



**Instituto Politécnico de Setúbal**  
Escola Superior de Tecnologia  
Escola Superior de Ciências Empresariais

**Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho**

**Projecto Final**

**Análise dos acidentes mortais no sector da Construção  
segundo a dimensão da empresa**

Nome: Sandra Cristina Martins Mota Fatelo

Orientador: Professor Doutor José Rebelo Santos

Setúbal, 2009

*ao David que foi a minha força  
e ao Pedro o meu abrigo*

## **Agradecimentos**

A elaboração desta tese, no âmbito do Mestrado de Segurança e Higiene do Trabalho, só foi possível graças ao apoio de inúmeras pessoas que me acompanharam ao longo deste percurso. A estes pretendo deixar o meu sincero agradecimento.

Antes de tudo, quero agradecer ao meu orientador Professor Doutor José Rebelo pela confiança transmitida e a disponibilidade dispensada em toda a orientação deste estudo que foram fundamentais para a sua elaboração. O seu encorajamento foi essencial para conseguir levar este estudo a bom porto.

Quero ainda agradecer a todos os responsáveis em obra das diversas organizações que entrevistei por terem colaborado comigo de uma forma excepcional, permitindo este estudo ser possível pelas informações imprescindíveis e pelos esclarecimentos prestados.

Ao David, ao Pedro e à minha família pela amizade, pelo carinho e pelo apoio que me transmitiram em todos os momentos do mestrado.

A todos o meu sincero bem-haja!

## Resumo

Este trabalho efectua uma análise aos acidentes de trabalho mortais no sector da Construção segundo a dimensão da empresa. O seu objectivo geral é o de identificar uma eventual relação entre a sinistralidade laboral registada e a dimensão das empresas em que ocorrem. Para tal, tendo por base os conceitos teóricos sobre esta matéria, efectua-se uma investigação empírica que consiste na análise de dados estatísticos disponibilizados pelo GEP e pelo Eurostat e numa análise de inquéritos por entrevista realizados a responsáveis em obra de empresas com diversas dimensões. O resultado deste estudo não é conclusivo na medida em que se obtêm factos contraditórios, por um lado pela análise estatística verifica-se que os acidentes mortais (por trabalhador) aumentam com o aumento da dimensão da empresa, por outro lado, verifica-se através das entrevistas que com o aumento da dimensão das empresas aumentam os mecanismos internos de segurança. Em todo o caso, este estudo constitui, quanto mais não seja, um contributo para a discussão deste problema.

## Abstrat

This paper presents an analysis of fatal accidents in the Construction sector by size of company. Its overall objective is to identify a possible relationship between the accident rate and size of registered companies in which they occur. To this end, based on theoretical concepts an empirical investigation is performed consisting on the analysis of statistical data provided by the official regulators (GEP and Eurostat) and on the analysis of surveys conducted with the responsible persons from different companies with different dimension. The result of this study is not conclusive because contradictory facts are obtained, on one hand the statistical analysis shows that fatal accidents per employee increases with increasing size of the company, on the other hand, through the interviews it's possible to understand that the increasing size of the companies increases the internal safety mechanisms. In any case, this study is, if nothing else, a contribution to the discussion of this problem.

# Índice

Introdução .....	5
Parte I - A Segurança na Construção .....	7
1. Evolução histórica da higiene e segurança no trabalho .....	8
2. Conceito de acidente de trabalho .....	10
3. Modelos de causalidade dos acidentes de trabalho .....	12
4. Implicações de um acidente de trabalho .....	13
5. Caracterização do sector da Construção .....	14
6. Variável em estudo: Dimensão da empresa .....	16
7. Custo de um acidente de trabalho segundo a dimensão da empresa.....	17
Parte II - Investigação Empírica .....	19
1. Metodologia .....	20
2. Análise descritiva dos dados estatísticos .....	22
2.1 Relação dos acidentes de trabalho com a dimensão da empresa .....	22
2.2 Relação com a Europa .....	27
2.3 Relação com outros sectores de actividade.....	30
2.4 Análise de custos, Ganhos médios e Formação .....	34
3. Estudo multicaseos .....	37
3.1 Caracterização das empresas e entrevistados.....	39
3.2 Análise dos inquéritos por entrevista .....	41
4. Discussão .....	46
Conclusão.....	51
Bibliografia .....	54

## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Dimensão das empresas em número de trabalhadores, em 2006.....	22
Tabela 2 - Países europeus em análise.....	27
Tabela 3 - Códigos das actividades económicas.....	30
Tabela 4 - Caracterização das empresas. ....	39
Tabela 5 - Caracterização dos entrevistados.....	40

## Índice de Figuras

Figura 1 - Nos primórdios da Construção.....	9
Figura 2 - Acidentes de trabalho.....	11
Figura 3 - “Efeito Dominó” segundo Heinrich.....	13
Figura 4 - A Construção em Portugal.....	16
Figura 5 - Acidentes de trabalho de grandes proporções.....	18
Figura 6 - Esquema da análise tipológica.....	45

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Nº médio de acidentes de trabalho, segundo a dimensão da empresa, de 2002 a 2006.....	23
Gráfico 2 - Nº médio de acidentes de trabalho mortais, segundo a dimensão da empresa, de 2002 a 2006.....	24
Gráfico 3 - Nº médio de acidentes de trabalho, por 1000 trabalhadores, segundo a dimensão da empresa, de 2002 a 2006.....	25
Gráfico 4 - Nº médio de acidentes de trabalho mortais, por 100 000 trabalhadores, segundo a dimensão da empresa, de 2002 a 2006.....	25

Gráfico 5 - Nº médio de acidentes de trabalho, por 100 000 trabalhadores, em países europeus, de 2002 a 2006.....	28
Gráfico 6 - Número de acidentes de trabalho mortais, por 100 000 trabalhadores, em Portugal e na EU15, no período de 2002 a 2006. ....	28
Gráfico 7 - Número de acidentes de trabalho mortais por 100 000 trabalhadores em Portugal e na EU15, segundo a dimensão da empresa, no período de 2002 a 2006.....	29
Gráfico 8 - Número de acidentes de trabalho, segundo o sector de actividade, no período de 2002 a 2006.....	31
Gráfico 9 - Número de acidentes de trabalho mortais, segundo o sector de actividade, no período de 2002 a 2006.....	32
Gráfico 10 - Número médio de acidentes de trabalho, por 1000 trabalhadores, segundo o sector de actividade, no período de 2002 a 2006.....	32
Gráfico 11 - Número médio de acidentes de trabalho mortais, por 1000 trabalhadores, segundo o sector de actividade, no período de 2002 a 2006.....	33
Gráfico 12 – Média de custos com pessoal por trabalhador, segundo a dimensão da empresa, no período de 2005 a 2006. ....	34
Gráfico 13 – Ganho médio por trabalhador em €, segundo a dimensão da empresa, em 2006.....	35
Gráfico 14 – Empresas de Construção (%) com acções de formação, em 2006. ....	35
Gráfico 15 – Participação de trabalhadores (%) em acções de formação, em 2006. ....	36

## **Lista de siglas e abreviaturas**

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

AT – Acidentes de trabalho

EU – União Europeia

EUROSTAT – Gabinete de Estatísticas da União Europeia

GEP – Gabinete de Estatística e Planeamento

IGT – Inspeção-Geral do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

## Introdução

Em Portugal, o sector da Construção é sistematicamente o maior responsável pelo número de acidentes mortais ocorridos no trabalho. Todas as semanas, morre mais de um destes trabalhadores em consequência de um acidente de trabalho (GEP, 2006).

Perante esta realidade, importa estudar o fenómeno por detrás da elevada sinistralidade laboral num sector fundamental para a economia nacional, como é o da Construção. O tema deste trabalho é a “Análise dos acidentes mortais no sector da Construção segundo a dimensão da empresa” e procura dar resposta à seguinte questão: *Existe alguma relação entre a ocorrência de acidentes mortais e a dimensão da empresa?*

Tal como em todo o tecido empresarial português, também no sector da Construção predominam as micro, pequenas e médias empresas. Conforme referido, pretende-se avaliar se é evidente uma influência da ocorrência de acidentes de trabalho mortais com a variação da dimensão das empresas, assim como os factores que eventualmente a contribuem para a sua ocorrência.

Será a dimensão da empresa um parâmetro diferenciador? Será correcto generalizar que o risco aumenta em empresas de menor dimensão como é frequentemente considerado?

