a realidade, com as suas perceções, muitas das vezes não conscientes, que moldam a forma de pensar das pessoas, e respeitam ao que se designa por representações sociais” (L. F. da Silva, 2004: 105).

Tavares aponta no entanto que é importante distinguir-se entre «representação» e «prática», dizendo que a primeira se reporta ao “conjunto das imagens, crenças, valores, opiniões, ideologias” enquanto a segunda “aos comportamentos e à ação” (2007: 27). Neste sentido, a noção de representação social designa “um vasto número de fenómenos e de processos” (F. Neto, 1998: 437), os quais são construídas pelo conjunto das perceções, sentimentos, normas e valores que permeiam as experiências individuais e coletivas, assim como pela dinâmica das relações sociais estabelecidas num dado contexto (R. P. Oliveira & Iriart, 2008: 439).

Historicamente, a teoria das representações sociais foi elaborada e formulada inicialmente por Serge Moscovici, em 1961⁴⁰, e deriva do conceito de representação

³⁹ Os setores económicos estudados foram o setor municipal (uma administração e os serviços públicos de uma cidade regional, e duas empresas públicas municipais de transporte de passageiros), o setor da saúde e dos serviços sociais (um centro regional de serviços de reabilitação, dois centros hospitalares sub-regionais) e ainda o setor dos serviços automóveis (dois concessionários automóveis, uma garagem de manutenção, reparação e venda de camiões pesados e um pequeno estabelecimento de manutenção e reparação geral de automóveis).

⁴⁰ Moscovici, S. (1961), *La psychanalyse, son image et son public*. Paris: Presses Universitaires de France.

coletiva instituída anteriormente por Émile Durkheim, o qual mantinha a distinção entre o psiquismo individual e o psiquismo coletivo, apesar de ambos apresentarem agora uma mesma relação com o respetivo substrato⁴¹.

Claudine Herzlich, citada por F. Neto (1998: 431–432), aponta que o domínio da corrente behaviourista manteve o conceito de representações sociais ausente das preocupações da ciência, referindo que é no domínio antropológico que se encontra uma tradição de estudo de fenómenos deste tipo, sendo que o interaccionismo simbólico poderia ter constituído um terreno favorável até ao despontar do estudo de Moscovici.

Uma das primeiras definições elaboradas por Serge Moscovici (1961), traduz a representação social como:

“(...) um sistema de valores, de noções e de práticas relativas a objetos, aspetos ou dimensões do meio social que permite não só a estabilização do quadro de vida dos indivíduos e dos grupos, mas constitui igualmente um instrumento de orientação da percepção das situações e de elaboração de respostas.” (F. Neto, 1998: 439).

Assim, a representação de um objeto estabelece uma interpretação e a elaboração do real que permite ao agente tornar a realidade inteligível. Este processo implica uma verdadeira reconstrução do objeto num contexto de valores, noções e regras, ao qual o mesmo se torna solidário. Spink (1995, cit. in R. P. Oliveira & Iriart, 2008: 440) refere que as representações sociais elaboram-se dentro de determinadas culturas, sendo que o indivíduo que as expressa desvenda quer o singular da sua individualidade, quer as referências culturais coletivas do grupo a que pertence.

Jodelet traduz assim a representação social como sendo uma forma de conhecimento específica, socialmente elaborada e partilhada, enquanto saber do senso comum, contendo uma orientação prática e contribuindo para a construção de uma realidade comum (F. Neto, 1998: 438–439).

⁴¹ Émile Durkheim esforça-se por separar conceptualmente as representações coletivas das individuais, tendo por base a sua teoria dos fatos sociais e as características inerentes, como a coercitividade, a exterioridade e a generalidade. Na ótica de Durkheim a sociedade prevalece sobre o indivíduo.

2. O saber dos trabalhadores

Augusto Santos Silva afirma que “a consciência dos atores é o elemento constitutivo decisivo do mundo social”. E, diz-nos ainda:

“Importa, pois, dar conta das representações coletivas, quotidianas, da sociedade - “as imagens e as noções construídas no decurso da vida de todos os dias e que configuram o património cognitivo partilhado pelos membros de um dado grupo, as maneiras de pensar e de sentir, em suma, aquilo a que chamamos senso comum forma um dos objetos centrais de qualquer ciência social” (1986, p 31).

De acordo com Alves, “o estudo das racionalidades leigas abre a possibilidade de tomar o senso comum como forma de conhecimento válida, de origem prática, que constitui uma forma de conceber e intervir na realidade social” (2011: 85).

Boaventura Sousa Santos (1989) propõe que seja realizada a dupla ruptura epistemológica, contrariando o paradigma de conhecimento assumido pelo pensamento moderno, e que separa o conhecimento científico do senso comum, dando primazia ao primeiro. O autor refere deste modo que “o conhecimento científico pós-moderno só se realiza enquanto tal na medida em que se converte em senso comum”, pois as suas características “têm uma virtude antecipatória” e “interpenetrado pelo conhecimento científico pode estar na origem de uma nova racionalidade” (1987). Assim, a pesquisa em torno das racionalidades leigas dos sujeitos perspectiva a possibilidade de aprofundar o conhecimento sobre as logicas plurais e os sentidos sociais e culturais que se conjugam e se reproduzem no quotidiano, e integram os vários tipos e formas de conhecimentos e práticas, que demonstram a espessura das estruturas e a reflexividade dos indivíduos (Alves, 2011).

A expressão saberes leigos refere-se ao conhecimento das pessoas comuns, não profissionais de dada área, ou especialistas, e assume a forma como as pessoas interpretam e compreendem os significados da realidade que vivem e como atuam perante os mesmos (L. F. da Silva, 2004: 120). Esta interpretação refere-se à compreensão dos sujeitos sobre o que observam tendo em conta as representações sociais.

Em matéria de segurança e saúde no trabalho, os saberes que procuramos revelam-se na referência às atividades mais perigosas, na penosidade de algumas tarefas, nos modos de proteção, nas exigências associadas ao trabalho, mas também nas relações que se estabelecem entre os pares, e os seus superiores hierárquicos, e nas necessidades expressas associadas ao bem-estar no contexto laboral e às condições

promotoras de saúde e segurança no trabalho, à luz da observação subjetiva dos intervenientes no «sistema concreto de ação»⁴².

Este saber afigura-se muitas das vezes contraditório e circunstancial, refletindo a complexidade da realidade social. De acordo com Massé (1995, cit. in L. F. da Silva, 2004: 122), o saber leigo (de saúde e doença) apresenta-se como um subsistema cultural que integra “um corpus de conhecimentos e crenças, de atitudes e de saber virtual (concepções, valores, símbolos, e representação), e organiza-se segundo uma lógica própria”. Refere-se às produções intelectuais de um grupo, a que se acrescenta através da sua cultura, os comportamentos e as práticas vividas em sociedade (Alves, 2011: 92). Ainda segundo Massé (op. cit.), esta cultura traduz as práticas, os gestos e comportamentos que são integrados na experiência de vida, e que constituem um meio de conhecimento. Deste modo, recorremos a Augusto Santos Silva que refere ser “abusivo pensar que as visões do mundo de senso comum e as ideologias, por serem interpretações não-científicas da realidade, são necessariamente anti-científicas (A. S. Silva, 1986: 50).

Como nos indica Luísa Ferreira da Silva (2004), o que distingue o saber leigo do saber científico é o fato deste englobar fundamentalmente os significados dados pelos sujeitos (2004: 123). Este conhecimento assume-se como uma forma válida, produz sentido, explica os fenómenos do mundo, da vida, e orienta e possibilita a ação e a interação social. (Alves, 2011: 89). Deste modo, as ideologias e os saberes práticos são formas de racionalização do mundo, formas de classificar os fatos, as pessoas e os objetos, instrumentos de coesão e de tensão social (A. S. Silva, 1986: 51). Como consequência, a possibilidade de obter os significados relacionados com este saber assume-se fundamental como estratégia de envolvimento dos trabalhadores para responder às exigências de intervenção, e afigura-se tanto mais necessário, quando os significados atribuídos pelos sujeitos, enquanto actores sociais, influenciam as suas mais variadas decisões e os comportamentos face ao risco. Assim, os saberes dos trabalhadores não importam apenas pelo conhecimento ou informação, que deles resultam, mas na procura do sentido e dos significados que neles estão contidos.

Revela-se pois um outro papel ao trabalhador, enquanto sujeito social capaz de dar sentido à sua ação, entendida através das experiências quotidianas e partilhadas

⁴² O “sistema concreto de ação” estabelece-se através do conjunto relações que se encontram entre os membros duma organização e que servem para resolver os problemas concretos do quotidiano; não são relações previstas pela organização formal e pela definição de funções, mas assumem-se como regras informais necessárias ao funcionamento da organização (Bernoux, 1995).

pelos diferentes indivíduos inseridos nas diversificadas dinâmicas sociais (Guerra, 2010: 21 – 22)

A tripla função de significação, interpretação e explicação que o saber leigo acrescenta aos acontecimentos, aplica-se de igual modo ao sentido atribuído às circunstâncias associadas dos perigos e riscos profissionais, aos acidentes de trabalho, e às práticas de prevenção e promoção da saúde. Enquanto sistema cultural vigente, as suas redes de significação implícitas e explícitas atribuídas aos seus diversos objetos condicionam as iniciativas que visam modificar comportamentos aparentemente irracionais, face a determinados riscos (L. F. da Silva, 2004). No âmbito da segurança e saúde, alguns estudos demonstram a importância da questão cultural e do posicionamento dos trabalhadores na adesão a programas de prevenção e promoção da saúde no local de trabalho, se não forem tidos em conta o envolvimento dos seus saberes. Nomeadamente, Eakin (2010) estudou os pontos de vista de um conjunto de atores num determinado sistema «segurança e saúde no trabalho», concluindo que os indivíduos agem tendo por base a sua «visão do mundo», o entendimento das diversas situações que lhe são colocadas, o que implicitamente nos conduz ao saber prático dos indivíduos, e ainda, a conceção que têm dos outros e a da sua relação com eles, no seio daquele sistema.

Massé (1995) afirma a relevância do saber leigo como sistema cultural, pois decorre deste e das suas lógicas a decisão dos comportamentos, onde integram o saber científico e os respetivos conhecimentos. Por resultarem de lógicas leigas, os “conhecimentos não deixam por isso de ser inteligentes e eficazes”, e o seu valor é fundamental para conhecer como os atores sociais respondem e resolvem os problemas que lhe são colocados na sua segurança e saúde. Assim, o saber leigo afirma-se assim como um conhecimento prático que responde à necessidade de dar sentido aos acontecimentos. Trata-se de um saber que procura explicar os fenómenos, não se apresenta de forma metódica, e associa-se a crenças e aos elementos constitutivos do conhecimento (L. F. da Silva, 2004). Não escamoteando a sua importância, e a atenção que deve merecer, comporta, no entanto, incoerências e contradições que se afiguram perigosas, muitas das vezes, no contexto dos riscos profissionais nos locais de trabalho.

Tomando como exemplo a doença, seja esta de origem natural ou originada no domínio do contexto laboral, esta assume-se como uma construção sócio-cultural, que resulta da interpretação e explicação dos indivíduos, que afirmam a sua existência - a

doença do doente, *illness*, ou questionam a sua ausência, pois os sujeitos procuram através do seu senso comum esclarecer e complementar a informação obtida quanto à patologia - ou doença do médico, *disease*. Este aspeto fica evidente nas interações que ocorrem, no âmbito da vigilância da saúde ocupacional, aquando do conhecimento dos resultados das consultas de medicina no trabalho (fichas de aptidão emitidas pelo profissional de saúde ocupacional), e a interpretação dada pelos trabalhadores, ou seus superiores, quanto às condições de aptidão para as funções profissionais. Da nossa experiência, temos assistido a conflitos e consensos que se geram sobre os resultados da aptidão para o trabalho, e traduzem a interpretação do senso comum face à determinação médica. Mas também, de igual modo, no acompanhamento realizado pelos técnicos de segurança no trabalho, na adaptação dos trabalhadores ao trabalho, e na adaptação do trabalho ao Homem, se geram conflitos e consensos que resultam da interpretação e dos vários saberes leigos.

O modelo explicativo da doença elaborado por Kleinmam (1980, cit. in L. F. da Silva, 2004: 126), traz referência ao conjunto de crenças e conceções que procuram dar conta de uma determinada experiência pessoal de doença, e que assim explica as causas e manifestações. Trata-se do discurso dos doentes sobre as suas doenças, e no qual verificamos um paralelismo com os relatos das pessoas sobre as suas condições de trabalho, e os eventuais prejuízos “percebidos” enquanto trabalhadores, face a um acidente de trabalho.

Os comportamentos individuais que se assumem como promotores de saúde, muitos deles resultam de conhecimento científico devidamente fundamentado, revelando a existência de crenças com fundamento científico. No entanto, o fato de um dado conhecimento ser científico não basta para que sobre ele possa recair “uma convicção que motive racionalmente um comportamento lógico concordante com essa verdade”. Deste modo, na vida quotidiana as pessoas não se comportam sempre de uma forma lógica no que respeita a agir de acordo com aquilo em que acreditam. As opções individuais estão envolvidas pela subjetividade do indivíduo, o que significa que a sua racionalidade obedece a outros valores e princípios.

Na nossa sociedade existe toda uma série de práticas cuja convicção de utilidade é cada vez mais disseminada, apresentando-se a ideologia do saudável como uma responsabilidade que compete às pessoas, sendo que cada um deve zelar pela promoção da sua saúde, adotando comportamentos quotidianos saudáveis (L. F. da Silva, 2004: 136), que visem a prevenção de doenças e acidentes.

No entanto, tal como refere a autora, na abordagem leiga, a relação entre saúde e doença não obedece a uma lógica de continuidade, na qual se possa estabelecer uma relação do tipo mais saúde, menos doença. A discrepância existente nos comportamentos das pessoas, no seu dia-a-dia, e no discurso “público, apurado no estudo de Calnan e Williams (1991), apontam para a existência de uma relação entre a estrutura social e os conceitos de saúde, e que esta relação não se explica pela acessibilidade à informação, mas pelo constrangimento das condições de vida (L. F. da Silva, 2004: 141). Neste sentido, importa também perceber quais são os condicionalismos que se opõem às práticas que consensualmente se dirigem à proteção da saúde e da segurança, pois existem aspetos que influenciam decisivamente, como seja a disponibilidade de formação ou informação, orientações claras e bem determinadas, equipamentos de proteção e lideranças cooperantes e empenhadas nos trabalhos seguros e saudáveis.

Conforme aponta Luísa Ferreira da Silva, o senso comum pactua com a informação mas adapta-a aos seus conhecimentos práticos (2004: 142).

No que respeita à perceção dos riscos associados ao trabalho, Areosa (2012b) aponta que os trabalhadores nem sempre representam “fidedignamente” os riscos organizacionais existentes, devido a distorções que resultam da influência dos “discursos e das práticas produzidas no ambiente de trabalho”, que se assumem como, ou a partir de, fatores politico-ideológicos (Areosa, 2012b). As perceções não são constantes e variam individualmente (Feliciano, 2003, cit. *in* Areosa, 2012b), e regra geral, os trabalhadores tendem a subavaliar os riscos que correm. De entre as principais características que Areosa refere como podendo influenciar as perceções dos trabalhadores, encontram-se entre outros, a memória, as disposições, humor ou estados de espírito (segundo a definição de *habitus* de Bourdieu), a personalidade, a experiência, o conhecimento enquanto informação e formação das pessoas, o stresse no trabalho, o *timing* das consequências, a pressão do grupo, a exposição e controlo sobre o risco, a performance de segurança no local de trabalho, o nível de educação, a cultura e clima de segurança, e a relação custo/benefício. Através desta extensa lista de fatores, integram-se no entender daquele autor os aspetos internos que influenciam a segurança no trabalho. Saliendam-se assim aqueles que concorrem para os comportamentos e práticas, para a reflexividade dos agentes, suas racionalidades individuais e disposições.

Deste modo, quando se confrontam os comportamentos expressos face ao discurso normativo importa perceber quais são os fatores que, tal como define Giddens (2000), constroem os comportamentos ou se desenham na reflexividade da agência dos indivíduos em contexto de trabalho.

3. Agência, reflexividade e disposições

O conceito de reflexividade está subjacente às problematizações teóricas que dizem particular respeito na discussão sobre a relação entre indivíduo e sociedade, entre estrutura e agência e ao modo como a conexão entre estes dois últimos aspetos é conceptualizada do ponto de vista ontológico (Caetano, 2011: 157). De acordo com Brante (2001, cit. *in* Caetano, 2011: 158), considerando que determinado tipo de relações e papéis sociais preexistem, então “o estatuto ontológico das estruturas não pode ser redutível ao das pessoas”, pois as estruturas sociais são “anteriores, exteriores, autónomas e exercem influência causal sobre os indivíduos”; mas é necessário que os poderes causais das estruturas sejam ativados pelos agentes, para que essa influência seja exercida. Caetano (2011) recorre a Archer (2003), para explicar que a ativação destes poderes depende da forma como as propriedades emergentes das pessoas são mobilizadas, e, neste sentido, que a existência de propriedades estruturais é distinta do exercício dos poderes causais. E afirma que é a reflexividade dos agentes⁴³ que deve ser pensada, enquanto procedimento que intervém e condiciona a influência estrutural. Os sujeitos elaboram os seus projetos e definem estratégias com base nas circunstâncias sociais em que estão inseridos e nos recursos a que têm acesso, mediante o exercício da reflexividade, sendo a resposta aos fatores estruturais filtrada pelas preocupações, prioridades e objetivos de cada indivíduo (Caetano, 2011: 158). Os poderes emergentes das pessoas também apresentam uma eficácia causal sobre as estruturas, o que leva a que estes poderes agenciais dos sujeitos também possam transformar as estruturas iniciais. Como propõe Caetano (2011: 158), a análise da reflexividade individual tem por pressuposto “o dualismo analítico preconizado pelo realismo crítico”, e esta componente analítica não tem necessariamente de ser entendido como incompatível com a proposta de

⁴³ “Um agente é aquele que tem poderes causais, incluindo o de influenciar o poder dos outros” (Penna, 2012: 196), e “..., antes de mais, todos os indivíduos são agentes, no sentido em que se encontram posicionados involuntariamente, por via das suas origens sociais, no espaço de distribuição de recursos económicos, culturais e sociais (Bourdieu, 2001; 2003; cit. *in* Caetano, 2011). Partilham a mesma localização no espaço social e hipóteses de vida similares, e a sua noção remete para atributos coletivos e para uma condição universal (Caetano, 2011: 166).

Giddens (2000; 2004) sobre a dualidade da estrutura (Caetano, 2011: 158). Assim, explicita que as estruturas sociais não devem ser pensadas sempre na sua componente externa às consciências individuais, no sentido dado por Durkheim, mas considerando a vertente de interiorização da exterioridade de que falava Bourdieu. Pois a influência causal das estruturas, constringendo ou capacitando os projetos individuais, faz-se também sentir por via interna. A utilização da noção de disposições, que veremos adiante, permite precisamente dar conta desses processos: “o social encontra-se enraizado nas mentes dos sujeitos sob a forma de esquemas de perceção e interpretação que orientam a ação” (Caetano, 2011: 158). Um outro motivo tem a ver precisamente com o facto de as estruturas assumirem também uma componente interiorizada, e que a reflexividade não deve ser entendida como o único mecanismo de mediação entre estrutura e agência. Pois, de acordo com Bourdieu (2001; 2008), o sentido prático desempenha também um importante papel na definição das condutas humanas, e afirma assim que os indivíduos têm um conhecimento tácito do mundo que lhes permite agir sem que tenham de refletir sobre as suas opções ou ativar estratégias assentes na racionalidade (Caetano, 2011: 159). No entanto, na análise da reflexão que os sujeitos possam desenvolver acerca das suas perceções e práticas em segurança e saúde no trabalho, implica que numa primeira análise que as estruturas possam ser vistas como as regras estabelecidas, que assumem exterioridade, e se arroguem como um objeto que capacita ou constringe. Mas também surge numa existência interna sob a forma de disposições, onde “a ideia de interiorização da exterioridade permite a noção de dualismo analítico na explicação da ação” (Caetano, 2011: 159).

De acordo com Caetano (2011: 159), as conceções de “ação, agência e reflexividade surgem, muitas vezes, como noções intermutáveis para designar os mesmos processos sociais, o que potencia alguma confusão e pouco rigor na utilização destes conceitos”. Quanto ao conceito de agência, a autora refere que é geralmente utilizado para dar conta “do grau de liberdade exercido pelos indivíduos face aos seus constringimentos sociais” (Walsh, 1998: 33; Waters, 2000: 15-16 cit. in Caetano, 2011: 160), e respeita à capacidade de os actores poderem conscientemente agir de forma diferente, perante uma mesma situação, tendo por referência os seus objetivos e projetos pessoais. A utilização do conceito agência pode ocorrer enquanto sinónimo de ação, porque existe uma associação entre os dois conceitos que remete “potencialmente para o nível de individual de análise” (*ibidem*: 160). Esta ligação

refere-se à criatividade dos sujeitos em contraposição à influência causal das estruturas, mas conforme indica Caetano (2011) os indivíduos não são permanentemente criativos, pois se assim fosse as suas ações teriam de resultar sempre de uma capacidade de inovar, ideia que dificilmente se defenderia se tivémos em conta os processos de reprodução social protagonizados pelos indivíduos.

Penna (2012: 193) refere que Bourdieu (2003) lida com o dilema agência-estrutura tendo em consideração o conceito de *habitus* para explicar a ação dos atores no contexto da “teoria da prática”, e as implicações para agência e reflexividade. A noção de *habitus* ou *sistema de disposições* surge como explicação para a ação e “tem como efeito a mitigação da capacidade reflexiva do ator”. O contributo da teoria disposicionalista pretende contrabalançar a noção de agência, realçando o seu cariz pré-reflexivo e, num certo sentido, mesmo passivo, de uma parte substancial das ações individuais (Bourdieu, 2001; 2002; 2003; 2008, cit. in Caetano, 2011: 160).

As práticas assumem diferentes formas, e independentemente das designações utilizadas para dar conta das suas diversas modalidades, importa salientar que a ação é composta por elementos racionais, utilitaristas, interpretativos e estratégicos, mas também práticos, rituais e pragmáticos. De acordo com vários autores (Alexander, 1988; 1992; Mouzelis, 2008; Pires, 2007) citados por Caetano (2011: 160), a componente agencial é apenas uma dimensão possível na explicação da ação, e que os actores⁴⁴ não são sempre agentes, numa perspetiva de exercerem a sua capacidade agencial assente num conhecimento aprofundado da realidade social (Caetano, 2011). É de referir ainda, como aponta Caetano (2011), que a criatividade ou passividade nas condutas humanas são tidas sempre por referência às estruturas sociais, e como tal não faz sentido que se possa afirmar que se opõem à capacidade agencial dos actores.

Autores como Archer (2003) e Giddens (2004), citados por Caetano (2011: 160), indicam no entanto que as estruturas exercem constrangimento, mas que também

⁴⁴ Todos os indivíduos são agentes, e por outro lado também são actores, considerando que desempenham papéis sociais, nos diferentes contextos onde se movem. A condição de agente respeita ao enquadramento estrutural, sendo o exercício de determinado papel que o torna num ator em dado cenário social. De acordo com Goffman (1990), citado por Caetano (2011), “o leque de papéis interpretados, depende, em larga medida do lugar que os indivíduos ocupam enquanto agentes”, sendo que esses papéis são personificados, e cada ator os desempenha singularmente, o que contribui para definir uma identidade pessoal e social individualizada. Mas os indivíduos também são sujeitos, na medida em que são executores de projetos pessoais, e é pois nesta condição que o indivíduo “através de mecanismos singulares de reflexividade, atribui sentido às suas ações” (Caetano, 2011: 166). A autora afirma que este modelo tripartido é particularmente útil do ponto de vista analítico, porque permite compreender como se combinam numa mesma pessoa não só os poderes causais das estruturas e dos indivíduos, como também os níveis estrutural, contextual e individual.

capacitam ou criam condições de possibilidade para o exercício dos poderes causais das pessoas, e, nomeadamente, da reflexividade. Elder-Vass (2010: 87), por sua vez, diz que a ação não é determinada pela estrutura, ainda que seja por ela afetada, pelo que não existe qualquer tipo de inconsistência na análise da agência em articulação com os contextos sociais em que ela é exercida. A capacidade agencial dos sujeitos não emerge num vazio social, e no sentido dado por Alexander (1988; 1998), o exercício da agência é feito através do sistema cultural (Caetano, 2011: 160-161).

A criatividade e inovação da ação dos sujeitos são atravessadas pela dimensão hierárquica da vida social, pois entende-se um trabalhador perante o seu encarregado ou superior hierárquico tem menos capacidade de agência face a um problema, do que a sua chefia com maior capacidade de decisão e maior autonomia. Pois os poderes agenciais dos indivíduos são variáveis consoante os seus posicionamentos no espaço social, os contextos por onde se movem e as redes em que se encontram inseridos. O que significa que nem todos os actores têm necessariamente a mesma possibilidade de serem criativos na definição das suas condutas sociais (Alexander, 1998: 218; Mouzelis, 2008: 232; Walsh, 1998: 33 cit. in Caetano, 2011: 161).

Esta ideia pode justificar a dificuldade que os trabalhadores têm quanto à capacidade de influenciar decisivamente as condições de segurança e saúde existentes nos seus locais de trabalho, exercerem ou exigirem efetivamente que se cumpram os seus direitos.

Ana Caetano afirma ainda que a reflexividade surge habitualmente conotada com a agência, e justifica porquê:

“De facto, pode ser pensada, num determinado nível, como forma de exercício da capacidade agencial dos sujeitos, no sentido em que os indivíduos se pensam a si mesmos por referência às suas circunstâncias sociais e tomam as estruturas como objecto, podendo ponderar diferentes opções e conceber trajectos alternativos” (Caetano, 2011: 161)

Mas destaca desde logo que reflexividade e agência não são sinónimos, pois dos processos reflexivos nem sempre resulta uma característica de “criatividade e inovação” na ação, tal como pode não resultar em reprodução, ou originar qualquer tipo de conduta. E assim o resultado da reflexividade “depende sempre da articulação entre fatores estruturais, contextuais e pessoais” (*ibidem*).

Ao conceito de reflexividade surge associado um conjunto de noções, como subjetividade, cognição, pensamento, consciência, mente e vida interior, que se

assumem como “concepções de enquadramento” que constituem o espaço onde decorrem as deliberações subjetivas de cada um. Enquanto espaço de interioridade é na mente que decorrem os processos reflexivos, enquanto concepções da vida interior dos sujeitos, e que se relacionam com a interpretação da realidade social exterior. Os sujeitos através dos diálogos internos que mantém, consigo mesmos, definem a suas prioridades e os seus projetos e ações.

A subjetividade designa esse espaço pessoal a que só os próprios sujeitos têm acesso, o qual se associa, sobretudo pela tradição weberiana, ao sentido atribuído pelos sujeitos às suas ações e à realidade social em geral. É neste espaço que as conversas internas ou diálogos interiores têm lugar e são subjetivos porque são vividos na primeira pessoa e, nesse sentido, dizem apenas respeito ao sujeito, através dos quais as pessoas “definem os parâmetros do seu espaço de privacidade mental”. Estes diálogos são expressos por elementos linguísticos, mas também por imagens e símbolos. A reflexividade também é exercida através de processos cognitivos, sendo que a cognição permite aos indivíduos conhecerem e compreenderem o mundo. A reflexividade tem sempre um referente social, o que justifica: “os indivíduos compreendem não só o mundo, como também o lugar que nele ocupam” (Caetano, 2011: 162). Um outro aspeto relevante respeita ao facto de a cognição dar resposta a questões de outra natureza, o que leva a entender que a vida interior dos sujeitos não se esgota nos seus processos reflexivos.

A análise da reflexividade individual permite dar especial atenção aos mecanismos conscientes, mas a interioridade de cada pessoa é também constituída por processos que decorrem sem que os indivíduos deles se apercebam. Citados por Caetano (2001: 163), quer Bourdieu (2002; 2003), que se refere ao conceito de disposições que permite “dar conta dessa vertente pré-reflexiva”, através de esquemas de perceção e interpretação que orientam as condutas humanas, quer Lahire (2001; 2002), ao acrescentar que essas “matrizes podem ser tomadas como objeto pelos sujeitos, mas tendem a operar sem serem questionadas”, devem ser tidos em consideração no que respeita à interioridade, conformada sob a noção de habitus e disposições.

