



**Cristina Maria
Santos Pequeno
João**

**Contributo da Formação na
Prevenção da Sinistralidade
Laboral, na construção civil,
no Trabalho Temporário.**

Dissertação submetida como requisito parcial
para obtenção do grau de **Mestre em
Segurança e Higiene no Trabalho**

Presidente

Professora Doutora Olga Maria Figueiredo
Costa

Vogal Arguente

Professora Doutora Célia de Jesus Fialho
Quintas

Orientador

Professor Doutor José Rebelo dos Santos

Outubro de 2023

“A verdadeira viagem de descobrimento não consiste em procurar novas paisagens, mas em ter novos olhos”

Marcel Proust

“O conhecimento nos faz responsáveis.”

Che Guevara

Agradecimentos

Uma etapa que terminou depois de um longo caminho percorrido para a realização desta Dissertação, chegou a hora de apresentar a minha gratidão para as diversas pessoas que contribuíram para o final desta etapa.

O meu maior agradecimento é dirigido ao Professor Doutor José Manuel Gameiro Rebelo dos Santos, pela sua orientação e acompanhamento, assim como todas as palavras de apoio e críticas para que o trabalho final fosse o mais completo.

Agradeço ainda a todas as pessoas que participaram no meu estudo, quer às que responderam aos meus questionários e à que me concedeu a entrevista. Sem esta colaboração não teria sido possível a realização deste estudo.

À empresa de Trabalho Temporário Npjoy e à SETH, pois sem o seu contributo, não teria sido possível efetuar este trabalho, nomeadamente à equipa da obra em estudo.

Por fim, um agradecimento especial aos meus cá de casa pelo incentivo, paciência e apoio, aos meus amigos pelas palavras carinhosas nos momentos mais difíceis desta caminhada e à colega de Mestrado Vera Fonseca, pelas palavras amigas e de ânimo para continuar.

RESUMO

O estudo apresentado tem por objetivo geral avaliar em que medida a formação poderá ser usada como instrumento de prevenção para a ocorrência de acidentes de trabalho, para a categoria de servente e pedreiro, analisando a perspetiva dos vários intervenientes no projeto e identificando as necessidades formativas, de acordo com a caracterização de cada função. Por outro lado, aferir qual o contributo da formação na prevenção da sinistralidade, na construção civil, especificamente para os trabalhadores temporários. Irá ser dado destaque ao papel desempenhado pelo técnico de segurança e pelos trabalhadores, alocados à obra em estudo, e o seu nível de consciencialização no que se refere ao riscos e perigos existentes.

O trabalho foi realizado na empresa Npjoy, Empresa de Trabalho Temporário, Lda., e também na empresa Seth, S.A., enquanto empresa utilizadora de trabalho temporário.

Foi utilizada como metodologia a análise documental, a observação, a entrevista semiestruturada e inquérito por questionário. A entrevista foi efetuada, em obra, à Técnica de Segurança da empresa utilizadora, um dos elementos com elevada importância no processo formativo e aos trabalhadores, afetos a esta obra, efetuado o inquérito por questionário, enquanto destinatários da formação ministrada.

Constatou-se através dos inquéritos por questionário efetuados aos trabalhadores e da entrevista à técnica de segurança que a formação tem um contributo determinante na prevenção da sinistralidade, pois além de ensinar processos, normas e regras, permite que os trabalhadores estejam conscientes dos perigos e riscos e atentos ao que os rodeia de forma a zelarem pelo seu bem-estar e, muitas vezes, da restante equipa.

Palavras-chave: Construção civil, Trabalho Temporário, Formação, Acidentes de Trabalho, Competências, Trabalhadores.

ABSTRACT

The study presented has the general objective of evaluating the extent to which training can be used as a prevention tool for the occurrence of accidents at work, for the category of servants and bricklayers, analyzing the perspective of the various participants in the project and identifying training needs, according to the characterization of each function. On the other hand, assess the contribution of training in preventing accidents in civil construction, specifically for temporary workers. Emphasis will be given to the role played by the safety technician and the workers, allocated to the work under study, and their level of awareness regarding existing risks and dangers.

The work was carried out at the company Npjoy, Empresa de Trabalho Temporário, Lda., and also at the company Seth, S.A., as a company using temporary work.

Document analysis, observation, semi-structured interviews and questionnaire surveys were used as methodology. The interview was carried out, on site, with the Safety Technician of the user company, one of the elements with high importance in the training process, and with the workers involved in this project, the survey was carried out via questionnaire, as recipients of the training provided.

It was found through questionnaire surveys carried out with workers and interviews with safety technicians that training has a decisive contribution to preventing accidents, as in addition to teaching processes, standards and rules, it allows workers to be aware of dangers and risks. and attentive to their surroundings in order to ensure their well-being and, often, that of the rest of the team.

Keywords: Civil construction, Temporary Work, Training, Work Accidents, Skills, Workers.

Índice

Introdução	1
Parte 1 – Enquadramento teórico	3
1.1 Formação profissional	3
1.1.1 Conceito e objetivos.....	3
1.1.2 Formação na Construção Civil em Portugal.....	6
1.1.2 Enquadramento legal.....	8
1.2 Higiene e Segurança do trabalho e sinistralidade laboral	9
1.2.1 Conceito e objetivos.....	9
1.2.2 Acidentes de trabalho na Construção Civil.....	12
1.2.3 Legislação dos acidentes de trabalho.....	15
1.2.4 Legislação da formação em Segurança no trabalho.....	16
1.3 Trabalho temporário	16
1.3.1 Conceito de trabalho temporário.....	16
1.3.2 Caracterização do trabalho temporário.....	19
1.3.3 Enquadramento legal.....	20
Parte 2 – Metodologia e apresentação da empresa em estudo	23
2.1 Objetivos gerais e específicos	23
2.2 Caracterização das Profissões dos trabalhadores	23
2.2.1 Unidades de Competência.....	24
2.2.2 Realizações, conhecimentos, aptidões e atitudes.....	25
2.3 Caracterização das Empresas em estudo	26
2.3.1 Caracterização da Empresa de trabalho Temporário Nploy.....	26
2.3.2 Caracterização da Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário SETH.....	27
2.4 Recolha de informação	30
2.4.1 Observação.....	31
2.4.2 Análise documental.....	31
2.4.3 Inquérito por entrevista à técnica de segurança.....	31
2.4.3.1 Guião da entrevista à Técnica de Segurança.....	32
2.4.3.2 Análise do conteúdo da entrevista.....	32
2.4.4 Inquérito por Questionário.....	33
2.4.4.1 Inquérito por Questionário aos trabalhadores.....	33
Parte 3 - Análise e discussão dos resultados	35
3.1 Caracterização dos trabalhadores inquiridos	35

3.2	Análise das respostas dos trabalhadores	36
3.2	Análise das respostas da técnica de segurança	41
	Conclusão	43
	Apêndices	51

Índice de tabelas

Tabela 1 - Tabela de categoria das Entidades	13
Tabela 2 - Empresas e pessoas ao serviço a 31 de dezembro, segundo o escalão de dimensão da empresa, por atividade económica (Balanço Social).....	14
Tabela 3 - Caracterização global dos acidentes de trabalho, por atividade económica (Balanço Social)	14
Tabela 4 - Acidentes de trabalho, segundo o escalão de dimensão da empresa, por atividade económica (Balanço Social)	15
Tabela 5 - Requisitos Constituição Empresas de Trabalho Temporário	22
Tabela 6 - Características dos inquiridos	36
Tabela 7 - Análise de dados dos questionários.....	39

Índice de figuras

Figura 1 - Processo Formativo	5
Figura 2 - Acidentes de Trabalho – total	12
Figura 3 - Triângulo do trabalho temporário.....	19
Figura 4 - Organograma da organização	27
Figura 5 - Três fases da Análise de Conteúdo.....	32

Índice de apêndices

Apêndice 1 - GUIÃO DA ENTREVISTA	i
Apêndice 2 - GUIÃO DO INQUERITO POR QUESTIONÁRIO.....	ii
Apêndice 3 - ENTREVISTA À TÉCNICA DE SEGURANÇA	vi
Apêndice 4 - INQUERITOS POR QUESTINÁRIO AOS TRABALHADORES	viii

Introdução

A formação, no mundo laboral, deveria ser sinónimo de preparação, competência e realização. Recursos humanos dotados de conhecimento, são uma mais-valia para qualquer organização, além de promover a eficiência, permitem uma resposta mais adequada às necessidades intermitentes.

O tema desta dissertação remete para o contributo da formação na prevenção da sinistralidade laboral, na construção civil, para os trabalhadores temporários.

O objetivo geral é avaliar em que medida a formação poderá ser usada como instrumento de prevenção para a ocorrência de acidentes de trabalho, para a categoria de servente e pedreiro, analisando a perspetiva dos vários intervenientes no projeto e identificando as necessidades formativas, de acordo com a caracterização de cada função. Por outro lado, aferir qual o contributo da formação na prevenção da sinistralidade, na construção civil, especificamente para os trabalhadores temporários. Irá ser dado destaque ao papel desempenhado pelo técnico de segurança e pelos trabalhadores, alocados à obra em estudo, e o seu nível de consciencialização no que se refere ao riscos e perigos existentes.

Os objetivos específicos que asseguram a viabilização do objetivo geral são os seguintes:

- Identificar e analisar as necessidades formativas, de acordo com a profissão e função desempenhada, na atividade de cedência temporária de mão de obra, num ambiente específico, a construção civil, e de que forma essa informação/formação poderá prevenir e, por consequência diminuir a ocorrência de acidentes, quase acidentes e incidentes de trabalho.
- Efetuar a caracterização de cada categoria especificamente, relativamente às unidades de competência, realizações possíveis, conhecimentos necessários e adquiridos para o desempenho, atitudes e comportamentos dos trabalhadores face ao ambiente em que se encontram inseridos e adotadas em consequência da formação/informação transmitida pela técnica de segurança.

A nível metodológico será privilegiada a análise documental, o inquérito por entrevista semiestruturada, à técnica de segurança, inquérito por questionário aos trabalhadores presentes em obra, e a observação.

A estrutura deste relatório integra três partes. Na primeira será efetuado o enquadramento teórico, relativamente à formação profissional, à higiene e segurança e sinistralidade laboral e ao trabalho temporário e suas especificidades. A segunda parte abordará a metodologia usada neste trabalho, em termos de operacionalização dos objetivos; incorporará a apresentação da organização em que foi feito o estudo e explicitará as técnicas de recolha e tratamento de dados. A análise e discussão de resultados será realizada na terceira e última parte.

Parte 1 – Enquadramento teórico

1.1 Formação profissional

1.1.1 Conceito e objetivos

A formação profissional é entendida e valorizada como um fator importante de competitividade dos indivíduos e das organizações, análise efetuada como fruto de profunda transformação dos últimos anos. Para Santos, (1995: p.72) a “Utilização efetiva de novas tecnologias e de flexibilidade organizacional e produtiva requerem pessoas capazes de desenvolver um vasto conjunto de atividades que vão desde o desenvolvimento de ações de planeamento, de coordenação, passando pela capacidade de decidir em sistemas complexos”, a formação profissional tornou-se uma variável de ação económica.

A formação profissional pode ser definida como uma experiência planeada de aprendizagem, criada com o objetivo de atualização permanente de conhecimentos, atitudes ou competências, essenciais para um bom desempenho da função de um indivíduo, cumprindo desta forma o duplo objetivo de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos e, conseqüentemente, contribuir para a melhoria do desempenho organizacional (Velada, 2007).

Ao nível da empregabilidade a formação assume um papel fundamental, a nível de análise individual e da capacidade e predisposição do trabalhador para se manter atrativo no mercado de trabalho (Carbery e Garavan, 2005).

De acordo com Arthur, Bennett, Edens, & Bell (2003) a formação profissional é vista como um dos métodos mais eficazes para melhorar a produtividade dos indivíduos e de comunicar os objetivos organizacionais aos novos colaboradores.

De acordo com Cardim (1998), em Portugal, o desenvolvimento dos sistemas de formação mais estruturados teve início no sistema educativo e, posteriormente, na ação desenvolvida no âmbito do Ministério do Trabalho. Ainda que com filosofias e pontos de partida diversos — o da educação e o da regulação do mercado de trabalho, respetivamente — estas duas intervenções visavam a constituição «horizontal» de uma oferta educativo-formativa ampla e plurisectorial que cobrisse necessidades nacionais. No entanto, veio a verificar-se que, quer a complexidade do desenvolvimento registado e dificuldades encontradas quer a iniciativa de outras entidades

oficiais geraram, em domínios mal cobertos por aqueles sistemas, uma oferta supletiva que se mostra hoje muito expressiva, tanto ao nível das estruturas constituídas, quanto ao nível da ação desenvolvida. No contexto atual, assistimos a um rápido e complexo processo de transformação e mudança, algumas com forte incidência naquilo que será o futuro da pessoa e da sociedade visto num contexto social.

A Formação profissional corresponde a formação sistematizada tendencialmente de curto médio prazo, visando a capacitação dos seus participantes para o exercício de uma atividade privilegiando o domínio do saber fazer. Segundo Canário (2000, p. 111), “apesar dos avanços da formação profissional, nos sistemas de educação e formação, este pólo ainda tem uma conotação negativa”.

Relativamente aos objetivos, pretende fortalecer os participantes para através do seu desenvolvimento gerar-se mais valor para as organizações, conjunto de atividades que visam aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e comportamentos fundamentais ao bom desempenho de determinada profissão ou tarefas de uma função, sendo assim voltada para a aquisição de competências necessárias em qualquer atividade económica. Em suma, é um enunciado claro e nítido dos fins que se esperam alcançar.

O principal objetivo da educação profissional é a formação para o exercício de uma profissão, com a aprendizagem ligada aos diversos exercícios do trabalho, tanto para estudantes quanto para profissionais que procuram ampliar suas qualificações.

Segundo Pina e Cunha, et al. (2015), a formação profissional destina-se à obtenção de resultados nas principais áreas do saber. São elas: saber-saber (competências técnicas), saberfazer (competências técnicas), e saber-ser (competências comportamentais).

O objetivo da formação só pode ser conseguido se a ação pretendida for bem estruturada, pois só assim será possível alcançar os resultados esperados, ou seja, trabalhadores munidos de mais conhecimento, informação e saber-fazer.

Segundo Chiavenato (2010), o processo formativo engloba várias fases, podendo-se considerar o seguinte ciclo:

Figura 1 - Processo Formativo



Fonte: Adaptado de Chiavenato, I (2010)

O levantamento das necessidades é a fase de diagnóstico onde se estudam eventuais disparidades entre o perfil de competências detidas por um indivíduo ou conjunto de indivíduos e o respetivo perfil de competências desejadas. O Planeamento e a Conceção da Formação é a fase onde se delineiam as intervenções formativas identificadas como necessárias na fase anterior. A Organização, Promoção e Execução da Formação é a fase onde se promove a organização e articulação das diferentes competências, intervenientes, meios pedagógicos e recursos envolvidos no processo formativo, Cardim (2012).

A fase de Avaliação dos Resultados da Formação é onde se efetua a avaliação do programa de formação definido na fase anterior, aferindo a sua eficácia relativamente aos objetivos propostos, ou seja, se foram satisfeitas as necessidades da organização, das pessoas e dos clientes (Chiavenato, 2010).

O Código do Trabalho estabeleceu uma obrigação para que as organizações prestem informações sobre as atividades de formação ministradas aos seus trabalhadores, sejam, elas a nível interno ou externo. Essa informação é disponibilizada no Relatório Único (RU), referente à informação sobre a atividade social da empresa, constitui uma obrigação anual, a cargo dos empregadores (empresas com trabalhadores por conta de outrem), com conteúdo e prazo de apresentação regulados na Portaria n.º. 55/2010, de 21 de janeiro anexo C

Como já foi referido, e tratando-se de uma relação laboral tripartida, a empresa de trabalho temporário apenas promove ações de formação básicas, com duração de 8 horas, ministradas pelo seu Técnico de Higiene e Segurança do Trabalho. Nesta ação é dada informação sobre os

perigos e risco, inerentes à função de cada trabalhador, e explicado como colocar e utilizar o equipamento de proteção e segurança, de acordo com a função e posto de trabalho a ocupar. No estudo de caso que analisamos, o local onde se desenvolvem as atividades dos trabalhadores, é no terreno, em obra. Assim, verifica-se a necessidade física do formando, presencial. O âmbito da formação, e uma vez que a aquisição de competências é obtida no próprio local de trabalho, esta é ministrada pela *Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário* (EUTT), tendo em consideração a especificidade de cada função, o local onde a atividade é exercida e os perigos existentes, de forma a reduzir os riscos. A formação no local de trabalho, transmite uma perceção da realidade ao trabalhador, pois cada obra tem a sua particularidade, sendo que o perigo assume uma dimensão diferente de local para local. Assim, é possível alertar, consciencializar os trabalhadores para o facto de dentro do mesmo espaço, como por exemplo um estaleiro, os perigos poderem ser inúmeros, dependendo do espaço que se está a utilizar e quais os procedimentos corretos, de acordo com o trabalho que se está a desenvolver, para reduzir a probabilidade da ocorrência de acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

1.1.2 Formação na Construção Civil em Portugal

A formação profissional tem assumido uma considerável relevância na nossa sociedade, como Silva (2000, p. 79) referencia “A crescente visibilidade social que a formação tem vindo a adquirir é talvez um dos aspetos mais característicos da época em que vivemos, podendo considerar-se que ela ocorre em todos os domínios da vida social”.