No sentido de dar resposta às questões enunciadas estabeleceu-se como objectivo geral:

- Verificar a relação entre a ocorrência de acidentes de trabalho e a dimensão da empresa em que ocorreram.

E como objectivos específicos que concorrem para o alcance do enunciado como objectivo geral propos-se:

- Analisar os dados existentes sobre a sinistralidade laboral em Portugal em função da dimensão da empresa procurando identificar eventuais evidências;
- Efectuar entrevistas a responsáveis em obra de empresas de diferentes dimensões no sentido de perceber eventuais causas de sinistralidade e as hipotéticas relações com a dimensão das organizações respectivas.

Este trabalho encontra-se estruturado em duas partes distintas, numa primeira parte são descritos e analisados os fundamentos teóricos relativos a este estudo e, na segunda parte, é apresentada a investigação empírica realizada que consiste na metodologia aplicada e no estudo efectuado. Relativamente ao mesmo, começou-se por efectuar uma análise descritiva dos dados estatísticos e depois é efectuado o estudo multicaseos.

A análise descritiva dos dados estatísticos procura verificar indícios da influência que a dimensão da empresa tem na sinistralidade laboral, no período entre 2002 a 2006. Tendo por base a informação disponibilizada pelo GEP e pelo EUROSTAT, efectua-se a análise do número de acidentes mortais e não mortais registados, comparam-se os dados de Portugal com os da Europa, comparam-se os dados do sector da Construção com os restantes sectores de actividade e também se relaciona a dimensão das empresas com diversos parâmetros, nomeadamente, os custos com pessoal, os ganhos médios, a formação e a produtividade. De forma a consolidar os resultados obtidos pela análise estatística, procura-se investigar pelo método de entrevistas a visão de responsáveis directos de trabalhadores de várias empresas com diferentes dimensões. Através dos seus testemunhos pretende-se encontrar eventuais justificações para os resultados estatísticos.

## **Parte I - A Segurança na Construção**

*“O trabalho só pode ser digno se for seguro e saudável”*

(OIT, 2007)

## 1. Evolução histórica da higiene e segurança no trabalho

Actualmente, é unânime aceitar que todos os trabalhadores têm direito a um trabalho digno, em condições de segurança e higiene. Esta situação resulta de um processo evolutivo que tem vindo a ser alcançado gradualmente a custo de várias reivindicações por melhores condições de trabalho e a inúmeros casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais. De facto, a própria legislação que começou por exigir simples mecanismos que evitassem tanto os acidentes de trabalho como as doenças profissionais já se estendeu a uma abordagem de prevenção dos mesmos por processos de melhoria contínua.

Os primeiros passos no domínio da protecção social dos trabalhadores, incluindo a segurança, higiene e saúde no trabalho, remontam ao princípio do sec. XIX na Grã-Bretanha, não tanto à luta organizada do movimento operário, ainda praticamente inexistente, mas sobretudo por influência de reformadores sociais, empregadores filantrópicos, médicos humanistas, escritores e políticos liberais, entre outros. A generalização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é um facto relativamente recente, estando o seu desenvolvimento associado à segunda revolução industrial e, portanto, ao taylorismo-fordismo (Graça, 1999).

Em Portugal, o enquadramento jurídico em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho surgiu apenas no sec. XX. A justificação para este facto prende-se com o atípico crescimento económico comparativamente com outros países europeus de referência, como por exemplo, a Inglaterra, Alemanha e França (Graça, 1999). A Lei n.º 83 de 24 de Julho de 1913 foi o primeiro diploma legal sobre o sistema de reparação de acidentes de trabalho (Graça, 2000).

**Figura 1 - Nos primórdios da Construção**

Fonte: Art, 2009

Argumentos humanitários, políticos e económicos a favor da definição de normas internacionais do trabalho levaram, em 1919, à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2007). Esta é uma organização de carácter universal que mantém a sua actividade através da elaboração de Convenções e Recomendações. Em 1981, é adoptado pela Conferência Internacional do Trabalho um importante marco na prevenção de riscos profissionais pela Convenção n.º 155, denominada Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores.