Caetano (2011) apresenta o conceito de reflexividade “entendido como uma propriedade emergente das pessoas que permite aos indivíduos pensarem conscientemente sobre si mesmos, tendo por referência as suas circunstâncias sociais”, ainda, acrescentando:

“É um processo mental, privado, subjetivo, sob a forma de diálogo, que pressupõe sempre a relação com o lugar que os indivíduos ocupam no espaço social e nos contextos por onde se movem. O seu exercício conduz a autoconhecimento, mas fomenta também, indissociavelmente, a compreensão da realidade exterior.” (Caetano, 2011: 163–164)

No entanto, a mobilização do conceito de reflexividade apresenta muitas das vezes como problema o conflito colocado pelas condições materiais de existência. De facto, como a reflexividade remete, a muitos níveis, para a autonomia individual, o seu exercício depende do posicionamento dos agentes face à distribuição de diferentes tipos de recursos. Importa também referir, conforme Caetano (2011: 164), que os actores sociais:

“[...], têm um conhecimento aprofundado acerca das suas realidades sociais, são criativos, efetuam escolhas, têm alguma autonomia na definição dos seus percursos, atribuem sentido às suas ações, têm intenções, razões e motivações para agir, projetam e refletem e têm poderes causais”.

Mas, como refere de seguida a autora, isto não significa que disponham de um controlo absoluto sobre as suas condutas, pois o grau de autonomia de que dispõem depende dos enquadramentos estruturais que condicionam as suas condutas. E mesmo que das suas deliberações reflexivas resultem tomadas de decisão que possam orientar a ação, num determinado sentido, existe sempre um grau de imprevisibilidade que depende da conjuntura em que se inserem e das respostas dos outros agentes. Deste modo, os agentes face às mesmas circunstâncias podem efetuar escolhas próprias, e diversas, porque a eficácia causal das estruturas depende sempre da sua ativação, enquanto constrangimento ou capacitação. Deste modo, “as estruturas podem ser pensadas como entidades externas com propriedades específicas, mas têm também uma existência interna sob a forma de disposições” (Caetano, 2011: 165), e a ideia de interiorização da exterioridade, atrás referida, complementa a ideia de dualismo da ação.

Apesar de a reflexividade consistir num processo mental e de a sua manifestação externa não apresentar forçosamente qualquer visibilidade, pode mesmo assim “ser expressa discursivamente em contextos de interação”, designadamente através de um processo de investigação, que inclua técnicas de entrevista. Refere-se que no decurso das dinâmicas de interação os indivíduos definem, negociam e reelaboram os seus objetivos e projetos, e estes enquadramentos sociais despoletam e fomentam

processos mentais, mas também, em simultâneo, o exercício daquilo que Giddens (2004) denominou como consciência discursiva (Caetano, 2011: 165).

A agência está relacionada com o sistema de disposições do ator e que lhe foi facultado a partir das estruturas ou das condições materiais de existência. Estas estruturas conferem um sistema de disposições que implícita e está na causa das suas práticas (Penna, 2012: 193). Tal como Alves descodifica, a agência nada mais é que a reflexividade do agente individual, que potencia as possibilidades e transformação e/ou reprodução da estrutura social, e é na interação entre agência e estrutura que “se cria e recria a realidade social e se dá sentido aos fenómenos quotidianos” (2011: 99). No contexto de modernidade de Giddens (1991), a reflexividade compreende o facto de as práticas sofrerem constantemente um exame e uma reformulação renovada (Penna, 2012: 197).

Assim, a componente mental dos mecanismos de reflexividade e a sua articulação, no espaço privado das mentes individuais dos sujeitos, relacionam-se com as disposições, tal como já vimos atrás, atendendo aos processos de interiorização da exterioridade (da estrutura), bem como na relação que estabelecem consigo mesmo, tomando-se como objetos no decurso dos diálogos internos que mantêm (Caetano, 2011: 168). Ao citar Lahire (2001; 2002) e Costa (2007), Caetano (2011: 169) refere que é necessário “entender o indivíduo simultaneamente na sua singularidade e pluralidade, como sendo detentor de disposições múltiplas relativamente flexíveis, com orientações plurais da acção e com diferentes níveis de envolvimento e distanciamento em diferentes contextos”.

Penna (2012: 193) recorre a Bourdieu (2003: 54) para referenciar que “as estruturas constitutivas de um tipo particular de meio [...] produzem habitus, sistemas de disposições duráveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, isto é, como princípio gerador e estruturador das práticas e das representações”. No entanto, conforme refere Penna, de acordo com Bernard Lahire, “a ideia de habitus é adequada para compreender as práticas dos atores apenas em contextos de homologia das experiências sociais”, pois esta homogeneidade só ocorre em casos excecionais e não se adequam a sociedades com forte diferenciação” (1997 cit *in*. Penna, 2012: 194). E, neste sentido, Lahire (2002) complexifica o modelo dos “princípios geradores”, explicando os comportamentos por meio da ativação das disposições em determinados contextos e sob determinadas condições.

Lahire (2005: 15) ao proceder à análise da definição de disposição, indica que esta deve ser re-examinada, pois o uso do termo pode ser específico, referindo que Bourdieu, ao falar de disposições, tipificava-as, “com ajuda de substantivos e adjetivos qualitativos (...)”. A noção é indicada como “o modo de percepção que põe em prática uma determinada disposição e uma determinada competência”, e refere que não existe qualquer evidência ou exemplo “de construção social, de inculcação, de incorporação ou de transmissão” destas disposições”. O autor discorre assim que as disposições podem ser simplesmente deduzidas das práticas sociais, influenciadas pelas racionalidades individuais, e relacionam-se com as relações de poder e de participação. No entanto, resultando da constatação retirada por Lahire (2005: 16) sobre a fraca rentabilidade da «utilização» da noção de disposição, este autor propõe duas evidências: uma que consiste em pensar que se pode fazer sociologia sem este tipo de conceitos, em que a noção de disposição, de esquema ou de habitus, pode ser considerada supérflua, e, uma outra, que defende, e diz ser necessário testar nas investigações empíricas de modo a que o conceito obtenha um estatuto de cientificamente útil. E é, neste sentido, que Lahire, também à semelhança de Bourdieu, afirma ser função do investigador reconstruir as disposições, que não podem ser observadas diretamente, sendo para isso necessário desenvolver um trabalho de interpretação que exponha os princípios das práticas, e que esse trabalho se diferencia qualitativamente do senso comum (Penna, 2012: 195).

Como aponta Lahire (2005), distinguem-se as disposições para agir e as disposições para crer, sendo estas últimas designadas por crenças, as quais são mais ou menos incorporadas pelos actores individuais, mas não se confundem com as disposições para agir. O autor reporta-se a Pierce (1931), afirmando que somos portadores de uma multiplicidade de disposições para agir, e do mesmo modo, todos nós, interiorizámos mais ou menos uma multiplicidade de crenças que podemos mais ou menos verbalizar, mas que, em boa parte, estão ligadas a normas sociais produzidas, suportadas e difundidas pelas diversas instituições onde nos integramos (Lahire, 2005: 19). No entanto, refere existir um distanciamento entre “o que se diz” e “o que se faz”, sendo ilusória a relação face às práticas dos sujeitos, e que através da observação direta dos seus comportamentos podemos colocar em evidência este distanciamento. E pode justificar esta situação o facto de os actores incorporarem crenças, enquanto “normas, modelos, valores, e ideias,...”, sem ter os meios sejam eles materiais ou disposicionais, para as “respeitar, concretizar, atingir ou cumprir”, ou podem ainda ter

interiorizados essas normas, mas não criaram ainda hábitos de ação que os permitam atingir. Dai que se possa dizer que “para apreender a pluralidade interna dos indivíduos” e a maneira como ela age e se «distribui» segundo os contextos sociais, é necessário dotarmo-nos de dispositivos metodológicos que permitam observar diretamente ou reconstruir indiretamente (através de diversas fontes) a variação “contextual” (no sentido lato do termo) dos comportamentos individuais (Lahire, 2005). Esta condição é importante de modo a distinguir as práticas desenvolvidas pelos atores sociais, e tomar em conta o que verbalizam e aquilo que são as suas práticas. Através da técnica de entrevistas abertas, semi-diretivas, e dos grupos focais, enquanto instrumentos de investigação, podemos recolher no discurso dos atores a verbalização das suas práticas, e recorrendo à observação participante continuada teremos evidência das práticas concretas no real. Da leitura de Lahire (2005:19), devemos tomar em consideração que na recolha do discurso dos actores, podem existir opiniões, convicções ou crenças (*de conversa, de discurso, ou de declaração*), tão profundos como os hábitos que os levam a agir, mas que não demostrem efetivamente quais são os hábitos de ação, pois não foram constituídos nas mesmas condições e não encontram os mesmos contextos ou circunstâncias de uso ou de atualização na sua ação diária.

Lahire (2005) contraria a ideia da transferibilidade ou da transponibilidade da teoria do *habitus* de Bourdieu, que toma também como garantida o carácter “generalizável” dos esquemas, ou disposições, socialmente constituídos, afirmando que dificilmente tais processos de transferência tenham sido realmente estudados em pesquisas empíricas. Neste sentido, e de acordo com o autor, a noção de disposição implica “uma operação cognitiva de evidenciação da coerência dos comportamentos, opiniões, práticas diversas e por vezes dispersas”, que não deve conduzir a uma ideia de disposição “necessariamente geral, transcontextual e ativa em cada momento da vida dos atores” (2005: 23). Acrescenta o autor que a condição de transferibilidade é relativa, na qual as disposições não encaixam, pois atualizam-se sob condição, sendo que um processo de “generalização abusiva ou prematura” é de recusar, pois a ideia “segundo a qual os esquemas ou as disposições seriam todos, e em todas as ocasiões, transferíveis e generalizáveis”, constitui um problema. Afirma-se assim da “análise das práticas de um indivíduo, ou de um qualquer grupo social, num contexto social determinado (qualquer que seja a escala do contexto), esquemas ou disposições gerais, *habitus* que funcionariam da mesma maneira em qualquer outro

lugar, outros lugares, e em outras circunstâncias, constitui, pois, um erro de interpretação” (Lahire, 2005: 24). E deste modo, refere-se que um regime de transferência generalizada, não discutido e empiricamente pouco posto à prova, impede de observar a existência de esquemas ou de disposições de aplicação muito localizada, próprios de situações sociais ou de domínios de práticas particulares, que nas palavras de Lahire, reduz um processo de “*exteriorização da interioridade*” complexo a um funcionamento único e simples.

Na perspetiva de Lahire revela-se a importância da apreensão do singular, isto é, ao considerar-se “o indivíduo como o produto complexo de diversos processos de socialização”, implica ou obriga a ver a pluralidade do indivíduo. Esta leitura de entendimento do singular como plural, justifica-se pelo fato de quanto mais um indivíduo tiver sido submetido a uma variedade de contextos sociais diversificados, não homogêneos, mesmo contraditórios, a sua experiência terá sido vivida mais precocemente, e em consequência, nesse mesmo sujeito mais presente estará “um património de disposições, de hábitos e de capacidades não homogêneo, não unificado, variando segundo o contexto social no qual tenha sido levado a evoluir” (2005: 26–27). E deste modo, sustenta que “o problema da natureza e da organização do património individual de disposições” precisa ser colocada no trabalho empírico, e não deve ser resolvido ou abordado anteriormente à questão ter sido colocada num contexto de pesquisa. Nesta perspetiva, reportando-se a um dos seus trabalhos⁴⁵, Lahire refere que os estudos de casos fazem aparecer um tipo de pluralidade interna, que demonstra:

“Os actores não são feitos de um só pedaço, mas pelo contrário são colagens compostas, complexos matizados de disposições (para agir e para crer) mais ou menos fortemente constituídos”. Isso não significa que sejam “sem coerência”, mas sim sem princípio de coerência único — de crenças (modelos, normas, ideais, valores...) e de disposições para agir” (2005: 32).

Apesar da ideia associada aos estudos de caso, assumir ou associar, a existência de “uma fraca representatividade”, assim, ao estudo das singularidades individuais opunha-se o conhecimento “das tendências gerais das recorrências do mundo social”, sendo que esta questão remete para a velha dicotomia, entre por exemplo, ciências nomotéticas e ciências ideográficas, enquanto oposição entre coletivismo e

⁴⁵ Lahire, B. (2002), *Portraits Sociologiques: Dispositions et Variations Individuelles*, Paris, Nathan, Essais & Recherches.

individualismo metodológico, em que no primeiro caso se procura estabelecer leis gerais para fenómenos suscetíveis de serem reproduzidos, e no segundo existe apenas uma preocupação em estudar o singular, o único ou as coisas que não são recorrentes. “Paradoxalmente”, como diz Lahire, os estudos de caso “podem evidenciar situações bem mais frequentes estatisticamente” do que poderemos crer, sendo que, por outro lado, a “realidade social incarnada” em cada indivíduo singular é sempre mais rica, e depreende-se ser importante, de tal modo que a sociologia não deve satisfazer-se por apresentar quadros coerentes, homogêneos e sem ambivalência, pois corre o risco de dar a conhecer realidades “estranhamente coerentes e quase inexistentes” (2005: 34).

A defesa de Lahire da sociologia feita à escala individual reporta-se ao “interesse sociológico das variações interindividuais e intra-individuais”, que o autor coloca em evidência na sua obra (Lahire, 1995; 1998; 1999b; 2001a; 2002), “no quadro de uma teoria da acção fundada sobre uma pluralidade disposicional e contextual. Promove que “a socialização passada é mais ou menos heterogénea e dá lugar a disposições para agir e para crer heterogéneas e, por vezes, mesmo contraditórias”, em contextos de atualização variados. Abre-se assim o campo de uma sociologia que se esforça por revelar as bases individuais do mundo social, e que estuda, indivíduos atravessando diferentes cenários, contextos, campos de força, etc. (*ibidem*: 35). Trata-se não só de comparar as práticas dos mesmos indivíduos em universos sociais, alguns dos quais podem relacionar-se com campos de luta, tais como o mundo do trabalho e outros contextos, mas também de diferenciar as situações no interior destes diferentes domínios que nem sempre se apresentam tão claramente separados na realidade social. Considerando as diferenças internas de cada indivíduo, designadamente, as variações intra-individuais para além das variações interclasses possibilita-se chegar a uma imagem do mundo social que não negligencia as singularidades individuais e evita a caricatura cultural dos grupos sociais.

Deste modo, o património individual de disposições e competências “é submetido a forças de influência diferentes” que, podem ter em conta:

“O que determina a ativação de determinada disposição num certo contexto pode ser concebido como o produto da interação entre (relações de) forças internas e externas: relação de forças interna entre disposições mais ou menos fortemente constituídas durante a socialização passada, e que estão associadas a uma maior ou menor apetência, e relação de forças externa entre elementos (características objetivas da situação, que podem estar associadas a pessoas diferentes) do contexto que pesam

mais ou menos fortemente sobre o ator individual, no sentido em que o constroem e o solicitam mais ou menos fortemente, como por exemplo, as situações profissionais, são desigualmente constrangedoras para os indivíduos”. (Lahire, 2005: 37)

Guerra (2006a: 45), ao abordar Melucci (2001) assinala que a “pluralidade de actores e de acções torna mais explícita a pluralidade de significados contidos na vida social, [...] que inevitavelmente contém potenciais oposições”. Assim, “[...] a acção humana é um comportamento racional orientado por finalidades, capaz de reflexividade, [...]” que produz sua própria orientação. Na sequência desta ideia, “o centro da actividade sociológica é a compreensão dos actores, das suas acções e dos efeitos nos conjuntos sociais” (Melucci, 2001, cit. in Guerra, 2006a:46). E de facto considera-se que “todas as relações sociais são mediadas por relações de poder, isto é, por relações de troca social” (Guerra, 2006b: 41), que se assumem e relacionam com campos de luta, que como já vimos podem ocorrer no contexto laboral “onde o actor é orientado para conciliar interesses particulares com coletivos” (*ibidem*: 37). Deste modo, as pessoas agem sob o desígnio de convenções que definem princípios de coexistência face às formas de ver a vida, dando sentido à sua própria acção, e procedendo a ajustamentos em função da sua própria experiência. De acordo com Guerra (2006b: 26), “[...] do ponto de vista científico, a identificação dos atores e o seu posicionamento no sistema de acção” assim como “a sua chamada para a acção decorrem da relação que têm com esse sistema”, e o que se torna mais apelativo é “tentar entender as modalidades de emergência” que surgem das regulações locais no seio desse mesmo sistema de acção.

Como refere Guerra (2010: 9), “a mudança social está na raiz da produção do saber sociológico”, e a vontade (ou desejo) de compreensão dos processos de mudança social e a necessidade de intervir nos mesmos conduz-nos a uma sociologia de intervenção. E, neste contexto, joga um importante papel, enquanto instrumento para a clarificação das regras da mobilização coletiva, a designada “análise da estratégia dos actores” que frequentemente é utilizada na fase preliminar dos programas para incorporar os interesses e expectativas das pessoas ou dos grupos significativos nas orientações da acção (Guerra, 2006a: 103). Os pressupostos da “análise estratégica de actores”⁴⁶ elaborada por Crozier associam três premissas fundamentais, que condicionam

⁴⁶ Conforme expõe Guerra (2010: 25), Crozier constrói uma “análise estratégica” que visa a mudança das organizações através do controlo assumido pelos atores. Tem por base o pressuposto que as regras das organizações são acionadas pelos atores, e que as mesmas correspondem a relações de interesses e de poder no seio das organizações, e que deste modo a questão do poder estará sempre no centro da análise sociológica das organizações.

desde logo a abordagem metodológica a praticar na investigação e pesquisa dos interesses associados aos atores. E essas premissas referem que: (i) as perspectivas de análise devem apoiar-se na compreensão do sujeito, enquanto ator capaz de racionalidade e de escolha; (ii) as relações sociais são entendidas como relações de poder; e, ainda, (iii) as dinâmicas sociais concebem-se como dinâmicas interdependentes, mas não necessariamente coincidentes, entre o ator e o sistema (Guerra, 2010: 39). Concede-se que a análise da dinâmica de ação se baseia em metodologias de pesquisa qualitativas, e procuram “a lógica de atuação dos atores, individuais ou coletivos, as suas imagens mútuas, os seus conflitos e meios de acção”, colocando exigência no entendimento simultâneo dos contextos e dos sentidos de ação. Procuram através de uma base indutiva, que não tem por objetivo verificar hipóteses preliminares, desenvolvidas genericamente ou fora de contexto, dar prioridade ao terreno e à estruturação de um campo de ação, que reconstrua a partir do “interior” a lógica e as propriedades de uma ordem local. Esta opção aprofunda uma relação entre a teoria e prática, e desenvolve uma conceção de abordagem próxima ao objeto de estudo. Reproduzindo as palavras de Guerra (2010: 50), “[...] O que a análise estratégica traz aos processos de mudança é a garantia de que estes são, em primeiro lugar, de natureza cognitiva, necessitando do desenvolvimento de conhecimentos relacionados com as dinâmicas de mudança, os seus actores, interesses e conflitos e a convicção de que esse conhecimento e esse raciocínio têm efeitos na mudança organizacional e societal”.

“A tentativa de entendimento da mudança social e da construção da ação coletiva”, tal como afirma Guerra (2006b: 9), trata-se “do conhecimento da forma como a sociedade se produz a si mesma”, condição que assegura a “necessidade básica do processo de planeamento”⁴⁷, que a autora remata dizendo tratar-se de uma “forma de acção coletiva no contexto do jogo estratégico de actores tendo em vista a obtenção de um futuro desejável”. No nosso caso, o entendimento pesquisado pretende alcançar a capacitação e o incremento da melhoria das condições de participação do “universo” de trabalhadores, no campo da segurança e da saúde no trabalho.

⁴⁷ Conforme a autora afirma: “..., a problemática teórica do planeamento, [...], reside no aprofundamento de novas formas de pensar e fazer a ação coletiva que o concebem como jogo estratégico de actores. [...] o processo de planeamento é lugar de emergência de novos espaços de exercício do poder e de regulação social (Guerra, 2006b: 9).

Parte III – ENQUADRAMENTO DO ESTUDO

A pesquisa pretende estabelecer a base para um futuro processo de intervenção social⁴⁸, suficientemente amplo, que contribua para a capacitação dos trabalhadores nas questões relacionadas com o seu efetivo envolvimento na melhoria da segurança e saúde. Como vimos, os trabalhadores enquanto atores sociais apresentam racionalidades próprias, resultantes da sua realidade quotidiana, feitas de saberes e experiências, e dispõem de direitos associados à sua participação no contexto de ação (local de trabalho) que devem exercer em benefício da melhoria das suas condições de trabalho. Nem sempre este exercício assume formas que permitam a recolha das necessárias compreensões que integrem os interesses, as vontades e as necessidades daqueles agentes.

Guerra (2010) afirma que, em qualquer contexto de intervenção, onde se pretenda desenvolver uma ação de contornos científicos, implica estabelecer necessariamente uma dinâmica de investigação-ação. Justifica este tipo de processo porque insiste na obrigatoriedade de conhecimento do “sistema concreto de ação”, e no foco sobre a problemática, evitando-se a importação de receitas externas ao contexto. Acrescenta que as metodologias de investigação-ação permitem “em simultâneo, a produção de conhecimentos sobre a realidade, a inovação no sentido da singularidade de cada caso, a produção de mudanças sociais e, ainda, a formação de competências dos intervenientes” (2010: 52).

Para atingir o desiderato de uma iniciativa futura de intervenção-ação participativa, existe como necessidade empreender esta primeira fase exploratória, objeto da pesquisa proposta neste trabalho, e que passa por expor as subjetividades dos trabalhadores, as suas representações e racionalidades sobre as vivências de saúde e segurança nos seus locais de trabalho.

Procuraremos centrar a nossa intenção de pesquisa nos “significados e sentidos, nas vivências, e nos contextos” (Alves, 2011: 111), tendo em vista o envolvimento dos trabalhadores do Município de Albufeira na promoção da sua segurança e saúde nos locais de trabalho. A participação ativa dos trabalhadores é, sob diversas formas, um

⁴⁸ Conforme define Carmo (2000: 61), a intervenção social consiste num processo em que uma dada entidade (pessoa, grupo, organização, comunidade, ou rede social, designado de sistema interventor), se assume como recurso social de uma outra entidade (pessoa, grupo, organização, comunidade, ou rede social, designada por sistema-cliente), interagindo “através de um sistema de comunicações diversificadas, com o objetivo de o ajudar a suprir um conjunto de necessidades sociais, potenciando estímulos e combatendo obstáculos à mudança pretendida”.

direito consagrado nos textos legais em matéria de segurança e saúde no trabalho, e deve constituir um inquestionável contributo para a melhoria das condições de trabalho. Formalmente, aquela participação ocorre de modo indireto, através de estruturas representativas, e recorre a lógicas prescritivas. O legislador português não prevê outras formas de participação no sistema de gestão, e, pode dizer-se que, em termos jurídicos-normativos, aquela está claramente limitada à informação e à consulta (Graça, 2000c).

Por outro lado, Mendes e Wünsch (2007) referem existir uma evidência relacionada com a predominância do “viés preventcionista”, que tem vindo a consolidar-se no campo da saúde (e segurança) do trabalho, em resultado de um modelo centrado no biológico (medicina do trabalho) e no indivíduo (segurança); e aponta ser necessário uma abordagem que conceba uma intervenção (entenda-se ao nível dos locais de trabalho) que compreenda o processo como uma ação dinâmica e social.

Monteiro e Barros-Duarte (2008) preconizam que os trabalhadores devem acreditar genuinamente que um dos valores fundamentais da organização é a segurança, mas para que possa ser considerada um valor nuclear na organização (tal como a saúde) deverá ser partilhado por todos, implicando o envolvimento da gestão de topo e da direção. Conforme escrevem aquelas investigadoras, “falar de cultura de segurança, do prescritivo ao real, é envolver de forma genuína, é assumir a segurança numa abordagem intrínseca, em que a segurança está interiorizada e, como tal faz parte dos comportamentos quotidianos”, e por conseguinte é necessário assumir “claramente a opção de integrar os saberes e as experiências dos trabalhadores na construção de uma ‘real’ cultura de segurança” (Monteiro & Barros-Duarte, 2008: 202).

De acordo com o afirmado na referida Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho (2008-2012), a cultura de prevenção é ainda, de uma forma geral, pouco conhecida, verificando-se, por vezes, interpretações menos corretas dos princípios de prevenção de riscos profissionais, com evidente desadequação de algumas medidas preventivas implementadas. Também a experiência no contexto do estudo, relativa à consulta formal aos trabalhadores tem-se revelado redutora, pouco rica em informação que possibilite aprofundar ou equacionar programas de intervenção para a melhoria das condições de trabalho. Ou porque não envolve ou atinge a pluralidade de trabalhadores, enquanto agentes sociais, ou porque «teimamos» em persistir nas soluções prescritas e cristalizadas na inércia das instituições. Esta apreciação espelha o ambiente organizacional em questão, e dá o incentivo necessário para que

decidamos evoluir decisivamente, numa primeira fase, para uma abordagem compreensiva da realidade existente. Importa justificar que, não sendo este um campo de investigação da área das ciências exatas, onde encaixa predominantemente a ação dos técnicos de segurança no trabalho, consiste num domínio de intervenção fundamental, quase sempre esquecido, e que pretende recolher a “*fala*” dos principais agentes envolvidos (os próprios trabalhadores), expondo “o aspeto individual e atual (em acto) de linguagem” (Bardin, 1977).

Tal como vimos anteriormente, Boix e Vogel (2009), consideram que quando se pretende uma análise mais aprofundada em matéria de consulta e participação dos trabalhadores, a utilização de um instrumento formal do tipo questionário, nem sempre se afigura a mais apropriada para responder às necessidades.

Assim, pretende-se investir numa fase inicial, e diagnóstica, procurando através dos discursos dos trabalhadores o seu contributo (conhecimento) sobre a saúde e segurança, e as racionalidades que produzam os sentidos de um conhecimento profundo e contenham o essencial para o desenvolvimento de novas estratégias de intervenção que respondam aos interesses e aos consensos destes atores sociais. Tal como afirmam Berger e Luckmann (1999), “é mais provável que o indivíduo se desvie de programas que lhe são estabelecidos por outros do que programas que ele próprio ajudou a estabelecer”.

Trata-se de um estudo que permitirá estabelecer para o investigador um conhecimento prévio, sistematizado, demonstrando como “ponto de partida” a racionalidade dos atores, e sua análise face aos modelos de interação entre os sujeitos e os sistemas sociais, no “contexto um «sistema de ação» socialmente construído [...]” (Guerra, 2006b: 9). Este conhecimento será posteriormente devolvido a uma fase de planeamento, contida na sequência metodológica da investigação-ação participativa.

São várias as questões que se abrem à nossa investigação e se afiguram fundamentais explorar para uma intervenção técnica neste campo.

Quais são as perceções dos trabalhadores sobre a segurança e saúde no trabalho? Qual a sua relação com as regras e normas existentes? Como se relacionam os trabalhadores com elas? Quais são as práticas quotidianas, no sentido de obter saúde e segurança em contexto de trabalho? Que comportamentos têm e observam face aos acidentes ou face à doença no trabalho? Quais são as suas necessidades? Que relações entendem os trabalhadores estabelecerem-se entre os diferentes atores do contexto de trabalho?

Procuramos a resposta a estas questões, tendo como intenção enveredar por um caminho de recolha compreensiva da informação e procurando empreender uma presença no terreno de pesquisa, também exigência da profissão dos técnicos de segurança, fazendo da observação participante uma prática constante, complementada por outras técnicas de investigação como as entrevistas individuais e grupo focal, as quais darão suporte ao processo de pesquisa.

Neste momento do protocolo de projeto, importa dar o devido enquadramento ao estudo tendo em conta as considerações estabelecidas anteriormente, e, assim esta parte III integra a descrição dos objetivos da pesquisa e a correspondente caracterização do local do estudo e dos seus participantes.

1. Objetivos da pesquisa

De modo a focar a pesquisa a realizar devem ficar definidos os objetivos gerais e específicos que a mesma respeita. Uma pesquisa desta natureza não atende inicialmente a quaisquer hipóteses que se pretendam vir a comprovar, ou mesmo à definição de questões de partida, sendo característica inicial do estudo a empreender, própria de um percurso exploratório, e posteriormente, assumirá uma característica interventiva.

Num primeiro momento de investigação visa-se descobrir em si mesma quais as lógicas associadas às perceções e práticas sobre segurança e saúde no trabalho, dos trabalhadores do município de Albufeira. Numa segunda etapa, ambiciona-se mobilizar o conhecimento adquirido para definir tipologia que autorizem a formulação de programas e estratégias de intervenção conjuntamente com os atores sociais.

Tomamos em consideração que a pesquisa qualitativa que empreenderemos não visa comprovar quaisquer hipóteses que possam ficar definidas *a priori*. Guerra (2006b: 37) reforça a afirmação de que a construção inicial do objeto prolongar-se no tempo, pois este não está inteiramente formado à partida, visto que vai construindo-se progressivamente no terreno a partir da recolha de dados e na análise, e portanto, na interação, não existindo à partida “um quadro teórico e um quadro de hipóteses”. Tendo em conta o contexto metodológico, os objetivos que aqui ficam definidos não impedem no entanto que o percurso da investigação possa ser dinâmico e flexível (Vila *et al.*, 2007). Mesmo não sendo obrigatória a explicitação de um quadro de objetivos rígidos, toma-se como importante definir à partida qual a contribuição teórica

que se espera alcançar com a investigação, assumida enquanto objetivo global do estudo e que se materializará nos objetivos gerais a empreender no campo da ação, e se reportam ao produto a obter no trabalho empírico.