A formação profissional surge em Portugal como forma de fazer face à crise económica e social. O reconhecimento da sua importância relativamente à educação tradicional exigiu um longo percurso de mudança de mentalidades. Nos dias de hoje, a realidade é bastante diferente, com a valorização da qualificação dos trabalhadores em várias áreas, quer sejam científicas, técnica ou de relacionamento e desenvolvimento pessoal.

Na atividade da construção civil, os requisitos da alínea c) e d), do ponto 2, da 3ª clausula do Contrato coletivo do Sector da Construção Civil (2009) enumera os requisitos necessário para o exercer da atividade. Os trabalhadores devem possuir habilitações estabelecidas para o desenvolvimento do exercício profissional, bem como certificado de aptidão profissional. Na cláusula 74.ª ponto 1, “(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação

profissional adequadas às respetivas funções e atividades da empresa, de acordo com a legislação em vigor aplicável (...).”.

A carência de mão de obra competente e especializada tem um impacto direto na produção, neste caso, na obra. Fatores como acidentes de trabalho, descuidos podem afetar a estrutura do projeto e dar origem à incorreção de custos e prejuízos elevados. A análise custo/benefício, no que se refere ao investimento em formação deve ser analisada de forma cuidada, pois muitas vezes os gastos originados em consequência da não formação são superiores ao investimento que as organizações deveriam disponibilizar para formar pessoas. Acresce que trabalhadores formados são mais ágeis, mais produtivos, aumentado o nível de satisfação da organização. A qualidade dos recursos humanos é determinante para o sucesso de qualquer organização.

Num setor em franco desenvolvimento, as competências dos seus trabalhadores, contribui em larga escala para o sucesso da organização.

É com base num conjunto de fatores que é efetuada a seleção das modalidades e a forma como é ministrada a formação. Os fatores a ter em conta são: as características dos destinatários, os objetivos individuais dos destinatários e do formador, a natureza da aprendizagem, os objetivos de aprendizagem, as estruturas curriculares, as metodologias pedagógicas e os recursos (espaço, tempo, materiais, humanos, etc.). Relativamente à classificação da formação, pode ser efetuada quanto à sua organização temporal, ao nível de aprendizagem, presença física do formando e a outras características (Bento & Salgado, 2001).

Segundo Bento & Salgado (2001) e IEFP (2015), a formação pode classificar-se da seguinte forma: a) Inicial (ou qualificação): consiste na aquisição primária de conhecimentos, capacidades e competências adequadas ao exercício de uma atividade/função; b) Intermédia: tem em vista o aprofundamento de conhecimentos e capacidades relativamente a uma determinada temática, atividade/função que se desempenha ou virá a desempenhar; c) De especialização: por norma decorre durante o exercício da atividade ou função, tendo como objetivo a melhoria do desempenho através de conhecimento específico e especializado da mesma que favoreçam a boa prática (saber-saber, saber-ser, saber-fazer); d) De atualização (ou desenvolvimento): tem como objetivo a reaquisição/reformulação de conhecimento, alargamento de competências e o enriquecimento das funções, tendo em conta as boas práticas e o melhor desempenho com vista à evolução enquanto profissional.

1.1.2 Enquadramento legal

Á luz da lei, a formação profissional é um direito que assiste a todos os trabalhadores. A organização é obrigada a garantir formação continua aos seus trabalhadores e os trabalhadores obrigados a frequentá-la. Conhecimento e competência é um dever ou direito do trabalhador e deve ser ministrado em horário de trabalho. As horas em que a formação é dada, são remuneradas como período normal de trabalho. Se as horas de formação não forem asseguradas pela empresa, até dois anos, serão convertidas em crédito de horas. No caso de o trabalhador ser despedido, devem ser contabilizadas e convertidas em valor.

A base legal para a formação profissional encontra-se regulada em vários normativos. Na Constituição da República Portuguesa, o artigo 58º, estabelece que *a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores são uma das dimensões do direito ao trabalho, que incumbe ao Estado promover*. A Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, estabelece, no seu artigo 6.º, como deveres do Estado, em matéria de formação profissional: Garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional e Garantir a qualificação inicial dos jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho, a qualificação ou a reconversão profissional de desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho, e promover a inserção socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial. Já o artigo 130º do Código do Trabalho, estabelece como objetivos da formação profissional: Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação, assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa, promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego, promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho, promover a integração socioprofissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção. Compete ao empregador e de acordo com o artigo 131º, promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa; assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante

ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador; organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes e reconhecer e valorizar a qualificação adquirida.

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) identifica as modalidades de formação, as estruturas, os instrumentos e os operadores de formação que o constituem.

De acordo com art.º 12.º/1-b da Lei n.º 7/2009, de 12/02, todas as organizações devem dar 40 horas de formação contínua, por ano a, pelo menos 10% dos seus trabalhadores. O plano de formação deve estar disponível para consulta, tanto para os trabalhadores como para os seus representantes.

No que se refere às empresas de trabalho temporário, a formação profissional rege-se pelo artigo 187.º do Código do Trabalho. A ET é obrigada a dar formação profissional ao trabalhador, desde que a duração do seu contrato, continua ou renovações, exceda 3 meses, durante 1 ano civil. Esta deverá ter a duração de 8 horas. A formação mais específica e relativa ao posto de trabalho ocupado pelo trabalhador é ministrada pela UETT.

Relativamente ao enquadramento legal para o exercício das profissões de Técnico Superior de Segurança no Trabalho e de Técnico de Segurança no Trabalho, bem como as condições de homologação dos respetivos cursos de formação profissional o Decreto-lei n.º 42/2012, de 28 de agosto institui as condições de acesso e de exercício das profissões. Este Decreto-lei permite, operacionalizar o reconhecimento, a regulação e a qualificação dos profissionais do sector da Segurança no Trabalho.

1.2 Higiene e Segurança do trabalho e sinistralidade laboral

1.2.1 Conceito e objetivos

O conceito Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho está relacionado com as circunstâncias e fatores que afetam o bem-estar dos trabalhadores, incluindo os temporários e de qualquer outra pessoa que se encontre no local de trabalho.

A Higiene e a Segurança estão intimamente ligadas. O objetivo é garantir condições de trabalho capazes de manter o nível de saúde dos trabalhadores de uma empresa. O conceito de saúde foi definido em 1946 pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como, “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas ausência de doença ou enfermidade”. No entanto, a sua definição pelos peritos é uma tarefa fácil. O conceito de saúde e de doença diferem de pessoa para pessoa consoante o projeto pessoal de vida e da elaboração do que são as suas próprias experiências de saúde-doença-cuidado (Ayres, 2007). A Ciência de prevenção, aperfeiçoa-se diariamente, com o objetivo principal de atuar no ambiente de trabalho, a fim de detetar o agente prejudicial, quantificar sua intensidade ou concentração e tomar as medidas de controle necessárias para salvaguardar a saúde e o conforto dos trabalhadores durante toda a sua vida de trabalho.

A segurança do trabalho é definida como um conjunto de medidas em forma de normas técnicas, auxiliada por ações médicas e psicológicas, voltadas à prevenção de acidentes na carreira profissional. Estas medidas visam à educação dos trabalhadores nos seus locais de trabalho apresentando técnicas com o intuito de evitar acidentes, bem como eliminar as condições inseguras dos mesmos, (Amaral, 2013).

Cada vez mais presente na sociedade atual, a segurança do trabalho é uma temática que tem vindo a evoluir em consonância com a evolução do mundo laboral. A criação, reformulação e atualização da legislação, tem sido consequência da constante preocupação com a segurança dos locais de trabalho (Miguel, 2012).

Segundo Saliba, Tuffi Messias (2004) a Higiene no Trabalho é uma ciência, uma arte cujo objetivo é o reconhecimento, a avaliação e o controle dos fatores ambientais ou tensões, que têm origem nos locais de trabalho e podem provocar doenças, prejuízos à saúde ou bem-estar, desconforto significativo e ineficiência nos trabalhadores.

A Segurança do Trabalho corresponde a um conjunto de procedimentos e metodologias próprias, cujo objetivo máximo é a prevenção de acidentes de trabalho, o reconhecimento e o controlo dos riscos associados aos componentes materiais do trabalho e a formação dos trabalhadores sobre a utilização de medidas preventivas.

A Higiene do Trabalho é constituída por um conjunto de metodologias não-médicas necessárias à prevenção das doenças profissionais. Esta abordagem está assente em técnicas que incidem sobre o ambiente de trabalho e o trabalhador, combatendo, dum ponto de vista não médico, as doenças profissionais, identificando os fatores que podem afetar o ambiente do trabalho e o

trabalhador, visando eliminar ou reduzir os riscos profissionais, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

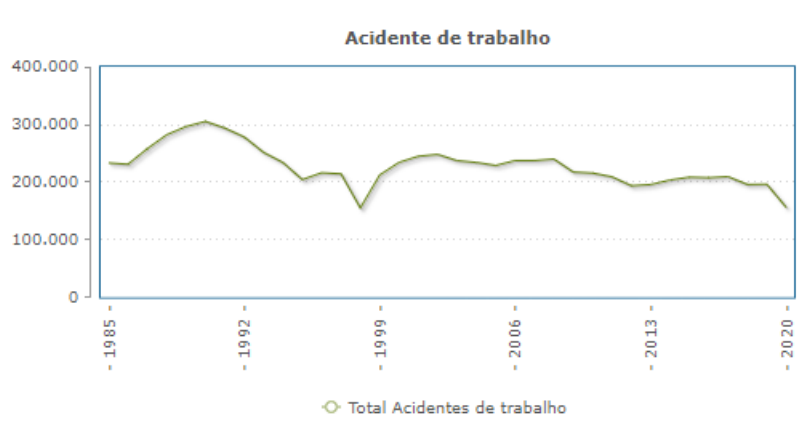
Para a segurança do Trabalho, define-se o acidente como a concentração ou materialização de um risco no «evento imprevisto, que interrompe ou interfere na continuidade do trabalho, que pode provocar dano a pessoas ou a bens». De acordo com esta definição, é precisamente a envolvimento do risco que diferencia os acidentes dos incidentes. Segundo a NP 4397:2008, “Incidente é um evento relacionado com o trabalho no qual ocorreu ou poderia ter ocorrido lesão ou doença (não importando a severidade) ou morte; um incidente onde não houve lesão, doença ou morte pode ser chamado de “quase-acidente”, “quase-perda” ou “ocorrência perigosa”. Um acidente é um incidente que ocasionou lesão, doença ou morte (OHSAS 18001:2007).

Segundo Areosa, (2009:40), “O acidente em sentido etimológico significa qualquer evento não planeado, fortuito, imprevisto e fruto do acaso, já na linguagem do senso comum, um acidente é entendido como algo nefasto, maléfico e aleatório que provoca danos ou prejuízos”. É uma ocorrência decorrente do exercício do trabalho, no local de trabalho ou *in itinere* que ocorre de forma inesperada ou não, que tem por consequência a interrupção da atividade profissional ou perturbação funcional. Pode causar lesão, morte, perda ou redução da capacidade de trabalho ou do ganho. São também considerados acidentes de trabalho aqueles que ocorrem na viagem de transporte ou circulação de e para o local de trabalho ou ao serviço do empregador.

Em Portugal, verifica-se uma evolução positiva, pois a diminuição do número de acidentes é notória. Esta situação deve-se a aplicação de normativos e legislação obrigatória, ações de fiscalização e consciencialização dos perigos e dos riscos existentes, nesta atividade, a construção civil e obras públicas.

Os comportamentos inseguros, indesejáveis e a perceção dos trabalhadores sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho, têm grande influência na ocorrência de acidentes de trabalho. Se o objetivo é diminuir a sinistralidade laboral, é fundamental investir no desenvolvimento de comportamentos de segurança (Pacheco, 2012, p. 18). Os trabalhadores estão mais atentos e cumpridores das regras impostas, quer no que diz respeito ao uso de equipamento de proteção e segurança adequado, quer relativamente às regras internas de cada organização.

Figura 2 - Acidentes de Trabalho – total



Fonte: GEP/MTSSS (2021)

1.2.2 Acidentes de trabalho na Construção Civil

Segundo a Associação Empresarial de Portugal (AEP, 2007), o setor em causa é considerado, tradicionalmente, como um motor da economia portuguesa e produtor de emprego (2007), razão pela qual o número de acidentes também é elevado, pois temos de estabelecer uma relação de proporcionalidade. Esta realidade tem origem em fatores como a existência de mão-de-obra intensiva, a diversidade de pessoas, culturas e locais de trabalho. De acordo com a informação publicada pela Pordata, a quantidade de acidentes de trabalho mortais tem vindo a diminuir. Se analisarmos os dados do ano 2000 e do ano 2020, podemos concluir que o número de mortes diminuiu drasticamente, de 102 para 69. O ideal, mas impossível é a não ocorrência de acidentes, pois embora a consciencialização das normas, regras, perigo e risco possa contribuir para a diminuição, fatores como: a falta de formação, informação, idade, precaridade e salários baixos podem influenciar o aumento da sinistralidade, (Pordata, 2022).

Segundo a revista dos profissionais de segurança *Security Magazine*, a segurança e saúde no setor da construção civil continua a ser uma preocupação para técnicos de segurança no trabalho devido à alta taxa de sinistralidade e de acidentes mortais ou com incapacitação permanente que têm vindo ao longo de décadas a acondicionar desfavoravelmente a vida de milhares de trabalhadores e conseqüentemente das suas famílias. A prevenção da sinistralidade laboral na construção civil é um tema importante e deve ser levado a sério.

Em termos estatísticos importa analisar o universo das empresas em Portugal e perceber, a representatividade da construção civil, em termos de total de população ativa e relativamente a acidentes de trabalho, o peso que esta atividade representa no total de ocorrências. Os dados que iremos analisar refere-se ao ano de 2020, e tiveram como fonte os dados divulgados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e segurança Social.

O tecido empresarial português está agrupado em quatro classes, de empresas, quanto à sua dimensão, grandes, médias, pequenas e micro. Segundo o critério contabilístico e ao abrigo do artigo 2º do decreto-lei n.º 98/2015, de 2 de junho, as entidades que à data do balanço não ultrapassem dois dos três limites seguintes, passam a estar enquadradas nas seguintes categorias:

Tabela 1 - Tabela de categoria das Entidades

Tipo de empresa	Total do Balanço	Volume de negócios	Número médio de empregados
Micro	350 000,00 €	700 000,00 €	10
Pequenas	4 000 000,00 €	8 000 000,00 €	50
Médias	20 000 000,00 €	40 000 000,00 €	250

Fonte: Decreto-lei n.º 98/2015

De acordo com dados divulgados pelo GEP, a atividade da construção civil emprega 162.370 pessoas da população total, 2.341.651, em termos percentuais cerca de 7%. Estes empregados são distribuídos por 5.668 das 46.397 empresas a laborar no mercado nacional, cerca de 12,21%. Predominantemente encontramos pequenas empresas, cerca de 90% do total das empresas deste setor e 13% do total deste tipo de empresa. Relativamente às pessoas empregadas, representa 12,60% do total de trabalhadores ao serviço em empresas até 50 contratados. Esta análise permite verificar que nesta atividade a predominância de médias e grandes empresas não é muito representativa, apenas 13 empresas num universo de 5668, 0,23%, e 6,20% de trabalhadores ao seu serviço relativamente ao total de empresas que operam no setor. Esta diferença, em termos numéricos, pode ser justificada pela utilização de trabalho temporário ou em regime de subempregada, não sendo necessário contratar diretamente para a realização das obras.

Tabela 2 - Empresas e pessoas ao serviço a 31 de dezembro, segundo o escalão de dimensão da empresa, por atividade económica (Balanço Social)

CONTINENTE

Escalão de dimensão	TOTAL		10 - 49 pessoas		50 - 99 pessoas		100 - 249 pessoas		250 - 499 pessoas		500 e mais pessoas	
	Empresas	Pessoas	Empresas	Pessoas	Empresas	Pessoas	Empresas	Pessoas	Empresas	Pessoas	Empresas	Pessoas
CAE - REV .3												
Total	46397	2341651	38581	751541	4394	301788	2356	352887	602	206158	464	729277
F Construção	5668	162370	5109	95103	370	25059	145	21244	31	10839	13	10125

Fonte: GEP/MTSS (2020)

Relativamente aos acidentes de trabalhos, em 2020 ocorreram um total de 76.679 em todas as atividades. As ocorrências na construção civil, representam 10% do total dos acidentes, 7.756. As consequências dos acidentes de trabalho podem resultar em ausência dos trabalhadores ou até morte. No ano analisado das 69 mortes ocorridas 11 foram na construção, cerca de 15% do total, valor bastante expressivo e que revela que ainda existe muito a fazer em termos de normas e regras e em fazê-las cumprir. Por outro lado, cerca de 6% dos 21.129 acidentes de trabalho, ocorreram na construção civil, mas não tiveram como consequência qualquer ausência. Importa destacar que 10% do total dos acidentes, onde os trabalhadores tiveram ausentes, registaram-se na construção civil, em termos numéricos 6.494.