Outro incontornável marco no progresso da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho é a Directiva Quadro n.º 89/391/CEE cujo objectivo é o de assegurar uma melhor protecção dos trabalhadores no local de trabalho, através de medidas de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, da informação, da consulta, da participação equilibrada e da formação dos trabalhadores e seus representantes. Esta foi transposta para a lei portuguesa pelo Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de Novembro.

Presentemente, existe um complexo enquadramento jurídico em matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ao nível dos países desenvolvidos. O Código do Trabalho

aprovado pela Lei n.º 99/2003, revisto pela Lei n.º 7/2009, bem como a Lei n.º 35/2004 que o regulamenta são, em Portugal, três diplomas legais de referência. Não é, todavia, pela escassez de normas que os índices de sinistralidade laboral são menos elevados sendo, por isso, fundamental adequar a legislação às mentalidades numa atitude que assenta também em princípios de concertação e diálogo. A mera aprovação de legislação e a adopção de políticas estritamente repressivas não resolvem os problemas associados à segurança e saúde no trabalho (Albuquerque, 2006). Seguindo esta lógica, a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho: 2008-2012 estipula no seu objectivo n.º 1 “desenvolver e consolidar uma cultura de prevenção entendida e assimilada pela sociedade” (ACT, 2008).

A autoridade competente em Portugal por verificar o cumprimento dos requisitos legais em matéria de segurança higiene e saúde no trabalho bem como promover a melhoria das condições de trabalho é a Autoridade para as Condições de Trabalho. Esta responde ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social mas possui autonomia técnica de acordo com os princípios estabelecidos pelas Convenções n.º 81, 129 e 155 da Organização Internacional do Trabalho.

## **2. Conceito de acidente de trabalho**

No binómio da Segurança e Higiene no Trabalho, a vertente da Segurança ocupa-se dos acontecimentos que originam os acidentes de trabalho enquanto que a Higiene está direccionada para situações que coloquem em causa a saúde dos trabalhadores conduzindo a doenças profissionais.

Um acidente de trabalho é definido pelo Código do Trabalho (conforme o artigo 284º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto) como sendo “o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e tempo de trabalho”. A extinta Inspecção Geral do Trabalho, considera que acidente de trabalho é todo o acontecimento inesperado e imprevisto, incluindo os actos de violência, derivado do trabalho ou com ele relacionado (ocorrido no local e tempo de trabalho), do qual

resulta uma lesão corporal, mental ou a morte, de um ou vários trabalhadores (IGT, 2005). Existem, no entanto, outras definições que se diferenciam ligeiramente destas, como é o caso da definição pelo Health and Safety Executive que considera que um acidente de trabalho é qualquer evento não planeado que resulta em lesão do trabalhador, bem como, em danos ou perdas de propriedade, materiais, ambiente ou oportunidades de negócio (Hughes e Ferret, 2007).

Em Portugal, um acidente de trabalho é registado como mortal se a vítima morrer num período limite de um ano após a lesão. O empregador tem de efectuar uma comunicação obrigatória à Autoridade para as Condições de Trabalho qualquer acidente de trabalho mortal ou particularmente grave, num prazo de 24 horas após a ocorrência do mesmo (IGT, 2005). Este organismo publica periodicamente uma síntese dos dados relativos aos acidentes de trabalho mortal ocorridos.

**Figura 2 - Acidentes de trabalho**



Fonte: Mayday Lisboa, 2009

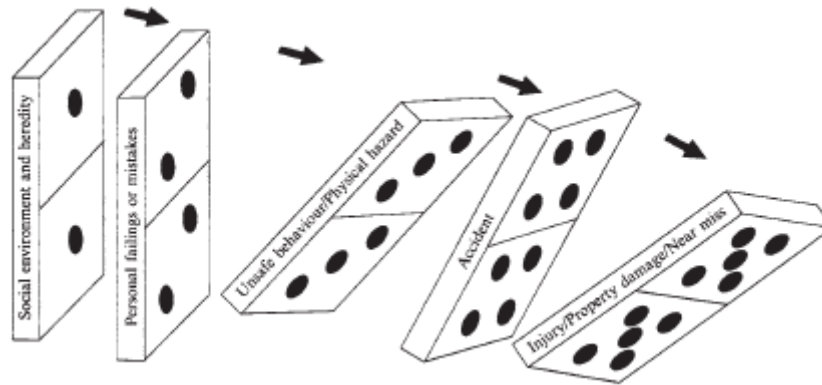
O número de acidentes de trabalho a nível mundial não é fácil de determinar devido a que, entre países, existem diferenças do próprio conceito de acidente de trabalho mas também porque nos países em vias de desenvolvimento existem dificuldades no sistema de recolha de informação. De qualquer forma, estima-se que em 1998 tenham ocorrido 264 milhões de acidentes de trabalho, entre os quais 350 mil foram mortais (Hamalainen, Takala e Saarela, 2006).