Importa frisar que “o primeiro desenho do objeto é geralmente descritivo e empírico”, e que deve afastar desde logo as ideias pré-concebidas, “interrogando as evidências”, visto que o “primeiro obstáculo epistemológico” que se coloca ao investigador é, quase sempre, “a familiaridade com o objeto de análise, pelo que o foco da curiosidade sociológica é sempre um objeto reconstruído” (Guerra, 2006b: 37). Delimitaremos assim uma primeira definição do objeto, que pretende contribuir com um relato da “informação empírica indutivamente analisada”, constituindo-se como uma monografia crítica, ou um documento que relate e inventarie as problemáticas a introduzir no processo de planeamento de uma futura intervenção participativa. Aí sim, posteriormente, e num segundo momento, procurar-se-á o ambicionado processo de intervenção-ação, onde considera poder dar-se “a segunda construção do objeto e o papel da teoria” (Guerra, 2010).

Como ponto de partida para a pesquisa apresentam-se os objetivos norteadores da mesma, divididos em duas etapas ou fases, uma fase correspondente a uma etapa de investigação (fase A), e uma segunda, correspondente a uma etapa de intervenção-ação (fase B), que aproveitará o conhecimento obtido para a construção de estratégias de intervenção.

Apresentam-se de forma estruturada os objetivos gerais e específicos previstos, sendo de salientar que a primeira fase componente da investigação, integrará técnicas de investigação tradicionais, em metodologia qualitativa, e as quais darão corpo ao diagnóstico que se pretende realizar. Posteriormente, como consequência da fase de diagnóstico previsto, e considerando a utilização da metodologia de investigação-ação, são alinhavados o conjunto de objetivos futuros que se propõem para a etapa seguinte de intervenção, e que dará continuidade à primeira componente investigativa e de recolha de dados.

Para evidência e devida descrição dos objetivos de investigação e de ação, apresentamos um diagrama que pretende demonstrar as relações que se estabelecem entre as diversas intenções de pesquisa-ação.

1.1 Objetivos da componente de investigação (fase A)

OBJECTIVO GERAL

- **Conhecer como concebem, explicam e atuam** os trabalhadores do Município de Albufeira em matéria de segurança e saúde;
- **Diagnosticar as necessidades de abordagem dos fenómenos sociais** relacionados com as perceções e práticas dos trabalhadores e capacidade de definir as intervenções dirigidas às suas causas.

OBJECTIVOS ESPECIFICOS

- **Analisar as conceções e as práticas** de segurança e saúde dos trabalhadores do Município de Albufeira, em contexto de trabalho;
- **Identificar as necessidades apontadas pelos trabalhadores** em matéria de segurança e saúde em contexto de trabalho;
- **Construir tipologias explicativas** que autorizem posteriormente a formulação de programas e estratégias de intervenção com a participação dos trabalhadores, utilizando uma metodologia participativa.

1.2 Objetivos da Ação (fase B)

OBJECTIVO GERAL

- **Implicar os trabalhadores** em comportamentos de segurança e saúde nos seus locais de trabalho (**Envolvimento**);
- **Estimular a aquisição de conhecimentos pelos trabalhadores**, em matéria de segurança e saúde no trabalho (**Formação**);
- **Consolidar a participação dos trabalhadores** no campo da segurança e saúde em contexto de trabalho (**Empoderamento**);

OBJECTIVOS ESPECIFICOS

- **Fomentar a cooperação dos trabalhadores** na melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- **Colocar na agenda dos trabalhadores**, a preocupação e importância de zelar pela sua segurança e saúde e dos outros intervenientes;

- **Instituir vias efetivas de comunicação** («canais» formais e informais), entre os trabalhadores e os seus representantes, em matéria de segurança e saúde no trabalho
- **Planear e executar ações de formação internas**, dirigidas a temas específicos de acordo com as necessidades dos trabalhadores;
- **Concretizar a realização de reuniões semanais temáticas – diálogos de segurança**, com os diferentes grupos profissionais ou equipas de trabalho;
- **Planear e executar campanhas de promoção da saúde** nos locais de trabalho, envolvendo os trabalhadores;
- **Influenciar e reforçar o compromisso dos diversos agentes** no estabelecimento de práticas seguras e saudáveis nos locais de trabalho;
- **Incrementar a participação dos diferentes agentes** na melhoria das condições de trabalho e definir as intervenções dirigidas às suas causas;
- **Efetivar a cooperação entre os trabalhadores e a equipa técnica** de segurança e saúde no trabalho.

1.3 Relação entre os objetivos de investigação e os da ação

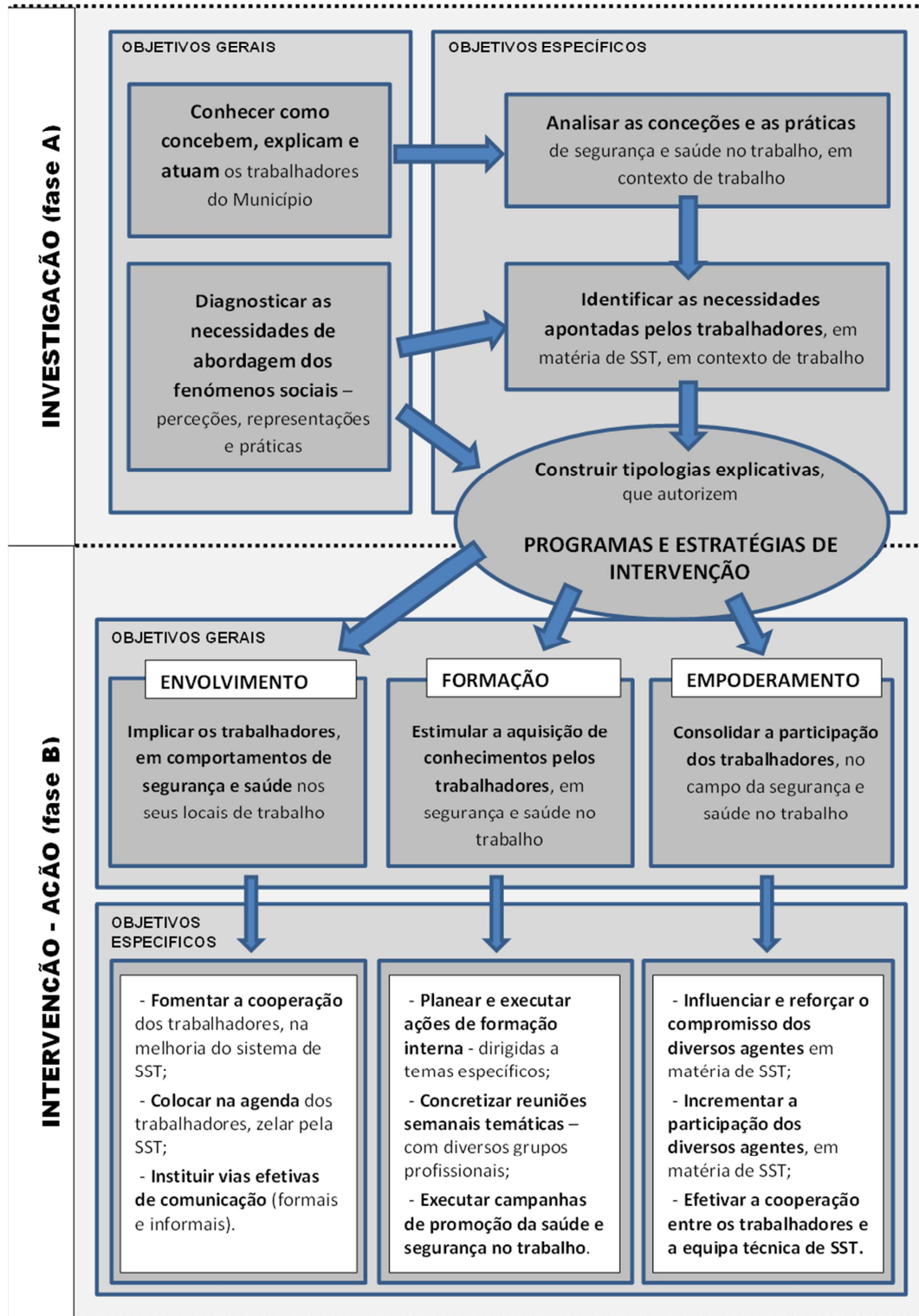


Figura 1 - Diagrama – relações estabelecidas entre os objetivos de investigação e de ação.

2. Os participantes e o “local” do estudo

A população em estudo é composta pelos trabalhadores do Município de Albufeira. Este organismo da administração autárquica local é classificado no Anuário Financeiro dos Municípios Portugueses (2010) como uma autarquia de média dimensão (Carvalho *et al.*, 2012: 22). Constitui uma entidade empregadora que compreende um universo diversificado de trabalhadores⁴⁹, afetos a diferentes grupos e atividades profissionais, o que enriquece este tipo de pesquisa. Considerando aquele universo, o presente projeto de investigação será desenvolvido nos locais de trabalho do Município de Albufeira, e envolve diretamente os seus trabalhadores.

2.1 O Município como local do estudo

O Município de Albufeira (MA) é um dos cerca de 308 municípios atualmente existentes em Portugal. Localiza-se no Sul de Portugal, no litoral centro da região do Algarve, e ocupa uma área de cerca de 140 km², registando 40.828 habitantes residentes de acordo com os Censos de 2011 (Instituto Nacional de Estatística, 2012), o que representa uma densidade populacional de cerca de 291 habitantes / km². Enquanto autarquia local⁵⁰, integra-se na administração autónoma do Estado, sendo dotado de órgãos representativos eleitos, a sua atividade visa a prossecução dos interesses próprios da população residente na circunscrição concelhia. No quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios⁵¹, são estabelecidas quais as suas áreas de intervenção, o que implica a existência de determinadas atividades profissionais. Deste modo, no exercício da sua competência a Câmara Municipal assume a responsabilidade da gestão do trabalho e do pessoal que lhe está afeto, sendo que o normal funcionamento dos serviços está igualmente delegado no pessoal te⁵², ou chefias, de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente⁵³, determinando assim

⁴⁹ Em 31 de Dezembro de 2012, o universo total era de 1260 trabalhadores.

⁵⁰ Artigo 236.º, Constituição da República Portuguesa (CRP), de 2 de 1976, na redação que lhe foi dada pela Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro, pela Lei Constitucional n.º 1/89, de 8 de julho, pela Lei Constitucional n.º 1/92, de 25 de Setembro, pela Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro, pela Lei Constitucional n.º 1/2001, de 12 de dezembro, pela Lei Constitucional n.º 1/2004, de 24 de julho e pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto.

⁵¹ Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, conjugada com a Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro.

⁵² Conforme descrito página *web* da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), “Nos termos do disposto nos artigos 3.º, 4.º e 5.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, é missão do pessoal dirigente garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respetivo serviço, assegurando o seu bom desempenho através da otimização de recursos e promovendo a satisfação dos destinatários da sua atividade, devendo promover uma gestão orientada para resultados, de acordo com os objetivos anuais a alcançar, definindo os recursos a utilizar e os programas a desenvolver, aplicando de forma sistemática

uma organização hierárquica de direção e gestão do trabalho associado aos propósitos de um município. Deste modo, o poder político eleito, com funções executivas, exerce a função de empregador, à semelhança do que ocorre na atividade empresarial de direito privado, e dirige através de orientações próprias as atividades acometidas aos serviços municipais. De acordo com a CRP⁵⁴, as autarquias locais possuem quadros de pessoal próprio, aplicando-se a este pessoal o regime dos funcionários e agentes do Estado, com as necessárias adaptações nos termos da lei. Enquanto entidades empregadoras, as autarquias locais sujeitam-se ao Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP)⁵⁵, de acordo com o artigo 3.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, onde com as necessárias adaptações, se objetiva a sua aplicabilidade aos serviços das administrações autárquicas.

A responsabilidade do Município, administrativa e técnica, em matéria das regras relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, aplica-se a todos os trabalhadores da autarquia, e a todos os locais de trabalho geridos diretamente pela autarquia. No que respeita às suas responsabilidades, em observância do determinado no artigo 225.º, Regime, do RCTFP, o Município de Albufeira enquanto entidade empregadora pública, procede à organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, nos termos do previsto na legislação. Face ao significativo número de trabalhadores a seu cargo, o Município está obrigado à implementação de um serviço interno de SST⁵⁶, situação imposta quer pela dimensão do universo dos seus profissionais, quer também, pelo número de trabalhadores expostos a trabalhos de risco elevado⁵⁷. Este

mecanismos de controlo e avaliação dos resultados. Na sua atuação, o pessoal dirigente deve liderar, motivar e empenhar os seus funcionários no esforço conjunto para melhorar e assegurar o bom desempenho e imagem do serviço.” (Ministério das Finanças, sem data-b).

⁵³ Estatuto do Pessoal Dirigente (Ministério das Finanças, sem data-a).

⁵⁴ Conforme artigo 243.º da Constituição da República Portuguesa (redação dada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto).

⁵⁵ O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, estabelecido pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, vem regulamentar o exercício do trabalho em funções públicas, aplicando-se a todos os trabalhadores com este tipo de relação de emprego, e por sua vez revoga o Decreto-Lei n.º 488/99, de 17 de Novembro, o qual definia as formas de aplicação do regime jurídico de segurança, higiene e saúde no trabalho (Decreto-Lei n.º 441/91), à Administração Pública, e determina novo normativo quanto à SST naquele contexto laboral. No contexto deste projeto de investigação, a importância da aplicação do RCTFP à administração autárquica, remete para o cumprimento das normas relacionadas com a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos locais de trabalho.

⁵⁶ O serviço interno está formalizado desde meados de 2011, em cumprimento do estabelecido no artigo 174.º, Regulamento, do RCTFP, através de entrega às autoridades competentes da notificação de modalidade adotada para a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho (Modelo INCM 1360), previsto na Portaria n.º 1179/95, de 26 de Setembro. A equipa técnica do serviço interno de saúde e segurança do trabalho (SSST) é constituída por três técnicos de segurança no trabalho.

⁵⁷ De acordo com o observado no n.2, artigo 133.º, Regulamento, do RCTFP, os trabalhos de risco elevado, aplicáveis às atividades profissionais do Município de Albufeira, a considerar são aqueles realizados em obras de construção, assim como aqueles onde ocorra escavação, movimentação de terras, os traba-

último critério deve estar garantido nas entidades empregadoras onde ocorram atividades de risco elevado que abrangam um número superior a 30 indivíduos, e por uma questão preventiva, deve existir um serviço técnico interno para o acompanhamento das atividades de SST.

Na sequência da implementação dos procedimentos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, encontra-se publicado internamente um regulamento geral de SHST⁵⁸, com o objetivo de promover a prevenção técnica dos riscos profissionais, a melhoria contínua da segurança e higiene no trabalho, assim como a proteção da saúde dos trabalhadores, reforçando o estabelecido no RCTFP. O regulamento interno procede a uma adaptação mais aprofundada da norma legal ao contexto da autarquia, e foram tidos em conta diversas vias de potenciar a participação dos trabalhadores, ao nível dos seus deveres e direitos estabelecidos. Determina que o município está obrigado a dinamizar a participação, formação e a informação dos trabalhadores, que estes têm direito a receber formação e informação adequadas, no domínio em questão, a apresentar propostas, individualmente, ou através dos seus representantes, emitir parecer sobre as medidas de prevenção, sobre as medidas com repercussão na segurança e saúde dos trabalhadores, e, sobre o programa e a organização da formação, para além de todas as previstas em legislação. Estabelece-se o dever de cooperação dos trabalhadores no processo de participação, colaboração e comparência nas ações de formação, informação e sensibilização. Envolve os trabalhadores que ocupam cargos de direção e chefia, e outros, com funções de coordenação técnica e de pessoal, no dever da promoção e a verificação das normas estabelecidas no regulamento, assim como promover o envolvimento dos trabalhadores.

Com o objetivo de gerar um compromisso formal da EEP, foi publicada em junho de 2011, uma Política de Segurança e Saúde no trabalho, ratificada pelo seu Dirigente Máximo, onde se determina que o Município de Albufeira “*no desenvolvimento da sua atividade estabelece que a Segurança e Saúde das pessoas, assim como das instalações, dos equipamentos e o ambiente de trabalho, é uma condição fundamental*”. Neste documento, divulgado internamente, a todos os trabalhadores, e através das estru-

lhos com riscos de queda de altura ou de soterramento, e os que ocorram através de intervenções em rodovias sem interrupção de tráfego.

⁵⁸ O referido Regulamento interno, atualmente em vigor, está disponível na intranet interna do Município de Albufeira e no Portal da Educação do Município de Albufeira, consistindo esta última situação uma forma de divulgação permanente aos trabalhadores não docentes, vinculados à Autarquia, e que exercem funções nos estabelecimentos escolares (edifícios autónomos dos serviços municipais). Obtido em <http://educa.cm-albufeira.pt/>, Consultado a 2013/03/26 (ver “Recursos Humanos”/Regulamento de Acidentes de Trabalho/Regulamento Geral SHST).

turas hierárquicas considera-se que a segurança e saúde no trabalho deve ser melhorada continuamente, de forma a assegurar a satisfação dos trabalhadores e dos utilizadores dos serviços municipais, minimizando qualquer prejuízo, e que, para atingir esta intenção, um dos princípios gerais, entre outros, relaciona-se com: *“Impulsionar a participação de todos os trabalhadores na melhoria contínua das condições de Segurança e Saúde no Trabalho, incentivando não só a comunicação das situações que representem perigo grave ou eminente, como também a necessária colaboração e cooperação nas soluções.”*⁵⁹.

Os representantes dos trabalhadores foram eleitos em janeiro de 2011⁶⁰, formando uma equipa de seis trabalhadores efetivos, e respetivos suplentes, os quais exercem o mandato de acordo com as funções definidas na legislação. Constituiu-se assim a estrutura formal de representação dos trabalhadores, à qual são dirigidos os pedidos formais de consulta, de parecer e informação, estabelecidos na legislação, reproduzindo assim a modalidade de participação indireta dos trabalhadores.

2.2 Categorias e grupos profissionais

Ao pessoal das autarquias locais aplica-se o regime dos trabalhadores do Estado, com as necessárias adaptações nos termos da lei. Na sequência do recente programa de reformas da Administração Pública, assumiu especial relevância o novo regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro⁶¹ (Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações - LVCR), que determina a existência carreiras gerais. A recente reforma dos recursos humanos da administração pública, introduziu assim critérios hegemónicos na classificação e caracterização das carreiras e categoria dos trabalhadores, aos quais este estudo aplicar-se-á, pelo que importa ter em conta esta informação para classificar e referenciar adequadamente o universo de participantes a selecionar no processo de recolha de dados. Os trabalhadores da administração pública portuguesa, nomeados definitivamente e contratados por tempo indeterminado exercem as suas funções integrados em carreiras, e conforme estabelece a LVCR, a cada

⁵⁹ Consulta realizada na intranet do Município de Albufeira, a 2013/04/09.

⁶⁰ Conforme determina a legislação, a convocatória do ato eleitoral foi estabelecido através da publicação no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 37, vol. 77, páginas 4071-4080, de 8 de Outubro de 2010.

⁶¹ Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64 -A/2008, de 31 de dezembro, 3 -B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55 -A/2010, de 31 de dezembro, e 64 -B/2011, de 30 de dezembro, e pela 66-B/2012, de 31 de dezembro, bem como no n.º 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril.

carreira, ou a cada categoria em que esta se desdobre, corresponde um conteúdo funcional legalmente descrito. Tomaremos esta característica em conta para estabelecer um critério de seleção dos trabalhadores a participar no estudo, atendendo a que é nossa intenção diversificar a escolha e convidar a participar no processo de investigação um determinado número de indivíduos das atuais carreiras e categorias existentes (identificadas no Anexo 1).

Apesar do conceito de carreira ser encarado, nas entidades empregadoras públicas, como um instrumento da dinâmica de gestão de recursos humanos, e não como a tradução jurídica da atividade profissional, apresenta-se no entanto como um conceito estruturante para a classificação dos trabalhadores que exercem funções públicas. Essa estruturação revela-se importante atendendo a que o exercício das funções em cada carreira depende do nível habilitacional⁶². Existem três graus de complexidade funcional⁶³, o que estabelece uma categorização dos trabalhadores devido à sua habilitação académica, condição que pode ter influência na comunicação entre os participantes e investigador, no contexto do estudo empírico, e também na constituição do universo dos trabalhadores a convidar para integrar a técnica de grupos focais.

Além do critério de diferenciação imposto pela carreira, categoria dos trabalhadores e do grau de complexidade funcional, deveremos ter ainda em consideração que cada categoria integra um conjunto de tarefas diferenciadas, mais ou menos específicas⁶⁴, que caracterizam os postos de trabalho presentes na entidade empregadora pública. Esta diversidade contém em si mesmo fatores que poderão influenciar a seleção do universo de participantes na pesquisa, que se pretende abrangente e representativa, e possa resultar de uma escolha por conveniência na população dos trabalhadores, dos contribuintes para a investigação.

É ainda de ter em conta a referenciação da área funcional (profissão que os trabalhadores desempenham) e ao universo da categoria profissional, visto que esta diferença pode encerrar distintas formas de perceber as questões e temáticas inerentes à nossa pesquisa. É nesta condição que certamente se verificará a obtenção de uma maior riqueza de conteúdos resultante de diferentes subculturas associadas aos diversos grupos profissionais. Afigura-se previsível que a diversidade das realidades profes-

⁶² Conforme o estabelecido no artigo 44.º da LVCR.

⁶³ Graus de Complexidade de exercício de funções, face à habilitação académica: a) Grau 1, quando se exija a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada; b) Grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado; c) Grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

⁶⁴ As características das tarefas definem diferentes condições de exposição às tipologias de riscos profissionais a que os trabalhadores estão sujeitos.

sionais possa introduzir visões distintas das conseqüentes gravidades de riscos (para a segurança e saúde), associados às diferentes atividades profissionais. Cada um dos grupos profissionais apresenta especificidades próprias, e num estudo desta natureza, é intenção ter em conta a possibilidade de recolher informação que considere a riqueza cultural associada à diversidade dos subgrupos existentes.

As diversas profissões existentes no Município de Albufeira são referenciadas enquanto postos de trabalho, e encontram-se descritas num Mapa de Pessoal⁶⁵, atualizado anualmente. Cada posto de trabalho e seus detentores estão afetos hierarquicamente às diferentes unidades orgânicas existentes na estrutura funcional da organização. Considerando o universo dos trabalhadores e postos de trabalho existentes foi sintetizada em tabela, apresentada no Anexo 2, a identificação dos diferentes grupos profissionais existentes.

⁶⁵ De acordo com o artigo 5.º da LVCR. O posto de trabalho designa o conjunto de tarefas específicas que o trabalhador vai desempenhar, caracterizadas em função das competências requeridas pelo cargo ou carreira a que ele se reporta e, sempre que tal se mostre necessário, também em função da área de formação académica ou profissional exigidas para o seu desempenho.

Parte IV – OPÇÕES METODOLÓGICAS

A investigação estabelecida nesta proposta tem o propósito de conhecer como os trabalhadores do Município de Albufeira, concebem, explicam e atuam na saúde e segurança em contexto de trabalho. Enquanto diagnóstico e definição de uma problemática, constitui-se como uma etapa que encaixa na metodologia de projeto de intervenção definida por Guerra (2010) e na metodologia participativa, descrita em Esteves (1986: 251-278) e Caria (2003). Atendendo às características de uma pesquisa com esta natureza, que se dirige às perceções e racionalidades e procura os sentidos e os significados sociais e culturais subjacentes às conceções e às práticas de saúde e segurança, considera desde o primeiro momento, o envolvimento dos trabalhadores da organização. A partir do conhecimento obtido, temos como expectativa, e na sua sequência, dar continuidade ao aprofundamento de um empreendimento de investigação participativa.

A pesquisa que se pretende concretizar assume-se participativa e qualitativa, conforme as abordagens descritas por Caria (2003). Tendo por base Berger e Luckmann (1999), recorre-se a um enquadramento construtivista onde a saúde e a segurança são consideradas, em primeiro lugar, como construções sociais, que procuraremos evidenciar através do desenvolvimento da componente empírica.

1. A pesquisa - estudo de caso

Em resposta à intenção da pesquisa, a heurística suportar-se-á num estudo de caso, sendo que os resultados a obter não serão passíveis de generalizações, e reportar-se-ão apenas ao universo do estudo, respeitante aos trabalhadores (e nos locais de trabalho do Município de Albufeira). Tal como refere Yin (1988), citado por Carmo e Ferreira (2008: 234), um estudo de caso trata-se de uma abordagem empírica que investiga “um fenómeno atual no seu contexto, quando os limites entre determinados fenómenos e o seu contexto não são claramente evidentes”. Recorrendo a Tavares, o autor afirma que “os estudos de caso potencializam um importante contributo para o conhecimento de certos fenómenos sociais” (2007: 66), o que se aplica ao nosso estudo, numa lógica de investimento “pormenorizado e localizado” que promova uma “compreensão aprofundada dos processos e dos fenómenos sociais” em jogo nos contextos laborais a investigar. Este tipo de estratégia permite em nosso entender responder

aos objetivos do estudo atrás explicitados. A intenção não é comprovar quaisquer teorias e hipóteses, mas sim identificar as quais lógicas e racionalidades dos atores confrontando-as com o seu modelo de referência (Guerra, 2006b: 22), sendo que a escolha entre uma opção metodológica ou outra (entenda-se qualitativa ou quantitativa) encerra também o confronto entre diferentes correntes sociológicas. Como define Grawitz (1993), citada por Carmo e Ferreira (2008: 193), os métodos são “um conjunto concertado de operações que são realizadas para atingir um ou mais objetivos, um corpo de princípios que presidem toda a investigação organizada, um conjunto de normas que permitem selecionar e coordenar as técnicas”. Os métodos qualitativos partem do suposto básico que o mundo social está composto de significados e símbolos, pelo que a intersubjetividade é uma peça chave da investigação qualitativa, sendo um ponto de partida para captar reflexivamente os significados sociais.

Temos assim em perspetiva que queremos atingir um estágio que permita desenvolver a planificação de uma etapa posterior de investigação-ação (Guerra, 2010). Numa primeira fase entende-se necessário desenvolver um diagnóstico participado, com base numa abordagem compreensiva, que se socorra das técnicas de pesquisa qualitativa tradicionais (Guerra, 2006b: 33). Telmo Caria estabelece uma analogia entre a etnografia e a investigação-ação pelo facto de em ambas se reunir “a produção de conhecimentos sobre o real com efeitos formativos sobre os actores sociais em estudo” (2003: 14). Enquanto profissional da “segurança no trabalho”, a nossa atividade exerce-se numa presença no terreno, de forma mais ou menos permanente, o que proporciona que através da observação participante nos aproximemos do exercício da prática etnográfica. Mas, nosso caso, a prática de investigação apesar de pressupor uma extensa recolha de dados, e uma permanência prolongada no terreno (Carmo & Ferreira, 2008: 237), têm essencialmente uma vertente interventiva, num contexto previamente conhecido. A presença do investigador no terreno de pesquisa assume uma interferência à qual se associa a intenção de mudança social, e a intervenção almeja alcançar o desenvolvimento do projeto participativo que implique as características da pesquisa-ação. Contudo, o investigador com as suas perguntas e participação no terreno, invoca a reflexividade dos investigados, e aproxima a intervenção da característica formativa, que também surge na investigação etnográfica (Caria, 2003: 14–15).

O recurso às metodologias de pesquisa compreensiva são, segundo Poupart (1997), de várias ordens, ou seja, de *ordem epistemológica*, na medida em que os atores são

considerados indispensáveis para entender os comportamentos sociais, de *ordem ética e política*, pois permitem aprofundar as contradições e os dilemas que atravessam a sociedade concreta, e de ordem *metodológica*, como instrumento privilegiado das experiências e do sentido da ação (Guerra, 2006b: 10). A dualidade da pesquisa a empreender reforça as questões de ordem epistemológica e metodológica, pois se por um lado, é indispensável obter o conhecimento das percepções e práticas dos trabalhadores, e como atuam, por outro lado, privilegia a análise das experiências e do sentido da ação.

Iriart *et al.*, (2008), ao citar Minayo (2004)⁶⁶, referem que o recurso aos estudos qualitativos, com abordagens em profundidade das representações e experiências dos trabalhadores, permitem a apreensão e compreensão dos aspetos intersubjetivos, como as emoções, sentimentos, valores e atitudes diante da experiência quotidiana. Estes aspetos são reconhecidos como fundamentais para que as mudanças de percepção e comportamento, requeridas nos objetivos dos programas de prevenção, possam ser equacionadas. Minayo entende que deste modo, os trabalhadores são atores sociais sujeitos à determinação de suas condições objetivas de existência, mas também interpretam, explicam e agem sobre a realidade, construindo uma visão do mundo que reflete as contradições e os conflitos presentes nas condições sociais em que estão inseridos. Neste sentido, conforme refere Guerra (2006b), a escolha das metodologias compreensivas, que se socorrem dos quadros de referência weberianos, serão as que melhor se adequam aos propósitos do presente estudo.