Tabela 3 - Caracterização global dos acidentes de trabalho, por atividade económica (Balanço Social)

CONTINENTE

CAE - REV .3	TOTAL DE EMPRESAS			
	TOTAL	Acidentes sem baixa	Acidentes com baixa	Acidentes mortais
Total	76679	21129	55481	69
F Construção	7756	1251	6494	11

Fonte: GEP/MTSS (2020)

No que se refere aos acidentes de trabalho, segundo o escalão de dimensão, por atividade económica, para o ano de 2020, dados divulgados pelo GEP, refletem o seguimento da análise efetuada à tabela 2. A ocorrência de acidentes de trabalho destaca-se nas pequenas empresas, que empregam até 50 pessoas. Em termos numéricos ocorrem 76.679 acidentes de trabalho em

todas as atividades empresariais, sendo que só na construção civil são 7.756, em termos percentuais 10%. Nesta análise importa destacar duas situações, o facto de a maior parte dos acidentes ocorrerem nas grandes empresas, a nível geral, 25.232 do total de acidentes. No entanto, como na construção civil esse tipo de empresas não é predominante, também não é nelas a maior incidência, mas sim nas pequenas empresas, continuando assim a tendência relativamente ao número de empresas de construção existentes. Cerca 22% dos acidentes ocorrem assim, em empresas, de construção civil, até 50 trabalhadores e o valor menos expressivo nas grandes empresas, 2,33% das ocorrências.

Tabela 4 - Acidentes de trabalho, segundo o escalão de dimensão da empresa, por atividade económica (Balanço Social)

CONTINENTE

Escalão de dimensão CAE - REV .3	TOTAL	10 - 49 pessoas	50 - 99 pessoas	100 - 249 pessoas	250 - 499 pessoas	500 e mais pessoas
Total	76679	17919	10443	14154	8931	25232
F Construção	7756	3892	1336	1238	703	587

Fonte: GEP/MTSS (2020)

1.2.3 Legislação dos acidentes de trabalho

O primeiro regime jurídico, em matéria de acidentes de trabalho, surgiu em 1913, Lei n.º 83, de 24 de julho, regulada pelos Decretos n.º 182, de 18 de outubro de 1913, e n.º 183, de 24 de outubro de 1913. Depois, surge o Decreto n.º 5637, de 19 de maio de 1919. Posteriormente foi aprovada a Lei n.º 1942, de 27 de julho de 1936, substituída pela Lei de Bases dos Acidentes de Trabalho, em 1965 (Lei n.º 2127, de 3 de agosto), regulada pelo DL n.º 360/71, de 21 de agosto (a entidade empregadora transfere a cobertura do risco para a seguradoras). Este regime vigorou até 1997. Posteriormente a Lei n.º 2127 foi revogada e substituída pela Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, regulamentada pelo DL n.º 143/99, de 30 de abril (referente a acidentes de trabalho) e pelo DL n.º 248/99, de 2 de julho (alusivo às doenças profissionais) em vigor desde o ano de 2000.

Hoje a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, regula o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, consagra no art. 59.º, n.º 1, al. f), o direito à assistência bem como à justa reparação dos trabalhadores que sofrem um acidente de trabalho ou uma doença profissional.

1.2.4 Legislação da formação em Segurança no trabalho

De acordo com o artigo 9º da lei nº 102/2009, de 10 de setembro, a integração de conteúdos sobre Segurança do trabalho nos planos curriculares, dos vários níveis de ensino, e na formação profissional, particularmente a/ trabalhadores e empregadores, é responsabilidade do estado português. Esta abordagem torna-se cada vez mais necessária, pois é urgente a criação e desenvolvimento de uma cultura de prevenção aplicável a todos ao público em geral, especialmente na vida adulta, no que concerne a informação e formação. Já no artigo 10º

No artigo 10º da Lei suprarreferida, contempla-se também um investimento cada vez mais acentuado no que diz respeito a investigação e formação especializada nas áreas da segurança e saúde no trabalho, através da promoção do conhecimento, apoio à criação de estruturas, intercolaboração entre estruturas e organismos, divulgação e partilha de informação científica e técnica e, ainda, o incentivo individual para o investimento em estudos nesta área.

Em contexto de empresa, importa identificar que obrigações existem para o empregador e para o trabalhador, no que diz respeito às condições de segurança e saúde no trabalho. A Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, nos seus artigos 15º e 17º enumera um conjunto de obrigações.

1.3 Trabalho temporário

1.3.1 Conceito de trabalho temporário

Segundo Duarte (2009) as organizações, para além de recorrerem a formas flexíveis de trabalho devido às oscilações do mercado, fazem-no para controlar os custos com salários, benefícios, recrutamento e formação dos trabalhadores, substituir trabalhadores ausentes temporariamente.

Com as alterações no mercado de trabalho, a gestão de recursos humanos tem de redefinir as qualificações, habilitações, conhecimentos e competências de modo adaptar-se a novos processos. A transformação do mercado de trabalho e a necessidade de competitividade, obriga cada vez mais as organizações, a recorrer a formas mais flexíveis. No entanto, a incerteza é latente no que se refere a duração dos contratos de trabalho, a nível da estabilidade e segurança da vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Deste modo, no mercado de trabalho atual o trabalhador deve estar preparado para constantes pressões de modo a gerar lucros, produtividade e inovação. As formas de trabalho mais comuns que levam a estas incertezas são o trabalho a tempo parcial e o trabalho temporário. Segundo Costa (2013, p.21) “*compete aos gestores a coordenação e a supervisão das atividades dos trabalhadores de modo a se garantir que o trabalho seja desenvolvido de forma eficiente e eficaz*”.

Não se sabe ao certo quando nasceu o trabalho temporário (TT). Nos anos 20, do século passado, foi nos Estados Unidos da América, em Chicago que aparecem registo da criação da primeira empresa. Segundo Kalleberg (2000), o conceito de Trabalho Temporário surgiu no século XX, na década de 20, nos Estados Unidos da América. Numa primeira instância, o objetivo era seleccionar operadores de máquinas de calcular no setor fabril (Kalleberg, 2000). Após a Segunda Guerra Mundial, a ideia foi exportada para a Europa, de modo a fazer face às necessidades dos países mais afetados pela Guerra (Centeno et al., 2001).

Outra referência consta no ordenamento jurídico francês, onde se pode encontrar algum paralelismo com a prática de marchandage “...há muito proscria no ordenamento jurídico francês que consistia na angariação de um grupo de trabalhadores por um intermediário - marchandeur - para, posteriormente, serem colocados à disposição de um empresário, mediante uma remuneração global. O lucro obtido pelo angariador, resultante da diferença entre o pagamento recebido pela angariação e os salários pagos, cedo foi sentido como especulativo e ilegítimo, pois não só se tratava de um comércio sobre o trabalho humano, como a mão-de-obra negociada provinha de estratos mais desprotegidos e vulneráveis à exploração, sendo frequente o envolvimento de imigrantes clandestinos ou de elementos pertencentes a minorias étnicas e religiosas” (Redinha, 1995:23).

Em Portugal, foi necessária negociação com o estado português, para que a primeira empresa de trabalho temporário fosse autorizada e a atividade legalizada. Esta negociação teve início em 1960 e terminou em 1962, surgindo assim a primeira empresa de trabalho temporário em

Portugal, que iniciou a sua atividade em novembro do mesmo ano, ficando o trabalho temporário assim legalizado e autorizado em Portugal (Centeno et al., 2001). A evolução da sociedade cada vez mais consumista, industrializada e, conseqüentemente, competitiva levou à necessidade de redução de custos na contratação de mão de obra baixando, desta forma, os custos de produção, com medidas mais vantajosas para as empresas, levando-as a procurar relações laborais com menos riscos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o trabalho temporário como a “situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores quem ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora” (Oliveira, 2013, p. 29).

O trabalho temporário caracteriza-se por uma relação triangular entre a empresa utilizadora do trabalho temporário (EUTT), a empresa de trabalho temporário (ETT), e o trabalhador temporário (TT). Este modelo tripartido da relação jurídica difere do modelo laboral tradicional, na medida em que, este último se baseia numa relação bilateral (entidade empregadora e trabalhador). Neste modelo de contratação, a empresa de trabalho temporário contrata, remunera e exerce poder disciplinar sobre o trabalhador e a empresa utilizadora do trabalho temporário recebe o trabalhador nas suas instalações e exerce os poderes de autoridade e direção por delegação da empresa de trabalho temporário. Com frequência, e por a EUTT já se encontrar familiarizada com o TT, já ser conhecedor das rotinas da organização, absorve-o, celebrando com ele um contrato de trabalho permanente. Lopes e Chambel (2014) afirmam que à semelhança do que se verifica noutros países também em Portugal, os trabalhadores temporários consideram que este tipo de trabalho pode ser uma forma de conseguir um trabalho permanente, o que acaba por funcionar como uma fonte de motivação intrínseca.

De facto, é defendido por (Hakansson e Isidorsson, 2015) que estes trabalhadores, apesar de serem contratados pela ETT, são integrados na EUTT, relacionando-se com os demais trabalhadores, não existindo uma distinção clara entre os trabalhadores permanentes e os trabalhadores temporários.

Figura 3 - Triângulo do trabalho temporário



Fonte: Flexichallenge (2023)

1.3.2 Caracterização do trabalho temporário

Atualmente, o trabalho temporário é bastante importante para o desenvolvimento económico das diferentes atividades. A relação laboral flexível entre o trabalhador e o empregador gera um fator de competitividade para a empresa, sendo que esta competitividade resulta em benefícios para o mercado de trabalho. O trabalho temporário permite á empresa e ao empregador uma maior flexibilidade no mercado laboral, representando frequentemente para os jovens ou recém-licenciados uma das formas de ingressarem no mercado de trabalho

Existem necessidades de mão-de-obra pontuais que, nos termos da lei, podem ser satisfeitas através do trabalho temporário, cabendo às empresas de trabalho temporário (ETT) um papel importante na satisfação de tais necessidades por via da cedência temporária de trabalhadores. Relação de trabalho triangular em que uma entidade empregadora (empresa de trabalho temporário) contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre um trabalhador (trabalhador temporário), colocando-o a prestar a sua atividade numa outra entidade (utilizador) que o recebe e exerce, de forma delegada, os poderes de autoridade e direção. Em muitos dos casos, a empresa de trabalho temporário é uma extensão do departamento de recursos humanos da empresa cliente (Kalleberg, 2000).

A flexibilização é uma das vantagens do trabalho temporário, permitindo ajustar a necessidade de trabalho às necessidades do mercado. Se uma empresa possui uma necessidade de trabalho permanente torna-se ineficaz quando surge uma diminuição da procura dos serviços da

empresa, pelo que se irá tornar excessivo o número de trabalhadores em comparação com a quantidade de trabalho (Gomes et al., 2010).

O conceito de trabalho temporário muitas vezes é visto como algo negativo, depreciativo. O desafio passa por desconstruir esta ideia e dar a perceber que é apenas uma forma diferente de contratação, onde o trabalhador recebe de acordo com o contrato coletivo de trabalho afeto à atividade que desempenha, bem como os valores acordados entre a empresa utilizador e a empresa de trabalho temporário. A remuneração do trabalhador temporário, tal como todos os outros assalariados, é composta por todas as rubricas legalmente exigidas, salário base, subsídio de alimentação, subsídio de férias e de Natal, e quando aplicável caducidade do contrato de trabalho, entre outras possíveis. Certo é, que muitas vezes o salário praticado por algumas empresas de trabalho temporário é baixo. A nível contratual o contrato celebrado ainda é visto como inseguro, com pouca estabilidade ou precário, de acordo com Marques (2011).

Segundo Connel & Burgess (2006), vários são os motivos para as empresas contratarem uma empresa de trabalho temporário, estão relacionados com a poupança de custos, aumento da concorrência global, obtenção de mais flexibilidade, aparecimento de novas tecnologias e a necessidade de conseguir seguir um mercado que está em constante mudança, mas também devido à legislação do trabalho que é complexa.

1.3.3 Enquadramento legal

A formalização do trabalho temporário, em Portugal, é regulada por leis e decretos-lei que definem a utilização do trabalho temporário. Não foi sempre assim, durante os anos a legislação era constantemente alterada, de modo a garantir as boas práticas e a proteção dos trabalhadores temporários e o controlo de utilização do trabalho temporário.

Em Portugal, a atividade de cedência de mão de obra, através de empresas de trabalho temporário, encontra-se regulada pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro (na sua atual redação). Posteriormente a legislação inicial foi sendo alterada, nomeadamente pela Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro, Lei n.º 146/2015, de 09 de setembro e Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto. Todas as situações omissas nessa legislação, serão aplicadas as disposições legais previstas no código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações que contam na Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. A empresa de trabalho temporário tem por objeto a atividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por

utilizadores, podendo, ainda, desenvolver atividades de seleção, orientação e formação profissional, consultadoria e gestão de recursos humanos.

Qualquer pessoa, com personalidade e capacidade jurídica, pode exercer esta atividade, como empresa, desde que cumpra os requisitos necessários para a atribuição de licença de alvará, emitido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Relativamente aos contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores são cedidos, os mesmos são elaborados ao abrigo do código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio. As disposições legais para este tipo de contratação, encontram-se especificamente do artigo 180º ao 183º do código do trabalho. Estes artigos regulam as situações em que é admitida a contratação temporária de trabalhadores e a forma e conteúdo dos contratos celebrados.

A cedência de trabalhadores obriga à formalização da relação contratual com a empresa utilizadora, pela celebração de um contrato de utilização de trabalho temporário. As regras legais, para a sua celebração, encontram-se explanadas do artigo 175º ao 179º do Código do Trabalho. A admissibilidade, a justificação, a forma e conteúdo e a sua duração estão reguladas nos artigos mencionados.

Este tipo de contratação obriga a determinados formalismos legais, para segurança de todas as partes, empresa de trabalho temporário (ET), trabalhadores e empresas utilizadoras (EUTT). Para as ET segurança relativamente à EUTT, no que se refere ao cumprimento das condições comerciais e financeiras. Para os trabalhadores, representa a forma de salvaguarda dos seus direitos. Para as EUTT a confiança relativamente às duas partes, trabalhadores e ET, para cumprimento do pré-estabelecido e execução do trabalho de acordo com o contratado.

Tabela 5 - Requisitos Constituição Empresas de Trabalho Temporário

Idoneidade	Alínea a) do n.º 1 do art.º 5, do Decreto-Lei 260/2009, de 25 de setembro	A idoneidade é exigida a todos os sócios, gerentes, diretores ou administradores da empresa de trabalho temporário ou aos empresários em nome individual, no caso de pessoas singulares
Ter uma estrutura organizativa adequada	Alínea b) do n.º 1 do art.º 5, do Decreto-Lei 260/2009, de 25 de setembro	Considera-se verificado o requisito de estrutura organizativa adequada quando a empresa reúna os seguintes requisitos: a) Existência de um diretor técnico contratado pela empresa, com habilitações e experiência adequadas na área dos recursos humanos, que preste as suas funções diariamente na empresa ou estabelecimento (A conclusão com aproveitamento do ensino secundário ou equivalente e Três anos de experiência em atividades desenvolvidas no âmbito do suporte administrativo e organizacional à gestão de recursos humanos ou dois anos de experiência profissional em funções de responsabilidade na área de gestão de recursos humanos ou um ano de experiência na área de gestão de recursos humanos, no caso de licenciados em áreas cujos planos curriculares integrem disciplinas relativas à gestão de recursos humanos.; b) Existência de instalações adequadas e devidamente equipadas para o exercício da atividade.
Situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social	Alínea c) do n.º 1 do art.º 5, do Decreto-Lei 260/2009, de 25 de setembro	Não ser detentor de dívidas, ou processos tanto à autoridade tributária, como à Segurança Social. A prova deste requisito é efetuada com a emissão de certidão de não dívida aos dois organismos.
Denominação social de pessoa singular ou coletiva com a designação “trabalho temporário”	Alínea d) do n.º 1 do art.º 5, do Decreto-Lei 260/2009, de 25 de setembro	O nome da empresa tem de ser composto também por “trabalho temporário”
Constituição de caução	Alínea e) do n.º 1 do art.º 5 + artº7 do Decreto-Lei 260/2009, de 25 de setembro	Constituição de caução (no valor de 100 meses de retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa social única incidente sobre aquele valor), a favor do IEF, que garanta o pagamento do crédito do trabalhador temporário em mora por um período superior a 15 dias, e contribuições para a segurança social em mora por um período superior a 30 dias.

Parte 2 – Metodologia e apresentação da empresa em estudo

2.1 Objetivos gerais e específicos

O objetivo geral é avaliar em que medida a formação poderá ser usada como instrumento de prevenção para a ocorrência de acidentes de trabalho, para a categoria de servente e pedreiro, analisando a perspetiva dos vários intervenientes no projeto e identificando as necessidades formativas, de acordo com a caracterização de cada função. Por outro lado, aferir qual o contributo da formação na prevenção da sinistralidade, na construção civil, especificamente para os trabalhadores temporários.

Irá ser dado destaque ao papel desempenhado pelo técnico de segurança e pelos trabalhadores, alocados à obra em estudo, e o seu nível de consciencialização no que se refere ao riscos e perigos existentes.

Os objetivos específicos são os seguintes:

- Identificar e analisar as necessidades formativas, de acordo com a profissão e função desempenhada, na atividade de cedência temporária de mão de obra, num ambiente específico, a construção civil, e de que forma essa informação/formação poderá prevenir e, por consequência diminuir a ocorrência de acidentes, quase acidentes e incidentes de trabalho.
- Efetuar a caracterização de cada categoria especificamente, relativamente às unidades de competência, realizações possíveis, conhecimentos necessários e adquiridos para o desempenho, atitudes e comportamentos dos trabalhadores face ao ambiente em que se encontram inseridos e adotadas em consequência da formação/informação transmitida pela técnica de segurança.