Dos diversos indicadores que espelham a cultura de segurança de uma organização, o número de acidentes é o indicador mais importante, no entanto, apenas revela um estado geral. Sempre que é necessário uma análise mais detalhada recorre-se ao cálculo dos índices de sinistralidade laboral pois permitem, com maior facilidade, efectuar comparações entre variáveis. Usualmente, são utilizados o índice de incidência, o índice de gravidade e o índice de frequência. O índice de incidência, representa o número de acidentes com baixa por cada mil trabalhadores (em média). O índice de gravidade, é o número de dias perdidos multiplicados por mil e divididos pelo número de horas - pessoa trabalhadas (número total de horas de exposição ao risco). O índice de frequência, representa o número de acidentes com baixa ou incapacidade multiplicando por um milhão e dividido pelo número de horas – pessoa trabalhadas (número total de horas de exposição ao risco) (Puerta e Ceña, 2000).

### **3. Modelos de causalidade dos acidentes de trabalho**

Existem diversos autores que se debruçaram na análise das causas dos acidentes de trabalhos e a eventual existência de padrões no acontecimento destes.

O primeiro modelo sobre as causas dos acidentes foi desenvolvido por Heinrich. Este identificou o chamado “efeito dominó” pela verificação de que as lesões são consequência de acidentes que decorreram de actos inseguros ou de condições inseguras de trabalho gerados pelo próprio comportamento das pessoas e que, por sua vez, é devido ao ambiente social em que estas mesmas pessoas vivem. Assim, para que um acidente seja evitado, segundo este autor, é necessário que a cadeia de factores seja interrompida pela eliminação de um ou mais factores (citado por Cooper, 2001).

**Figura 3 - “Efeito Dominó” segundo Heinrich**

Fonte: Cooper, 2001

Mais tarde, Frank Bird Jr, ainda numa filosofia de sequência de factores em cadeia, introduz dois novos aspectos, o papel preponderante da gestão na prevenção e uma noção de perda alargada, ou seja, a existência de perda não só ao nível das lesões individuais mas também todo o tipo de danos e perdas para as organizações (citado por Cooper, 2001).

Mais recentemente, Reason elabora um novo modelo baseado numa teoria de multi-causalidade, abandonando as teorias de causalidade dos autores anteriores. Segundo este autor, existem múltiplos tipos de falhas que quando combinadas podem dar origem a um acidente. As falhas podem subdividir-se em falhas activas ou latentes, as primeiras são geralmente a causa imediata do acidente, como por exemplo, as deficiências nos equipamentos, enquanto que as falhas latentes não são facilmente detectadas e não estão directamente relacionadas com o acidente, como por exemplo, má gestão e política de segurança. (citado por Cooper, 2001)

#### **4. Implicações de um acidente de trabalho**

Seja qual for o ponto de vista analisado, um acidente de trabalho é sempre um facto negativo. Segundo a OIT, o desgaste físico e mental e os elevados custos são as principais consequências dos acidentes de trabalho.

A redução de acidentes não é apenas um imperativo moral e jurídico. Os custos provocam um impacto negativo nas empresas, sobretudo para as pequenas empresas, onde os acidentes de trabalho podem ter repercussões financeiras significativas. Uma das formas de convencer as entidades empregadoras e os decisores políticos para a importância de melhores condições de trabalho é através da realização de estimativas financeiras ou económicas que apresentam os custos visíveis e ocultos, bem como os custos que são facilmente quantificáveis e os que apenas podem ser expressos em termos qualitativos (OSHA, 2002).

Assim, para além dos custos das indemnizações, assistência médica, prémios de seguro, entre outros deverão também ser tidos em conta custos como o tempo perdido pela vítima, a diminuição da produtividade ao substituir-se o sinistrado e ao incorporá-lo na actividade após um período de interrupções da produção, os danos materiais, os atrasos, as investigações do acidente e os gastos judiciais decorrentes (Dalcul, 2001).