À semelhança de pesquisas desenvolvidos em diferentes áreas, o estudo a realizar pretende desenvolver uma abordagem qualitativa dos fenómenos sociais, e privilegia a construção do conhecimento através de uma abordagem compreensiva e interpretativa dos fenómenos. A pesquisa qualitativa caracteriza-se, principalmente, pela ausência de medidas numéricas e análises estatísticas, examinando os aspetos mais profundos e subjetivos do tema em estudo (Dias, 2000).

Conforme aponta Alves (2011: 111), a aplicação dos “métodos qualitativos parte da premissa de que a realidade, os fenómenos sociais e culturais são socialmente construídos e interpretados pelos atores/sujeitos sociais, pelo investigador na sua relação com o objetos de investigação e nos contextos que determinam e condicionam este processo”.

⁶⁶ Minayo M. (2004), *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 8ª ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco.

Os instrumentos de pesquisa possibilitam, gradualmente, apreender e analisar as representações e práticas de segurança e saúde dos trabalhadores totalidade dos grupos profissionais do Município. Esta opção compreensiva orienta-se “para a identificação das práticas quotidianas” e emergência dos fenómenos sociais, “que elucidam ou transforma, no *hic et nunc* das dinâmicas sociais, as regras ou as instituições existentes” (Guerra, 2006b: 9).

A opção de utilização destas técnicas implica um maior gasto de tempo, mas essa questão não será uma dificuldade atendendo a que permanência do investigador no campo de pesquisa é facilitada pela sua função no contexto organizacional. Não se pretende que o estudo seja conduzido de uma forma apressada, e procurar-se-á que a sua evolução seja consistente com o trabalho que o técnico de segurança vai realizando no terreno.

A escolha da “prolongada estadia” no terreno possibilita que num primeiro grau se possa recolher a observação das ações e verbalizações dos sujeitos, e num segundo grau, juntar-se-á àquela, a observação do próprio processo de relacionamentos dos sujeitos como o próprio investigador (Costa, 1986: 139). As observações e recolha de dados serão conduzidas nos locais de trabalho, das diversas áreas funcionais onde se integram os diferentes grupos profissionais existentes, e não excluirão à partida nenhum trabalhador. Tratando-se de um estudo de caso intensivo, não deve socorrer-se apenas de uma técnica, mas de um conjunto que permitam ser acionadas alternadamente ou simultaneamente pelo investigador (Costa, 1986: 140). Dada a nossa vivência no contexto em estudo, e tendo consciência dos limites e vantagens que isso implica, adotaremos a prática de uma observação participante, continua. Encontramos na prática da pesquisa descrita no estudo de Estanque (2002), relativamente a um contexto de trabalho fabril, um precioso exemplo e mote para o estudo que pretendemos desenvolver, no que respeita à presença no terreno. Procuraremos desenvolver uma atividade de recolha de informação que consiste em permanecer, ou dar relevância a uma assiduidade junto da “comunidade” que pretendemos estudar (os trabalhadores), sendo que “o respeito pelo terreno empírico é o ponto de partida” (Guerra, 2006b: 23). Temos a vontade de garantir informação em primeira mão, tornar objetiva e sistematizada a observação das práticas diárias e do quotidiano, que de outro modo, recorrendo apenas à técnica de entrevista não seria possível, e basear o nosso estudo na experiência de relação e interação que enquanto investigador retiramos do contato com os trabalhadores.

Reforça-se assim um caminho de pesquisa qualitativo, que se reflete na escolha de técnicas de pesquisa que interagem entre si, buscando as representações e práticas dos trabalhadores, e considera um efetivo envolvimento daqueles atores num processo de pesquisa participante. Procederemos à aplicação das seguintes técnicas de pesquisa:

- Entrevistas semi-diretivas, realizadas aos trabalhadores tendo como critério a característica do seu grupo profissional, e a oportunidade de identificação resultante do acompanhamento realizado através da presença no terreno;
- Entrevistas de Grupos Focais, onde se prevê o aprofundamento e consolidação dos dados da pesquisa de modo a compreender o processo de construção das representações e práticas, em contexto de interação coletiva entre os pares.

No sentido de visionarmos globalmente as relações que se pretendem estabelecer entre as técnicas escolhidas no contexto da pesquisa qualitativa a empreender, podemos esquematizar de uma forma gráfica qual o posicionamento entre elas. De acordo com o apresentado na Figura seguinte, a componente empírica do projeto descrito, limita-se no imediato ao desenhado na etapa A, e contempla a realização formal das entrevistas semi-diretivas e dos grupos focais, num contexto de observação participante.

Em termos metodológicos, tendo em consideração que a pesquisa qualitativa recorrerá às técnicas de investigação que identificamos, posteriormente, os dados e conteúdos resultantes da pesquisa serão previsivelmente tratados recorrendo aos procedimentos da análise de conteúdo descritos por Bardin (1977)⁶⁷ o que permitirá apoiar e responder aos objetivos de investigação a empreender, produzindo os resultados necessários previstos no enquadramento do estudo. Os procedimentos da

⁶⁷ Os dados recolhidos no âmbito da pesquisa qualitativa serão analisados segundo os procedimentos da análise de conteúdo descritos por Bardin (1977). Para a autora, as análises de conteúdo significam “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” e permite a “inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente de receção)”, através dos indicadores quantitativos ou não. Para o apoio à organização dos dados e seu tratamento, prevemos a possibilidade de utilizar um *software* profissional para a análise qualitativa (QDA – *Qualitative Data Analysis*). Promoveremos a organização da análise em três etapas básicas e numa ordem cronológica de pré-análise, descrição analítica e interpretação inferencial. Conforme prática comum na análise de conteúdo, proceder-se-á na primeira etapa, à organização do material, e à transcrição das entrevistas. Esta tarefa será realizada diretamente através do *software* QDA, na medida em que é possível reproduzir o ficheiro áudio (extensão .WMA), relativo a cada entrevista (semi-diretiva ou de grupo focal, e simultaneamente ir gerando textualmente o conteúdo da entrevista. Procederemos às leituras e audições sucessivas para proceder ao tratamento e codificação das citações no material.

análise de conteúdo de correspondem a um “conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” e permite realizar a “inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente de receção)” (Bardin, 1977).



Figura 2 - Desenho da aplicação das técnicas de pesquisa.

O produto do trabalho empírico inicial (etapa A) constituirá o diagnóstico contendo as dimensões e categorias resultantes da análise de conteúdo, e será tido em conta na etapa B, para a elaboração de conteúdos formativos, e iniciativas, que conduzam a uma planificação, propriamente dita, do projeto de investigação-ação que se preconiza desenvolver.

Em síntese, o estudo procura uma estratégia de pesquisa integrada, e o processo de recolha dos dados qualitativos que resultarão do estudo empreendido, enquanto fase

de investigação (etapa A), permitirão estabelecer compreensivamente as necessidades dos trabalhadores. Tal como aponta Guerra (2006b: 40), os resultados e conclusões da pesquisa (exploratória) permitem desenvolver «hipóteses explicativas» que nos exigirá a continuidade dos trabalhos de pesquisa, evoluindo para a dupla função, baseada nos objetivos de ação, perspetivando transformar a realidade e gerar o conhecimento necessário, assim como, promover o empoderamento dos trabalhadores, quanto à proteção e promoção da sua saúde e segurança no trabalho.

2. A Investigação-ação

A intervenção que se pretende desenvolver no local de trabalho, enquanto contexto da ação, envolve os trabalhadores e procura trazê-los a participar ativamente numa oportunidade de mudança social, a empreender conjuntamente com estes atores. A intenção é dar início a um projeto futuro de intervenção-ação que possa influenciar a capacidade de participação dos trabalhadores e fazer corresponder a iniciativa (de melhoria em segurança e saúde do trabalho) aos vários interesses e expectativas.

De acordo com Kemmins e McTaggart (2000: 596), a investigação-ação:

“[...] is a learning process, the fruits of which are the real and the material changes in (a) what people do, (b) how they interact with the world and with others, (c) what they mean and what they value, and (d) the discourses in which they understand and interpret their world”.

A intenção de recorrer à metodologia de investigação-ação baseia-se na relação que o investigador estabelece com o seu objeto de estudo, tendo por objetivo a mudança de uma dada situação para uma outra coletivamente desejada. Conforme indica Barbier (1996: 37, cit. *in* Guerra, 2010: 43), num empreendimento desta natureza, “o papel (do sociólogo) consiste na criação das condições que favorecem uma análise conjunta do problema e uma tomada de consciência das condições que o criam.”. Visa-se a capacitação dos atores, ativando uma efetiva cooperação no cumprimento de boas práticas associadas à SST, alargando o seu conhecimento e recolhendo a sua colaboração sobre as decisões da prevenção laboral a desenvolver.

Neste sentido, e como se procura a intenção de identificar as racionalidades dos trabalhadores, “confrontando-os com os seus modelos de referência” (Guerra, 2006b), pretendemos no decurso da investigação um trabalho de construção do objeto contínuo, sendo o contexto da descoberta o terreno de partida. Designadamente, a

pretensão de integração da investigação e da ação aproximam os diferentes atores, dando contributo para vir a obter um efetivo envolvimento dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A investigação-ação não tem como finalidade a produção de teorias, e as generalizações que se obtêm “com um elevado grau de exatidão e de eficácia para ação”, apesar de um baixo grau de precisão, mas sim, “têm como preocupação central propor alternativas de ação, mais do que conhecimentos sobre o real” (Guerra, 2010: 50).

A utilização da metodologia de investigação-ação procura construir uma *grounded theory*, isto é, uma teoria que decorre indutivamente do fenómeno que ela apresenta (Demazière, 1997, cit. in Guerra, 2010). Estamos assim perante um estudo observacional que utiliza o “método da teoria ancorada”, desenvolvida por Glaser e Strauss (1967)⁶⁸, enquanto análise indutiva que têm não só que descrever os fenómenos, mas também produzir teorias gerais, «baseadas» nos dados recolhidos nas diferentes formas de pesquisa preconizadas, considerando que a oportunidade de teorização não surge previamente à pesquisa, mas sim do seu resultado (Guerra, 2006b: 24).

A intervenção que pretendemos tem, como afirma Hess (1983), todos os ingredientes da investigação e todos os ingredientes da ação. Procura-se assim um produto compartilhado pelos atores envolvidos na investigação, que tenha utilidade científica na produção do conhecimento, e que os envolvidos sejam diretamente atingidos pelo mesmo. Buscam-se soluções consensuais para problemas comuns, e nesse ambiente de pesquisa os atores têm competência para contribuir com as suas experiências e saberes para perspetivar respostas para as suas necessidades, que possibilitem iniciativas conjuntas de capacitação e de mudança das condições objetivas existentes. O processo de investigação-ação desdobra-se num conjunto de etapas, que numa primeira fase⁶⁹ corresponde fundamentalmente à elaboração de um diagnóstico preliminar e à preparação de uma metodologia de participação, e numa fase posterior⁷⁰, num conjunto de operações “que não sendo susceptíveis de ordenação rígida, estão polarizadas pela elaboração de um plano de intervenção, pela sua *execução, acompanhamento, avaliação e reformulação*” (Esteves, 1986: 275–277).

⁶⁸ Glaser, B. e Strauss, A. L. (1967), *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Aldine, Chicago.

⁶⁹ Corresponde à fase anteriormente designada, neste projeto, por Fase (ou etapa) A – Investigação.

⁷⁰ Corresponde à Fase (ou etapa) B – Intervenção-ação.

A atual proposta de investigação centra-se numa primeira fase de investigação, a qual temos vindo a afirmar ser fundamental para tratar a problemática do contexto em estudo. É pois no domínio das lógicas quotidianas e que orientam as interpretações de comportamento “saudável” (ou «seguro») que condicionam as atitudes (L. F. da Silva, 2013), as conceções e os comportamentos, na segurança e saúde no trabalho, que a fase do diagnóstico se assume essencial. Quando falamos deste diagnóstico, pretendemos sistematizar à luz das ciências sociais o conhecimento dos fenómenos, o que “significa identificar as mudanças sociais que formatam uma determinada problemática” ou realidade sobre a qual pretendemos intervir (Guerra, 2010: 129). A obtenção deste conhecimento é indispensável pois sem uma boa colheita de informação, levada a cabo a partir de fontes diversificadas, não é possível formular programas onde se contemple a deteção das necessidades de intervenção. Esse conhecimento da realidade social exige o lançamento de instrumentos de investigação que permitam apreender as lógicas da vida quotidiana relativas às conceções e representações dos sujeitos, e suas subjetividades, que dão suporte aos comportamentos. Assumimos, que a busca desse conhecimento é igualmente “um instrumento de participação e conscientização dos actores intervenientes [...], e nesse sentido pode ser considerado como fazendo parte integrante do processo de intervenção” (Guerra, 2010: 139), porque produz desde logo a interação e comunicação com os atores dirigindo-a para compreensão e identificação das necessidades.

3. Técnicas de investigação

3.1 Observação participante

Se por um lado, para a concretização do trabalho de campo, temos como vantagem não sermos considerado um «intruso», por outro, a nossa presença no terreno, influencia seguramente os comportamentos dos sujeitos pesquisados, visto que somos um “outro estranho”, que apesar de trabalhar na mesma entidade empregadora, se apresenta com um conjunto de características e predicados associados às dum fiscal ou «inspetor». É sabido que a função do técnico de segurança é conotada como quem controla o cumprimento de regras, que são de segurança, e habitualmente se revestem de grande importância.

O recurso à observação participante permite-nos o contato prolongado no campo de investigação (Esteves, 1986: 269), e a recolha de dados por esta via visa obter a variação contextual dos comportamentos, pois a sua observação direta continua a ser o método mais apropriado para o efeito, apesar de ser uma tarefa pesada e deontologicamente problemática (Lahire, 2005). No entanto, pretendemos utilizar esta técnica participativa para «mergulhar» no quotidiano da “população observada” (Carmo & Ferreira, 2008: 122). Enquanto técnica de investigação social, assumiremos o papel do observador que partilha, na medida em que as circunstâncias o permitam, as atividades, as ocasiões do grupo de pessoas ou da comunidade (Anguera, 1997). Trata-se do estudo onde se procura recolher dados sobre o comportamento dos indivíduos em circunstâncias da sua vida laboral quotidiana, e a observação participante afigura-se de utilidade fundamental. O seu desenvolvimento, no terreno, para além de nos apoiar na construção do processo de pesquisa, permite acumular importantes informações sobre os grupos observados, de modo a “contextualizar melhor o seu comportamento, e também, para que se possa adquirir saber através da comparação das formas culturais” (Iturra, 1986: 152). Esta possibilidade de aprendizagem reflete-se relevantemente na atividade do investigador, enquanto perito. Assim, a observação participante dar-nos-á acesso a uma grande variedade de dados⁷¹, a maioria dos quais nem prevemos agora, num momento prévio de preparação da pesquisa. Esta novidade afigura-se como uma expectativa muito conveniente pois permitirá certamente expor as singularidades do problema (Anguera, 1997).

A prática da observação pretende-se ser levada a cabo com o conhecimento dos indivíduos observados, atendendo a que presença no terreno (nos locais de trabalho e na presença das suas atividades) é uma situação aceite no âmbito das nossas funções. Sabemos de antemão que a visibilidade e a interação do observador no terreno de pesquisa irão influenciar e modificar comportamentos, que estabelecem e mantêm estados de tensão, mesmo que não estivesse a desenvolver a pesquisa científica pretendida. Na nossa realidade, a presença dos técnicos de segurança

⁷¹ Anguera (1997) indica que num estudo de caso é fundamental dispor de uma informação continua relativamente a todas as influências, favoráveis e desfavoráveis, e que contribuem para a problemática em estudo. Idealmente necessitar-se-ia realizar uma postura observacional durante todo o período de vida dos fenómenos em estudo, mas não sendo possível, a valiosa informação que se obtém observando e registando os segmentos ou períodos substanciais da conduta naqueles que são os principais momentos do seu desenvolvimento (Anguera, 1997), é perfeitamente aceitável para a nossa interpretação.

continua ainda a ser uma interferência, mais ou menos significativa, e depende dos diversos contextos ou da posição de determinados grupos profissionais.

No entanto, a prática de observação que empreenderemos não se preocupa em minimizar a interferência que origina, tanto pelo contrário, assumimo-la como fazendo parte de um investimento na metodologia participativa, e que pretende efetivamente dar uma evidência de presença no terreno, provocar uma mudança social relacionada com o envolvimento dos trabalhadores e de aproximação àqueles atores sociais.

Assim, a nossa opção pela observação participante, tal como refere Anguera (1997), constitui-se como uma forma consciente e sistemática de partilhar, expondo, em tudo o que permitam as circunstâncias, as atividades de vida e os contextos de socialização que ocorram no processo de acompanhamento e observação (Anguera, 1997). Possibilita-nos estabelecer o contato direto com as situações específicas, relacionadas com o contexto de trabalho, que exibem a informação com o mínimo de distorções para quem investiga, de modo a expor sistematizadamente as dimensões da pesquisa, e ao mesmo tempo introduzir naquele contexto do local de trabalho a aptidão do técnico, através do aconselhamento e a promoção das práticas seguras de trabalho.

O investimento na prática da observação participante, ao longo do estudo, implica uma socialização, ou melhor, ressocialização (Anguera, 1997) com os grupos de trabalhadores, e contém em si mesmo um pormenor de auto-observação e análise do papel do investigador, enquanto técnico de segurança. Ressocialização, porque nos obriga a ganhar a confiança dos trabalhadores e a apostar no exercício da função que o perito desempenha e na relação de aprendizagem constantemente estabelecida com os atores, e auto-observação porque exige um ajustamento constante dos comportamentos do perito e um “mergulho” reflexivo na sua atividade. Neste duplo sentido, o trabalho de observação participante assume-se como um espaço onde o técnico de segurança pensa na sua ação e na dos outros. Por outro lado, a capacidade reflexiva do investigador permite também assim descobrir os princípios geradores das ações dos indivíduos, identificando elementos da sua realidade, os quais os próprios podem não ter consciência. Tomando como referência o conhecimento do especialista, este distingue-se do conhecimento de senso comum dos atores sociais, e, o seu papel é o “de revelar e tornar explícitos os princípios geradores subjacentes, muitas das vezes ocultos, das práticas sociais” (Penna, 2012: 194).

Tal como aponta Costa (1986: 137), é condição fundamental a “frequência” do maior número de locais (de trabalho), no contexto social em estudo e presença nas atividades que nele ocorrem, assim como desenvolver uma permanente interação com os sujeitos que a ele pertencem. Apesar desta presença no terreno ser já uma realidade assumida pelo investigador enquanto profissional «da segurança no trabalho», esta «constrói-se» de outro modo na perspectiva empírica do estudo. Porque é ponderada de forma sistematizada, cientificamente, sob o olhar da investigação do social, e porque responde a objetivos que nos colocam na perspectiva de descoberta dos saberes dos trabalhadores e das suas racionalidades, e não perante uma lógica do olhar do técnico de segurança, prescritivo e normativo, o qual se centra no cumprimento das práticas que orientam o “saudável” e os comportamentos seguros.

O investigador assume assim à partida o papel do técnico de segurança no trabalho e, no terreno de pesquisa, a expectativa associada à sua intervenção é conhecida. A identidade daquele profissional traz desde logo uma definição da sua condição e explicita as suas competências. Existe deste modo todo um conjunto de áreas acessíveis nos diferentes locais de trabalho, onde se permite realizar a observação. Ao técnico de segurança é permitido o livre acesso aos locais de trabalho, pois, tal como referimos anteriormente, é sua função de perito identificar problemas e aconselhar quanto aos comportamentos de segurança e saúde, nas diferentes atividades desenvolvidas pelos grupos profissionais.

Mas existem dificuldades. Nem sempre os locais de trabalho móveis são imediatamente acessíveis, devido à identificação dos momentos de trabalho, condicionada pela cooperação de chefias e trabalhadores, e encerram em si importantes focos de estudo. Também aqui funciona o poder que é exercido pelos diferentes atores em facultar acesso às suas práticas. Na experiência de Técnico de Segurança temos recolhido algumas evidências de que o acesso aos comportamentos (de segurança) observáveis é muitas vezes dificultado. Temos exemplos onde a colaboração dos diferentes actores, percebendo a gravidade dos riscos associados a determinada tarefa, quer por desconhecimento ou resultante da novidade que ainda consiste a atividade do serviço interno de SST, nem sempre se vê imediatamente facilitada a cooperação exigida e desejada. Os encarregados não solicitam a presença dos profissionais de segurança, ou então, a sua presença nos locais de trabalho é assumida com alguma relutância e incómodo. Este aspeto não sendo frequente, ou

generalizável, poderá dificultar a recolha de informação nalguns casos e, também, camuflar os comportamentos habituais.

Procuraremos assumir uma postura de envolvimento com a população a observar, que nos pretende dar acesso facilitado à área secreta⁷² do objeto de estudo. Por outro lado fica também criada uma certa ambivalência de papéis atendendo às funções desempenhadas pelo investigador: um papel principal, já presente e interiorizado, de técnico de segurança, enquanto profissional que responde ao confronto das expectativas dos diferentes agentes, e um outro, de observador no contexto da investigação a empreender, que em todo o caso passará despercebido no decurso das atividades técnicas habituais. A observação que executaremos, para além de participante, será ativa, pois assumimos em pleno a possibilidade que a condição de profissional nos dá em maximizar a participação no terreno, tomando a iniciativa de recolha dos dados pertinentes, com a devida objetividade científica. Enquanto técnico de segurança no trabalho, obrigamo-nos a desempenhar um papel socialmente atribuído, e nesta condição temos de promover as necessárias interações com os restantes atores, no terreno do jogo social, integrando essa competência com as suas obrigações e na relação com os demais agentes.

Ao privilegiar a informalidade, pretendemos participar nas situações e conversas do quotidiano, enquanto técnicas nucleares de pesquisa no terreno, procurando atingir a “arte de obter respostas sem fazer perguntas”, obtendo as respostas no “fluxo da conversa informal e da observação direta, participante e continuada” (Costa, 1986: 138). Sabemos que enquanto «técnico de segurança» da Autarquia, não somos encarados pelos observados como verdadeiramente um membro do seu grupo profissional, pois a incerteza associada a muitas das nossas funções ainda é prevalecente. Isto implica que devemos nos esforçar continuamente, por adquirir assertivamente uma posição que possibilite não só entrar com naturalidade no contexto de ação, mas permita estabelecer a interação que se pretende, não só na oportunidade do estudo, como progressivamente na atividade que desempenhamos. E esta possibilidade de pesquisa participativa que se inicia tem também esse propósito por horizonte, ou seja, analisar as relações que se estabelecem na aceitação do perito.

⁷² Recorrendo ao modelo proposto Josef Luft e Harry Hingham, em 1955, e conhecido por Janela de Johari, o qual “representa o grau de lucidez nas relações interpessoais, classificando os elementos que influem nessas relações em quatro áreas relativamente a um dado ego”. A área secreta representam aqueles elementos que são conhecidos pelo ego, ou seja pelo próprio, e são desconhecidos do outro, e portanto que o ego conhece sem os partilhar com o outro (Carmo & Ferreira, 2008: 124–126).

O nosso posicionamento e papel profissional revelam-se extremamente adequados para “observar em profundidade os processos e as dificuldades” (Carmo & Ferreira, 2008: 124), que surgem no contexto da ação dos trabalhadores. Num processo de observação deste tipo, teremos de engenhar mentalmente o que ocorre em determinado momento, prosseguindo a participação de forma ininterrupta, continuamente, incrementando a interação com os sujeitos, e sentido a realidade do grupo observado (Anguera, 1997).

No entanto, a situação de observador participante afigura-se assim complexa, contendo dois papéis de constante dialética, o de observador e o de participante, exigindo uma constante auto-vigilância, para manter um equilíbrio na sua dupla condição. Um tal equilíbrio implica aliar a objetividade da observação científica à militância da intervenção social, ou no nosso caso à intervenção técnica em segurança no trabalho. Quando a relação existente entre o papel de observador e o de participante tende a desequilibrar-se poderá ocorrer um desvio do objetivo de curto prazo de resposta ao estudo (Carmo & Ferreira, 2008). Para evitar essa situação recorreremos a um guião de observação⁷³, sintético, construído atendendo aos objetivos, conforme apresentado no Anexo 3. Este guia assume-se como uma lista não exaustiva de aspetos fundamentais a atender no processo de observação participante, que ajudem o investigador a registar os fenómenos que lhe interessam particularmente.

Utilizaremos como forma de registo fundamental para a prática da observação um caderno de campo, que tomará a figura de um diário de pesquisa⁷⁴. Serão anotados os dados e ideias que surgem ao longo do período de observação, junto dos observados, sendo posteriormente realizada uma cuidadosa revisão no final do dia de observação, procedendo à interpretação dos dados recolhidos. Pensamos ser relevante integrar no registo, a informação que, ainda não sendo observada ou recolhida no espaço de observação, resulte de fontes indiretas e dos dados obtidos sobre os grupos profissionais observados.

⁷³ A utilização de um guião de observação não pretende estruturar em demasia a observação ou os aspetos que devem merecer atenção prioritária; é por nós entendido como um guia orientador, que na fase inicial e inexperiente do investigador, possa conduzi-lo às principais linhas definidas nos objetivos do estudo, e deste modo: “O guião pode ser um auxiliar precioso, que previne a dispersão ou avidez do observador, redirecionando-o para o objeto de estudo, embora possa ser considerada restritiva” (Correia, 2009: 32).

⁷⁴ Os diários de atividades têm sido muito utilizados como procedimento de registo de determinada informação acerca de eventos sucessivos de forma regular e precisa, e representam quase sempre excelentes documentos (Anguera, 1997).

Apesar do carácter «semi-diretivo» previsto pelo guião, será normal ocorrer um “determinado grau de dispersão” nas notas retiradas, dando à redação uma narrativa mais ou menos livre e que resulta da riqueza dos aspetos observados, que se afigura normal em técnicas de pesquisa desta natureza. Há medida que através do registo efetuado as observações permitam tornar os aspetos pesquisados “mais nítidos e passíveis de uma interiorização mais organizada pelo investigador”, teremos como resultado um «efeito de saturação» (Tavares, 2007: 78), que poderá indicar não ser possível ou plausível adquirir mais informação nova tendo em conta o objeto da pesquisa.

As deslocações ao terreno, designadamente aos locais de trabalho dos observados, correspondem a uma atividade que o técnico de segurança executa e comumente se pode designar por “inspeção” ou “vistoria de segurança”⁷⁵. Este processo desenvolvido no âmbito da gestão da prevenção⁷⁶ abre-nos a possibilidade de justificar junto dos observados, e dos diferentes agentes, o desempenho das funções de «observador» que o perito irá desenvolver. E, deste modo, é notório para os observados que estão efetivamente a ser observados. A utilização daquele instrumento permite de igual modo retirar um conjunto de ilações objetivas resultantes dos riscos associados às tarefas e operações de trabalho, designadamente quanto às condições de trabalho da tarefa observada, informação que pode ter a devida relevância para complementar a nossa pesquisa. Por outro lado, é a chave justificativa que nos permite aceder às áreas de trabalho e proceder abertamente aos registos relacionados com os eventos, com as posturas e comportamentos que respondem aos objetivos do estudo, cuja interpretação contribuirá para a nossa pesquisa qualitativa, sem que existam reações de estranheza.

O investigador na posição de participante-observador pode, deste modo, salvaguardar o expediente de utilização de procedimentos ou guias standardizados de entrevista ou outros testes, pois na anotação de dados a coberto daqueles instrumentos, as observações a realizar apresentam poucas dificuldades (Anguera, 1997). A maior liberdade que o papel de participante-observador assume possibilita-lhe relacionar

⁷⁵ Uma das principais atividades dos serviços técnicos de segurança e saúde no trabalho, de acordo com o RCTFP, corresponde à coordenação e realização inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.

⁷⁶ A gestão da prevenção inclui todas as atividades principais desenvolvidas pelos serviços técnicos que promovam a prevenção dos riscos profissionais e a proteção da segurança e da saúde, assim como a eliminação dos fatores de risco e de acidente, a informação, a consulta, a participação, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, a formação dos trabalhadores e seus representantes, tendo como linhas mestras os princípios gerais de prevenção com vista à sua aplicação no terreno (Autoridade para as Condições de Trabalho, sem data)

com os diferentes agentes, e enquanto investigador tem a oportunidade de obter (registar) um retrato fiável da conduta imediatamente após esta ter lugar.