2.2 Caracterização das Profissões dos trabalhadores

Para a caracterização das profissões dos trabalhadores baseamo-nos na Classificação Nacional das Profissões (CNP) 2010 e descrição de funções

Por forma a ser possível efetuar a caracterização das profissões, foi criada uma base de dados que se encontra integrada na Diretiva Comunitária de Reconhecimento das Qualificações Profissionais, onde podem ser encontradas várias informações, de acordo com o IIEFP (Instituto

de Emprego e Formação Profissional). A CNP é o conjunto de todas as profissões que existem em Portugal, descritas ao detalhe, apresentando-se associadas por grupos profissionais. A CNP tem dois objetivos:

- A nível internacional auxiliar a comunicação em matéria de profissões, fornecendo á estatística dos diferentes países um instrumento que possibilite utilizar os dados nacionais sobre profissões numa perspetiva internacional, e ainda, permitir a apresentação e comparação dos dados internacionais sobre profissões.
- A nível nacional assume grande relevância elaboração de estatísticas, nomeadamente os censos populacionais, e ainda a crescente importância no que se refere á Formação Profissional, Orientação e Informação Profissionais, Colocação e Regulamentação do Trabalho.

Na obra analisada iremos efetuar o estudo de duas profissões, servente e pedreiro. Ambas fazem parte do grupo 7 da Classificação Portuguesa de Profissões (CPP) 2010. O servente, com o código 9313.0, e o pedreiro com o código 7112.1. A classificação Portuguesa de Profissões surge em 2010, com as notas explicativas que foram aprovadas na 14^a Deliberação SPCE (Secção Permanente de Coordenação Estatística e do CSE (Conselho Superior de Estatística), de 5 de maio de 2010 (publicada na II Série do Diário da República de 1 de junho de 2010) e 21^a Deliberação, de 29 de novembro de 2010, da responsabilidade do Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE, I.P.).

2.2.1 Unidades de Competência

Para a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), unidades de competência consistem numa combinação coerente de resultados de aprendizagem, passível de avaliação e validação autónoma com valor para o mercado de trabalho; a certificação de uma UC contabiliza sempre para a certificação parcial da(s) qualificação(ões) que a integra(m). No mercado de trabalho, a competência é o que uma empresa precisa do profissional, para que a sua tarefa seja desempenhada com eficácia e eficiência, criando valor acrescentado, tanto para a organização como para o próprio executante.

O estudo vai focar-se em duas categorias, servente e pedreiro.

No caso do servente, entre as unidades de competência estão as tarefas e funções do trabalhador não qualificado da construção de edifícios que consistem, particularmente, em: Limpar tijolos

usados e efetuar tarefas simples em locais de demolição; misturar, vaziar e espalhar materiais (betão, gesso e argamassa); escavar e encher buracos e valas, utilizando ferramentas manuais; espalhar areia, terra, brita e materiais similares; carregar e descarregar materiais e equipamentos de construção e transportá-los em carros de mão nos locais de construção; limpar locais de trabalho e remover obstruções e cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Relativamente ao pedreiro compreende as tarefas e funções que consistem, particularmente, em: levantar e revestir muros de alvenaria de pedra, de tijolo ou de outros blocos; realizar coberturas com telha, utilizando argamassas; escolher, seccionar e assentar na argamassa os blocos de material; verificar a qualidade do trabalho realizado por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos; executar rebocos e coberturas da talha; e cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2.2.2 Realizações, conhecimentos, aptidões e atitudes

A função de servente é desempenhada, na construção civil, por trabalhadores iniciantes, também designados por operários não especializados, precisamente porque não necessitam ter qualquer tipo de especialização para desempenhar as suas funções. As tarefas desempenhadas, normalmente estão relacionadas com a assistência a outras categorias profissionais, como pedreiro, carpinteiro entre outras. Esta colaboração normalmente desperta a necessidade de formação para desempenho de uma profissão mais bem remunerada e reconhecida.

A função de Pedreiro, exige outro tipo de conhecimento, mais técnico e não deve ser desempenhada por qualquer pessoa. Normalmente um pedreiro já foi servente e a sua evolução, enquanto trabalhador, permitiu atingir o patamar acima. Normalmente o servente reporta-se a todos os participantes no projeto, enquanto o pedreiro deve fazê-lo aos responsáveis técnicos. Hoje, a existência de escolas profissionais, como o CENFIC, facilita a aquisição de conhecimentos que permite esse desempenho, para aqueles que pretendem apenas adquirir conhecimentos mais práticos. Já os Institutos Politécnicos, com cursos superiores na área das engenharias, fornecem as ferramentas necessárias para a ocupação de lugares de coordenação, orientação e chefia.

Cada função exige dedicação, não só para que seja desempenhada de forma exemplar, mas também eficaz e eficientemente.

2.3 Caraterização das Empresas em estudo

2.3.1 Caraterização da Empresa de trabalho Temporário Nploy

A Empresa Nploy, Empresa de Trabalho Temporário, Lda., foi constituída em julho de 2019, por três amigos de longa data. Mais tarde a equipa foi reforçada por mais 2 elementos. A sua larga experiência nesta área de negócio, mais de 25 anos de trabalho temporário permitiram que o projeto avançasse. Estabeleceram o escritório e sede no Seixal e o seu CAE de atividade é o 78200 (atividades das empresas de trabalho temporário).

Logo após a sua constituição foi dado início a todo o processo para obtenção de alvará. O Alvará para exercício de atividade foi publicado em novembro de 2019, no entanto a empresa apenas começou a laborar em pleno em janeiro de 2020.

A estratégia seguida aposta em investimentos sustentáveis e um planeamento rigoroso. Só assim foi possível um crescimento exponencial num momento em que a economia se encontrava vulnerável. Neste momento, da sua carteira de clientes, constam apenas empresas ligadas à construção civil. No futuro pretende alargar o leque de clientes e ceder trabalhadores também a outras áreas.

Relativamente ao seu capital humano (que é considerado, pela empresa, o ativo mais importante), corresponde a cerca de 400 pessoas, das mais variadas profissões, ligadas à construção civil.

Segue uma política de transparência legal, cumprindo escrupulosamente a lei, relativamente às duas obrigações fiscais e legais com o estado e contratuais com os trabalhadores.

Este tipo de organizações visam colmatar necessidade intermitentes de mão de obra, especializada ou não, oferecendo aos clientes soluções que permitam a diminuição dos custos fixos e aumento dos variáveis, diminuindo o peso da estrutura.

Os valores da Nploy são experiência, competência, valorização pessoal e transparência. Relativamente à visão, pretende ser uma marca líder de mercado e uma referência Nacional no trabalho temporário, valorizando as pessoas e a sua experiência profissional.

Tem como missão, ser o elo de ligação entre empresa utilizadora e trabalhador com vista a preencher as necessidades de ambos, adicionando valor e satisfação mútua.

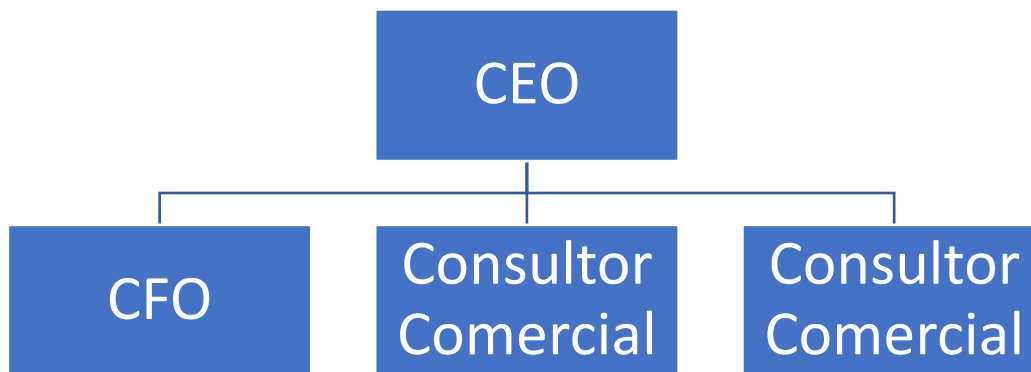
“A estrutura organizacional constitui um conjunto de variáveis complexas, sobre as quais os administradores e gestores fazem escolhas e tomam decisões. Define, pois a forma como as

tarefas devem estar destinadas, especifica quem depende de quem e estabelece os mecanismos formais de coordenação e controlo” (Bilhim, 2004, p.23).

As estruturas organizacionais analisam-se com base em três características: complexidade, formalização e centralização (Bilhim, 2004). Neste caso a empresa tem baixo grau de complexidade e formalização e algum grau de centralização.

Apresenta uma estrutura organizacional básica, representada num organograma vertical, cujo objetivo principal é a definição de processos e onde o foco é a máxima eficácia.

Figura 4 - Organograma da organização



Fonte – Nploy, Empresa de Trabalho Temporário, Lda. (2023)

2.3.2 Caracterização da Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário SETH

A Seth – Sociedade de Empreitadas e Trabalhos Hidráulicos, foi constituída em 1933 por uma empresa dinamarquesa. Tem sede em Queijas, obras a nível nacional e em Africa (Moçambique e Angola), nas áreas de construção e infraestruturas, transmissão de energia, marítimas e portuárias, geotecnia e fundações. Pauta-se pela inovação e competência técnica.

2.3.2.1 Formação

A formação é planeada tendo como principal objetivo a sensibilização e consciencialização para os riscos profissionais a que os trabalhadores estão expostos no desenvolvimento da sua atividade. Esta política representa uma mais-valia porque permite a contextualização dos conhecimentos teóricos, práticos e comportamentais diretamente no ambiente de trabalho.

A formação é ministrada de acordo com a função de cada trabalhador e com o ambiente em que desenvolve a sua atividade.

A formação é de extrema importância, pois o conhecimento das regras, o reconhecimento do perigo e a atitude correta face a uma determinada situação, pode evitar o acidente e prevenir futuras ocorrências. As ações ministradas são efetuadas no momento da chegada dos trabalhadores à obra e englobam várias vertentes: explicitação das regras de segurança do projeto, da correta utilização dos equipamentos de segurança obrigatórios, do plano de emergência e evacuação, das regras ambientais, das próprias regras de segurança do dono da obra e da sinalização existente no complexo.

Além da formação inicial, semanalmente ou sempre que se julgue necessário, são efetuadas ações extra (*toolbox*) onde são abordados temas pertinentes, como por exemplo: regras básicas de segurança ou específicas do trabalho que está a ser desenvolvido ou do posto de trabalho ocupado. O lema aquando das formações é: “Previna os acidentes, se não souber fazer em segurança, não faça”.

2.3.2.2 Necessidades formativas de acordo com a profissão de pedreiro e servente

Os confrontos com novas realidades exigem a adoção de posturas adequadas, a cada situação. No contexto pessoal e profissional, cabe a cada um encontrar formas de resposta a cada realidade.

Este processo, é designado por aprendizagem ao longo da vida (Caetano, 2007) e no plano profissional, podemos dizer que constitui o “diretório” integral de necessidades de formação que são sentidas, no campo organizacional e que devem ser colmatadas, para podermos ascender a um novo patamar de competitividade.

Para Borges-Andrade (2006), formação profissional tem com a definição um conjunto de processos que permitem ao indivíduo adquirir e desenvolver as capacidades necessárias à realização adequada da sua atividade. A formação é assim de extrema importância para duas partes, o indivíduo alvo da ação e a organização, onde exerce a atividade.

O conhecimento das particularidades de cada função é comum a todas as profissões, no entanto, cada projeto exige conhecimentos mais fincados e específicos em determinadas áreas.

Especificamente para a categoria de pedreiro e servente é importante o acompanhamento do desenvolvimento de novas técnicas que possam facilitar o trabalho. Cada vez mais os

cronogramas desenhados para cada projeto obedecem a regras e prazos mais apertados. Tempo é dinheiro e procura-se fazer mais, melhor e mais rapidamente. O trabalho de pedreiro, por si só obriga a rigor e minúcia, pois, uma tarefa imperfeita pode obrigar a repetições e conseqüentemente a aumentar os custos de produção. Assim a formação é de extrema importância, bem como a aquisição de conhecimento que permitam mais eficiência e eficácia. O servente, embora normalmente seja iniciante e não requeira grande experiência terá sempre de ter atenção à especificidade de cada projeto e procurar atualizar os seus conhecimentos de acordo com o que lhe é pedido para fazer.

2.3.2.3 Caracterização das Competências associadas às diferentes categorias

Segundo Camara et al. (2013), competências são um conjunto de qualidades e comportamentos profissionais que mobilizam os conhecimentos técnicos e que permitem agir na solução de problemas, estimulando desempenhos profissionais superiores, alinhados com a orientação estratégica da empresa.

O estudo efetuado recai sobre duas categorias específicas, pedreiro e servente. Estas duas profissões têm ligação estreita, uma vez que o servente auxilia e dá apoio ao pedreiro para ser possível a realização dos seus trabalhos.

Relativamente ao servente, as suas tarefas recaem sobre todo o trabalho necessário em obra e que não requeira qualquer especialização, nomeadamente, limpeza de espaços, transporte de materiais, arrumar, limpar e outras demais que sejam necessárias.

No que se refere ao pedreiro, especificamente neste projeto, competências relacionadas com capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica, concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são atribuídas e realizar com empenho as tarefas que lhe são atribuídas.

2.3.2.4 Consciencialização e sensibilização

A consciencialização dos trabalhadores, relativamente aos perigos e riscos existentes no projeto, foi bastante destacada pela técnica de segurança entrevistada, pois considera-a de extrema importância para minimizar o risco de acidente. O fato de cumprir todas as regras, não evita o acidente, mas diminui a probabilidade da sua ocorrência. É efetuada a promoção da

consciencialização, para aspetos relacionados com perigos e riscos e para as consequências do não cumprimento das medidas de proteção, controlo e prevenção, para a correta utilização dos espaços comuns de convivência, bem como das medidas de higiene necessárias no local de trabalho. Estes alertas são transmitidos na formação inicial e, quando necessário, nas *toolbox*. No que se refere ao uso de equipamento de segurança, os trabalhadores reconhecem a importância do seu uso e manutenção, minimizando assim a necessidade de alertas para a sua utilização. Outra questão bastante pertinente é a não autorização para serem executadas tarefas para as quais não tenham recebido formação, informação e competência. A promoção de ações de prevenção permite impedir a ocorrência de acidentes de trabalho.

2.3.2.5 Ocorrência de acidentes de trabalho

A ocorrência de acidentes de trabalho neste projeto é nula, não ocorreram acidentes desde o início da obra. O planeamento, a formação, o cuidado, a informação são tudo fatores de extrema importância para ser atingido este objetivo. As políticas preventivas adotadas permitem preservar a saúde e integridade física dos trabalhadores, bem como proteger a empresa de penalizações, absentismo, faltas por baixa ou indemnização por doenças profissionais. O correto acompanhamento das atividades, por parte dos responsáveis por cada frente de trabalho, e a comunicação de possível circunstância que possa conduzir ao acidente, também permitem contrariar a tendência para o aumento da sinistralidade.

2.4 Recolha de informação

Nesta fase irá ser recolhida, com recurso a várias técnicas, a informação necessária para o nosso estudo sobre qual o contributo da formação na prevenção da sinistralidade laboral.

Optou-se por uma investigação qualitativa, com abordagem multi-metodológica, a observação, a análise documental, entrevista e inquérito por questionário serão as técnicas utilizadas, remetendo-nos para a triangulação de dados, uma vez que estamos a combinar três métodos de recolha de informação, na mesma pesquisa.

Para Fortin et al. (2006), a observação é um meio de pesquisa, bastante importante, utilizado em investigação qualitativa. O investigador examina o comportamento dos participantes e os

acontecimentos que se produzem no meio natural. A observação não é nem objetiva nem desligada do contexto.

2.4.1 Observação

A observação é uma das etapas do método científico para recolha de dados. Percebe-se, vê-se, e não se interpreta, sendo relatada como foi visualizada. A observação é semiestruturada, efetuada em campo, ou seja, no local onde será realizado o estudo, a obra.

Segundo Yin (2014) a observação participante proporciona oportunidades incomuns para recolha de dados do estudo de um caso. A oportunidade está relacionada com a capacidade de obter acesso a eventos ou grupos que, de outro modo não teria acesso. Outra oportunidade diferenciada é a de captar a realidade do ponto de vista de alguém interno ao estudo de caso, não de alguém externo a ele.

2.4.2 Análise documental

Para complementar as informações recolhidas pela observação, recorreremos à análise documental que permitirá revelar aspetos relevantes, sendo, por isso uma técnica de recolha de informação necessária em qualquer investigação. No caso foram analisados documentos internos disponibilizados quer pela empresa Npjoy quer pela empresa Utilizadora.

2.4.3 Inquérito por entrevista à técnica de segurança

Haguette (1997, p.224) define inquérito por entrevista como “um processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado um processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado”. Segundo Sousa (2005, p.247) inquérito por entrevista é “um instrumento de investigação cujo sistema de coleta de dados consiste em obter informações questionando diretamente cada sujeito”. O mesmo autor diz que ao usar o inquérito por entrevista é possível que para além das perguntas que surgem no decorrer da conversa, “(...) se efetuem os porquês e os esclarecimentos circunstanciais que possibilitam uma melhor

compreensão das respostas, das motivações e da linha de raciocínio que lhes estão inerentes”. A obtenção de informação não é possível apenas pela observação e análise documental. A entrevista é a técnica mais utilizada para realização de trabalhos em campo, e através dela, recolher dados objetivos, questionários e testes, e dados subjetivos, obtidos por entrevista onde são relacionadas as atitudes, os valores, e as opiniões do entrevistado.

2.4.3.1 Guião da entrevista à Técnica de Segurança

Para a entrevista foi utilizado o modelo semiestruturado, representado por um conjunto de perguntas previamente estabelecidas, permitindo a inclusão de novas questões ou retirada das estabelecidas e funciona como uma conversa informal. Permite a combinação de perguntas abertas e fechadas, e é dado enfoque às questões e aspetos que podem contribuir, direta ou indiretamente, para o aumento da sinistralidade e doenças profissionais, em obra. Este tipo de entrevista permite recolha de informação quantitativa e qualitativa, adaptação ao entrevistado e uma melhor gestão do tempo.