Prevê-se que as observações no terreno (para efeito do projeto deste estudo) decorram durante o período previsível de um ano civil, associando-se frequentemente às diligências de vistoria de segurança que o investigador, enquanto técnico de segurança deverá desenvolver conforme planejado na sua atividade. Mas tal como refere Tavares (2007: 79), no que respeita à prática de observação, “mesmo quando esta tem um carácter «semi-diretivo» (por ser orientada por um guião), não se compadece com prazos rígidos”, pois dependerá da apreciação do investigador quanto à utilidade da informação recolhida face aos objetivos da pesquisa. Deste modo, esta intenção é meramente indicativa, mas existe necessidade funcional de fazer coincidir o planeamento das observações com as visitas aos locais de trabalho. Ainda no contexto da pesquisa de terreno, no decurso da observação participante, procuraremos recorrer a informantes privilegiados, pessoas algumas das quais já identificamos previamente, e com as quais é possível manter “um relacionamento mais frequente e mais intenso”, condição que possibilita conversar com elas regularmente e, assim, observar sistematicamente os quadros de vida e de comportamento, tal como o relacionamento estabelecido com o observador (Costa, 1986: 139). Encaixam neste papel os representantes dos trabalhadores, em matéria de segurança e saúde no trabalho, enquanto informadores sobre algumas das estratégias, práticas e comportamentos que decorrem nos locais de trabalho, não porque assumam um lugar de “preponderância na unidade social em estudo”, mas porque o canal de comunicação foi já estabelecido. Certamente procuraremos fazer emergir outros informantes no percurso observacional que ora se desenvolverá, em resultado da interação e da relação que passo-a-passo ocorra.

Como aponta Costa, o recurso a informantes privilegiados ocorre como “um imperativo prático da inserção no tecido social local”, possibilitando “observar uma multiplicidade de facetas das redes de relações [...], dos quadros de representações sociais respectivos”, e também, como “permanente fonte de informação sobre outras pessoas, aspetos do contexto social em estudo e acontecimentos que nele se vão passando.” (1986: 139). É de salvaguardar, no entanto, como refere aquele autor, que os depoimentos das pessoas devem ser tomados como matéria-prima informativa, e que quaisquer dados obtidos indiretamente contribuem para apoiar o percurso da

investigação, mas não devem ser tomadas como informações objetivas sobre a realidade social a que o investigador não teve acesso⁷⁷.

Segundo Zelditch (1962), citado por Costa (1986), “a observação participante e continuada, incluindo a conversa e a entrevista informais, é a técnica mais adequada para a captação de acontecimentos, práticas e narrativas”, enquanto o recurso a informantes afirma-se como uma “técnica preferencial para a recolha de normas e classificações de *status* de conhecimento geral no contexto social em estudo”. A observação participante assume-se assim como uma técnica que nos “dá os melhores resultados na obtenção de informações sobre comportamentos, discursos e acontecimentos observáveis mas que passam despercebidos à consciência explícita dos atores sociais” (Costa, 1986: 141). Deste modo, e de acordo com a estratégia de pesquisa integrada que visamos seguir, importa desenvolver técnicas formais de pesquisa qualitativa.

3.2 Entrevistas

“The interview is a conversation, the art of asking questions and listening. It is not a neutral tool, for at least two people create the reality of the interview situation. In this situation answers are given. Thus the interview produces situated understandings grounded in specific interactional episodes.” Denzin & Lincoln (2000: 633).

A interação formal entre investigador e investigado estabelecer-se-á inicialmente através da técnica da entrevista, que enquanto técnica de colheita de dados permitirá a relação direta com os participantes, proporcionando aos respondentes uma oportunidade para refletirem sobre a temática que lhes é proposta (Carmo & Ferreira, 2008: 141). O objetivo das entrevistas é a oportunidade de recolher, sistematizar, e posteriormente interpretar quais “as conceções explícitas e implícitas dos protagonistas centrais do fenómeno a observar” (Tavares, 2007: 70). Procuramos assim levar o entrevistado a ocupar lugar central durante a entrevista, favorecendo que se sinta à vontade, e de modo a que possa ser ele em vários momentos do percurso da entrevista a tomar a iniciativa do discurso (Lalanda, 1998: 874). Conforme indica Lahire (2005), a aplicação da entrevista pode revelar e demonstrar as múltiplas

⁷⁷ De acordo com Costa (1986: 139), os informantes privilegiados não podem ser considerados “como uma espécie de investigadores substitutos”, pois é preciso ter em conta que os seus depoimentos “são elaborados através dos sistemas de representações próprios do contexto social e do lugar social específico dos indivíduos em causa”.

contradições de heterogeneidade comportamental, impercetíveis aos inquiridos, que tentam muitas das vezes manter uma ilusão de coerência e da unidade de si mesmos. A introdução da entrevista em profundidade vem acrescentar o objetivo de recolher os sentidos atribuídos “aos fatos e às coisas do mundo”, não visíveis na observação. Pretendemos mobilizar a perspectiva do sujeito, sem a induzir, e expor o que dificilmente poderia recolhido de outra forma (Vila *et al.*, 2007), e resultante de formas como “sentimentos, motivações, pensamentos e intenções. A entrevista dá-nos assim o contato não com a realidade em si, que recolhemos da observação participante e da presença no terreno, mas como afirma Alves (2011: 112), trata-se da “realidade social mediatizada pelo sujeito, fornecendo-nos, deste modo, a sua declaração sobre a observação, análise e interpretação dos seus próprios pensamentos e ações, bem como sobre os outros”. É a partir deste saber que nos interessa, que poderemos responder aos objetivos a que nos propomos.

Conforme registam Carmo e Ferreira (2008: 144), a entrevista propicia explorar questões relevantes que não conseguem ser elucidadas por outra via. Este contributo evidencia-se como uma vantagem para o estudo, designadamente, porque a participação formal dos representantes dos trabalhadores não oferece a profundidade e a riqueza necessária sobre o conhecimento dos saberes e das experiências dos trabalhadores. Também nesta sequência o contato com os trabalhadores, e outros agentes no campo de estudo, mesmo através da prática da observação, não proporciona a obtenção das percepções e das necessidades existentes. Deste modo, os discursos que surgem no próprio contexto da entrevista apresentam as representações sociais dos atores e desvendam as construções coletivas presentes.

O que se pretende não é realizar um tipo de entrevista que responda a qualquer necessidade terapêutica ou que apresente à partida quaisquer “consequências no comportamento ulterior dos entrevistados” (Ghiglione & Matalon, 1977: 66). Mesmo que sejam recolhidas informações íntimas sobre as suas atitudes, experiências, não existirá qualquer tipo de exercício intimidatório por parte do investigador, assegurando um compromisso ético de salvaguarda do tratamento da informação recolhida. De entre as técnicas de entrevista que poderíamos utilizar, assumimos que a realização de entrevistas semi-diretivas responde às pretensões da pesquisa.

Neste tipo de entrevista, segundo referem Ghiglione e Matalon (1977), o entrevistador conhece todos os temas sobre os quais pretende obter informações, e introduz um esquema de entrevista (perguntas), que procura as reações por parte da população do

estudo. A estruturação da entrevista criada pelo guião impõe um quadro de referência aos entrevistados, mas cada um dos temas do esquema conserva uma relativa ambiguidade, ficando, no entanto, a não definição dos quadros de referência ao nível de cada ponto ou questão, por descobrir. Deste modo, o quadro de referência é conhecido pelo entrevistador e pretende-se saber se o mesmo é comum aos entrevistados, e como àquele se associam comportamentos, atitudes e percepções. Ao entrevistado, convida-se a que responda por suas palavras a questões gerais, e caracterizadas pela ambiguidade, que o entrevistador vai introduzindo e que se situam no seu quadro de referência (*idem*: 84).

Os sujeitos nas entrevistas compreensivas acabam por assumir um estatuto de informadores privilegiados, postura diferente da dos entrevistados nos métodos de pesquisa mais cartesianos, em que estes são reduzidos a informadores. Na primeira postura epistemológica o investigador perde o poder que lhe é dado pelo controlo da relação investigador-informador, pois “o saber que agora interessa está no personagem a entrevistar” (Guerra, 2006b: 18). Nestas entrevistas o inquirido ao ser convidado a contribuir para o objetivo que lhe é apresentado, não espera qualquer benefício pessoal da entrevista a que se submeteu com mais ou menos boa vontade, mas previsivelmente, encara a oportunidade da entrevista como forma de expor as suas opiniões e exercer uma influência sobre um assunto que o possa interessar.

Como apontado por Carmo e Ferreira (2008: 142), na aplicação da técnica de entrevista é fundamental utilizar a regra da reciprocidade, que assume uma ordem prática, e concretiza-se através de uma apresentação bem conseguida, e adequada, quer do papel do investigador, quer sobre o problema da pesquisa em curso, e consequentemente do que é solicitado ao entrevistado. Devem ser tidos em conta determinados cuidados que exigem evitar qualquer tipo de influência do entrevistador no entrevistado. Guerra (2006b: 51) identifica que a “verbalização franca por parte do entrevistado é fundamental”, e deste modo, devemos considerar que a intervenção do entrevistador deve ser mínima, com vista a obter uma maior riqueza do material recolhido. Nesta lógica, importa propiciar uma relação de confiança, de empatia, bem como uma “situação simétrica”⁷⁸ no estabelecimento do diálogo. Também Lalanda (1998: 874) refere que a relação com o entrevistado “deverá transformar-se”, durante o

⁷⁸ As relações estabelecidas entre entrevistador e entrevistado, tal como referem Carmo e Ferreira (2008: 143), são regra geral assimétricas, visto a existência de diferentes estatutos entre os intervenientes na interação podem inibir o respondente ou mesmo levar a que este por *efeito mimético* possa responder aquilo que acha que o investigador quer ouvir, não sendo fiel às suas ideias. O entrevistador deve evitar induzir as respostas devendo colocar sempre uma tónica neutral.

processo de entrevista, “numa relação de confiança, construindo-se uma certa familiaridade com a população em estudo”, associada a uma atitude adequada do entrevistador, sendo a questão da empatia uma condição fundamental a imprimir à interação. Aquela autora aponta existirem ainda duas condições a respeitar: (i) uma de ordem ética, enquanto atitude de compreensão, através da capacidade de estar disponível para o outro e de envolvimento, e uma outra, (ii) de carácter cognitivo, que obriga ao conhecimento do meio onde se realiza o trabalho de campo e uma perspetiva crítica sobre essa mesma realidade.

De acordo com Ghiglione e Matalon, no decurso da entrevista, o entrevistador deve praticar uma postura de “ouvinte atento”, que procura constantemente compreender o que diz o entrevistado, adotando uma atitude sem qualquer “comportamento crítico ou de avaliação, e uma linguagem corporal que permita facilitar a comunicação e o discurso do entrevistado” (1977: 91).

Às pessoas inquiridas deve existir o cuidado de lhes proporcionar as condições para que se expressem livremente, existindo no entanto, por certo, um conjunto de conceitos e vocabulário que, previsivelmente, não se aproximarão dos conceitos do investigador. Estaremos confrontados com os limites emergentes dos discursos dos entrevistados, e que resultam das relações diretas com o fenómeno pensado pela pesquisa, mas efetivamente demonstram as representações que os entrevistados têm do mesmo, e que podem comunicar facilmente, fortemente determinadas pelos instrumentos intelectuais disponíveis (Ghiglione & Matalon, 1977). A virtude das entrevistas assume-se para o entrevistado como uma oportunidade expressar as suas necessidades individuais, e refletem a influência do meio social que o rodeia (Kvale, 1996: 84).

Ainda quanto à formulação das questões, com efeito, o que se procura na entrevista não diretiva é tudo o que uma determinada expressão ou determinado termo possa evocar à racionalidade do inquirido, e como tal aceitamos não existirem respostas «certas ou erradas», ou mesmo uma compreensão mais adequada que outra. Serão transmitidas indicações ao entrevistado com objetivo de o “posicionar em situação de desempenhar um jogo de papéis, situando os respetivos papéis na interação a desempenhar. O que intentaremos será dar a compreender que serão apresentados temas, dando-lhe a oportunidade de desenvolver um discurso livre, «o seu discurso» face aos subtemas apresentados nas questões do guião (Ghiglione & Matalon, 1977: 88). Salvaguardam-se as expectativas do entrevistado, podendo este dizer «o que lhe vai na alma», pois será indicado que o que se pretende saber é a sua «opinião» sobre

o problema colocado, a qual será tratada eticamente, e utilizada exclusivamente para os efeitos do estudo.

A condução das entrevistas será concretizada pelo investigador, garantindo um nível de concordância com os objetivos de pesquisa estabelecidos, pois o questionamento dirigido aos entrevistados estará suportado na mesma lógica inerente à construção do guião, salvaguardando que enquanto entrevistador sabe o que se quer e deve perguntar. Caberá ao entrevistador apresentar sem ambiguidade as questões da entrevista, e resistir ao longo da verbalização do entrevistado à sua própria tendência de ajudar e vir a condicionar o discurso.

Conforme também aponta Tavares (2007: 72), o fato de se prever que as entrevistas serão “conduzidas pelo mesmo investigador, [...], dá mais garantias relativamente ao controlo máximo possível, a diferentes níveis, sobre o conjunto do processo de aplicação da técnica e consequentemente sobre os seus resultados”.

Deste modo, houve o cuidado de elaborar um guião de entrevista para a recolha de dados que não promova qualquer tipo de condicionamento das respostas. Carmo e Ferreira (2008: 144) assinalam que deverá ser dada atenção à eventual sobreposição de canais de comunicação, à forma como se colocam as questões (termos verbais e não verbais). Neste sentido foi construído o guião de entrevista que pretende contemplar três dimensões ou domínios que emergem dos objetivos investigação estabelecidos:

1. Segurança e saúde (perceções): como concebem e explicam os comportamentos (os seus e os dos outros);
2. Segurança e saúde (práticas): como atuam e organizam a sua ação para se proteger e face aos perigos e riscos inerentes ao trabalho;
3. Segurança e saúde (necessidades): o que são as suas aspirações, o que são as obrigações dos intervenientes, empregador, seus representantes e peritos.

A partir destes domínios foram criadas “perguntas”, as quais fizeram corresponder questões essenciais do universo normativo, quanto aos seus “deveres, obrigações e direitos”. Esta forma de elaboração do guião pretende ir de encontro aos aspetos que verificam ligações com formas de atuação e intervenção futura no âmbito de programas de promoção e prevenção da saúde. Estabelece à partida ligações e relações coerentes para a utilização dos procedimentos futuros de análise categorial que se realizará sobre os dados recolhidos. Julgamos ser importante ressaltar que as questões dirigidas aos entrevistados podem devolver temas relacionados (ou

similares) com aqueles que a legislação determina na consulta e participação dos representantes dos trabalhadores, é no entanto a carga subjetiva e de individualidade que procuramos. Foi assim criado um guião semi-diretivo, apresentado no anexo 4, constituído por diversas perguntas abertas e que orientarão o momento da entrevista. Prevemos ser necessário ter que ir ajustando a estrutura do guião, e das perguntas do mesmo, no decurso do processo de entrevistas, situação que habitualmente ocorre após a interação com os entrevistados, como resultado da “experiência da entrevista” e na medida em que a evolução dos dados recolhidos vai traduzido novos sentidos que determinam novas questões para “a compreensão da problemática em causa e para os objetivos da pesquisa” (Alves, 2011: 114)

Teremos nesta pesquisa, certamente, que ultrapassar alguns dos constrangimentos que respeitam ao posicionamento do investigador. O entrevistador representa para os entrevistados como alguém com um estatuto diferente⁷⁹, e isto configura a presença de inevitáveis diferenças culturais, à semelhança do já referido para a realização da observação participante. O esforço de aproximação ao universo do entrevistado e a preocupação de atender ao seu campo de experiência será uma condição fundamental a atingir pelo entrevistador, tendo em conta as especificidades culturais de cada interlocutor. Assim, além dos constrangimentos relacionados com a interlocução, notaremos o possível “obstáculo” que o gravador poderá colocar à comunicação, “barreira nem sempre favorável à conversa” (Lalanda, 1998: 873). De qualquer modo, não será exepetável que este aspeto possa ser preocupante, pois esse constrangimento afigura-se apenas como um «prévio» incómodo inicial.

O local onde a entrevista se realizará não é indiferente, e tal como referem Ghiglione e Matalon (1977: 70), pode constituir um fator condicionante, pelo que é necessário conciliar, em medida do possível, o objeto do estudo e os lugares da entrevista. É pois importante determinar se a entrevista poderá decorrer nos locais de trabalho dos entrevistados, influenciada por uma totalidade de condições perturbadoras e interferências, ou então, num local neutro e distanciado das condições habituais de trabalho dos investigados. A vantagem desta última opção remete-nos imediatamente para as instalações (gabinetes de trabalho) do serviço interno de segurança e saúde do trabalho; sendo que esta escolha pode provocar eventuais constrangimentos ao

⁷⁹ Apesar do entrevistador se apresentar como trabalhador do Município ou, habitualmente, como um «colega» que desempenha funções específicas, seremos sempre «rotulados» como o técnico de segurança, ou seja, alguém que se apresenta aos olhos dos outros, numa condição de dualidade: aquele que tem funções de «fiscalização», ou então, aquele que pode ajudar a dar eco das suas necessidades (de segurança e saúde ou, muitas das vezes, outras), relativas às condições de trabalho.

entrevistado pelo papel que atribui a si mesmo e ao olhar para a função do entrevistador. De qualquer forma, perspetiva-se que terá certamente um valor diferente para o entrevistado ser convidado a vir a um espaço como seja o referido gabinete, do que ser entrevistado no local de trabalho quando se trata de uma «rua barulhenta» ou um espaço exterior sem condições, ou mesmo na sua oficina onde não existe uma condição de conforto adequado, para verbalizar e responder às questões que são postas. Guerra (2006b: 60) confirma que o ideal é proceder à situação de entrevista num local neutro, o que tal como acrescentam Ghiglione e Matalon (1997), permite afastar o entrevistado das atividades, que estava desenvolver anteriormente, e daquelas às quais regressará.

Genericamente proceder-se-á a uma seleção por conveniência dos entrevistados, tendo em conta a diversidade do universo dos trabalhadores da entidade empregadora, face à oportunidade dos contatos com os trabalhadores no decorrer da observação participante. À partida, consideramos que a seleção dos sujeitos deverá ter em atenção critérios que relacionem: (i) grupo profissional; e (ii) característica dos riscos profissionais a que os trabalhadores estão sujeitos. A intenção destes critérios é abranger a amplitude das realidades existentes, e inclui a preocupação do investigador, enquanto técnico de segurança no trabalho, quanto à diversidade profissional da organização empregadora. Neste sentido, a escolha dos entrevistados, selecionados com base naqueles critérios, decorrerá das observações realizadas e do conhecimento que o investigador tem das realidades profissionais em causa. Recorrendo a Tavares (2007: 72), conforme o autor justifica no seu estudo, atenderemos também, a uma escolha desta natureza, que por um lado, garante a evidência que se “tratam efetivamente de atores envolvidos no fenómeno em estudo”, e por outro, garante uma escolha que obedeça, “[...] a critérios de seleção centrados na tentativa de garantir a diversidade dos mesmos, no sentido de assegurar a constituição de um conjunto heterogéneo e plural. [...]”. Assim, propomo-nos concretizar a realização de cerca de dez entrevistas individuais, semi-diretivas, a trabalhadores de grupos funcionais com diferentes realidades de exposição marcada aos riscos profissionais. Tendo em consideração os critérios pré-definidos, considerando os trabalhadores a selecionar, indicamos uma previsível lista orientadora dos indivíduos a selecionar: um Técnico Superior (generalista ou área técnica); um Assistente Técnico (generalista ou área técnica); um Encarregado Operacional (categoria de Assistente Operacional); sete Assistentes Operacionais (os quais serão

escolhidos de entre profissionais, como os mecânicos/serralheiros, cantoneiros de limpeza, jardineiros, motoristas, operadores de estações elevatórias/distribuição de água, pintores/carpinteiros, e auxiliares de educação). Esta previsão funcionará como orientação, no entanto, o processo de seleção concretizar-se-á efetivamente na sequência do processo de observação participante, e consoante a evolução das impressões que sejam recolhidas no terreno.

Não será explicitado desde logo qual o objetivo imediato do estudo considerando que pretendemos evitar uma prévia reflexão sobre as questões a recolher. Faremos somente a explicação do enquadramento geral que identifica tratar-se de um estudo que está a ser efetuado em matéria de segurança e saúde no trabalho, pelo serviço técnico da entidade empregadora, e referindo o valor que a participação do trabalhador apresenta para a temática. Por uma questão de logística indicar-se-á que será providenciado o necessário transporte ao participante, quando necessário, e que serão realizadas as devidas formalidades com os superiores hierárquicos para dispensa do trabalhador no período em que se realizará a entrevista.

Quanto à participação na entrevista, esta será voluntária e insere-se no direito de participação dos trabalhadores, assim como no dever de cooperação com o serviço interno de segurança e saúde no trabalho, sendo dispensável qualquer tipo de consentimento dos superiores hierárquicos. O consentimento institucional não se afigura necessário, ou obrigatório, pois este estudo enquadra-se na atividade técnica do âmbito da segurança e saúde no trabalho, o que por si só o justifica.

O número de entrevistas a realizar pretendem conduzir a recolha de conteúdos até um “ponto de saturação”, a partir do qual possa não existir qualquer tipo de dados resultantes dos discursos dos entrevistados que acrescente novidade aos temas pesquisados (Kvale, 1996: 102). Caso exista necessidade de aprofundar determinado tema, ou se verifique ser relevante, pode ser equacionada a concretização de mais entrevistas que possam concretizar quaisquer esclarecimentos que o investigador julgue ser indispensável.

As regras deontológicas da profissão de técnico de segurança no trabalho reforçam a obrigação que o investigador deve colocar nas questões da defesa do anonimato dos informantes e dos conteúdos recolhidos a partir da entrevista. No início de cada entrevista recorreremos à explicitação da obrigatoriedade deontológica do investigador, que confere ao entrevistado uma adequada «segurança» quanto à questão ética da confidencialidade e que nos permite submeter ao consentimento do

informador. A utilização de um diálogo continuado com os sujeitos, no decurso da observação participante, permite informar os objetivos do estudo, e obter assim consentimento para proceder à entrevista, o que pressupõe um ideal de igual e mutualismo entre os interesses do investigador e da investigação, e se aproxima da ideia de parceria (Kvale, 1996: 114).

Como reporta Tavares (2007), um processo de entrevista ou a utilização de técnicas de pesquisa qualitativa, que recorram a informantes como fontes privilegiadas, quer por motivos técnicos ou por motivos éticos, deve garantir aos participantes o anonimato e consequente confidencialidade no que respeita à sua identidade. Acrescenta aquele autor que a garantia do anonimato “confere potencialmente maior fiabilidade e qualidade às entrevistas ao aumentar a relação de confiança estabelecida entre entrevistador e entrevistados” (*idem*: 73), aspeto de carácter decisivo na aplicação da técnica. A explícita aplicação das regras deontológicas da profissão do entrevistador, e nomeadamente a noção do anonimato e de “proteção da confidencialidade dos dados que afetem a privacidade dos trabalhadores”⁸⁰, é um fator ético que será escrupulosamente cumprido, designadamente, em qualquer registo ou relatório que resulte do trabalho empírico. Trataremos a questão da confidencialidade de modo a que as informações recolhidas não identifiquem os sujeitos ou reportem a sua identidade. A proteção dos sujeitos e da sua privacidade produz-se através da não apresentação dos seus nomes ou outras características identitárias no relato da investigação realizada (Kvale, 1996: 114). Atendendo a que a seleção e a convocatória dos participantes para as entrevistas serão inevitavelmente conhecidas dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, a confidencialidade e o anonimato ficam garantidos na reserva que será dada ao tratamento da informação, nunca sendo de algum modo identificados os entrevistados e a relação com seus os discursos ou outros quaisquer elementos que possam colocar em causa a privacidade dos trabalhadores, em termos das práticas, opiniões ou comportamentos associados ao objeto do estudo.

Como foi já identificado anteriormente, na introdução às opções metodológicas adotadas, os conteúdos recolhidos das entrevistas serão transcritos e tratados por meios informáticos, e proceder-se-á posteriormente à análise das entrevistas através

⁸⁰ Alínea h), n.º 2, artigo 7.º, da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, que aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho.

dos procedimentos descritos em Bardin (1977). A informação resultante da análise de conteúdo será usada como o *input* para a construção do guião dos grupos focais.

Pretendemos associar à realização das entrevistas semi-diretivas, a concretização sucessiva de grupos focais, considerando que a técnica é particularmente adequada quando se pretende desenvolver uma pesquisa exploratória, fenomenológica, procedendo ao levantamento de dados preliminares, num contexto coletivo (Morgan, 1997). Esta técnica de pesquisa comparada com a entrevista individual, que assegura um maior controlo da informação, apresenta uma profundidade de informação mais reduzida mas promove acesso a um maior conjunto de dados, tendo em conta o número de interlocutores e à interação gerada pelos participantes (Galego & Gomes, 2005).

3.3 Grupos Focais

A entrevista através de «grupo focal»⁸¹ enquanto técnica de pesquisa qualitativa, encontra-se entre a observação participante e as entrevistas em profundidade, possui uma identidade própria e não pode ser substituída por aquelas. Conforme define Morgan (1997), a entrevista de grupos focais constitui-se como uma técnica de colheita de dados resultante da interação promovida entre um grupo de participantes, constituído artificialmente para o efeito, onde se discute um tema ou tópico definido pelo investigador (Morgan, 1997). Trata-se de uma entrevista focalizada no tema ou problemática, com um roteiro de questões, cujo objetivo central é obter a introspeção dos diferentes sujeitos sobre a vida quotidiana e como cada indivíduo “é influenciado por outros em situação de grupo e com ele próprio influencia o grupo” (Galego & Gomes, 2005: 175). Como técnica de pesquisa, afirma-se como um meio de obter a riqueza de detalhe e das experiências individuais complexas, assim como raciocínio dos indivíduos associado às ações, crenças, perceções e atitudes [do indivíduo] (Powell & Single, 1996). Proporciona uma multiplicidade de visões e reações emocionais que resultam precisamente do contexto de grupo. No entanto, sendo uma iniciativa planeada pode inibir a espontaneidade, mas enquanto ação organizada (e dirigida a um grupo previamente determinado), permite ao investigador maior agilidade na recolha de dados, resultado que não consegue assegurar em técnicas não diretivas (Galego & Gomes, 2005), como é a observação participante. Vários estudos têm

⁸¹ A literatura anglófona designa esta técnica por “focus groups”.

recorrido aos grupos focais como instrumento de estudo compreensivo das questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho (Conchie *et al.*, 2013; Myers *et al.*, 2012; Walters *et al.*, 1988), revelando a sua utilidade enquanto instrumento de pesquisa que permite expor e desvendar as perceções, representações e práticas dos sujeitos, assim como o contexto cultural associado. Com um objetivo próximo do presente projeto, no que respeita à questão da participação e envolvimento dos trabalhadores, a investigação de Hovden *et al.* (2008), examinou o papel dos representantes dos trabalhadores, no caso da indústria de prospeção petrolífera norueguesa. Através da aplicação de grupos focais averiguou qual a influência dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, e mapeou as atitudes dos representantes dos trabalhadores em relação aos seus próprios direitos, deveres e obrigações, assim como os dos gestores responsáveis. Os resultados empíricos obtidos confirmam um conjunto de importantes pressupostos relacionados com as perceções existentes, nomeadamente, a ideia do escasso tempo que os representantes têm disponível para desempenhar a suas funções, a consciência de que possuem pouco poder para intervir em assuntos importantes relativos à segurança no trabalho, mas também a existência da assunção pelas partes interessadas (representantes e gestores) da importância da função dos representantes dos trabalhadores. São expostos os conflitos dos diferentes papéis que se estabelecem, o confronto dos diferentes entendimentos sobre determinadas matérias e o poder que se joga no tabuleiro do contexto organizacional, revelando a escassez de recursos e os dilemas que assomam os representantes. Apesar das conclusões se reportarem a um contexto específico, existe proximidade aos fatos na realidade que conhecemos, quanto à perceção que os representantes têm do seu baixo estatuto social no local de trabalho, sobre a fraca influência e participação no planeamento e na decisão nos locais de trabalho, assim como o sentimento que o seu contributo enquanto posição estratégica de representação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho está enfraquecido, e colocam aqueles representantes sobre pressão (Hovden *et al.*, 2008). Conclui aquele estudo que as medidas a tomar preconizam o empoderamento dos representantes dos trabalhadores através do fortalecimento do diálogo destes com a administração, e aponta a necessidade de investigação sobre os dilemas relacionados com a participação direta dos trabalhadores e a participação representativa, e como a organização dos sistemas de segurança e saúde no trabalho podem considerar de forma construtiva novos tipos de participação que incluam, como

exemplifica, círculos de segurança, grupos focais, entre outros. O que importa nesta breve referência a estudos que privilegiaram a utilização da técnica de grupos focais é evidenciar a potencialidade da mesma para componente empírica deste projeto.