A entrevista foi efetuada em obra, nas instalações onde decorre a obra, à Técnica de Segurança, do departamento QAS (Qualidade, Ambiente e Segurança), da empresa Seth, Sociedade de Empreitadas e Trabalhos Hidráulicos, S.A., empresa utilizadora de trabalho temporário cedido pela Nploy (ver guião no apêndice I)

2.4.3.2 Análise do conteúdo da entrevista

A análise de conteúdo é uma das técnicas de tratamento de dados. Segundo Bardin (2011) este tipo de análise prevê 3 fases importantes: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Figura 5 - Três fases da Análise de Conteúdo



Fonte: Adaptado de Bardin (2011)

A primeira fase, a pré-análise pode ser identificada como a fase da organização onde é estabelecido um esquema de trabalho e os procedimentos são definidos, embora estes possam ser flexíveis.

A segunda fase, também designada como fase da exploração, adotam-se os procedimentos de codificação da informação, seleção de regras, enumeração e escolha das categorias, classificação e agregação de acordo com as características do assunto em estudo.

A terceira fase corresponde ao tratamento dos resultados procurando torná-los significativos e válidos. Assim, é através da pesquisa quantitativa que se procura informação necessária como ferramenta de trabalho, por forma a fazer uma interpretação correta dos dados e do conteúdo da entrevista, que consta no guião.

Como já foi referido, o guião contém perguntas que direcionam para o tema central deste projeto. Iniciamos a entrevista com a questão referente à forma como é efetuado o acolhimento e integração dos trabalhadores temporários.

2.4.4 Inquérito por Questionário

O questionário, segundo Gil (1999, p. 128), pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

O inquérito por questionário é um instrumento de recolha de informação sobre uma população, a sua aplicação exige que se garanta um número de inquiridos que viabilize a análise estatística. Um questionário é por norma aplicado a um conjunto de indivíduos (inquiridos), sobre os quais se pretende recolher informações (dados) para analisar, interpretar e retirar conclusões, tendo em vista responder aos objetivos da investigação.

2.4.4.1 Inquérito por Questionário aos trabalhadores

O tema deste questionário é o Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil. Estes questionários foram propostos a oito trabalhadores presentes no projeto, seis pedreiro e dois serventes, com vínculo laboral á empresa de trabalho temporário.

O questionário é composto por dezassete questões, relacionadas com identidade de cada um e com a segurança propriamente dita do projeto.

A amostra utilizada é composta por oito trabalhadores, com idades compreendidas entre os 29 e os 59 anos, todos do sexo masculino, com a categoria profissional de pedreiro, com escolaridade entre os quatro e os 9 anos. De acordo com o universo que se pretende investigar, é constituída a amostra. Assim, “numa análise qualitativa, não procuramos uma imensidão de indivíduos “estatisticamente representativos”, mas sim um pequeno número que seja “socialmente significativo” abarcando várias culturas, opiniões, expectativas” (Guerra, 2006: pp. 20,21).

A recolha de dados junto de uma população ou amostra supõe a construção de um instrumento para o efeito. Antes da elaboração de qualquer instrumento de recolha de informação, é essencial o desenvolvimento de um modelo de análise que traduza a relação entre os conceitos mobilizados e que sustente as hipóteses que se pretendem verificar (Babones, 2016; Tuckman, 2012).

A elaboração do inquérito por questionário e a escolha das questões colocadas tiveram em consideração o grau de escolaridade dos trabalhadores, para ser de mais fácil compreensão e consequentemente obtermos respostas mais objetivas e que traduzissem o que é a realidade no que refere à perceção do risco, à segurança e à formação.

O inquérito por questionário é a técnica mais adequada para o estudo em questão. O facto de ser possível a criação de perguntas direccionadas para uma determinada temática e adequar a linguagem aos inqueridos, permite que as questões sejam de compreensão simples e de resposta fácil. Os inqueridos respondem a uma série de perguntas, uma de cada vez, sendo que existe uma sequência lógica nas questões colocadas. Esta também foi a utilizado por se pretender identificar várias características ou factos sobre os trabalhadores.

Parte 3 - Análise e discussão dos resultados

Nesta parte iremos proceder à apresentação e análise dos resultados deste estudo, dos inquéritos por questionário realizados aos trabalhadores e da entrevista realizada à técnica de segurança presentes em obra. A caracterização dos trabalhadores temporários é de extrema importância para a interpretação das respostas, bem como do conteúdo dos inquéritos realizados. Posteriormente, exploraram-se os dados recolhidos com recurso à análise de conteúdo categorial.

À luz do enquadramento teórico e dos objetivos definidos para este estudo, pretende-se discutir e refletir sobre os resultados encontrados e, por fim, chegar a conclusões.

3.1 Caracterização dos trabalhadores inquiridos

A abordagem metodológica utilizada, o inquérito por questionário, foi fundamental para compreender a opinião dos inquiridos sobre o tema em questão, dando oportunidade de se expressarem livremente dentro das linhas orientadoras. Foram selecionados oito trabalhadores de trabalho temporário que se encontram a laborar na obra da EUTT SETH.

Os trabalhadores inquiridos, no total de oito, têm idades compreendidas entre os vinte e nove e cinquenta e nove anos. São naturais de Portugal, Guiné-Bissau, Angola e Senegal.

A escolaridade dos trabalhadores varia entre os nove anos e menos quatro anos de escolaridade. Dois deles têm categoria e desempenham funções de servente e os restantes seis são pedreiros. Todos eles têm vínculo laboral com a Npjoy e celebraram um Contrato de trabalho temporário. Desempenham funções em horário fixo, com início às 8 horas e termino às 17 horas, com 1 hora para o almoço, ou seja, 8 horas de trabalho diárias, 5 dias por semana.

Relativamente à sua experiência, enquanto trabalhadores da construção civil, a maioria está em obra de cinco a nove anos, exceto dois trabalhadores que trabalham neste ramo há menos de cinco anos.

Tabela 6 - Características dos inquiridos

Categoria	Sexo	Idade	Nacionalidade	Escolaridade	Vínculo Laboral
Pedreiro	Masculino	35	Portuguesa	9 anos	Contrato trab temporário
		59	Guine Bissau	4 anos	
		29	Portuguesa	9 anos	
		37	Angola	9 anos	
		40	Portuguesa	9 anos	
		45	Senegal	4 anos	
Servente	Masculino	34	Portuguesa	9 anos	
		30	Guine Bissau	9 anos	

3.2 Análise das respostas dos trabalhadores

Para podermos responder aos objetivos do estudo, recorreremos a uma amostra de oito trabalhadores, seis pedreiros e dois serventes. Os trabalhadores têm conhecimentos, no que se refere às normas de segurança e às regras específicas da obra. Assim, realizámos inquéritos por questionário aos trabalhadores selecionados para fazer parte da amostra e que ao responderem a todas questões, poderão contribuir para a realização do estudo e, para que o objetivo seja concretizado.

Quando questionados sobre as regras e procedimentos em matéria de segurança, e a necessidade da sua aplicação, dos oito inquiridos, apenas um considera que as mesmas não são necessárias, o que revela uma consciência da importância da matéria para 87,50% da amostra.

Esta consciência pode ser resultado da própria formação profissional recebida, permitindo um desenvolvimento de competência profissionais, conforme refere Velada (2007).

Embora exista o conhecimento do risco e do perigo, latentes na construção civil, destaca-se a preocupação com a vida e com a família. Dos inquiridos apenas um trabalhador considera desnecessárias todas as medidas de segurança obrigatórias e implementadas pela obra, pois, segundo a sua opinião, cada um deve adotar os comportamentos que julga necessários.

Relativamente à questão sobre a formação, em termos de segurança e higiene, que recebem em obra, as respostas são positivas, em totalmente de acordo e de acordo para todos os trabalhadores para as respostas relacionadas a formação, a forma como é ministrada, se são fornecidos folhetos com indicação das normas de segurança, se é adequada de acordo com a função que vão desempenhar e com os equipamentos de segurança que vão utilizar, bem como com a sinalização existente em obra, caminhos de segurança e pontos de encontro em caso de

emergência. Outra questão em que estiveram todos de acordo foi no que se refere às dúvidas, relativamente à segurança e higiene, que surgem, todos concordaram que as mesmas recebem a devida atenção da parte das chefias, são aceites sugestões e é reconhecida a preocupação que existe no esclarecimento.

O envolvimento das chefias no processo formativo é de extrema importância, de acordo com Santos, (1995).

A última questão refere-se ao ambiente de trabalho seguro, vias de comunicação e estaleiro, apenas um trabalhador está em total desacordo com esta questão, os restantes sete concordam que é assegurada a segurança neste item.

Os trabalhadores deverão estar cientes das suas responsabilidades, em termos de segurança, só assim é possível verificar se a mensagem da técnica de segurança foi passada com sucesso e de forma perceptível.

As questões colocadas permitem verificar o nível de consciencialização dos trabalhadores relativamente ao perigo e ao risco que incorrem se praticarem atos irresponsáveis. A utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva, bem como o seu correto uso, é reconhecida por todos como uma atitude necessária para proteção de cada um, do grupo e para minimizar as consequências de um possível acidente.

De notar que existem três trabalhadores que não consideram a importância de trabalho de equipa, ou seja, trocar impressões com os colegas sobre fatores de risco. A troca de informação é bastante importante, pois pode gerar alertas para situações que podem ser consideradas normais, para uns, mas de elevado risco para outros. Embora a opinião seja unanime relativamente à presença e preocupação das chefias, dos oito trabalhadores apenas seis reportam algumas irregularidades que possam surgir. A manutenção e conservação do equipamento é outra das responsabilidades dos trabalhadores, pois o seu bom estado contribui para o seu correto funcionamento e conseqüentemente para minimizar os acidentes que possam ocorrer, também aqui dois dos trabalhadores não consideraram importante. Podemos relacionar a aplicação de regras e boas condutas com a vertente educacional de cada indivíduo, conforme (Amaral, 2013)

Uma questão pertinente está relacionada com o envolvimento das chefias no apoio à formação e informação. Aqui as perguntas foram colocadas na negativa, para verificar o nível de perceção e atenção ao questionário, por parte dos inquiridos. Ao discordarem estão a concordar. Consideram que não raramente as chefias consultam os trabalhadores e proporcionam-lhes

informação e formação suficiente para o desempenho funcional o que contribui de forma positiva para prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho. Quando questionados sobre a disponibilização ocasional de fichas de controlo sobre equipamento de proteção individual, trabalhador, função, risco, prazos de validade, normas aplicáveis as opiniões dividem-se, quanto à forma como é efetuada, se de forma ocasional ou não. Quatro dos inquiridos consideram que essa disponibilização ocorre de forma ocasional ou restantes não, ou seja, é frequente acontecer. Fica a dúvida, se os inquiridos perceberam a questão, pois ao estar na negativa, pode suscitar dúvida. A avaliação e prevenção dos riscos profissionais também merece a atenção das chefias, assim consideram a maioria dos inquiridos, à exceção de um. Outra questão colocada, refere-se às inspeções de segurança sobre as condições físicas de trabalho/estaleiro, que contou com a unanimidade de todos os trabalhadores, onde é reconhecida essa ação.

A higiene, de um modo geral, também foi uma questão abordada neste inquérito. A mensagem passada aos trabalhadores, relativamente à higienização do posto de trabalho, dos equipamento e ferramentas é de extrema importância. Pelas respostas obtidas é perceptível a sensibilização para o assunto e a consciencialização para a importância de que todos os comportamentos são importantes para prevenir acidentes.

Os inquiridos também foram questionados sobre o que poderia ser melhorado, relativamente à higiene e segurança na empresa. Aqui as opiniões dividem-se, 50% não têm nada a apontar ou a dizer, os restantes 50% têm ideia formada. Um dos inquiridos destaca que de todas as obras onde trabalhou esta é aquela em que existe mais preocupação com a segurança dos trabalhadores. Dar mais importância à opinião dos trabalhadores, também foi uma resposta obtida. Por fim, alguém que valoriza o trabalho de equipa, pois considera que deveria haver mais atenção por parte de todos para não prejudicar os colegas.

A tabela seguinte sintetiza as respostas dos trabalhadores ao inquérito por questionário:

Tabela 7 - Análise de dados dos questionários

QUESTÕES	OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS				
		Totalmente em desacordo	Totalmente em acordo	Em desacordo	De acordo	Sem opinião
12- A formação, em termos de segurança e higiene, que recebe em obra é:	Ministrada pela técnica de segurança do projeto		7		1	
	Dada de forma correta e perceptível		7		1	
	São dados folhetos com indicação das normas de segurança		7		1	
	Adequada à função que vão desempenhar, especificamente		7		1	
	Adequada sobre a correta utilização dos equipamentos de segurança		8			
	Adequada sobre a sinalização existente em obra, sobre os caminhos de segurança e o ponto de encontro, em caso de emergência		7		1	
	Sempre que têm algumas dúvidas ou sugestões é dada a devida atenção por parte das chefias		4		4	
	As chefias preocupam-se em saber se perceberam todas as indicações dadas		4		4	
14 - As chefias apoiam a segurança da seguinte forma:	Asseguram que o trabalhador da construção dispõe de um ambiente de trabalho seguro e de instalações, através, por exemplo, de acessos e vias de circulação seguras	1	4		3	
	Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação suficiente para o desempenho funcional	2		5		
	Colocam, ocasionalmente, no local de trabalho documentação (fichas de controlo) sobre os equipamentos de proteção individual, o trabalhador, a função, o risco, prazos de validade, normas aplicáveis		1	4	3	
	Têm sempre em atenção a avaliação e prevenção de riscos profissionais		4	1	3	
	Não procedem a inspeções de segurança sobre as condições físicas do local de trabalho/estaleiro	2		6		

QUESTÃO	OPÇÃO	RESPOSTA	
11- Entende que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias?	Sim	7	Número de respostas
	Não	1	
13 - As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam por	Usar os equipamentos de proteção individual	8	Número de respostas
	Usar os os equipamentos de proteção coletivos	8	
	Utilizar corretamente os equipamento de trabalho	8	
	Trocar impressões com os seus colegas sobre factores de risco	5	
	Informar as chefias da existencia de alguma irregularidades	6	
	Conservar e manter em bom estado os equipamento de proteção individual que lhe forem atribuidos	6	
	Respeitar a sinalização de segurança existente e as normas existentes	8	
15 - Qual a sua opinião sobre a higiene na empresa	Muito boa	5	Número de respostas
	Boa	1	
	Sem opinião	1	
	Razoável	1	
	Má		
16 - Qual a sua opinião sobre a segurança na empresa	Muito boa		Número de respostas
	Boa	6	
	Sem opinião	1	
	Razoável		
	Má	1	
17 - O que acha que poderia ser feito para melhorar a higiene e segurança na empresa	De todas as obras que estive a trabalhar, esta é aquela que vejo que existe mais preocupação com a segurança dos trabalhadores. Por isso não vejo nada a melhorar		RESPOSTAS
	Fazer mais visitas ao local de trabalho durante o horário e inspecionar sempre para não ocorrerem acidentes		
	Darem mais importancia à opinião dos trabalhadores		
	Nada a apontar		
	Nada a dizer		
	Nada a dizer		
	Para mim está tudo bem		
Mais atenção da parte de todos para não prejudicar os colegas			

3.2 Análise das respostas da técnica de segurança

Relativamente à entrevista realizada à técnica de segurança responsável, as respostas demonstram grande sentido de responsabilidade relativamente à segurança das pessoas presentes neste projeto. São bastante esclarecedoras relativamente ao que se pretende estudar e revelam um elevado rigor no que se refere à organização e atualização da informação a transmitir.

As perguntas efetuadas tiveram respostas focadas nos trabalhadores, no ambiente onde desenvolvem o seu trabalho, nos equipamentos que utilizam e essencialmente nas medidas de segurança que são transmitidas e compreendidas, de forma a evitar ou minimizar a ocorrência de acidentes de trabalho, a redução de perigos e diminuição dos riscos. Deve ser ressalvada a importância dada à saúde dos trabalhadores temporários. Além do exame médico, de admissão, efetuado obrigatoriamente pela empresa cedente, os trabalhadores também são sujeitos a consulta, por parte da empresa utilizadora. Este é o primeiro passo para a prevenção dos acidentes. O cuidado e zelo, com todos os trabalhadores temporários ou não, é fundamental.

Mas analisemos com um pouco mais detalhe as respostas:

A Técnica referiu que antes da entrada em obra é efetuada uma ação de formação de acolhimento e formação específica, de acordo com as funções que cada trabalhador vai desempenhar. Este momento é bastante importante pois permite transmitir conhecimentos e diretrizes, mais específicas a cada função, dando enfoque aos pontos mais importantes.

Na segunda questão é pedido para explicar se a formação que é ministrada tem em conta apenas a função a desempenhar ou também o ambiente de trabalho, em que o trabalhador está inserido. pela resposta podemos perceber que são abordados vários temas importantes, como as regras de segurança do projeto específico, a forma correta de utilização dos epi's obrigatórios, são indicados os acessos às instalações, explicado o plano de emergência e evacuação, quais as regras e formas de controlo de álcool no sangue, quais as regras ambientais (em caso de derrame).

Dado que esta obra está localizada na refinaria da GALP, no parque Tanquisado, também são explicadas as regras de segurança do dono da obra e é dada formação específica no que se refere a atmosfera explosiva (ATEX).