A técnica dos grupos focais pode ser utilizada isoladamente ou associada a outras técnicas, e apresenta uma flexibilidade que permite a recolha primária de dados ou em contextos que exija maior profundidade. Se recorrermos à classificação⁸² que Morgan (1997: 2) adota, é na condição de um uso concomitante com outras técnicas de pesquisa, ou multi-métodos, que a pretendemos integrar na pesquisa.

Dependendo dos objetivos da pesquisa, a sua aplicação prática responde a uma intenção de intervenção, onde se inclui a aplicação em processos de pesquisa participativa ou investigação-ação (Galego & Gomes, 2005: 175), ou de observação e recolha de dados. No imediato, e na fase de investigação, a utilização desta técnica assume no nosso caso um objetivo de natureza exploratória, virtude que permite associá-la a variadas técnicas investigação, como a observação participante e a entrevistas individuais (Galego & Gomes, 2005: 182), centrando-se na produção de conteúdos relativos à interpretação dos discursos e dos comportamentos verbalizados por um dado grupo de trabalhadores. Tem como finalidade procurar os sentidos e a compreensão dos fenómenos sociais, através de uma estratégia indutiva de investigação, produzindo um resultado com uma amplitude descritiva (Galego & Gomes, 2005). A sua aplicação vem assim complementar as outras técnicas a aplicar no estudo, e caracteriza-se de igual modo como um recurso para compreender o processo de construção das perceções, atitudes e representações sociais de grupos humanos (Gondim, 2002). A sua inclusão para além providenciar um conjunto de dados não acessíveis através da observação participante e das entrevistas semi-diretivas, visa também atingir um propósito de triangulação, verificando a existência de conclusões similares ou complementares partindo de um único objeto de estudo.

De qualquer modo, a utilização dos grupos focais vem criar um espaço de debate em torno, designadamente, da segurança e a saúde no contexto local do projeto, e comum a todos os trabalhadores intervenientes, enquanto atores sociais. Permite desse modo que os participantes construam e reconstruam os seus posicionamentos em termos de representação e atuação futura (Morgan, 1997). Como referem Galego

⁸² As três classificações apontadas por Morgan (1997: 2) referem a possível utilização dos grupos focais como: (i) auto-referentes, usados como principal fonte de dados, (ii) técnica complementar, no qual o grupo serve de estudo preliminar na avaliação de programas de intervenção, e como (iii) proposta de multi-métodos qualitativos, que combina a utilização de dois ou mais instrumentos de pesquisa, sem que nenhum deles prevaleça sobre os outros.

e Gomes (2005: 179), a grande inovação que os grupos focais introduzem estabelece-se no facto de superarem “os dualismos redutores que se opõem em termos absolutos sujeito-objeto”, visto que no decorrer do processo de investigação o sujeito, vai transformando as suas estruturas cognitivas, através das relações recíprocas que se estabelecem no decorrer da operacionalidade da técnica, “autodescobrindo-se” e, portanto, emancipando-se.

Para o investigador, o recurso à utilização da técnica de grupos focais pretende clarificar o que as pessoas pensam quando influenciadas pelos seus pares, sendo a intenção proceder à concretização das sessões de entrevista apenas na sequência e após a realização das entrevistas individuais. Procuramos assim no confronto com as opiniões individuais o enriquecimento do diagnóstico das perceções e práticas dos trabalhadores. De igual modo, as observações no terreno sobre o quotidiano serão comparadas posteriormente com o conteúdo produzido no seio dos grupos. Considera-se que a partir da análise da informação resultante das entrevistas, e das pistas que se revelam sobre os sujeitos, como pensam e falam acerca do tema da pesquisa, teremos os necessários contributos para construir o guião de condução dos grupos focais. Assumimos, que ao ouvirmos previamente sobre as experiências profundas dos indivíduos, se providencia uma adequada base para elaborar as questões a submeter aos «grupos de discussão». Possibilita-se assim que, em conjunto, os participantes partilhem um alargado espetro de experiências tendo por base a informação gerada nas prévias entrevistas individuais (Morgan, 1997: 22). O contributo das entrevistas anteriormente realizadas elucida sobre as “formas” do discurso sobre o tema e permitem também uma reflexão sobre a seleção dos participantes a incluir nos grupos de discussão. Por outro lado, a vantagem que a concretização dos grupos focais introduz é a possibilidade de expor o pensamento dos investigados, tal como é gerado através da introspeção concretizada nas discussões de grupo, não acessível sob a forma da observação. Contribui-se assim de igual modo para o estudo observacional que utiliza o “método da teoria ancorada” ou das “*grounded theories*”.

Os grupos focais possibilitam uma aprendizagem acerca das opiniões e atitudes dos investigados, mas também sobre as suas experiências e perspetivas. Enfatiza-se a questão das «experiências», pois o investigado reporta o seu próprio comportamento sobre determinado tema, e este é assumidamente mais útil do que apenas expor a sua opinião. Assim, a iniciativa de discussão de experiências produz um maior dinamismo no grupo, produz resultados relevantes e uma maior satisfação aos participantes, ao

invés do mero confronto de diferentes opiniões. Esta busca da perspetiva dos indivíduos abarca as atitudes, opiniões e experiências, e assume-se como um esforço para descobrir não apenas «o que» os participantes pensam sobre o tema, mas também «como» e «porquê» pensam daquela forma. Na nossa perspetiva, de investigador, o processo de partilha e de comparação que se possibilita é uma excelente oportunidade para recolher como os participantes entendem as semelhanças e as diferenças existentes entre eles, o que contribui para a ênfase que atualmente se coloca no «consenso» e na «diversidade», evidência preponderante na interação grupal (Morgan, 1997: 20), e assume aspeto central na participação dos trabalhadores.

As dinâmicas que ocorrem dentro do grupo acentuam empatia e comunhão de experiências e promovem a auto-revelação e auto-validação, assumindo-se a comunicação entre os participantes como uma experiência que origina o despertar de um importante elemento no processo de conscientização (Madriz, 2000: 842).

À semelhança de qualquer outra técnica de investigação, a qualidade da informação depende de um adequado procedimento de preparação, sendo de realçar a seleção dos participantes, o modo como decorrerá a interação entre eles, e entre estes e o investigador. Morgan (1997: 33) refere que antes de uma efetiva preparação do trabalho de pesquisa existem três aspetos que deverão ser tidos em conta, e que se relacionam com as preocupações éticas, com as questões orçamentais e com os constrangimentos de tempo. Aquele autor ao citar Punch (1986), afirma que os aspetos éticos nos grupos focais se apresentam similares aos colocados em qualquer pesquisa qualitativa, e como tal esta questão apresenta-se ao investigador, enquanto técnico de segurança, similarmente ao já discutido anteriormente, e assume a necessidade da confidencialidade e anonimato dos conteúdos recolhidos, que deve obrigatoriamente salvaguardar. Existem, no entanto, algumas preocupações específicas que abordaremos adiante. Também o cuidado com os assuntos orçamentais não se coloca efetivamente, atendendo a que a técnica tal como as anteriores já abordadas, ao se enquadrar na atividade do investigador e técnico de segurança, e não implica custos acrescidos para além dos meios e a logística necessária, disponível para proceder à realização das reuniões. Quanto ao tempo a depender com a técnica de investigação, propriamente dita, é previsível conforme se planeia que os grupos focais sejam concretizados após a realização das entrevistas, no decurso do segundo semestre previsto para fase de investigação.

Há que atender que a preparação e o recrutamento ou seleção dos participantes representa uma diligência que consome habitualmente bastante tempo. Conforme Morgan (1997: 33) escreve, dependendo do número de grupos, da disponibilidade dos participantes, da análise pretendida para as transcrições dos conteúdos obtidos, e do envolvimento e dedicação, a duração de um processo de investigação por grupos focais envolve o investigador durante sempre cerca de meio ano ou para além disso, quando, como é o caso, está envolvido noutras responsabilidades de âmbito profissional. Importa por isso ter em conta uma expectativa realista sobre o esforço exigido em termos do tempo necessário para obter a informação necessária e adequada à problemática em estudo.

Atenderemos que o planeamento dos trabalhos e a seleção dos participantes, assim como a construção do guião da entrevista, será realizado no decurso do período compreendido no primeiro semestre do projeto, quando iniciarmos a pesquisa de terreno através da observação participante e a realização e posterior análise das entrevistas individuais. No âmbito do acompanhamento aos locais de trabalho, e enquanto decorre a observação participante, procurar-se-ão angariar e selecionar os trabalhadores que participarão nas discussões previstas. Esta seleção partirá do conhecimento direto obtido no terreno, e tendo por base no universo de indivíduos distribuídos pelas diferentes categorias e grupos profissionais.

Tomaremos em conta que idealmente os grupos devem ser formados por pessoas que não trabalhem conjuntamente e que provavelmente não se conheçam. Esta questão é discutida por Morgan (1997: 37–38) fazendo referência a vários autores a existência de pontos a favor e contra sobre o «estranho» ou «conhecido»⁸³. No entanto, a regra de ouro aplicável é os participantes não se conhecerem, de modo a evitar possíveis cumplicidades ou as «barreiras» que existem tacitamente sobre determinados assuntos. Por isto, considerando a dimensão do universo de trabalhadores, torna-se possível convocar participantes que não tenham qualquer relação de proximidade laboral, e evitar escolher quem participa nas entrevistas, pois pretendemos alargar a diversidade de dados.

Os grupos focais devem ser formados por indivíduos com características comuns, assegurando-se o equilíbrio entre uniformidade e diversidade, sendo que a escolha das variáveis para a definição do perfil do grupo depende da natureza do objeto de estudo (Galego & Gomes, 2005: 180), que se relaciona com as perceções e práticas

⁸³ Esta questão refere-se ao conhecimento interpessoal que exista entre os participantes do grupo.

dos trabalhadores. Deste modo a constituição de cada grupo focal terá como característica comum os trabalhadores da mesma categoria profissional, promovendo “uma segmentação do universo de participantes” (Morgan, 1997: 35), selecionando-se, assim, sujeitos de diversos grupos profissionais ou áreas de trabalho, e assim será possível abranger a diversidade existente no universo de trabalhadores. A seleção de grupos de pessoas da mesma categoria dá-nos a expectativa de garantir um nível de conversação e interação adequada, sem constrangimentos associados a quaisquer diferenças e/ou tipo de subordinação. A escolha das pessoas não deve ser feita ao acaso e os participantes devem sentir-se confortáveis para verbalizar as suas opiniões num grupo de semelhantes. Existe a premissa que as pessoas devem ser capazes de gerar informação num curto espaço de tempo, e que ocorre um processo de formação de opinião, que se desenvolve no jogo das influências sociais mútuas (Gondim, 2002: 156). Determina-se assim uma condição prévia que irá orientar a seleção de participantes para a realização dos grupos focais, constituídos da seguinte forma:

- Grupo A – Técnicos superiores (generalistas e de diversas áreas, com uma exposição aos riscos tradicionais relativamente baixa);
- Grupo B – Assistentes técnicos (generalistas e de diversas áreas, com uma exposição aos riscos tradicionais relativamente baixa);
- Grupo C – Assistentes Operacionais – Trabalhadores afetos aos estabelecimentos escolares;
- Grupo D – Assistentes Operacionais – área operacional - serviços urbanos e manutenção (diversas atividades de risco tradicional elevado);
- Grupo E – Encarregados Operacionais / chefias diretas (trabalhadores com responsabilidade de coordenação e chefia das equipas de Assistentes Operacionais, nas atividades de risco tradicional elevado, e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho).

Ao promover a criação de segmentos da população estudada permite-nos reproduzir uma homogeneidade⁸⁴, no interior de cada grupo, o que possibilita a discussão fluida entre os participantes e, posteriormente, facilita-se a análise e a descoberta das

⁸⁴ A composição dos grupos deve assegurar que os participantes em cada grupo tenha alguma coisa a dizer acerca do tema de discussão, e se sintam confortáveis para discutir entre eles as suas opiniões e experiências (Morgan, 1997: 37–38), e este será sempre um dos critérios de escolha que devem ser assumidos.

diferenças que possam existir de grupo para grupo. Será tido o cuidado em estabelecer uma ordem sequencial⁸⁵ de realização dos grupos, que possibilite que os conteúdos ou assuntos discutidos não sejam conhecidos, ou divulgados, entre os diferentes participantes. As estruturas selecionadas representam os grandes grupos existentes no universo dos trabalhadores. Procederemos a uma escolha dos participantes, individualmente, e por conveniência, visando não promover qualquer tipo enviesamento (Morgan, 1997: 35), que a utilização de uma seleção aleatória, neste caso específico, poderia contrariar o carácter exploratório da pesquisa. Importa assim referir que não recorreremos a uma seleção aleatória dos entrevistados, pois não se pretende colocar qualquer ênfase na generalização. Justifica-se este fato, pelo exemplo que um universo de 50 participantes (distribuídos por 5 grupos focais) não pode representar a larga população de cerca de mil e duzentos trabalhadores, e também porque seria pouco provável que, caso os trabalhadores fossem escolhidos aleatoriamente, pudessem originar uma perspectiva devidamente partilhada «rica» e aprofundada sobre o tópico em discussão ou, então, gerar discussões significativas para o efeito (Morgan, 1997: 35). Assim, o recrutamento dos participantes, como foi referido, realizar-se-á no decurso da observação participante, através do contato direto com os trabalhadores, convidando-os a ter um contributo válido e interventivo, à semelhança do procedimento de seleção a utilizar para entrevistas individuais semi-diretivas. Complementarmente, o investigador utilizará o acesso que dispõe dos dados caracterizadores dos trabalhadores, de modo a identificá-los no decurso do acompanhamento em contexto laboral, reconhecendo os sub-universos dos diferentes grupos profissionais, e referenciando assim os diversos trabalhadores a integrar em cada grupo focal. Será através da interação direta com o trabalhador, com um convite para participar no grupo focal, que solicitaremos a cooperação e colaboração na investigação em curso.

Como atrás foi identificado prevê-se constituir cinco grupos focais, número que possibilita estender a pesquisa de *focus groups* a segmentos relevantes e representativos dos trabalhadores. Afigura-se que o volume de trabalho exigido pelo processo de planeamento, execução e análise dos conteúdos seja exequível. Em regra, um projeto deve consistir entre três a cinco grupos, de modo que uma equipa de

⁸⁵ Como exemplo, o cumprimento deste aspeto refere-se, designadamente, à importância da realização prévia do «Grupo D – Assistentes operacionais» face ao «Grupo E – Encarregados Operacionais», pois o grupo do Assistentes Operacionais ao realizar-se primeiro permite previsivelmente evitar a influência ou interferência do segundo, garantindo uma reserva do conhecimento das temáticas a tratar, visto que se tratam de chefias ou superiores hierárquicos dos primeiros.

duas pessoas (moderador e observador) possa gerir o processo, e também porque acima daquele número de grupos raramente se produzem contributos com alguma novidade ou significado (Morgan, 1997: 43). A decisão sobre o número de grupos a desenvolver foi pensada de acordo com os objetivos, e à semelhança das outras técnicas qualitativas que utilizaremos, teremos em conta como indicador o ponto de «saturação»⁸⁶ das alternativas de resposta, o qual se revela quando a informação obtida começa a ser repetida. No entanto, poderá haver a necessidade de equacionar a concretização de mais grupos (ou sessões por grupo), numa situação em que os diversos segmentos identificados não sejam capazes de produzir novidades no decurso das suas discussões, condição que evidencia não ter sido possível mapear o tema da pesquisa.

No que respeita ao tamanho do grupo⁸⁷, alguns autores apontam intervalos entre os quais é aceitável constituir um grupo, e que variam entre quatro a seis participantes, no mínimo, até a um máximo de dez a doze pessoas. Mais uma vez, Morgan (1997) refere que de acordo com a regra, habitualmente, a dimensão de cada grupo para uma iniciativa de *focus groups* deve ser composta entre seis a dez participantes. Fora daqueles limites, é impossível manter uma discussão abaixo de 6 pessoas, devido a uma deficiente dinâmica de grupo, e que acima de dez é difícil controlá-la (Morgan, 1997: 43), atendendo ao «ruído» que ocorre. Gondim (2002: 154) indica que no decurso da reunião se o tema ganhar contornos polémicos, nos grupos com um número acima de dez pessoas torna-se difícil controlar o processo de interação. Nos grupos com um número elevado de pessoas, apesar do volume de ideias geradas poder ser superior, dificilmente se consegue controlar as conversas colaterais ou fato de poderem começar a falar todos ao mesmo tempo, e nestas situações perde-se muita informação, pela dificuldade de gravação, análise posterior das conversas (Morgan, 1997: 42), e anotação das intervenções dos participantes. Como pretendemos não ultrapassar a orientação do número de dez pessoas, em cada grupo, as sessões serão preparadas nesse sentido. Estamos avisados para a necessidade de contrariar as possíveis faltas ou ausências à convocatória, pelo que identificaremos cerca de mais 20% das pessoas que o grupo compreenderá (Morgan, 1997: 42). Este

⁸⁶ No caso dos grupos focais a evidência de saturação é atingida quando no decurso das discussões dos últimos grupos o moderador começa a verificar que os temas e a informação recolhida nos primeiros grupos começa a prevalecer e a repetir-se, não gerando novos dados (Morgan, 1997: 43).

⁸⁷ A dimensão dos grupos depende dos objetivos de cada estudo, mas verifica-se que quando a pretensão é gerar um maior número de ideias, a opção passa por organizar grupos maiores; no entanto, quando o objetivo se relaciona com o aprofundar do tema, os grupos deverão ser menores (Ressel *et al.*, 2008).

cuidado implicará selecionar mais duas pessoas suplentes, para cada grupo, além das dez definidas inicialmente. Para desenvolvermos o grupo de discussão, e de acordo com o descrito anteriormente, definimos que os participantes serão indivíduos com características comuns, e evitaremos diferenças dentro de um grupo como seja a existência de relações hierárquicas ou a existência de diferentes categorias profissionais. Como referimos anteriormente, no nosso estudo iremos optar constituir grupos em que a composição tenha como característica comum a carreira/categoria⁸⁸ onde os participantes se incluem. Tendo como base que todos os trabalhadores são funcionários da autarquia, pretendemos, no entanto, separar e diferenciar os trabalhadores pelos grupos profissionais, tendo em consideração aqueles que desempenham atividades operacionais relacionadas com atividades com riscos mais tradicionais, de todos os outros que desempenham funções em áreas administrativas, ou daqueles afetos aos estabelecimentos escolares, e que constituem uma grande percentagem. Em termos gerais, o processo de seleção e «recrutamento» de participantes para os grupos focais deve evitar desvios⁸⁹ ou diferenças significativas entre os indivíduos. Visto que os grupos focais são utilizados para identificar as questões importantes e esclarecer fenómenos sociais complexos, considera-se que ainda assim a escolha dos participantes deve permitir uma gama diversificada de opiniões e experiências. Atenderemos que a dinâmica de grupo a gerar numa reunião desta natureza, pode ser facilmente anulada (ou destruída) pela presença de participantes que se conhecem entre si, «amigos», «peritos» ou indivíduos não cooperantes (Morgan, 1997: 42), e, neste sentido, procuraremos evitar este tipo de características comuns através da seleção ou recrutamento.

Quanto à realização das sessões será estabelecido um cronograma prévio, preparado na fase de planeamento e proceder-se-á ao aviso e convocatória dos participantes, que anteriormente foram convidados e aceitaram integrar o projeto de investigação. A convocatória deve ser enviada ou dada a conhecer aos participantes e, neste caso, às suas chefias, para uma devida gestão do trabalho, com a antecedência mínima de dez a catorze dias (Powell & Single, 1996: 501), de modo a que permita agendar a iniciativa no âmbito das suas funções. Os horários serão comunicados via superior hierárquico, sendo escrupulosamente garantidas as datas e horas previstas.

⁸⁸ Deve ser tido em conta que deve existir sempre pelo menos um ponto de semelhança entre os participantes (Ressel *et al.*, 2008).

⁸⁹ Por exemplo, Powell e Single (1996: 500) sugerem que os participantes não devam ser escolhidos a partir da sugestão de outros membros do grupo, que os possam indicar porque são "os melhores" ou "os mais adequados" para a tarefa.

Para cada grupo prevemos ser necessário realizar apenas um encontro ou sessão, considerando à partida que a interação gerada seja suficiente para produzir conteúdos ricos e aprofundados sobre o tema. De acordo com as referências existentes, a discussão deve durar habitualmente entre uma a duas horas (Morgan, 1997: 47). De qualquer modo, a duração é mais uma vez determinada pela evolução da discussão, pelo número de participantes envolvidos e pela evidência de que foram cobertas todas as perguntas do guião previamente estabelecido (Powell & Single, 1996: 501). Morgan (1997: 47) indica que o adequado é prever uma duração da discussão de 90 minutos, informando no entanto os participantes que o grupo terá a duração de 120 minutos, pois deveremos ter que contar com os atrasos e com algumas interrupções que possam ocorrer nos trabalhos.

Considerando este intervalo de tempo é importante estabelecer assim quais os pressupostos de condução da entrevista grupal, de modo a introduzir os tópicos de pesquisa e manter a discussão focalizada. Previamente, deve ser determinado o nível de estruturação da discussão que favoreça o objetivo da pesquisa, o que obriga no desenho metodológico a escolher aspetos como o grau de standardização da entrevista e qual o envolvimento do moderador no processo (Morgan, 1997: 39). A definição do grau de standardização da entrevista determina se serão aplicadas, de igual modo ou não, as mesmas questões em todos os grupos, condição que influencia o conteúdo resultante da entrevista, e que depende ainda da opção entre um guião pré-determinado ou um outro com maior flexibilidade. Já o envolvimento do moderador relaciona-se com a forma de como este exerce o controlo das intervenções dos participantes e se possibilita uma participação relativamente livre. Estes condicionalismos determinam o tipo de abordagem a desenvolver e se a mesma se situa entre um polo mais diretivo e estruturado, ou num outro oposto, um menos estruturado e mais aberto. A aplicação de uma entrevista mais diretiva, dá resposta a projetos onde existe uma clara identificação prévia das questões de investigação, onde a directividade garante que os assuntos serão efetivamente discutidos, baseando-se num forte envolvimento do moderador, o qual concentra a discussão nos tópicos que lhe interessa. Este tipo de estrutura condiciona os participantes fazendo-os sentir que os tópicos em discussão nem sempre são o que lhes interessa, situação que entendemos no nosso caso poderia colocar algumas restrições ao objetivo deste projeto. Por outro lado, a abordagem feita através de uma entrevista menos diretiva, apesar de se adequar aos estudos exploratórios, tem como desvantagem o facto de os

conteúdos obtidos puderem apresentar uma maior dificuldade de comparação entre os diferentes grupos. No entanto, porque quando existe pouco conhecimento, procura-se providenciar a oportunidade de ouvir os interesses dos investigados, e, tendo o investigador a pretensão de não condicionar o evoluir dos discursos evocados pelos entrevistados, esta será sem dúvida a abordagem adequada a desenvolver na nossa pesquisa.

De qualquer modo, é possível recorrer a um compromisso que considere a utilização intermédia das duas abordagens cumprindo uma estratégia do tipo “funil”⁹⁰, tal como alude Morgan (1997: 41). Assim, optando por esta estratégia, poderemos iniciar os trabalhos da reunião de grupo com uma abordagem menos diretiva, mais aberta, promovendo uma discussão inicial livre, que permita um conhecimento prévio entre os participantes, e posteriormente, progredir para o debate de questões mais específicas, culminando numa discussão estruturada. Este procedimento que evidencia a analogia com a designação que lhe é atribuída estabelece um compromisso que torna possível ouvir as perspetivas dos participantes no início da discussão, e aproveitar as suas intervenções para ir conduzindo a discussão e responder finalmente aos interesses específicos do investigador. A utilização desta estratégia terá de conseguir um bom ponto de partida, no início dos trabalhos, e posteriormente promover uma transição bem-sucedida para a fase mais estruturada (Morgan, 1997: 42). Como tal, o roteiro a estabelecer deve ser desenhado tendo em conta esta especificidade, permitindo um aprofundamento ou uma directividade progressiva, mas também a adequada fluidez da discussão que permita ao moderador não intervir muitas vezes. Assim sendo, se na fase inicial a flexibilidade facilita a interação do moderador com os participantes, já a directividade na ponta final assegura a focalização no assunto. Ao termos em atenção este condicionalismo, importa que no decurso da dinâmica de cada grupo, que por ser único e «funcionar» de modo diferente, pois é constituído por diferentes indivíduos com dinâmicas relacionais diferentes, ao moderador se exija sempre algum cuidado em garantir a participação de todos, e a apropriada flexibilidade como facilitador das diversas intervenções.

Neste documento não será apresentada uma proposta de guião para a condução dos grupos focais, visto que pretendemos que resulte necessariamente de contributos da análise de conteúdo das entrevistas individuais, a fim de suscitar à opinião os desafios que surgiram da análise e das observações feitas no terreno de pesquisa. E, deste

⁹⁰ Morgan (1997: 41) designa por “*funnel approach*” ou “*funnel strategy*”, que traduziremos livremente por «técnica do funil».

modo, não será estabelecido um guião prévio para a concretização desta técnica de pesquisa. No decorrer do processo de observação participante e da concretização das entrevistas, e conseqüente análise, iremos construindo progressivamente o guião a aplicar aos grupos focais. Tal como no caso das entrevistas em profundidade, estabeleceremos um guião semi-diretivo composto por um número de perguntas, que permitam ao investigador em contexto de grupo, reunir os detalhes das concepções, representações, comportamentos e experiência dos inquiridos, consensuais no grupo, devendo as questões se apresentarem abertas, gerais e exploratórias. Morgan (1997: 47) indica ser adequado nunca ultrapassar mais do que quatro a cinco questões a introduzir na discussão. Devem estar formuladas de maneira clara e de forma simples, baseadas em exemplos concretos para ilustrar um tópico. E sempre que possível as questões devem ser colocadas das menos sensíveis para questões mais difíceis ou complexas, ou que provoquem maior emotividade ou animosidade.

Como exemplo iremos organizar o guião direcionado aos tópicos fundamentais a introduzir na discussão, obtidos da análise de conteúdo das entrevistas, e formulados vagamente através de frases como as seguintes: *«Uma das matérias sobre a qual o estudo tem particular interesse é a importância que as chefias transmitem sobre a segurança e saúde, e qual a informação prestada aos trabalhadores sobre o assunto. O que nos podem dizer sobre isso?»*. Na realidade se conseguirmos que as questões colocadas ao grupo traduzam adequadamente os tópicos, raramente será necessário reformular as perguntas de uma forma explícita, porque a discussão avança habitualmente através de uma intervenção do moderador do tipo - *«Esse é um aspeto em que estamos deveras interessados. O que nos podem acrescentar mais sobre o assunto?»*.

Assim, afigura-se que mesmo tendo em conta a necessária diretividade prevista na fase final da entrevista, será sempre importante ter a sensibilidade de não seguir o guião com uma rigidez excessiva, ou uma ordem pré-determinada de tópicos ou questões, que possa condicionar a discussão (Morgan, 1997: 47). Um bom guião cria uma progressão natural e gradual através dos tópicos, pois caso contrário a existir uma compartimentação artificial, e difícil transição entre as questões, condena o propósito da utilização da interação grupal. Morgan (1997) refere genericamente que habitualmente os moderadores inexperientes assumem erradamente que é o moderador que produz os dados, quando na realidade é o guião da entrevista que mais influencia a discussão do grupo. Refere ainda que um guião eficiente pode

produzir uma discussão produtiva, enquanto um guião mal construído origina que nem um moderador com grande capacidade ou habilidade de condução de *focus groups* o conseguirá fazer funcionar. Consideramos então que a utilização do guião dos temas a introduzir servirá como linha condutora de todo o processo, e nos permitirá sistematizar a discussão face às questões e objetivos estabelecidos no estudo. Temos assim presente que a importância do guião não se relaciona com a quantidade ou número de questões, mas sim com a identificação dos temas fundamentais a incluir no debate.

Importa ter em conta neste contexto que as técnicas que garantem de forma incisiva o aprofundamento são necessárias apenas quando os participantes não estejam envolvidos com os tópicos em análise, o que no estudo em causa, pelo contrário, não deverá acontecer. No caso, os entrevistados reconhecem o tema como seu, apresentam motivação para partilhar as suas opiniões e experiências pessoais (Morgan, 1997: 46), sendo que a unidade de análise é o próprio grupo, pelo que qualquer opinião, mesmo não sendo compartilhada por todos, é discutida para efeito de análise e interpretação dos resultados, constituindo uma reflexão do grupo.

No início de cada sessão será concretizado um procedimento de introdução ao tema de pesquisa de uma forma honesta e clara, mas de modo superficial. Esta introdução generalista deverá ser cuidadosa, pois não nos interessa que os participantes acedam ao pensamento detalhado do investigador e, também, porque nesta fase, os entrevistados procuram um sentido e algum direcionamento sobre o motivo da reunião, pelo que realizar uma introdução pormenorizada irá condicionar desde logo o pensamento dos participantes para a futura discussão (Morgan, 1997: 48–49). É assim prudente realizar uma introdução e transmitir instruções breves tanto quanto possível. As regras relacionadas com o funcionamento do grupo focal devem ser explicitadas nos momentos iniciais com vista a assegurar alguma autonomia dos participantes de modo a que conheçam a relação que devem estabelecer no grupo. De acordo com Morgan (1997: 49), as regras de comportamento implicam que: (i) Só deve falar uma pessoa de cada vez; (ii) As discussões paralelas devem ser evitadas para que todos possam participar; (iii) Ninguém deve ou pode dominar a discussão.

A melhor estratégia de introdução é, habitualmente, o investigador admitir que a realização da «reunião» permite realizar em cooperação uma aprendizagem conjunta com os participantes sobre as suas opiniões (Morgan, 1997: 49), o que efetivamente corresponde à realidade. Fica assim claro para os participantes qual é o objetivo do

«encontro», e designadamente, afirma-se que pretende proceder a uma recolha de informação dos distintos pontos de vista dos trabalhadores, enquanto atores sociais.

No início de cada sessão será dada a oportunidade dos participantes se conhecerem antes do começo da discussão formal sobre os tópicos em investigação. Uma maneira de fazer isso acontecer é definir um período para uma conversa informal orientada, no início da reunião, de modo a que o moderador e o observador se possam apresentar aos participantes e, mais importante, para que os participantes possam interagir informalmente, através de uma situação do tipo «quebra-gelo». A importância do quebra-gelo não pode ser subestimada, pois promove um ambiente descontraído e favorece um ambiente e uma atmosfera que conduz a uma discussão franca (Morgan, 1997: 49). Em contraste, as questões iniciadoras da discussão devem ser apresentadas de seguida e submeter o grupo à discussão.

É importante começar com uma questão geral que enfatize as necessidades ou os interesses dos participantes sobre os tópicos de estudo, e que se apresente com a possibilidade de ser facilmente respondida de modo a incentivar a participação do grupo. O cumprimento destes critérios pressupõem que o moderador inicia um bom caminho, carrilando da melhor forma a futura discussão. Importa reforçar que esta questão iniciadora de carácter aberto funciona como o «topo do funil» e a sua intenção também se prende com disponibilizar a configuração da agenda de tópicos que serão discutidos no decurso do grupo focal (Morgan, 1997: 50–51). Após cerca de 10 minutos de discussão aberta será possível criar a oportunidade de introduzir a primeira questão ou tópico de discussão.

Morgan (1997: 50) refere que um moderador deve procurar cobrir a máxima variedade de tópicos relevantes sobre o assunto e conduzir o processo de forma a obter uma discussão produtiva. Enquanto investigador teremos em atenção esta orientação, intervindo tanto quanto possível, o menor número de vezes e permitir que a discussão floresça, intervindo apenas para introduzir as novas questões e com vista a facilitar o processo em curso. Ao nos colocarmos no papel do impulsionador e facilitador da iniciativa da entrevista coletiva e, conseqüente concretização da técnica enquanto moderador do grupo, assume-se uma condição de artificialidade de algum modo oposta à observação participante. Desta maneira, ficaremos alerta para o cuidado de, na tentativa de manter o foco da entrevista, e de seguimento do guião, não influenciarmos ou constranger as interações do grupo, e como tal condicionar as pessoas, afetando o que eles dizem ou como dizem.

Importa, portanto, contrariar a tendência de uma eventual postura de conformidade dos participantes, ou então, permitir que ocorram episódios de liderança, de polarização de opiniões, e exageros sobre o conhecimento do tema, situações que surgem habitualmente nas dinâmicas grupais. O moderador deve ter assim a capacidade de estabelecer um diálogo aberto, de forma desinibida e convidativa à discussão e à participação, proporcionando um ambiente descontraído, e uma relação interpessoal de bom ouvinte (Powell & Single, 1996: 501). Procuraremos, enquanto moderador, motivar a discussão sem no entanto interferir na dinâmica do grupo. Assumimos a função, no que respeita à condução dos trabalhos em grupo, com confiança, visto que temos desenvolvido atividade como formador certificado, condição que nos poderá dar alguma segurança. Essa experiência tem-se desenvolvido maioritariamente na área da formação de técnicos especialistas em segurança no trabalho desde há cerca de dez anos a esta parte. Para além da experiência de gestão de grupos em contexto formativo, importa garantir que no decorrer seja assegurada a promoção do debate, promovendo a intervenção ativa dos participantes, fazendo perguntas e lançando-lhes o desafio da intervenção. Nesse sentido, será estabelecida uma observação atenta de modo a conduzir a discussão de forma focalizada no tema, aprofundando, esclarecendo as diferentes ideias e solicitando exemplos aos participantes. O trabalho do moderador relaciona-se de forma direta e comprometida com o grupo, direcionando a discussão, de forma não-prescritiva e tendo em conta o guião semi-diretivo previsto. Assume um papel de facilitador da discussão, que se pretende pouco interventivo, e complementa as perguntas lançadas ao grupo, com intervenções que permitam melhor esclarecer um tema ou explorar as respostas dos participantes em maior detalhe. Deve encontrar-se de igual modo recetivo a assuntos relevantes, não previstos no guião e que sejam introduzidos pelos participantes, assim como incentivar a participação de todos de forma igual no grupo, garantindo que a discussão prossegue de acordo com uma conformidade esperada.

O moderador coordenará os trabalhos ajudado por um outro elemento, habitualmente designado por observador, que o apoiará na obtenção do registo gravado, na identificação das intervenções e tomando as necessárias notas relativas aos comportamentos, de comunicação verbal e não-verbal, assim como à interação, existente no grupo (Powell & Single, 1996: 501). Esta prática será preparada previamente às reuniões de grupo, acordando-se os diferentes pormenores associados, e deve ser pensada na fase de planeamento. O observador que apoiará

os trabalhos é também técnico de segurança no trabalho, na autarquia, e acompanhará todo o processo de investigação, assegurando-se que será conhecedor dos seus preceitos metodológicos.

No decurso da discussão, caso seja necessário retomar uma maior vivacidade de participação devido a um abrandamento da mesma, será fundamental o moderador recorrer às intervenções dos participantes, e devolve-las de novo à interação do grupo. O investigador deve estar ciente que pode ocorrer fenómenos de autocensura que resultam do chamado "efeito de grupo". Os participantes podem de igual modo divergir da "dinâmica do grupo", ajustando as contribuições às suas necessidades individuais, ou à percepção que têm do seu posicionamento face às expectativas sociais do grupo (Morgan, 1997: 51). A forma de evitar quaisquer equívocos de interpretação consiste durante o acompanhamento da discussão perguntar diretamente ao grupo quais são as questões importantes, formulando interpretações e averiguando se as mesmas fazem sentido para o grupo. É através deste procedimento que se incrementa e promove a construção do processo de pesquisa, visto que o investigador enquanto moderador permite-se avaliar e explorar a pertinência das explicações e conceções expostas. Reorienta ou confirma a interpretação que faz, assegurando a sua implicação no processo de pesquisa (Gondim, 2002: 155).

Nos contextos de discussão grupal as pessoas comparam suas opiniões, crenças, valores, estereótipos, preconceitos e atribuições e ao constatarem inconsistências podem assumir atitudes mais extremadas, positivas ou negativas. Em bom rigor, a divergência, comum nos grupos focais, não é negativa de todo, pois a emergência de uma opinião discordante pode provocar um redireccionamento dos posicionamentos até então compartilhados. E, mais uma vez, o papel do moderador deve ser destacado, já que este pode recuperar a opinião discordante quando o grupo insistir em ignorá-la para dedicar mais atenção às opiniões consensuais. Importa distinguir o importante e o interessante. Um assunto muito discutido pelo grupo será certamente interessante, o que no entanto não significa que tenha grande importância enquanto contributo para o objetivo do estudo. De igual modo, pode verificar-se o contrário, visto que debater pouco um dado assunto pode indicar o desinteresse dos participantes, mas não significa uma menor importância.

No final de cada sessão, como procedimento incluído na reunião, será elaborada uma síntese global dos depoimentos e das ideias geradas, sendo concedido uma última oportunidade aos participantes, para acrescentarem, ou esclarecerem alguma ideia

referida na discussão, ou ainda para expressar o que sentiram sobre a experiência. Solicitar-se-á, também, que os participantes possam fazer quaisquer sugestões ou críticas à atividade desenvolvida. Após a conclusão da discussão de grupo, o moderador permanecerá na sala, possibilitando a oportunidade a quem quiser possa falar sobre determinados pontos ou situações para as quais se tenham sentido inibido de o fazer em grupo (Morgan, 1997: 51).

Para além da condução conjunta dos trabalhos, tendo o moderador (investigador) uma postura ativa, e o observador uma posição mais passiva, em termos de intervenção no grupo, prevê-se que no final de cada sessão de *focus groups*, os dois se reúnam para trocar ideias e avaliar a sessão realizada, produzindo anotações que caracterizem as interações e dados gerados, produzindo as necessárias orientações para uma próxima sessão.

Para que os grupos de discussão sejam realmente produtivos, e de modo a favorecer a participação, deve existir o máximo cuidado em estabelecer um ambiente não intimidatório, e proceder à realização da reunião num local neutro. A sala de reunião não deve ter nenhum significado particular para os participantes e não deve promover qualquer influência sobre o assunto a discutir. Prevemos assim utilizar uma das salas de formação do Município, que permite garantir as condições necessárias à realização das sessões e não promove qualquer tipo de interferência nas discussões a desenvolver. Tal como se prevê, para a adequada implementação das reuniões será necessário estabelecer alguns cuidados para a concretização das sessões, tal como seja o agendamento prévio do local, a preparação da sala, enquanto espaço adequado para a realização da técnica, e a manutenção das suas condições ambientais e de conforto. As reuniões ocorrerão durante o horário de trabalho, preferencialmente no período da manhã, e serão convocadas pelo serviço interno de SST, enquanto iniciativa que integra as suas competências.

Para iniciar a fase formal da reunião do grupo, os participantes devem ser sentados em círculo, permanecendo assim no decurso dos trabalhos para maximizar o contato visual entre todos os participantes, visto que a interação entre os participantes é valia fundamental desta técnica de pesquisa. O observador e moderador sentar-se-ão em locais diametralmente opostos de modo a possibilitar a comunicação não-verbal, entre eles, no sentido de estabelecer quais as diversas tarefas que se irão sucedendo no decurso do grupo focal. É também motivo fundamental para este posicionamento, evitar que caso estivessem sentados lado a lado direcionariam a atenção sobre eles

criando uma formação do tipo coloquial. Nesta perspetiva, antes da entrada e início dos trabalhos, a organização do ambiente e disposição da sala deve estar previamente preparada, tal como todo o material específico necessário à reunião.

O principal meio de captura das observações num grupo focal é a gravação áudio (Morgan, 1997: 55), e este equipamento também deve estar devidamente funcional. Quanto à sua utilização aplicam-se os procedimentos e preocupações similares às existentes na realização das entrevistas individuais. Importa reforçar a questão ética, pois deve ser prestada a devida informação aos participantes sobre a gravação da reunião, e existir um consentimento prévio dos mesmos para a utilização do equipamento de gravação (Powell & Single, 1996: 502).

Quando nos reportamos às questões éticas deveremos atender ao cumprimento de procedimentos éticos como se exige na realização de qualquer investigação em ciências sociais. No caso específico dos grupos focais importa ter em conta a escolha dos participantes, tratamento dos dados recolhidos, assim como a confiança no moderador/investigador. Como já vimos anteriormente, há que ter em conta o perfil dos participantes, o tamanho de cada grupo, o número de grupos a serem trabalhados e o nível de intervenção do moderador. O pacto de confiança a estabelecer entre os indivíduos que participam no grupo e o investigador deve ter como suporte o anonimato e a confidencialidade. É assumido aos participantes a garantia da devida confidencialidade sobre os seus testemunhos promovendo uma condição de anonimato que permite a exposição honesta dos seus pontos de vista pessoais entre os elementos do grupo. Importa pois garantir a confidencialidade do discurso e das opiniões dos participantes, visto que podem surgir revelações que colocam em causa a integridade das pessoas, a um nível profissional, hierárquico e pessoal. Deontologicamente, o investigador, enquanto técnico de segurança no trabalho, obriga-se à condição de proteger a confidencialidade dos dados que afetem a privacidade dos trabalhadores. O investigador ao referir esta obrigação dá um sinal claro de que efetivamente serão tomadas as medidas para proteger a integridade dos trabalhadores participantes na pesquisa, quanto aos dados recolhidos e sua divulgação. A equipa de investigação deve prestar pois as necessárias garantias aos participantes de que todas as informações recolhidas, o registo de gravação das discussões em grupo e os dados resultantes, são devidamente salvaguardados conforme nas outras técnicas de investigação. Uma outra questão surge quanto à possibilidade de assegurar que a informação sensível não será divulgada pelos

participantes. Alguns autores sugerem que possa ser elaborado um documento distribuído a cada participante, de modo a garantir o anonimato e confidencialidade das informações recebidas e dando autorização e reconhecendo o uso de anotações, ou equipamento de gravação de áudio nas sessões. Devem existir duas cópias do documento, constando em cada uma as assinaturas da equipa de investigação e do participante (Powell & Single, 1996).

Quanto à identidade e anonimato dos trabalhadores, aquando da transcrição dos conteúdos das entrevistas para que se proceda à análise de conteúdo, utilizar-se-ão e letras maiúsculas que identifiquem tratar-se de uma fala do Grupo Focal (GF), às quais juntar-se-ão letras maiúsculas (A, B, C, D e E) que identificarão o segmento estudado, seguida de números que relacionem a sequência da intervenção, diferenciando-a, mantendo no entanto sempre o anonimato. Para a análise dos resultados prevemos recorrer aos procedimentos descritos por Bardin (1977), e procurar-se-á um nível de análise grupal que terá em vista codificar as menções que surjam, de forma indutiva a partir das respostas produzidas por esse mesmo conjunto de pessoas, enquanto parte integrante do grupo.

Como referindo, anteriormente, a utilização dos grupos focais integram o projeto, numa perspetiva de «estratégia integrada de pesquisa» sendo que a análise dos dados produzidos contribuirá para identificação das dimensões, que se entendem como *input* da etapa seguinte de investigação-ação, e serão expressos e relatados num documento conjunto, enquanto produto total da componente empírica.

4. Epistemologia e reflexões associadas

Ao equacionar-se a pesquisa como um processo social é necessário tomar em conta os efeitos produzidos no terreno pela presença do investigador e pelas ações que ele ali desenvolve, situação que desde logo deve ser colocada quando se inicia a planificação do mesmo (Costa, 1986: 143). O papel de investigador é complexo, pois interroga-se continuamente sobre, se para pensar o mundo, deve afastar-se dele ou ao invés mergulhar nele (Guerra, 2010: 75). Quando pensamos encetar um projeto desta natureza, na condição de técnico de segurança no trabalho, e ao assumirmos o papel de investigador, que pesquisa sobre as questões e relações sociais, além da novidade do desafio, em termos epistemológicos, foi no imediato óbvia a exigência da presença junto dos investigados, tanto mais que esta traduz a atuação daqueles

profissionais. A escolha pela observação participante, apesar de poder considerar-se, habitualmente como um procedimento não interferente, naturalístico, tal como vimos anteriormente, apresenta de igual modo, como as outras técnicas integradas neste projeto, uma série de novas relações suscitadas pela presença do investigador no terreno. Como refere Costa (1986: 135), “a questão não está, pois, em supostamente evitar a interferência, mas tê-la em consideração, controlá-la e objetivá-la, tanto quanto isso for possível”. Neste sentido, é na interferência desencadeada que se trata de conseguir notar os processos sociais e obter a informação sobre as realidades e fenómenos pesquisados. A abordagem que se pretende desenvolver, recorrendo a uma permanente intervenção, evitará condicionar o explanar do “raciocínio” e a reflexividade dos investigados, afirmando que o que está em jogo são as opiniões daqueles atores. O desafio da pesquisa que se pretende conduzir, que aqui tentamos desenhar no que respeita à componente da investigação, fase ou etapa principalmente descrita neste trabalho, tem implícito um conjunto de limitações que podem influenciar o seu sucesso. A eventual desvantagem das diversas técnicas qualitativas que relacionam a carga subjetiva e conseqüente menor objetivação dos dados obtidos depende muito do investigador e dos seus sentidos, pois está sujeita aos «seus erros» de perceção. Procuraremos controlar esta limitação através da combinação de diferentes técnicas, num contexto de estratégia de pesquisa integrada, operando a triangulação dos dados obtidos pelas diferentes vias de pesquisa, visando torná-los mais consistentes (Tavares, 2007: 76), e objetivas no sentido da obtenção das conceções e práticas dos trabalhadores, na identificação das suas necessidades que permitam construir as necessárias tipologias que autorizem a formulação de um programa e estratégia de intervenção. Nesse sentido, recorrendo à utilização das técnicas descritas (nas opções metodológicas), pretendemos, na sua conjugação, assumir a tentativa implícita de garantir uma adequada validade interna da investigação, e explorar devidamente os contornos específicos do objeto em estudo. Assim, a qualidade das informações obtidas pode constituir-se uma possível limitação, estando esta na dependência da nossa habilidade enquanto investigador. Teremos de ser capazes “de reconhecer, durante a interação com os participantes da pesquisa” os aspetos a ser esclarecidos e aprofundados, visando a atingir o objetivo do estudo (Vila *et al.*, 2007).

A saúde e segurança dos trabalhadores, enquanto campo de conhecimento, e segundo Minayo-Gomez e Thedim-Costa, “é uma construção que combina um alinhamento

de interesses, em determinado momento histórico, onde as questões, politicamente colocadas, adquirem relevância e há condições intelectuais para discuti-las e enfrentá-las sob os pontos de vista científico e epistemológico” (1997: 25). Deste modo, referem ainda aqueles autores (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997: 25) ao citar Ortiz (1983: 136), que o campo da saúde do trabalhador se vê mediado por relações sociais, as quais refletem “um lugar de luta, mais ou menos desigual entre agentes dotados de capital específico e, portanto, desigualmente capazes de se apropriarem do trabalho científico”. Nessa perspetiva, de uma forma latente ou explícita, encontram-se presentes, as contradições que marcam as relações entre capital e trabalho e que permeiam as concepções, relações de força, monopólios, estratégias e práticas dos profissionais com atribuições e compromissos diferenciados na área.

Ortiz (1983: 148, cit. in Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997: 25) recorre à perspetiva de Bourdieu, que aponta que percorrer um terreno notoriamente ético-político obriga a que se definam posições, de modo a evitar a prática de uma “ciência neutra” que possa funcionar como uma “*ficção interessada, que permite passar por científica uma forma neutralizada e eufêmica, particularmente eficaz simbolicamente porque particularmente irreconhecível da representação dominante do mundo social*”. E, neste sentido, procuramos confrontar as concepções tecnicistas, prevalecentes, que ocorrem nas diferentes áreas especializadas, e continuamente reproduzidas na formação dos «peritos», as quais permanecem alheadas das perceções, representações, e práticas desenvolvidas pelos trabalhadores, e que resvalam em tensões, conflitos e interesses diversos no momento de intervir nos locais e “centros do trabalho”. Pretende-se caminhar na direção de uma “abordagem sistémica e estratégica”, que envolva os trabalhadores, na organização da segurança e saúde, e que de acordo com Graça (2004, cit. in Graça & Sousa Uva, 2007: 128-129), possa obviar “ aos inconvenientes da prática dos médicos do trabalho, engenheiros de segurança e outros técnicos, que é muito programática, *top down*, vertical, técnico-normativa, monodisciplinar, parcelar especializada e atomística”, não atendendo à “participação activa dos diferentes *stakeholders*” e desvaloriza as “lógicas de desenvolvimento pessoal e organizacional”.

Como exemplo, determinados estudos realizados sobre a promoção da saúde no local de trabalho, que visam prevenir problemas de segurança e saúde, através da mudança de estilos de vida, referem a ocorrência de reações antagónicas parte dos trabalhadores, que faz depender o sucesso da sua implementação (Zoller, 2004). Nestas práticas de promoção onde predominam as abordagens do tipo «*top-down*» conduzem

habitualmente à aversão dos trabalhadores, podem criar divisões entre as equipas de trabalho, e assim distanciar e criar resistências. O principal argumento para que isto não aconteça refere-se à necessidade de envolver desde logo as «necessidades» dos diferentes atores, convidando-os a participar no processo de planeamento e programação, evitando as dificuldades de adesão, e, quaisquer eventuais conflitos que se podem desenvolver, designadamente, entre, os diferentes grupos profissionais, as diferentes categorias, ou, principalmente, entre superiores e subalternos.

A apropriação de um campo de conhecimento orientado para a ação transformadora, e de «mudança social», depara-se sempre com questões emergentes que impõem contemplar as necessidades explícitas e implícitas dos trabalhadores. Uma intervenção desta natureza constitui-se uma iniciativa de permanente construção conformada nas dinâmicas dos diversos atores sociais e das lógicas que direcionam a sua ação, e se estabelece nas consciências e vontades individuais. Afigura-se como um palco de conflitos e entendimentos formalizados ou concertados entre as partes, face a situações-problema, e que colocam em jogo, para além da identificação da sua verdadeira origem, as diferentes capacidades de negociação para enfrentá-las. Como vimos, o reconhecimento e capacidade dos diversos interlocutores, como são os representantes dos trabalhadores, é fundamental, mas não é suficiente, pois só o grau de envolvimento entre os diferentes atores (trabalhadores e técnicos da segurança e da saúde do trabalho), pode aos mais variados níveis, conduzir a formas aproximadas de pesquisa participante ou de pesquisa-ação, que produzam resultados evidenciáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Sabemos que à partida, e apesar de tudo, o técnico de segurança no trabalho continua a ser um elemento «perturbador», pois não é uma presença que passe indiferente, ou esteja perfeitamente integrada no contexto de trabalho, ou ainda, que a sua missão esteja devidamente compreendida. A sua estadia no terreno de trabalho é vista com desconfiança, e desconforto. E sobre a desconfiança pode dizer-se que esta assume diferentes contornos, no relacionamento, quer por trabalhadores, quer pelos seus encarregados ou superiores. As relações: observador / observado; entrevistado / entrevistador, e principalmente, a de «técnico» e «trabalhador», já referidas anteriormente, têm de envolver uma característica de confiança, entendimento, respeito mútuo. E, neste sentido, justificamos que só um projeto integrado de intervenção-ação, que possa evoluir paulatinamente para níveis de envolvimento gradual dos diferentes atores,

poderá ter sentido na resposta aos desafios de encontrar formas de participação adequadas, e eficazes e mutuamente satisfatórias para os trabalhadores.

Na perspectiva do investigador, a reflexão feita no quadro das funções de profissional de segurança e saúde no trabalho, de entre as várias dificuldades que encontra no seu campo de ação, respeita à cooperação e envolvimento dos trabalhadores, enquanto dificuldade idêntica àquela colocada pelo problema de participação na ação pública (Guerra, 2006a; 2010). A iniciativa deste projeto ambiciona confrontar a ausência de iniciativa dos trabalhadores face aos direitos de participação que lhes assistem, conforme determinam os regulamentos internos e a legislação, pelo que importa descobrir as conceções, as disposições e a pluralidade de *habitus* que se desenham na reflexividade da agência dos actores.

A intervenção junto dos trabalhadores procurará envolvê-los segundo uma planificação que os valorize, enquanto parceiros na realização da ação, baseada numa perspectiva interaccionista, definida “enquanto modelo de acção no qual o desenvolvimento se baseia num ciclo de ação e de reacção”. Deste modo, procura-se trazer os atores sociais, a “viver um processo, analisá-lo e reagir às ações de forma ‘auto-reguladora’, fundamentando-se na acção coletiva” (Guerra, 2010: 98).

Teremos presente que, nesta interação, “[...] O poder está sempre presente não como “ter”, mas antes como interação social sempre negociável, embora desigual e conflituosa” (Guerra, 2010: 101). E que este poder, necessitará de ser analisado em termos de controle social ou de dominação, mas também em termos relacionais, fundamentado na capacidade de interpretar as situações, construir objetivos, obter o assentimento de outros actores (diversos agentes) e mobilizar os recursos necessários à concretização de projetos (Guerra, 2006b: 45), de segurança e saúde no trabalho.

Parte V – PLANIFICAÇÃO DOS TRABALHOS

As limitações que ocorram podem surgir das contingências encontradas no terreno de pesquisa, entende-se, no entanto, face aos contornos que a problemática exhibe, a necessidade de concretização de um estudo desta natureza. Qualquer que seja o resultado que venha a ser obtido, além de possibilitar recolher informações insuficientemente abordadas no domínio da segurança e saúde, e no contexto dos «locais de trabalho» do estudo, a meta fundamental encontra-se na intervenção de ação que o mesmo prosseguirá.

Será exetável que o resultado da narrativa das perceções, representações e práticas dos trabalhadores venha a evidenciar a necessidade de desenvolver as iniciativas que favoreçam e assumam uma maior participação dos agentes envolvidos na gestão da segurança e saúde. O caminho iniciado com a redação deste projeto é apenas o ponto de partida de um percurso, um “pontapé de saída”, que possa obter e mobilizar, de forma sistematizada, aprofundadamente, a racionalidade e subjetividade dos trabalhadores de uma organização, contribuindo para o seu envolvimento na melhoria contínua das condições de trabalho e na promoção da segurança e saúde em contexto laboral.

Como primeiro marco a atingir, concebe-se a obtenção de um documento monográfico, enquanto relatório da problemática do estudo produto da etapa de investigação. A exetativa que decorre da pesquisa empírica a realizar, prevê materializar como resultados:

- a) Análise das representações sociais sobre segurança e saúde no trabalho, assumidas pelos trabalhadores do Município de Albufeira;
- b) Análise das práticas quotidianas, das atitudes e comportamentos, que aqueles agentes desencadeiam no sentido de obter saúde e segurança em contexto de trabalho;
- c) Identificação das necessidades apontadas pelos trabalhadores em matéria de saúde e segurança em contexto de trabalho;
- d) Identificação das dimensões e categorias explicativas da problemática que permitam a formulação dos programas e das estratégias de intervenção-ação.

Em síntese, e para obter aqueles resultados, está previsto realizar-se no âmbito do percurso da fase de investigação:

AS REPRESENTAÇÕES E PRÁTICAS SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – O CASO DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE ALBUFEIRA

- Observação participante, no decurso de 10 meses, durante o período de atividade laboral dos observados;
- Realização de 10 entrevistas individuais, semi-diretivas, a trabalhadores selecionados, em grupos profissionais, com diferentes realidades de exposição aos riscos laborais;
- Realização de 5 entrevistas a grupos focais, contemplando previsivelmente uma sessão por cada grupo, reunindo trabalhadores selecionados, correspondendo a um segmento homogêneo, previamente determinado.

Quanto à planificação da etapa de intervenção-ação, e visto que a mesma dependerá dos resultados obtidos, enquanto tipologias explicativas que autorizem a elaboração e estratégias de intervenção, as iniciativas a desenvolver serão aqui apenas identificadas de uma forma não pormenorizada e genérica, respondendo aos objetivos específicos determinados para aquela etapa de intervenção.

Como planificação e sequência das tarefas a desenvolver procede-se à esquematização das tarefas associadas num cronograma de trabalhos, o qual se apresenta de seguida.