De forma a relembrar que todos os procedimentos são importantes, semanalmente, ou sempre que se julgue necessário é efetuada uma ¹*toolbox*, onde são abordados temas relacionados com as questões de segurança básicas, pontuais ou específicas para determinada situação.

A questão seguinte prende-se com a consciência que os trabalhadores têm relativamente aos perigos reais e em que medida tentam minimizar os riscos. A Técnica relatou que existe essa consciência e que são os próprios trabalhadores a alertar quando consideram que algo não está a ser efetuado da forma mais segura.

Outra questão refere-se ao uso correto dos EPI's. Dado que os trabalhadores têm consciência dos perigos, usam de forma correta todo o equipamento necessário para o trabalho que estão a desenvolver.

As empresas de trabalho temporário são responsáveis pelo fornecimento de equipamento de segurança adequado, aos seus trabalhadores cedidos. A nossa entrevistada foi questionada se esse fornecimento era efetuado de forma correta ou é necessário alertas para que fossem cumpridas as regras. De forma satisfatória, ou seja, não é perfeito, mas cumprem os requisitos obrigatórios.

A questão seguinte refere-se á saúde no trabalho, e de que forma é efetuada a vigilância dos trabalhadores temporários. Foi-nos dito que além do exame médico obrigatórios, por parte da empresa de trabalho temporários, a empresa utilizadora também efetua essa vigilância com a realização de um exame médico adicional.

¹ Reunião para retransmitir informação

Conclusão

Com este estudo pretendeu-se investigar qual o contributo da formação para a sinistralidade laboral.

Para realizar o estudo efetuou-se, inicialmente, pesquisa bibliográfica e recolha documental, sobre o tema formação e sinistralidade, fazendo também referência ao trabalho temporário. Posteriormente, foi escolhida uma obra, de uma empresa cliente (SETH), da empresa de trabalho temporário (NPLOY), onde se encontram cedidos trabalhadores com diversas categorias.

Para complementar o estudo, foi efetuada uma entrevista semiestruturada, à técnica de segurança do projeto, de forma a compreender melhor a informação já recolhida e a conhecer o processo formativo especificamente.

Foram ainda aplicados inquéritos por questionário aos trabalhadores, para aferir o nível de conhecimentos sobre as regras, normas e comportamentos resultantes da informação e formação ministrada.

A preocupação constante e diária de identificação de necessidades de formação, trabalhadores informados e formados e consciencialização de todas as partes interessadas é fundamental para que a sinistralidade e doenças profissionais sejam evitadas.

O trabalho permitiu aferir o contributo da formação para a prevenção da sinistralidade laboral e doenças profissionais. Por um lado, o fator humano, de preservação da integridade física e psicológica dos trabalhadores, por outro a consciencialização para o uso correto do equipamento de segurança e do cumprimento das regras, quer da função desempenhada, quer do ambiente laboral. A formação é dos instrumentos mais poderosos para a prevenção. Regras claras e transmissão de conhecimento, informação, formação específica, são as palavras-chave para o sucesso deste projeto.

No seguimento do objetivo geral delineado “avaliar em que medida a formação poderá ser usada como instrumento de prevenção para a ocorrência de acidentes de trabalho”, conclui-se que todos os intervenientes neste estudo, estão conscientes das suas responsabilidades, no entanto é importante manter a política de atuação, junto de todos os intervenientes, com vista à promoção de atitudes conscientes e positivas, assentes no reconhecimento da existência dos riscos nos locais de trabalho e na conseqüente necessidade de os eliminar/minimizar.

Após a conclusão do estudo importa referenciar algumas limitações do estudo, no que se refere à amostra, e ao número de trabalhadores inquiridos. Dado que se trata de uma obra com poucos trabalhadores, não foi possível efetuar uma maior quantidade de inqueridos. Como recomendação, e em trabalhos futuros, será importante utilizar outras técnicas e instrumentos, nomeadamente tradução da informação.

Bibliografia

- AEP (2007). Relatório de Conjuntura. Matosinhos, AEP/Gabinete de estudos
- AMARAL (2013). EPI'S na Construção Civil. Rev. Ciênc. Empres. UNIPAR, Umuarama, v. 14, n. 2, p. 231-257, jul./dez.
- ANQEP (2010). Metodologia de Desenho de Qualificações. Consultado a 5 de setembro de 2023. Obtido de:
https://www.anqep.gov.pt/np4/file/535/Metodologia_de_Desenho_de_Qualificacoes.pdf
- AREOSA, J., (2009) - Do risco ao acidente: que possibilidades para a prevenção? Revista Angolana de Sociologia.
- ARTHUR JR, BENNETT JR, EDENS, P., & BELL, S. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. Journal of Applied Psychology, 88, 324-245. doi: 10.1037/0021-9010.88.2.234
- AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (2022). Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de www.act.gov.pt.
- AYRES, JOSÉ RICARDO C. M. (2007). Uma concepção hermenêutica de saúde in Physis: Revista de Saúde Colectiva, nº 17, p. 43-62. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de: www.scielo.br/pdf/physis/v17n1/v17n1a04.pdf
- BABONES, S. (2016). Interpretive quantitative methods for the social sciences. Sociology, 50(3), 453–469
- BARDIN, L. (2011). Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70.
- BENTO, L., & SALGADO, C. (2001). A formação pragmática - um novo olhar. Lisboa: Pergaminho.
- BILHIM, J. (2004). Teoria Organizacional, Estruturas e Pessoas. 3ª edição. Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- BORGES-ANDRADE, J., ABBAD, G. S. e MOURÃO, L. (2006). Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para gestão de pessoas. São Paulo: Artmed
- CONNEL & BURGESS (2006). Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses. Personnel Review, 35(2), 129-140.
- CAETANO, A. [coord.] (2007). Avaliação da formação: Estudos em organizações portuguesas. Lisboa: Livros Horizonte.
- Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2013). Humanator XXI - Recursos Humanos e Secesso Empresarial. Dom Quixote.

CANÁRIO, R. (2000). Formação profissional: problemas e perspectivas. Forum, 27, pp. 111 – 124.

CARBERRY, R. E GARAVAN, T. (2005) Organizational restructuring and downsizing: Issues related to learning, training and employability of survivors, Journal of European Industrial Training, 29, pp. 488-508.

CARDIM, J. (2012). Gestão da formação nas organizações. Lisboa: Lidel

CARDIM, José coord., [et al.] (1998), Práticas de formação profissional. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

CENTENO, M.; FERNANDES, P.; ABRANTES, P.; PEREIRA, J.; PEDROSA, C.; PAIXÃO, M.; & COSTA, M. (2001). Formas de Trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional

CHIAVENATO, I. (2010). *Gestão de Pessoas*. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Elsevier – Campus.

CHIAVENATO, I (1999). *Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: como incrementar talentos na empresa*. 4º ed., São Paulo: Atlas.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA. *Diário da República n.º 86/1976, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>

CONTRATO COLETIVO PARA A CONSTRUÇÃO CIVIL. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de www.aecops.pt/pls/daecops3/get_doc?id=21107949

COSTA, M., (2013), *Gestão Contemporânea – Princípios, Tendências e Desafios*, Lisboa, Edições Sílabo.

DECRETO-LEI Nº 396/2007, DE 31 DE DEZEMBRO. *Diário da República n.º 251/2007, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/396-2007-628017>.

DECRETO-LEI Nº 260/2009, de 25 de setembro. *Diário da República n.º 187/2009, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/260-2009-490469>.

DECRETO-LEI Nº 98/2015, de 5 junho. *Diário da República n.º 143/2015, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://files.dre.pt/gratuitos/1s/2015/07/14300.pdf>.

DECRETO-LEI Nº 14/2017, DE 26 DE JANEIRO. *Diário da República n.º 19/2017, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/14-2017-105808927>.

DUARTE A. (2009), Satisfação no Trabalho Temporário: Implicações das Motivações para Aceitar o Contrato de Trabalho, Dissertação de Mestrado, Lisboa, Instituto Universitário de Lisboa.

FLEXICHALLENGE (2023). Trabalho Temporário. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <http://www.flexichallenge.pt/trabalho-temporario/>

FORTIN, M. F, COTÊ, J., FILION, F. (2006), Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação, Loures, Edições Lusodidacta.

Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2020). Boletim Estatístico. Consultado em 2 de setembro 2023. Obtido de <http://www.gep.mtsss.gov.pt/estatistica>

Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2021). Boletim Estatístico. Consultado em 2 de setembro 2023. Obtido de <http://www.gep.mtsss.gov.pt/estatistica>

GUERRA, ISABEL (2006), Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e Formas de Uso, Cascais, Príncípia Editora.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota (1997), *Metodologias Qualitativas na Sociologia*, Petrópolis, Brasil, Editora Vozes, 224p

HAKANSSON, K. E ISIDORSSON, T. (2015). Temporary Agency Workers –Precarious Workers? Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4 (5), pp. 3 - 22.

IEFP. (2015). Instituto do Emprego e da Formação Profissional. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de: <http://www.iefp.pt/en/historia>

KALLEBERG, A.L. (2000), Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341 - 365.

LEI N.º 83/1913, DE 24 DE JULHO. *Diário do Governo n.º 171/1913, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-1913-590351?_ts=1659484800034.

LEI N.º 1942/1936, DE 27 DE JULHO. *Diário do Governo n.º 174/1936, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023 Obtido de <https://files.dre.pt/1s/1936/07/17400/08590864.pdf>

LEI N.º 2127/1965, DE 3 DE AGOSTO. *Diário do Governo n.º 172/1965, 1ª Série*, assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/lei2127.65.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/EvolucaoHistorica/Documents/lei2127.65.pdf)

LEI N.º 7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO. *Diário da República n.º 30/2009, 1ª Série*, Assembleia da República. *Diário da República n.º 30/2009, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>

LEI N.º 105/2009, DE 14 DE SETEMBRO. *Diário da República n.º 178/2009, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/105-2009-489755>

LEI N.º 98/2009, DE 4 DE SETEMBRO. *Diário da República n.º 172/2009, 1ª Série*, assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/98-2009-489505>,

LEI N.º 53/2011, DE 14 DE OUTUBRO. *Diário da República n.º 198/2011, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.tretas.org/dre/286886/lei-53-2011-de-14-de-outubro>

LEI N.º 23/2012, DE 25 DE JUNHO. *Diário da República n.º 121/2012, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/23-2012-178501>

LEI N.º 42/2012, DE 28 DE AGOSTO. *Diário da República n.º 166/2012, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/42-2012-174778>

LEI N.º 47/2012, DE 29 DE AGOSTO. *Diário da República n.º 167/2012, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/47-2012-174796>

LEI N.º 5/2014, DE 12 DE FEVEREIRO. *Diário da República n.º 30/2014, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/5-2014-572582>

LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO. *Diário da República n.º 167/2013, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/69-2013-49954>

LEI N.º 27/2014, DE 8 DE MAIO. *Diário da República n.º 88/2014, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/27-2014-25343748>

LEI N.º 146/2015, DE 9 DE SETEMBRO. *Diário da República n.º 176/2015, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/146-2015-70236274>

LEI N.º 28/2016, DE 23 DE AGOSTO. *Diário da República n.º 161/2016, 1ª Série*, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/28-2016-75170436>

LEI N.º 93/2019, DE 4 DE SETEMBRO. Diário da República n.º 169/2019, 1ª Série, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/93-2019-124417106>

LOPES, S., & CHAMBEL, M. J. (2014). Motivações dos trabalhadores temporários de agência e bem-estar geral: o engagement como mediador. *Investigação e Intervenção em Recursos Humanos*, 1(1).

MARQUES, I. (2011), *Formas Flexíveis de Emprego – O perfil do trabalhador temporário* (Dissertação de mestrado). Setúbal, ESCE, Portugal.

MERRIAM, S. B. (1998). *Qualitative research and case study application in education- 2.ed.* rev. e ampl. San Francisco: Jossey – Bass.

MIGUEL, A. (2012). *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho*. Lisboa: Porto Editora.

OLIVEIRA, M. L. F. (2013). *Perfis de competências: o que as empresas procuram nos trabalhadores temporários*. Tese de Mestrado, Escola Superior de Ciências Empresariais.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (1986). *Carte Ottawa: Primeira conferência internacional sobre promoção de saúde*. Acedido a 24 de setembro de 2023 em: www.opas.org.br/promocao/upload/Arq/Ottawa.pdf

NP 4397:2008 - *Sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho: Requisitos*. (2008). Consultado em 1 de setembro de 2023. Obtido de www.ipq.pt

OHSAS 18001:2007, *Sistemas de gestão da segurança e da saúde no trabalho*. Consultado em 1 de setembro de 2023. Obtido de https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7319/2/Anexo%20I%20OHSAS180012007_pt

PACHECO, CELSO (2012). *Perceção de Risco e Comportamentos Seguros*. (Tese de Mestrado). Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/4222>

PINA E CUNHA, M., MARQUES, C. A., GOMES, J. F., CABRAL-CARDOSO, C., REGO, A., & Cunha, R. C. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3ª ed.). Lisboa: Edições- Sílabo.

PINA E CUNHA, M.; REGO, A.; CAMPOS E CUNHA, R.; CABRAL CARDOSO, C.; MARQUES, C.; & GOMES, J. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

PORDATA (2022), *acidentes de trabalho mortais: total por sector de atividade económica in*. Consultado em 1 de setembro de 2023. Obtido de: <https://www.pordata.pt/portugal/acidentes+de+trabalho+mortais+total+e+por+setor+de+atividade+economica-1793-116751>

PORTARIA Nº. 55/2010, DE 21 DE JANEIRO, Diário da República n.º 14/2010, 1ª Série, Assembleia da República. Consultado em 18 de setembro de 2023. Obtido de <https://dre.pt/dre/análise-juridica/portaria/55-2010-616793>

REDINHA, M. R. (1995). A Relação Laboral Fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário”, em Boletim da Faculdade de Direito. Universidade de Coimbra: Coimbra Editora.

SALIBA, TUFFI MESSIAS, (2004), Curso básico de segurança e higiene ocupacional, São Paulo, Editora LTDA, p. 169 e ss.

SANTOS, M. JOÃO, (1995). “Complexidade e novos modelos de produção”, in: Organização e Trabalho, nº 14, APSIOT, Lisboa.

SECURITY MAGAZINE (2022). Porque ha ainda tantos acidentes de trabalho na construção civil. Consultado em 18 setembro de 2023. Obtido de: <http://www.securitymagazine.pt/2022/11/02/porque-ha-ainda-tantos-acidentes-de-trabalho-na-construcao-cvivil/>

SILVA, M. A. (2000). Do Poder Mágico da Formação às Práticas de Formação com Projecto e à Avaliação Reflexiva. Revista Portuguesa de Educação, v.13, n. °001, pp.77-109.

STAKE, ROBERT (2011), Pesquisa Qualitativa: Estudando como as Coisas Funcionam, Porto Alegre, Editorial Penso.

SOUSA, A. (2005). Investigação em educação. Lisboa: Livros Horizonte, p247.

TUCKMAN, B. (2012). Manual de investigação em educação (4.ª ed.). Fundação Calouste Gulbenkian.

VELADA, R. (2007) Avaliação da eficácia da formação profissional: fatores que afetam a transferência da formação para o local de trabalho, Lisboa, ISCTE, Dissertação de doutoramento.

Apêndices

Apêndice 1 - GUIÃO DA ENTREVISTA



**Projeto Individual em Contexto Real de Trabalho:
O contributo da formação na prevenção da sinistralidade**

Cristina João, 2022

Orientador: Professor José Rebelo

Guião da entrevista semiestruturada

1. Informação Pessoal:
Nome:
Idade:
Data de nascimento:
Data da entrevista:
Formação académica:
Organização:

Questões

1. A vossa organização recorre a empresas de trabalho temporário para suprir as vossas necessidades de mão-de-obra. De que forma é efetuado o acolhimento e integração desses trabalhadores?
2. Pode explicar se a formação que é ministrada tem em conta apenas a função a desempenhar ou também o ambiente em que o trabalhador está inserido?
3. Até que ponto considera que os trabalhadores têm consciência dos perigos reais e tentam minimizar os riscos?
4. Em geral é ou não necessário alertar os trabalhadores para o uso de epi's? Nos casos em que é necessário que justificação encontra?
5. Em geral os epi's são usados adequadamente e de acordo com o trabalho que se está a desenvolver por todos os trabalhadores?
6. As empresas de trabalho temporário são responsáveis pela entrega de epi's e pela vigilância relativamente à saúde dos trabalhadores. É necessário alertar essas empresas para que as regras sejam cumpridas dentro dos prazos legais?
7. De que forma é efetuada a vigilância da saúde dos trabalhadores temporários, além do exame médico obrigatório?
8. Relativamente aos acidentes de trabalho, ocorrem com muita frequência e com que grau de gravidade?
9. Reflita sobre a importância da formação, na sua empresa, para a diminuição da sinistralidade laboral.

Apêndice 2 - GUIÃO DO INQUERITO POR QUESTIONÁRIO

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

QUESTIONÁRIO N.º _____

O presente inquérito tem como objetivo registar as opiniões dos trabalhadores que trabalham na Construção Civil, com vista a recolher informações relativamente à formação ministrada, de acordo com a função, ao cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho, e de que forma a formação pode contribuir para a redução dos acidentes de trabalho.
Trata-se de um trabalho académico e destina-se a fins de estudo, daí a garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas. O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradece-se que responda com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

1-Sexo:

Feminino Masculino

2-Idade: _____

3- Nacionalidade: _____

4- Grau de ensino (completo):

Não sabe ler nem escrever 9 anos de escolaridade
Menos de 4 anos de escolaridade 12 anos de escolaridade
Outro Qual? _____

5- Qual a sua profissão?

Servente Pedreiro

6- Atualmente a sua relação jurídica de emprego é:

Efetivo/permanente Contrato de trabalho a termo certo
Contrato de trabalho temporário Sem relação jurídica de emprego
Outra situação Qual? _____

7- Horário de trabalho praticado:

Horário flexível Trabalhador por turnos Horário fixo
Outro Qual? _____

8- Quantas horas trabalha por dia?

Entre 7 e 8 horas diárias Entre 8 e 9 horas diárias

10 – Há quanto tempo trabalha na Construção Civil?

Menos de 5 anos De 5 a 9 anos

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

11- Entende que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias?

Sim Porquê? _____

Não Porquê? _____

12- A formação, em termos de segurança e higiene, que recebe em obra é:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Ministrada pela técnica de segurança do projeto					
Dada da forma correta e perceptível					
São dados folhetos com indicação das normas de segurança					
Adequada à função que vão desempenhar, especificamente					
Adequada sobre a correta utilização dos equipamentos de segurança					
Adequada sobre a sinalização existente em obra, sobre os caminhos de segurança e o ponto de encontro, em caso de emergência.					
Sempre que têm alguma dúvida ou sugestão é dada a devida atenção por parte das chefias					
As chefias preocupam-se em saber se perceberam todas as indicações dadas					
Asseguram que o trabalhador da construção dispõe de um ambiente de trabalho seguro e de instalações, através, por exemplo, de acessos e vias de circulação seguras					

13 - As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam por:

- Usar os equipamentos de proteção individual
- Usar os equipamentos de proteção coletivo
- Utilizar corretamente os equipamentos de trabalho
- Trocar impressões com os seus colegas sobre os fatores de risco
- Informar as chefias da existência de alguma irregularidade
- Conservar e manter em bom estado os equipamentos de proteção individual que lhes forem distribuídos
- Respeitar a sinalização de segurança existente e as normas inerentes

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

- Nenhum dos pontos focados anteriormente
- Outras
- Quais? _____

14 - As suas chefias apoiam a segurança da seguinte forma:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação suficiente para o desempenho funcional					
Colocam, ocasionalmente, no local de trabalho documentação (fichas de controlo) sobre os equipamentos de proteção individual, o trabalhador, a função, o risco, prazos de validade, normas aplicáveis					
Têm sempre em atenção a avaliação e a prevenção de riscos profissionais					
Não procedem a inspeções de segurança sobre as condições físicas do local de trabalho/estaleiro					

15 - Qual a sua opinião sobre a Higiene na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião Razoável Má

16 - Qual a sua opinião sobre a Segurança na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião

Razoável Má

17 - O que acha que poderia ser feito para melhorar a Higiene e a Segurança na empresa?

Obrigada pela sua colaboração.

Apêndice 3 - ENTREVISTA À TÉCNICA DE SEGURANÇA



**Projeto Individual em Contexto Real de Trabalho:
O contributo da formação na prevenção da sinistralidade**

Cristina João, 2022

Orientador: Professor José Rebelo

Guião da entrevista semiestruturada

1. Informação Pessoal:
Nome: Marta Nanques
Idade: 48
Data de nascimento: 24/03/2022
Data da entrevista:
Formação académica:
Organização:

Questões

1. A vossa organização recorre a empresas de trabalho temporário para suprir as vossas necessidades de mão-de-obra. De que forma é efetuado o acolhimento e integração desses trabalhadores? Antes da entrada em obra efectuada acção de formação de acolhimento e formação específica, de acordo com as funções do colaborador.
2. Pode explicar se a formação que é ministrada tem em conta apenas a função a desempenhar ou também o ambiente em que o trabalhador está inserido? A formação de acolhimento, engloba os vários temas:
Regras de Segurança do Projecto;
Utilização de EPI's obrigatórios;
Atmosfera explosiva (ATEX), quando aplicável;
Acessos às instalações;
Plano de emergência e evacuação;
Regras de controlo de álcool;
Regras ambientais (actuação em caso de derrame);
Regras de Segurança do Dono de Obra;
Semanalmente e /ou sempre que se julgue necessário é efectuada a nossa toolbox (a informação relacionada com as questões de segurança não só básicas, mas também para questões pontuais e específicos do local);



3. Até que ponto considera que os trabalhadores têm consciência dos perigos reais e tentam minimizar os riscos? Na medida em que fazem uso dos equipamentos de protecção individual obrigatório, e também nos alertando sempre que detetam algo irregular.
4. Em geral é ou não necessário alertar os trabalhadores para o uso de epi's? Nos casos em que é necessário que justificação encontra? De um modo geral, os colaboradores estão consciencializados para o bom uso dos EPI's.
5. Em geral os epi's são usados adequadamente e de acordo com o trabalho que se está a desenvolver por todos os trabalhadores? SIM
6. As empresas de trabalho temporário são responsáveis pela entrega de epi's e pela vigilância relativamente à saúde dos trabalhadores. É necessário alertar essas empresas para que as regras sejam cumpridas dentro dos prazos legais? Concretamente neste projecto, as empresas têm correspondido de forma satisfatória, sabendo as suas obrigatoriedades legais.
7. De que forma é efetuada a vigilância da saúde dos trabalhadores temporários, além do exame médico obrigatório? Os colaboradores também são submetidos à nossa vigilância medica, e emitida ficha de aptidão para o trabalho.
8. Relativamente aos acidentes de trabalho, ocorrem com muita frequência e com que grau de gravidade? Até há data não tivemos acidente neste projecto.
9. Reflita sobre a importância da formação, na sua empresa, para a diminuição da sinistralidade laboral. A formação deve ser planeada tendo como principal objetivo a "sensibilização e consciencialização para os riscos profissionais a que os trabalhadores estão expostos no desenvolvimento da sua atividade. Representando uma mais-valia porque permite a contextualização dos conhecimentos teóricos, práticos e comportamentais diretamente no ambiente de trabalho. O nosso lema aquando as formações é o seguinte: "Previna os acidentes, se não souber fazer em segurança, não faça".

Apêndice 4 - INQUERITOS POR QUESTIONÁRIO AOS TRABALHADORES

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

QUESTIONÁRIO N.º 1

O presente inquérito tem como objetivo registar as opiniões dos trabalhadores que trabalham na Construção Civil, com vista a recolher informações relativamente à formação ministrada, de acordo com a função, ao cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho, e de que forma a formação pode contribuir para a redução dos acidentes de trabalho.

Trata-se de um trabalho académico e destina-se a fins de estudo, daia garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas. O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradece-se que responda com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

1-Sexo:

Feminino Masculino

2-Idade 35

3- Nacionalidade: Portuguesa

4- Grau de ensino (completo):

Não sabe ler nem escrever 9 anos de escolaridade
Menos de 4 anos de escolaridade 12 anos de escolaridade
Outro Qual? _____

5- Qual a sua profissão?

Servente Pedreiro

6- Atualmente a sua relação jurídica de emprego é:

Efetivo/permanente Contrato de trabalho a termo certo
Contrato de trabalho temporário Sem relação jurídica de emprego
Outra situação Qual? _____

7- Horário de trabalho praticado:

Horário flexível Trabalhador por turnos Horário fixo
Outro Qual? _____

8- Quantas horas trabalha por dia?

Entre 7 e 8 horas diárias Entre 8 e 9 horas diárias

10 – Há quanto tempo trabalha na Construção Civil?

Menos de 5 anos De 5 a 9 anos

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

11- Entende que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias?

Sim Porquê? Para nos proteger, pois um acidente pode tirar a vida.

Não Porquê? _____

12- A formação, em termos de segurança e higiene, que recebe em obra é:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Ministrada pela técnica de segurança do projeto					✓
Dada da forma correta e perceptível					✓
São dados folhetos com indicação das normas de segurança					✓
Adequada à função que vão desempenhar, especificamente					✓
Adequada sobre a correta utilização dos equipamentos de segurança					✓
Adequada sobre a sinalização existente em obra, sobre os caminhos de segurança e o ponto de encontro, em caso de emergência.					✓
Sempre que têm alguma dúvida ou sugestão é dada a devida atenção por parte das chefias				✓	
As chefias preocupam-se em saber se perceberam todas as indicações dadas				✓	
Asseguram que o trabalhador da construção dispõe de um ambiente de trabalho seguro e de instalações, através, por exemplo, de acessos e vias de circulação seguras	✓				

13 - As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam por:

- Usar os equipamentos de proteção individual
- Usar os equipamentos de proteção coletivo
- Utilizar corretamente os equipamentos de trabalho
- Trocar impressões com os seus colegas sobre os fatores de risco
- Informar as chefias da existência de alguma irregularidade
- Conservar e manter em bom estado os equipamentos de proteção individual que lhes forem distribuídos
- Respeitar a sinalização de segurança existente e as normas inerentes

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

Nenhum dos pontos focados anteriormente

Outras

Quais? _____

14 - As suas chefias apoiam a segurança da seguinte forma:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação suficiente para o desempenho funcional	✓				
Colocam, ocasionalmente, no local de trabalho documentação (fichas de controlo) sobre os equipamentos de proteção individual, o trabalhador, a função, o risco, prazos de validade, normas aplicáveis					✓
Têm sempre em atenção a avaliação e a prevenção de riscos profissionais					✓
Não procedem a inspeções de segurança sobre as condições físicas do local de trabalho/estaleiro	✓				

15 - Qual a sua opinião sobre a Higiene na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião Razoável Má

16 - Qual a sua opinião sobre a Segurança na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião

Razoável Má

17 - O que acha que poderia ser feito para melhorar a Higiene e a Segurança na empresa?

De todas as obras que estive a trabalhar, esta é aquela que vejo que existe mais preocupação com a segurança dos trabalhadores. Por isso não vejo nada a melhorar.

Obrigada pela sua colaboração.

QUESTIONÁRIO N.º 2

O presente inquérito tem como objetivo registar as opiniões dos trabalhadores que trabalham na Construção Civil, com vista a recolher informações relativamente à formação ministrada, de acordo com a função, ao cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho, e de que forma a formação pode contribuir para a redução dos acidentes de trabalho.

Trata-se de um trabalho académico e destina-se a fins de estudo, daí a garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas. O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradece-se que responda com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

1-Sexo:

Feminino Masculino

2-Idade ⁵⁹ _____

3- Nacionalidade: Guiné Bissau

4-Grau de ensino (completo):

Não sabe ler nem escrever 9 anos de escolaridade
Menos de 4 anos de escolaridade 12 anos de escolaridade
Outro Qual? _____

5- Qual a sua profissão?

Servente Pedreiro

6- Atualmente a sua relação jurídica de emprego é:

Efetivo/permanente Contrato de trabalho a termo certo
Contrato de trabalho temporário Sem relação jurídica de emprego
Outra situação Qual? _____

7- Horário de trabalho praticado:

Horário flexível Trabalhador por turnos Horário fixo
Outro Qual? _____

8- Quantas horas trabalha por dia?

Entre 7 e 8 horas diárias Entre 8 e 9 horas diárias

10 – Há quanto tempo trabalha na Construção Civil?

Menos de 5 anos De 5 a 9 anos

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

11- Entende que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias?

Sim Porquê? Trabalhar na obra é perigoso e temos de pensar na nossa vida e na família.

Não Porquê? _____

12- A formação, em termos de segurança e higiene, que recebe em obra é:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo – DA Sem opinião – SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Ministrada pela técnica de segurança do projeto					✓
Dada da forma correta e perceptível					✓
São dados folhetos com indicação das normas de segurança					✓
Adequada à função que vão desempenhar, especificamente					✓
Adequada sobre a correta utilização dos equipamentos de segurança					✓
Adequada sobre a sinalização existente em obra, sobre os caminhos de segurança e o ponto de encontro, em caso de emergência.				✓	
Sempre que têm alguma dúvida ou sugestão é dada a devida atenção por parte das chefias				✓	
As chefias preocupam-se em saber se perceberam todas as indicações dadas				✓	
Asseguram que o trabalhador da construção dispõe de um ambiente de trabalho seguro e de instalações, através, por exemplo, de acessos e vias de circulação seguras				✓	

13 - As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam por:

- Usar os equipamentos de proteção individual
- Usar os equipamentos de proteção coletivo
- Utilizar corretamente os equipamentos de trabalho
- Trocar impressões com os seus colegas sobre os fatores de risco
- Informar as chefias da existência de alguma irregularidade
- Conservar e manter em bom estado os equipamentos de proteção individual que lhes forem distribuídos
- Respeitar a sinalização de segurança existente e as normas inerentes

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

- Nenhum dos pontos focados anteriormente
- Outras
- Quais? _____

14 - As suas chefias apoiam a segurança da seguinte forma:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação suficiente para o desempenho funcional		✓			
Colocam, ocasionalmente, no local de trabalho documentação (fichas de controlo) sobre os equipamentos de proteção individual, o trabalhador, a função, o risco, prazos de validade, normas aplicáveis				✓	
Têm sempre em atenção a avaliação e a prevenção de riscos profissionais				✓	
Não procedem a inspeções de segurança sobre as condições físicas do local de trabalho/estaleiro		✓			

15 - Qual a sua opinião sobre a Higiene na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião Razoável Má

16 - Qual a sua opinião sobre a Segurança na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião

Razoável Má

17 - O que acha que poderia ser feito para melhorar a Higiene e a Segurança na empresa?

Fazer mais visitas ao local de trabalho durante o horário e inspecionar sempre para não ocorrerem acidentes.

Obrigada pela sua colaboração.

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

QUESTIONÁRIO N.º 3

O presente inquérito tem como objetivo registar as opiniões dos trabalhadores que trabalham na Construção Civil, com vista a recolher informações relativamente à formação ministrada, de acordo com a função, ao cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho, e de que forma a formação pode contribuir para a redução dos acidentes de trabalho.

Trata-se de um trabalho académico e destina-se a fins de estudo, daí a garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas. O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradece-se que responda com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

1-Sexo:

Feminino

Masculino

2-Idade 29

3- Nacionalidade: Portuguesa

4-Grau de ensino (completo):

Não sabe ler nem escrever

9 anos de escolaridade

Menos de 4 anos de escolaridade

12 anos de escolaridade

Outro

Qual? _____

5- Qual a sua profissão?

Servente Pedreiro

6- Atualmente a sua relação jurídica de emprego é:

Efetivo/permanente

Contrato de trabalho a termo certo

Contrato de trabalho temporário

Sem relação jurídica de emprego

Outra situação

Qual? _____

7- Horário de trabalho praticado:

Horário flexível

Trabalhador por turnos

Horário fixo

Outro

Qual? _____

8- Quantas horas trabalha por dia?

Entre 7 e 8 horas diárias

Entre 8 e 9 horas diárias

10 – Há quanto tempo trabalha na Construção Civil?

Menos de 5 anos

De 5 a 9 anos

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

11- Entende que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias?

Sim Porquê? _____

Não Porquê? Cada um tem de tomar conta de si. _____

12- A formação, em termos de segurança e higiene, que recebe em obra é:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Ministrada pela técnica de segurança do projeto					✓
Dada da forma correta e perceptível					✓
São dados folhetos com indicação das normas de segurança					✓
Adequada à função que vão desempenhar, especificamente					✓
Adequada sobre a correta utilização dos equipamentos de segurança					✓
Adequada sobre a sinalização existente em obra, sobre os caminhos de segurança e o ponto de encontro, em caso de emergência.					✓
Sempre que têm alguma dúvida ou sugestão é dada a devida atenção por parte das chefias				✓	
As chefias preocupam-se em saber se perceberam todas as indicações dadas				✓	
Asseguram que o trabalhador da construção dispõe de um ambiente de trabalho seguro e de instalações, através, por exemplo, de acessos e vias de circulação seguras				✓	

13 - As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam por:

- Usar os equipamentos de proteção individual
- Usar os equipamentos de proteção coletivo
- Utilizar corretamente os equipamentos de trabalho
- Trocar impressões com os seus colegas sobre os fatores de risco
- Informar as chefias da existência de alguma irregularidade
- Conservar e manter em bom estado os equipamentos de proteção individual que lhes forem distribuídos
- Respeitar a sinalização de segurança existente e as normas inerentes

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

- Nenhum dos pontos focados anteriormente
- Outras
- Quais? _____

14 - As suas chefias apoiam a segurança da seguinte forma:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo – DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação suficiente para o desempenho funcional		✓			
Colocam, ocasionalmente, no local de trabalho documentação (fichas de controlo) sobre os equipamentos de proteção individual, o trabalhador, a função, o risco, prazos de validade, normas aplicáveis				✓	
Têm sempre em atenção a avaliação e a prevenção de riscos profissionais		✓			
Não procedem a inspeções de segurança sobre as condições físicas do local de trabalho/estaleiro		✓			

15 - Qual a sua opinião sobre a Higiene na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião Razoável Má

16 - Qual a sua opinião sobre a Segurança na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião

Razoável Má

17 - O que acha que poderia ser feito para melhorar a Higiene e a Segurança na empresa?

Darem mais importancia à opinião dos trabalhadores.

Obrigada pela sua colaboração.

QUESTIONÁRIO N.º 4

O presente inquérito tem como objetivo registar as opiniões dos trabalhadores que trabalham na Construção Civil, com vista a recolher informações relativamente à formação ministrada, de acordo com a função, ao cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho, e de que forma a formação pode contribuir para a redução dos acidentes de trabalho.