Referências Bibliográficas

- Alves, F. (2011). A doença mental nem sempre é doença - Racionalidades leigas sobre saúde e doença mental. Edições Afrontamento.
- Anguera, M. T. (1997). Metodologia de la observacion en las ciências humanas. Madrid: Ediciones Cátedra, S.A.
- Areosa, J. (2012a). A importância das perceções de riscos dos trabalhadores. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*, (3), 54–64.
- Areosa, J. (2012b). As perceções de riscos dos trabalhadores: qual a sua importância para a prevenção de acidentes de trabalho? Em H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.), *Impacto social dos acidentes de trabalho (66-97)*. Vila do Conde: Civeri Publishing.
- Arezes, P. M., & Miguel, A. S. (2008). Risk perception and safety behaviour: A study in an occupational environment. *Safety Science*, 46(6), 900–907. doi:10.1016/j.ssci.2007.11.008
- Baptista, J., Kovács, I., & Antunes, C. L. (1985). *Uma gestão alternativa*. Lisboa: Re-lógio de Água.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo (2011 - 4.a Ed.)*. Lisboa: Edições 70.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1999). *A construção social da realidade. (2010 - 3.a Ed.)*. Lisboa: Dinalivro.
- Bernoux, P. (1995). *A Sociologia das Organizações. (3.a Ed.)*. Porto: Rés Editora.
- Boix, P., & Vogel, L. (2009). *A avaliação dos riscos profissionais no local de trabalho: guia para uma intervenção sindical. (Instituto Sindical Europeu (ETUI).)*. Lisboa: CGTP-IN – Departamento Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho. Obtido de http://shst.cgtp.pt/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=4:guias&download=3:...
- Caetano, A. (2011). Para uma análise sociológica da reflexividade individual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (66), 157–174.
- Caria, T. (2003). *Experiência Etnográfica em Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento.
- Carmo, H. (2000). *Intervenção Social com Grupos*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Carmo, H., & Ferreira, M. M. (2008). *Metodologia da Investigação. Guia para Auto-aprendizagem. (2.a ed.)*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Carvalho, J., Fernandes, M. J., Camões, P. J., & Jorge, S. (2012). *Anuário Financeiro dos Municípios Portugueses - 2010 (Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas.)*. Obtido de <http://www.calameo.com/read/0003249816b2f96adb5b6>

- Conchie, S. M., Moon, S., & Duncan, M. (2013). Supervisors' engagement in safety leadership: Factors that help and hinder. *Safety Science*, 51(1), 109–117. doi:10.1016/j.ssci.2012.05.020
- Correia, M. da C. (2009). A observação participante enquanto técnica de investigação. *Pensar Enfermagem*, 13(2), 30–36.
- Costa, A. F. (1986). A pesquisa de terreno em sociologia. Em Silva, A. S. e Pinto, J. M. (Orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*, 15.a Ed., (129-148). Porto: Afrontamento.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (Eds.). (2000). *The handbook of qualitative research*. (2.a ed.). Thousand Oaks, California: SAGE.
- Dias, C. A. (2000). Grupo focal: técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas. *Informação & Sociedade: Estudos*, 10(2). Obtido de <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/viewFile/330/252>
- Dias, J., Cerdeira, M. da C., & Kovács, I. (2007). *Salários e Condições de Trabalho em Portugal*. Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Obtido de http://www.dgert.mtss.gov.pt/estudos/estudos_emprego/CERT-06.pdf
- Dionísio, H. (2010). *Guia para a Participação Consciente em Segurança e Saúde No Trabalho*. CGTP-IN – Departamento Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho. Obtido de http://shst.cgtp.pt/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=4:guias&Itemid=148
- Eakin, J. M. (2010). Towards a «standpoint» perspective: health and safety in small workplaces from the perspective of the workers. *Policy and Practice in Health and Safety*, 8(2), 113–127.
- Elder-Vass, D. (2010). *The Causal Power of Social Structures*. Emergence, Structure and Agency. Cambridge: Cambridge University Press.
- Estanque, E. (2002). Um sociólogo na fábrica: para uma metodologia de envolvimento social. Em Caria, T. (org.), *Experiência etnográfica em Ciências Sociais* (61-76). Porto: Afrontamento.
- Esteves, A. (1986). A investigação-acção. Em Silva, A. S. e Pinto, J. M. (Org.), *Metodologia das Ciências Sociais*, 15.a ed., (251-278). Porto: Afrontamento.
- Ferreira, P. (2000). Entre a intransigência e a condescendência: o papel das relações laborais na difusão de novos modelos. Em Congresso Português do Sociologia, 4, Coimbra, 17 - 19 de Abril 2000. Coimbra.
- Freitas, L. (2008). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*. Lisboa: Silabo.
- Galego, C., & Gomes, A. A. (2005). Emancipação, ruptura e inovação: o “focus group” como instrumento de investigação. *Revista Lusófona de Educação*, (5), 173–184.

- Ghigliione, R., & Matalon, B. (1977). O inquérito. Teoria e prática. (1997 - 3.a Ed.). Oeiras: Celta Editora.
- Giddens, A. (2000). Dualidade da Estrutura. Agência e Estrutura. Oeiras: Celta Editora.
- Gondim, S. M. G. (2002). Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 12(24), 149–161. doi:10.1590/S0103-863X2002000300004
- Graça, L. (2000a). Luís Graça, Textos55: Participação dos Trabalhadores (5) / Workers' Participation (5). Obtido 15 de Março de 2013, de <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos55.html>
- Graça, L. (2000b). Luís Graça, Textos51: Participação dos Trabalhadores (1) / Workers' Participation (1). Obtido 15 de Março de 2013, de <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos51.html>
- Graça, L. (2000c). Luís Graça, Textos53: Participação dos Trabalhadores (3) / Workers' Participation (3). Obtido 15 de Março de 2013, de <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos53.html>
- Graça, L. (2000d). Luís Graça, Textos54: Participação dos Trabalhadores (4) / Workers' Participation (4). Obtido 15 de Março de 2013, de <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos54.html>
- Graça, L. (2000e). Participação dos Trabalhadores no domínio da SH&ST. Lisboa: Disciplina de Sociologia da Saúde / Disciplina de Psicossociologia do Trabalho e das Organizações de Saúde. Grupo de Disciplinas de Ciências Sociais em Saúde. Escola Nacional de Saúde Pública. Universidade Nova de Lisboa (Textos, T 1331). Obtido 15 de Março de 2013, de <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos51.html>
- Graça, L. (2000f). Luís Graça, Textos52: Participação dos Trabalhadores (2) / Workers' Participation (2). Obtido 15 de Março de 2013, de <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos52.html>
- Graça, L. (2000g). Luís Graça, Textos57: Participação dos Trabalhadores (7) / Workers' Participation (7). Obtido 17 de Março de 2013, de <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos57.html>
- Graça, L., & Sousa-Uva, A. (2007). Saúde e segurança do trabalho: da lógica do serviço à estratégia do sistema integrado de gestão. *Revista Saúde e Trabalho*, (6), 119–144.
- Guerra, I. C. (2006a). Participação e Acção Coletiva - Interesses, conflitos e consensos. Estoril: Princípa.
- Guerra, I. C. (2006b). Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo - Sentidos e formas de uso. Cascais: Princípa.
- Guerra, I. C. (2010). Fundamentos e Processos de Uma Sociologia de Acção. O Planeamento em Ciências Sociais. (2.a Ed.). Cascais: Princípa.

- Hess, R. (1983). *Sociologia de intervenção*. (C. F. Maia, Trad.). Porto: Rés Editora.
- Hovden, J., Lie, T., Karlsen, J. E., & Alteren, B. (2008). The safety representative under pressure. A study of occupational health and safety management in the Norwegian oil and gas industry. *Safety Science*, 46(3), 493–509.
- Iriart, J. A. B., Oliveira, R. P. de, Xavier, S. da S., Costa, A. M. da S., Araújo, G. R. de, & Santana, V. S. (2008). Representations of informal jobs and health risks among housemaids and construction workers. *Ciência & Saúde Coletiva*, 13(1), 165–174. doi:10.1590/S1413-81232008000100021
- Iturra, R. (1986). Trabalho de campo e observação participante. Em Silva, A. S. e Pinto, J. M. (Orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*, (149-163. Porto: Afrontamento.
- Kemmins, S., & McTaggart, R. (2000). Participatory action research. Em Denzin, N. & Lincoln, Y. (Edit.), *Handbook of Qualitative Research*, 2nd ed. (567-605). Thousand Oaks, California: SAGE.
- Kovács, I. (1989). Introdução de novas tecnologias e gestão participativa. *Organizações e Trabalho*, (1), 53–72.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, California: SAGE.
- Lahire, B. (2002). *Homem plural: os determinantes da ação*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Lahire, B. (2005). Patrimónios individuais de disposições: para uma sociologia à escala individual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (49), 11–42.
- Lalanda, P. (1998). Sobre a metodologia qualitativa na pesquisa sociológica. *Análise Social*, vol. XXXIII(148), 871–883.
- Legendre, C. (2010). *Gestion des changements technologiques et organisationnels et représentations sociales – Impact sur la SST*. Obtido 9 de Março de 2013, de <http://www.irsst.qc.ca/-publication-irsst-gestion-des-changements-technologiques-et-organisationnels-et-representations-sociales-impact-sur-la-sst-r-641.html>
- Machado, A., Silva, J., & Cartaxo, P. (2007). A participação nos locais de trabalho. Apresentado na 7.ª Congresso Internacional de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Porto: Ordem dos Engenheiros - Região Norte. Obtido de http://cis.engenheiros.pt/2007/comunicacoes/Ana_Machado.pdf
- Madriz, E. (2000). Focus Groups in Feminist Research. Em Denzin, N. & Lincoln, Y. (Edit.) -*Handbook of Qualitative Research*. 2nd ed. (835-850). Thousand Oaks, California: SAGE.
- Madureira, C. (2000). A organização neotaylorista do trabalho no fim do século XX. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (32), 159–182.

- Mendes, J. M. R., & Wünsch, D. S. (2007). Elements for a new culture in labor safety and health. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 32(115), 153–163. doi:10.1590/S0303-76572007000100014
- Minayo-Gomez, C., & Thedim-Costa, S. M. da F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*, 13, S21–S32.
- Monteiro, E. M., & Barros-Duarte, C. (2008). Gestão da Cultura de Segurança: do prescritivo ao real. Em *Segurança e Higiene Ocupacionais*. Guimarães: Sociedade Portuguesa de Segurança e Higiene Ocupacionais.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research*. SAGE.
- Myers, D. J., Schoenfisch, A. L., & Lipscomb, H. J. (2012). Cultural influences on workplace safety: An example of hospital workers' adoption of patient lifting devices. *Safety Science*, 50(3), 494–501. doi:10.1016/j.ssci.2011.10.015
- Neto, F. (1998). *Psicologia Social*. (Vol. I). Lisboa: Universidade Aberta.
- Neto, H. (2011). Segurança e saúde no trabalho em Portugal: um lugar na história e a história de um lugar. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*, (2), 71–91.
- Oliveira, J. C. de. (2003). Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 03–12. doi:10.1590/S0102-88392003000200002
- Oliveira, R. P., e& Iriart, J. (2008). The representation of work among irregular construction workers. *Psicologia em Estudo*, 13(3), 437–445. doi:10.1590/S1413-73722008000300004
- Penna, C. (2012). Reflexividade e agência na teoria sociológica contemporânea. *Ciências Sociais Unisinos, Universidade do Vale do Rio dos Sinos*, 48(3), 192–204.
- Pinto, P. (2011). *Consulta dos trabalhadores no âmbito da prevenção de riscos profissionais (Tese de Mestrado)*. Universidade do Porto, Porto. Obtido de <http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/64973>
- Powell, R. A., & Single, H. M. (1996). Focus Groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 8(5), 499–504. doi:10.1093/intqhc/8.5.499
- Ressel, L. B., Beck, C. L. C., Gualda, D. M. R., Hoffmann, I. C., Sehnem, G. D., & Silva, R. M. da. (2008). O uso do grupo focal em pesquisa qualitativa. *Texto and Contexto Enfermagem*, 17(4), 779.
- Roxo, M. (2012). Cenário macrossocial e evolução do quadro legislativo. Em *Impacto social dos acidentes de trabalho*. (In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.), pp. 8–32). Vila do Conde: Civeri Publishing.
- Salavessa, M., & Uva, A. S. (2007). Saúde e segurança no trabalho: da percepção do risco ao uso de EPI's. *Revista Saúde e Trabalho*, (6), 69–93.

- Sandelowski, M. (2000). Whatever happened to qualitative description? *Research in Nursing & Health*, 23(4), 334–340. doi:10.1002/1098-240X(200008)23:4<334::AID-NUR9>3.0.CO;2-G
- Santos, B. S. (1987). *Um discurso sobre as Ciências*. Porto: Afrontamento.
- Santos, B. S. (1989). *Introdução a uma Ciência Pós-moderna*. (6.a Ed.). Porto: Afrontamento.
- Silva, A. S. (1986). A ruptura com o senso comum nas ciências sociais. Em *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Afrontamento.
- Silva, L. F. da. (2004). *Sócio-antropologia da saúde*. Sociedade, Cultura e Saúde/Doença. Lisboa: Universidade Aberta.
- Silva, L. F. da. (2013). O destino como projeto? Racionalidades leigas de promoção da saúde. *Forum Sociológico*. Série II, (22), 13–21.
- Silva, L. F. da, Alves, F., Vaz, E., Vieira, C., Berg, A., Silva, T., ... Braga, C. (2004). Saúde e Bem-estar: o que significa viver saudável? Actas do VIII Congresso Luso_Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, FEC da Universidade de Coimbra, 16-18 de Setembro.
- Tavares, D. (2007). *Escola e Identidade Profissional. O Caso dos Técnicos de Cardiopneumologia*. Lisboa: Edições Colibri/Instituto Politécnico de Lisboa.
- Vila, V. da S. C., Rossi, L. A., Costa, M. C. S., & Zago, M. M. F. (2007). Pesquisa etnográfica em saúde: sua apreciação por comitês de ética em pesquisa; Ethnographic research in healthcare: examination by research ethics committees. *Rev. SOCERJ*, 20(3), 240–242.
- Walters, D. (2010). *The role of worker representation and consultation in managing health and safety in the construction industry*. Geneva: International Labour Office. Sectoral Activities Dept.
- Walters, V., & Haines, T. (1988). Workers' perceptions, knowledge and responses regarding occupational health and safety: A report on a Canadian study. *Social Science & Medicine*, 27(11), 1189–1196. doi:10.1016/0277-9536(88)90348-6
- Zoller, H. M. (2004). Manufacturing health: Employee perspectives on problematic outcomes in a workplace health promotion initiative. *Western Journal of Communication*, 68(3), 278–301. doi:10.1080/10570310409374802

Referências documentais e institucionais

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2011). Occupational Safety and Health culture assessment - a review of main approaches and selected tools. Luxembourg: EU-OSHA. Obtido de [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/culture_assessment_soar TEWE11005ENN](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/culture_assessment_soar_TEWE11005ENN)

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2012). Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work. Obtido de https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener_workers_involvement/view

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (sem data-a). Participação dos Trabalhadores na Segurança e Saúde no Trabalho — Guia Prático. Ficheiro. Obtido 24 de Março de 2013, de https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide/view

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (sem data-b). Participação dos trabalhadores no domínio da segurança e da saúde. Página. Obtido 14 de Março de 2013, de <https://osha.europa.eu/pt/topics/worker-participation/index.html>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (sem data-c). Avaliação de Riscos. Rich document. Obtido 2 de Maio de 2013, de <https://osha.europa.eu/pt/topics/riskassessment/index.html>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (sem data-d). Funções e responsabilidades dos trabalhadores. Rich document. Obtido 9 de Março de 2013, de https://osha.europa.eu/pt/topics/riskassessment/workers_role

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (sem data-e). Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). File. Obtido 14 de Março de 2013, de https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener_workers_involvement/view

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (sem data-f). Guia para a participação dos trabalhadores na segurança e saúde. Página. Obtido 9 de Março de 2013, de <http://www.healthy-workplaces.eu/pt/worker-participation/worker-participation-guide#mainContent#appendix>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (sem data-g). Participação dos trabalhadores no domínio da segurança e da saúde. Página. Obtido 9 de Março de 2013, de <https://osha.europa.eu/pt/topics/worker-participation>

Autoridade para as Condições de Trabalho. (sem data). Princípios Gerais da Prevenção. <http://www.act.gov.pt/%28PT-PT%29/CENTROINFORMACAO/PRINCIPIOSGERAISPREVENCAO/Paginas/default.aspx>. Obtido 29 de Agosto de 2013, de [http://www.act.gov.pt/\(PT-PT\)/CENTROINFORMACAO/PRINCIPIOSGERAISPREVENCAO/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(PT-PT)/CENTROINFORMACAO/PRINCIPIOSGERAISPREVENCAO/Paginas/default.aspx)

Comissão do Livro Branco dos Serviços de Prevenção. (1999). Livro Branco dos Serviços de prevenção das empresas (1.a Ed.). Lisboa: IDICT - Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

Direção-Geral de Saúde – Programa Nacional de Saúde Ocupacional (2010a). Circular Informativa da Direção-Geral de Saúde n.º 09/DSPPS/DCVAE, de 16/03/2010 – Assunto: Autorização para o exercício de Medicina do Trabalho ao abrigo do Artigo 103º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro. Obtido de <http://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-legais-e-normativos/orientacoes-tecnicasnormativas/circular-informativa-n-9dsppsdcvae-de-16032010.aspx>

Direção-Geral de Saúde – Programa Nacional de Saúde Ocupacional (2010b). Pergunta frequente n.º 9/2010, de 12/07/2010 – Assunto: Em que situação é que é exigida a contratação do enfermeiro do trabalho e que actividade irá desenvolver? Obtido de <http://www.dgs.pt/saude-ocupacional/perguntas-frequentes.aspx>

Direção-Geral de Saúde – Programa Nacional de Saúde Ocupacional (2013). Programa Nacional de Saúde Ocupacional, 2.º ciclo (2013-2017). Obtido de <http://www.dgs.pt/saude-ocupacional/programa-nacional/pnsoc-2013-2017.aspx>

Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, & IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2001). Manual de Certificação: técnico superior de segurança e higiene do trabalho: técnico de segurança e higiene do trabalho. (2.ª Ed.). Lisboa: IDICT - Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho. Obtido de [http://www.act.gov.pt/%28pt-PT%29/AreasPrincipais/Formadores/Documents/Manual de Certificacao.pdf](http://www.act.gov.pt/%28pt-PT%29/AreasPrincipais/Formadores/Documents/Manual%20de%20Certificacao.pdf)

Instituto Nacional de Estatística. (2012). Censos 2011 Resultados Definitivos - Região Algarve. http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=ine_censos_publicacao_det&menuBOUI=13707294&contexto=pu&PUBLICACOESpub_boui=156657607&PUBLICACOESmodo=2&selTab=tab1. Obtido 26 de Março de 2013, de http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=ine_censos_publicacao_det&menuBOUI=13707294&contexto=pu&PUBLICACOESpub_boui=156657607&PUBLICACOESmodo=2&selTab=tab1

Ministério das Finanças, Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (sem data-a). Princípios gerais de atuação dos titulares dos cargos dirigentes. <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=a2292a3c-5b31-4641-a0e9-c52430fbc80b>. Obtido 30 de Março de 2013, de <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=a2292a3c-5b31-4641-a0e9-c52430fbc80b>

- Ministério das Finanças, Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (sem data-b). Pessoal Dirigente.
<http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=3b9176f5-68bb-4417-a46a-7de3faab688c>. Obtido 30 de Março de 2013, de <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=3b9176f5-68bb-4417-a46a-7de3faab688c>
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Gabinete de Estudos e Planeamento. Boletim do Trabalho e Emprego n.º 37, vol. 77, páginas 4071-4080, 8 de Outubro de 2010, Obtido 9 de abril de 2013, de http://bte.gee.min-economia.pt/completos/2010/bte37_2010.pdf
- Organização Internacional do Trabalho. (2001). Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001). Obtido 2 de Abril de 2013, de http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221116344_EN/lang--en/index.htm
- Organização Internacional do Trabalho. (2011). Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: Um instrumento para uma melhoria continua. (2011th ed). Organização Internacional do Trabalho. Obtido de http://www.dnpst.eu/uploads/relatorios/relatorio_oit_2011_miolo.pdf
- Organização Internacional do Trabalho. (2013). The Prevention of Occupational Diseases. Geneve: Organização Internacional do Trabalho. Obtido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_208226.pdf
- Organização Internacional do Trabalho. (sem data). Safety and health at work. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>. Obtido 29 de Março de 2013, de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>
- Organização Mundial de Saúde. (2010). Ambientes de trabalho saudáveis: Um modelo para ação. Para empregadores, trabalhadores, formulaçoes de políticas e profissionais. Brasília: OMS; tradução do SESI, Brasília. Obtido de http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241599313_por.pdf
- Organização Mundial de Saúde. (sem data). WHO | Global strategy on occupational health for all: The way to health at work. Obtido 24 de Março de 2013, de http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/index5.html
- Parlamento Europeu. (sem data). A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. Obtido 23 de Março de 2013, de http://www.europarl.europa.eu/charter/default_pt.htm
- União Europeia. (sem data). EUROPA - Informações gerais sobre a União Europeia. http://europa.eu/about-eu/index_pt.htm. Obtido 23 de Março de 2013, de http://europa.eu/about-eu/index_pt.htm
- União Geral de Trabalhadores. (2012). Guia Eleitoral para Representantes dos Trabalhadores em Segurança e Saúde. O processo eleitoral passo a passo. Depar-

tamento de Segurança e Saúde no Trabalho. Obtido 20 abril de 2013, de http://www.uqt.pt/SST_23_04_2012.pdf

Legislação consultada - Comunitária e Nacional

Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro. Diário da República. n.º 13, Série I. Presidência do Conselho de Ministros e Ministérios dos Negócios Estrangeiros, do Trabalho e Segurança Social e da Saúde – (Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 155, relativa à segurança, à saúde dos trabalhadores e ao ambiente de trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 67.ª sessão).

Decreto-lei n. 488/1999, Diário da República n.º 268, Série I-A. Presidência do Conselho de Ministros - (Define as formas de aplicação do regime jurídico de segurança, higiene e saúde no trabalho à Administração Pública e revoga o Decreto-Lei n.º 191/95, de 28 de Julho; revogado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro).

Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de junho. Diário da República n.º 149, Série I-A. Ministério do Trabalho e da Solidariedade - (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; revogado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto)

Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho. Diário da República n.º 133, Série I. Ministério das Finanças e da Administração Pública – (Extingue carreiras e categorias cujos trabalhadores transitam para as carreiras gerais).

Diretiva Comunitária 89/391/CEE, de 12 de junho. Jornal Oficial nº L 183 de 29/06/1989 p. 0001 – 0008 (Relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho).

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro. Diário da República n.º 41, Suplemento, Série I. Assembleia da República – (Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas).

Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, de 1 de abril. Diário da República n.º 64, Série I. Presidência do Conselho de Ministros - (Aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2008-2012).

Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto. Diário da República n.º 166, Série I. Assembleia da República – (Aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho).

Lei n.º 441/91, de 14 de novembro. Diário da República n.º 262, Série I-A. Ministério do Emprego e da Segurança Social – (Estabelece o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho).

AS REPRESENTAÇÕES E PRÁTICAS SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – O CASO DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE ALBUFEIRA

Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro. Diário da República n.º 176, Série I. Assembleia da República – (Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas).

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Diário da República n.º 176, Série I. Assembleia da República – (Aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho).

Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro. Diário da República n.º 252, Suplemento, Série I. Assembleia da República - (Orçamento do Estado para 2013).

Anexo 1 – Caraterização das carreiras gerais dos trabalhadores que exercem

funções públicas

Carreira	Categorias	Conteúdo Funcional	Grau CF (*)
Técnico Superior	Técnico Superior	Funções consultivas, de estudo, de planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos; Elaboração de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade; Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica; Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade.	3
Assistente Técnico	Coordenador Técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em subunidade orgânica ou equipa de suporte; Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena; Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.	2
	Assistente Técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.	
Assistente Operacional	Encarregado Geral Operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional; Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.	1
	Encarregado Operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável; Realização de tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral.	
	Assistente Operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento de órgãos ou serviços; Responsabilidade pelos equipamentos e sua correta utilização, manutenção e reparação dos mesmos.	

Nota: (*) Esta coluna identifica o grau de complexidade funcional de acordo com o artigo 44.º, da LVCR.

Anexo 2 – Postos de trabalho / grupos profissionais da Autarquia

Cargo / Carreira / Categoria	Funções ou Grupos Profissionais presentes
Executivo	Presidente, Vereação, Adjunto e Chefe de Gabinete
Dirigente	Gestão e chefia das unidades orgânicas e serviços
Técnicos Superiores	Áreas Técnicas diversas - Elaboração de pareceres, estudos e preparação de informação para decisão superior
Técnico Superior – Área Escolas	Educadores de Infância – Trabalho com crianças de 3 a 5 anos; Ensino pré-escolar e acompanhamento
Assistente Técnico	Coordenadores Técnicos – Chefiar equipas; Orientação de equipas de trabalho administrativo e generalista
	Generalistas e administrativos – Trabalho administrativo e serviços indiferenciados de apoio técnico
	Ação Cultural, Aferidor de Pesos e Medidas, Ambiente, Arqueologia, Biblioteca e documentação, Comunicação Social, Conselheiro de Consumo, Construção Civil, Desenhador, Fotografia, Recursos Marinhos, Topografia, Turismo
Assistente Técnico – Área Escolas	Assistente Ação Educativa - Trabalho com crianças, apoia a docência e acompanhamento das atividades escolares (trabalho em ambiente escolar)
	Animação sociocultural – Trabalho com crianças, apoio complementar à atividade escolar (trabalho em ambiente escolar)
Assistente Operacional	Encarregado Geral e Encarregado Operacional – Chefia equipas de Assistentes Operacionais; Orientação de equipas de trabalho em sectores de obras, oficinas, salubridade pública e jardins
	Generalistas, Administrativos, Serviços gerais, Secretariado, Telefonistas
	Auxiliar Técnico de Museu, Fiel Feiras e Mercados, Leitor Cobrador, Nadador-Salvador, Operador de Reprografia, Porta-Miras, Turismo, Fiel de Armazém
	Mecânico, Lubrificador, Bate-Chapas, Pintor-Auto
	Calceteiro, Pedreiro, Pintor, Serralheiro Civil, Carpinteiro de Limpos, Canalizador, Eletricistas
	Jardineiros, Cantoneiros de Limpeza + Apanhador e Tratador de Cães
	Motoristas Ligeiros e Motoristas Transporte Coletivos
	Motoristas de Pesados, Condutor de Máquinas Pesadas e Tratoristas
	Coveiros
	Operadores de Estações Elevatórias
	Asfaltadores e Marteleiro
Assistente Operacional - Área Escolas	Auxiliar Técnico Educação - Apoio aos educadores de infância; limpeza de instalações; apoio nos intervalos de manhã e tarde e, almoços.
	Cozinheiras – Manipulação de alimentos e confeção de refeições para crianças
Polícia Municipal	Agentes de Polícia Municipal – Vigilância e fiscalização
Técnicos de Informática	Atividades às Tecnologias de Informação e Comunicação; hardware e software
Fiscais Municipais	Fiscalização de obras particulares; estabelecimento de bebidas e restauração; feiras e mercados, entre outros

Anexo 3 – Guião de Observação – tópicos sobre eventos relacionados com SST

Lista não exaustiva de aspetos a atender no processo de observação participante, e registo no caderno de campo:

- Caraterização dos locais de observação – local de trabalho, grupo profissional, trabalhadores, atividade e tarefas desenvolvidas;
- Descrição da tarefa e ordem sequencial de operações;
- Tipo de organização das equipas de trabalho ou da atividade em si;
- Práticas de trabalho e relação com a segurança e saúde do trabalho;
- Importância dada ao trabalho em segurança (Identificar atos inseguros, ou deficientes ou situações perigosas derivadas fundamentalmente do comportamento humano);
- Necessidades evidenciadas de formação e treino dos trabalhadores;
- Funcionalidade ou carência de procedimentos de trabalho - hábitos e comportamentos eficazes e seguros, previstos, ou não, nos procedimentos de trabalho;
- Explicações / verbalização dos agentes como atuam para garantir a sua segurança e saúde;
- Tensões, ou comportamentos solidários, entre os trabalhadores e seus pares, ou chefias;
- Necessidades apontadas pelos trabalhadores - sugestões e observações feitas pelos trabalhadores sobre a intervenção em SST.

Anexo 4 – Guião de Entrevista

Grelha Provisória de Entrevista aos Trabalhadores

Dimensões / Domínio	PERGUNTAS
<p>Perceções e representações (de segurança e saúde no trabalho)</p>	P1: O que pensa da segurança e da saúde no trabalho?
	P2: Na sua profissão, o que é ter saúde no trabalho?
	P3: Em matéria de SST, que direitos e deveres têm os trabalhadores?
	P4: O que pensa dos regulamentos internos sobre SST?
	P5: Em que medida as determinações dos regulamentos internos o protegem devidamente?
	P6: Como são resolvidos os riscos profissionais que existem no seu trabalho?
	P7: Como é a relação com as suas chefias (encarregados, coordenadores) no que respeita à questão da segurança e saúde no trabalho?
	P8: Quais são as preocupações demonstradas pelos seus colegas com a segurança e com a saúde?
<p>Práticas (de segurança e saúde no trabalho)</p>	P9: Descreva as regras ou normas (de segurança) dos seus locais e áreas de trabalho?
	P10: No trabalho, a quem recorre para resolver as situações graves e perigosas?
	P11: Nos locais de trabalho, que tarefas ou situações podem habitualmente prejudicar a sua saúde?
	P12: O que poderia ser feito para eliminar os riscos profissionais existentes?
	P13: O que pensa sobre os acidentes que ocorrem no seu trabalho?
	P14: Que cuidados de segurança exigem os equipamentos e outros materiais com os quais trabalha?

Dimensões / Domínio	PERGUNTAS
Necessidades (de segurança e saúde no trabalho)	P15: Na sua atividade, o que acha que poderia ser feito para resolver os problemas de segurança?
	P16: Em que medida, os equipamentos de proteção individual distribuídos são os adequados?
	P17: Quais as iniciativas que deviam ser tomadas para melhorar as condições de saúde e segurança?
	P18: No seu entender, como poderiam os trabalhadores dar a sua opinião e participar nas decisões (da segurança e da saúde)?
	P19: Como devem os representantes dos trabalhadores desempenhar o seu papel?
	P20: Quais são as funções dos técnicos de segurança que considera serem mais importantes?
	P21: Em seu entender, como pode o serviço de SST melhorar a segurança e a saúde na sua atividade?