Trata-se de um trabalho académico e destina-se a fins de estudo, daí a garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas. O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradece-se que responda com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

1-Sexo:

Feminino

Masculino

2-Idade 37

3- Nacionalidade: Angolana

4-Grau de ensino (completo):

Não sabe ler nem escrever

9 anos de escolaridade

Menos de 4 anos de escolaridade

12 anos de escolaridade

Outro

Qual? _____

5- Qual a sua profissão?

Servente Pedreiro

6- Atualmente a sua relação jurídica de emprego é:

Efetivo/permanente

Contrato de trabalho a termo certo

Contrato de trabalho temporário

Sem relação jurídica de emprego

Outra situação

Qual? _____

7- Horário de trabalho praticado:

Horário flexível

Trabalhador por turnos

Horário fixo

Outro

Qual? _____

8- Quantas horas trabalha por dia?

Entre 7 e 8 horas diárias

Entre 8 e 9 horas diárias

10- Há quanto tempo trabalha na Construção Civil?

Menos de 5 anos

De 5 a 9 anos

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

11- Entende que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias?

Sim Porquê? Tudo o que é feito para proteger os trabalhadores, é bom.

Não Porquê? _____

12- A formação, em termos de segurança e higiene, que recebe em obra é:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Ministrada pela técnica de segurança do projeto					✓
Dada da forma correta e perceptível					✓
São dados folhetos com indicação das normas de segurança					✓
Adequada à função que vão desempenhar, especificamente					✓
Adequada sobre a correta utilização dos equipamentos de segurança					✓
Adequada sobre a sinalização existente em obra, sobre os caminhos de segurança e o ponto de encontro, em caso de emergência.					✓
Sempre que têm alguma dúvida ou sugestão é dada a devida atenção por parte das chefias					✓
As chefias preocupam-se em saber se perceberam todas as indicações dadas					✓
Asseguram que o trabalhador da construção dispõe de um ambiente de trabalho seguro e de instalações, através, por exemplo, de acessos e vias de circulação seguras					✓

13 - As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam por:

- Usar os equipamentos de proteção individual
- Usar os equipamentos de proteção coletivo
- Utilizar corretamente os equipamentos de trabalho
- Trocar impressões com os seus colegas sobre os fatores de risco
- Informar as chefias da existência de alguma irregularidade
- Conservar e manter em bom estado os equipamentos de proteção individual que lhes forem distribuídos
- Respeitar a sinalização de segurança existente e as normas inerentes

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

- Nenhum dos pontos focados anteriormente
- Outras
- Quais? _____

14 - As suas chefias apoiam a segurança da seguinte forma:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação suficiente para o desempenho funcional		✓			
Colocam, ocasionalmente, no local de trabalho documentação (fichas de controlo) sobre os equipamentos de proteção individual, o trabalhador, a função, o risco, prazos de validade, normas aplicáveis		✓			
Têm sempre em atenção a avaliação e a prevenção de riscos profissionais					✓
Não procedem a inspeções de segurança sobre as condições físicas do local de trabalho/estaleiro		✓			

15 - Qual a sua opinião sobre a Higiene na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião Razoável Má

16 - Qual a sua opinião sobre a Segurança na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião
Razoável Má

17 - O que acha que poderia ser feito para melhorar a Higiene e a Segurança na empresa?

Nada a apontar.

Obrigada pela sua colaboração.

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

QUESTIONÁRIO N.º 5

O presente inquérito tem como objetivo registar as opiniões dos trabalhadores que trabalham na Construção Civil, com vista a recolher informações relativamente à formação ministrada, de acordo com a função, ao cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho, e de que forma a formação pode contribuir para a redução dos acidentes de trabalho.

Trata-se de um trabalho académico e destina-se a fins de estudo, daí a garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas. O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradece-se que responda com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

1-Sexo:

Feminino Masculino

2-Idade 40

3- Nacionalidade: Portuguesa

4-Grau de ensino (completo):

Não sabe ler nem escrever 9 anos de escolaridade
Menos de 4 anos de escolaridade 12 anos de escolaridade
Outro Qual? _____

5- Qual a sua profissão?

Servente Pedreiro

6- Atualmente a sua relação jurídica de emprego é:

Efetivo/permanente Contrato de trabalho a termo certo
Contrato de trabalho temporário Sem relação jurídica de emprego
Outra situação Qual? _____

7- Horário de trabalho praticado:

Horário flexível Trabalhador por turnos Horário fixo
Outro Qual? _____

8- Quantas horas trabalha por dia?

Entre 7 e 8 horas diárias Entre 8 e 9 horas diárias

10 – Há quanto tempo trabalha na Construção Civil?

Menos de 5 anos De 5 a 9 anos

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

11- Entende que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias?

Sim Porquê? Porque é importante para a segurança de todos.

Não Porquê? _____

12- A formação, em termos de segurança e higiene, que recebe em obra é:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo – DA Sem opinião – SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Ministrada pela técnica de segurança do projeto					✓
Dada da forma correta e perceptível					✓
São dados folhetos com indicação das normas de segurança					✓
Adequada à função que vão desempenhar, especificamente					✓
Adequada sobre a correta utilização dos equipamentos de segurança					✓
Adequada sobre a sinalização existente em obra, sobre os caminhos de segurança e o ponto de encontro, em caso de emergência.					✓
Sempre que têm alguma dúvida ou sugestão é dada a devida atenção por parte das chefias					✓
As chefias preocupam-se em saber se perceberam todas as indicações dadas					✓
Asseguram que o trabalhador da construção dispõe de um ambiente de trabalho seguro e de instalações, através, por exemplo, de acessos e vias de circulação seguras					✓

13 - As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam por:

- Usar os equipamentos de proteção individual
- Usar os equipamentos de proteção coletivo
- Utilizar corretamente os equipamentos de trabalho
- Trocar impressões com os seus colegas sobre os fatores de risco
- Informar as chefias da existência de alguma irregularidade
- Conservar e manter em bom estado os equipamentos de proteção individual que lhes forem distribuídos
- Respeitar a sinalização de segurança existente e as normas inerentes

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

- Nenhum dos pontos focados anteriormente
- Outras
- Quais? _____

14 - As suas chefias apoiam a segurança da seguinte forma:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo – DA Sem opinião – SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação suficiente para o desempenho funcional		✓			
Colocam, ocasionalmente, no local de trabalho documentação (fichas de controlo) sobre os equipamentos de proteção individual, o trabalhador, a função, o risco, prazos de validade, normas aplicáveis		✓			
Têm sempre em atenção a avaliação e a prevenção de riscos profissionais					✓
Não procedem a inspeções de segurança sobre as condições físicas do local de trabalho/estaleiro		✓			

15 - Qual a sua opinião sobre a Higiene na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião Razoável Má

16 - Qual a sua opinião sobre a Segurança na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião
Razoável Má

17 - O que acha que poderia ser feito para melhorar a Higiene e a Segurança na empresa?

Nada a dizer

Obrigada pela sua colaboração.

QUESTIONÁRIO N.º 6

O presente inquérito tem como objetivo registar as opiniões dos trabalhadores que trabalham na Construção Civil, com vista a recolher informações relativamente à formação ministrada, de acordo com a função, ao cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho, e de que forma a formação pode contribuir para a redução dos acidentes de trabalho.

Trata-se de um trabalho académico e destina-se a fins de estudo, daí a garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas. O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradece-se que responda com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

1-Sexo:

Feminino Masculino

2-Idade 45

3- Nacionalidade: Senegal

4-Grau de ensino (completo):

Não sabe ler nem escrever 9 anos de escolaridade
Menos de 4 anos de escolaridade 12 anos de escolaridade
Outro Qual? _____

5- Qual a sua profissão?

Servente Pedreiro

6- Atualmente a sua relação jurídica de emprego é:

Efetivo/permanente Contrato de trabalho a termo certo
Contrato de trabalho temporário Sem relação jurídica de emprego
Outra situação Qual? _____

7- Horário de trabalho praticado:

Horário flexível Trabalhador por turnos Horário fixo
Outro Qual? _____

8- Quantas horas trabalha por dia?

Entre 7 e 8 horas diárias Entre 8 e 9 horas diárias

10 – Há quanto tempo trabalha na Construção Civil?

Menos de 5 anos De 5 a 9 anos

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

11- Entende que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias?

Sim Porquê? Só com as medidas de segurança podemos fazer o trabalho.

Não Porquê? _____

12- A formação, em termos de segurança e higiene, que recebe em obra é:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo – DA Sem opinião – SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Ministrada pela técnica de segurança do projeto					✓
Dada da forma correta e perceptível					✓
São dados folhetos com indicação das normas de segurança					✓
Adequada à função que vão desempenhar, especificamente					✓
Adequada sobre a correta utilização dos equipamentos de segurança					✓
Adequada sobre a sinalização existente em obra, sobre os caminhos de segurança e o ponto de encontro, em caso de emergência.					✓
Sempre que têm alguma dúvida ou sugestão é dada a devida atenção por parte das chefias					✓
As chefias preocupam-se em saber se perceberam todas as indicações dadas					✓
Asseguram que o trabalhador da construção dispõe de um ambiente de trabalho seguro e de instalações, através, por exemplo, de acessos e vias de circulação seguras					✓

13 - As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam por:

- Usar os equipamentos de proteção individual
- Usar os equipamentos de proteção coletivo
- Utilizar corretamente os equipamentos de trabalho
- Trocar impressões com os seus colegas sobre os fatores de risco
- Informar as chefias da existência de alguma irregularidade
- Conservar e manter em bom estado os equipamentos de proteção individual que lhes forem distribuídos
- Respeitar a sinalização de segurança existente e as normas inerentes

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

- Nenhum dos pontos focados anteriormente
- Outras
- Quais? _____

14 - As suas chefias apoiam a segurança da seguinte forma:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo – DA Sem opinião – SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação suficiente para o desempenho funcional		✓			
Colocam, ocasionalmente, no local de trabalho documentação (fichas de controlo) sobre os equipamentos de proteção individual, o trabalhador, a função, o risco, prazos de validade, normas aplicáveis		✓			
Têm sempre em atenção a avaliação e a prevenção de riscos profissionais					✓
Não procedem a inspeções de segurança sobre as condições físicas do local de trabalho/estaleiro		✓			

15 - Qual a sua opinião sobre a Higiene na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião Razoável Má

16 - Qual a sua opinião sobre a Segurança na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião
Razoável Má

17 - O que acha que poderia ser feito para melhorar a Higiene e a Segurança na empresa?

Nada a dizer.

Obrigada pela sua colaboração.

QUESTIONÁRIO N.º 7

O presente inquérito tem como objetivo registar as opiniões dos trabalhadores que trabalham na Construção Civil, com vista a recolher informações relativamente à formação ministrada, de acordo com a função, ao cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho, e de que forma a formação pode contribuir para a redução dos acidentes de trabalho.

Trata-se de um trabalho académico e destina-se a fins de estudo, daí a garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas. O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradece-se que responda com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

1-Sexo:

Feminino Masculino

2-Idade 34 3- Nacionalidade: Portuguesa

4-Grau de ensino (completo):

Não sabe ler nem escrever 9 anos de escolaridade
Menos de 4 anos de escolaridade 12 anos de escolaridade
Outro Qual? _____

5- Qual a sua profissão?

Servente Pedreiro

6- Atualmente a sua relação jurídica de emprego é:

Efetivo/permanente Contrato de trabalho a termo certo
Contrato de trabalho temporário Sem relação jurídica de emprego
Outra situação Qual? _____

7- Horário de trabalho praticado:

Horário flexível Trabalhador por turnos Horário fixo
Outro Qual? _____

8- Quantas horas trabalha por dia?

Entre 7 e 8 horas diárias Entre 8 e 9 horas diárias

10 – Há quanto tempo trabalha na Construção Civil?

Menos de 5 anos De 5 a 9 anos

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

11- Entende que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias?

Sim Porquê? Para proteção da nossa vida e o trabalho correr bem.

Não Porquê? _____

12- A formação, em termos de segurança e higiene, que recebe em obra é:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Ministrada pela técnica de segurança do projeto					✓
Dada da forma correta e perceptível					✓
São dados folhetos com indicação das normas de segurança					✓
Adequada à função que vão desempenhar, especificamente					✓
Adequada sobre a correta utilização dos equipamentos de segurança					✓
Adequada sobre a sinalização existente em obra, sobre os caminhos de segurança e o ponto de encontro, em caso de emergência.					✓
Sempre que têm alguma dúvida ou sugestão é dada a devida atenção por parte das chefias					✓
As chefias preocupam-se em saber se perceberam todas as indicações dadas					✓
Asseguram que o trabalhador da construção dispõe de um ambiente de trabalho seguro e de instalações, através, por exemplo, de acessos e vias de circulação seguras					✓

13 - As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam por:

- Usar os equipamentos de proteção individual
- Usar os equipamentos de proteção coletivo
- Utilizar corretamente os equipamentos de trabalho
- Trocar impressões com os seus colegas sobre os fatores de risco
- Informar as chefias da existência de alguma irregularidade
- Conservar e manter em bom estado os equipamentos de proteção individual que lhes forem distribuídos
- Respeitar a sinalização de segurança existente e as normas inerentes

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

- Nenhum dos pontos focados anteriormente
- Outras
- Quais? _____

14 - As suas chefias apoiam a segurança da seguinte forma:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação suficiente para o desempenho funcional	✓				
Colocam, ocasionalmente, no local de trabalho documentação (fichas de controlo) sobre os equipamentos de proteção individual, o trabalhador, a função, o risco, prazos de validade, normas aplicáveis				✓	
Têm sempre em atenção a avaliação e a prevenção de riscos profissionais				✓	
Não procedem a inspeções de segurança sobre as condições físicas do local de trabalho/estaleiro	✓				

15 - Qual a sua opinião sobre a Higiene na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião Razoável Má

16 - Qual a sua opinião sobre a Segurança na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião

Razoável Má

17 - O que acha que poderia ser feito para melhorar a Higiene e a Segurança na empresa?

Acho que está tudo bem.

Obrigada pela sua colaboração.

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

QUESTIONÁRIO N.º 8

O presente inquérito tem como objetivo registar as opiniões dos trabalhadores que trabalham na Construção Civil, com vista a recolher informações relativamente à formação ministrada, de acordo com a função, ao cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho, e de que forma a formação pode contribuir para a redução dos acidentes de trabalho.

Trata-se de um trabalho académico e destina-se a fins de estudo, daí a garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas. O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradece-se que responda com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

1-Sexo:

Feminino Masculino

2-Idade 30

3- Nacionalidade: Guine Bissau

4- Grau de ensino (completo):

Não sabe ler nem escrever 9 anos de escolaridade
Menos de 4 anos de escolaridade 12 anos de escolaridade
Outro Qual? _____

5- Qual a sua profissão?

Servente Pedreiro

6- Atualmente a sua relação jurídica de emprego é:

Efetivo/permanente Contrato de trabalho a termo certo
Contrato de trabalho temporário Sem relação jurídica de emprego
Outra situação Qual? _____

7- Horário de trabalho praticado:

Horário flexível Trabalhador por turnos Horário fixo
Outro Qual? _____

8- Quantas horas trabalha por dia?

Entre 7 e 8 horas diárias Entre 8 e 9 horas diárias

10 – Há quanto tempo trabalha na Construção Civil?

Menos de 5 anos De 5 a 9 anos

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

11- Entende que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias?

Sim Porquê? _____

Não Porquê? _____

12- A formação, em termos de segurança e higiene, que recebe em obra é:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Ministrada pela técnica de segurança do projeto				✓	
Dada da forma correta e perceptível				✓	
São dados folhetos com indicação das normas de segurança				✓	
Adequada à função que vão desempenhar, especificamente					✓
Adequada sobre a correta utilização dos equipamentos de segurança				✓	
Adequada sobre a sinalização existente em obra, sobre os caminhos de segurança e o ponto de encontro, em caso de emergência.				✓	
Sempre que têm alguma dúvida ou sugestão é dada a devida atenção por parte das chefias				✓	
As chefias preocupam-se em saber se perceberam todas as indicações dadas				✓	
Asseguram que o trabalhador da construção dispõe de um ambiente de trabalho seguro e de instalações, através, por exemplo, de acessos e vias de circulação seguras				✓	

13 - As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam por:

Usar os equipamentos de proteção individual

Usar os equipamentos de proteção coletivo

Utilizar corretamente os equipamentos de trabalho

Trocar impressões com os seus colegas sobre os fatores de risco

Informar as chefias da existência de alguma irregularidade

Conservar e manter em bom estado os equipamentos de proteção individual

que lhes forem distribuídos

Respeitar a sinalização de segurança existente e as normas inerentes

Contributo da Formação na Prevenção da Sinistralidade Laboral, na construção civil

- Nenhum dos pontos focados anteriormente
- Outras
- Quais? _____

14 - As suas chefias apoiam a segurança da seguinte forma:

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo – TD Totalmente em acordo – TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	ED	SO	DA	TA
Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação suficiente para o desempenho funcional	✓				
Colocam, ocasionalmente, no local de trabalho documentação (fichas de controlo) sobre os equipamentos de proteção individual, o trabalhador, a função, o risco, prazos de validade, normas aplicáveis	✓				
Têm sempre em atenção a avaliação e a prevenção de riscos profissionais				✓	
Não procedem a inspeções de segurança sobre as condições físicas do local de trabalho/estaleiro	✓				

15 - Qual a sua opinião sobre a Higiene na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião Razoável Má

16 - Qual a sua opinião sobre a Segurança na empresa?

Muito boa Boa Sem opinião
Razoável Má

17 - O que acha que poderia ser feito para melhorar a Higiene e a Segurança na empresa?

Mais atenção da parte de todos para não prejudicar os colegas

Obrigada pela sua colaboração.