De uma forma geral, as empresas consideram que os custos directos decorrentes de um acidente de trabalho são suportados pela companhia de seguros, não tendo a noção que, em determinadas situações, as seguradoras deixam de assumir esses mesmos custos, conforme a Lei nº 100/97 (Cabrito, 2004).

## **5. Caracterização do sector da Construção**

Segundo a OIT, o sector da construção caracteriza-se como principal criador de emprego em muitas regiões do mundo, estando associado a um número proporcionalmente elevado de acidentes de trabalho. Para justificar esta realidade aponta factores como mão-de-obra intensiva, ao mesmo tempo que o trabalho se desenvolve em ambientes que se mudam constantemente e envolvem, igualmente, uma grande diversidade de actores. Assim como, a sua longa tradição de emprego de mão-de-obra agrícola que provém de economias de salários mais baixos e, ainda, empregos, muitas vezes, precários e de curta duração. Consequentemente, a nível mundial, verifica-se que, pelo menos, 60 mil acidentes da

construção são mortais o que significa um acidente mortal de dez em dez minutos (OIT, 2007).

Em Portugal, a estrutura empresarial das empresas de construção é fundamentalmente predominada por pequenas empresas (até 50 empregados). Existem, no entanto, empresas de maior dimensão (de 100 ou mais empregados) que apesar de estarem francamente em minoria, estas representam cerca de 20 % da mão-de-obra e detêm 40% do mercado. No conjunto total de empresas existem desde empresas multinacionais, a empresas regionais, empresas especializadas e empresários em nome individual. Entre 1990 e 1998, o número médio de trabalhadores por empresa passou de 9 para 7, evidenciando um claro indício da tendência das empresas serem de menor dimensão (Baganha, Marques e Goís, 2008).

O tipo de mão-de-obra deste sector é um dos principais constrangimentos que se caracteriza pelos seguintes aspectos (Baganha, Marques e Goís, 2008):

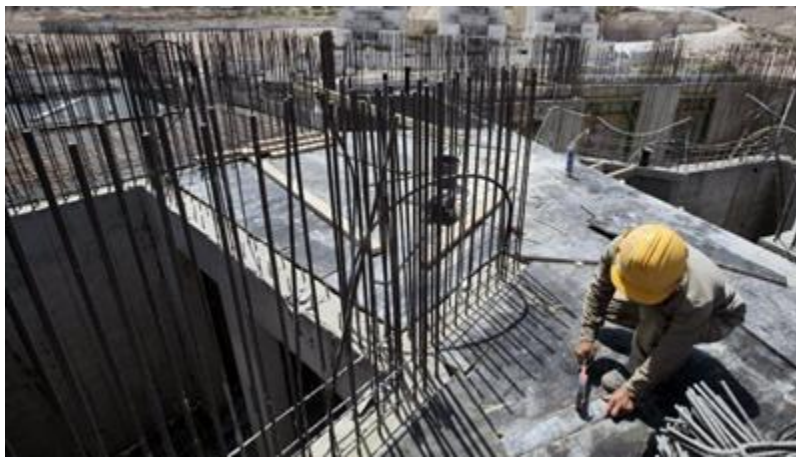
- peso elevado de mão-de-obra masculina, jovem, em alguns casos ilegal, clandestina ou sem contrato;
- mais de metade dos trabalhadores sem qualificação ou incipiente (qualificação quer escolar quer profissionalizante);
- elevada precariedade de emprego;
- elevada rotatividade (mais de 70% dos trabalhadores tem menos de quatro anos de antiguidade na empresa);
- remunerações inferiores à média nacional.

Pelo facto dos trabalhos na construção serem de natureza cíclica leva a que, num mesmo espaço, laborem em simultâneo diversas empresas que, na sua maioria, possuem um quadro de pessoal reduzido e uma elevada rotatividade de trabalhadores. O desenvolvimento crescente de trabalho na construção durante a última década e conseqüente competitividade empresarial, aliado aos grandes fluxos migratórios, conduziu a uma tendência de diminuição dos quadros de pessoal e, em alternativa, as empresas passaram subcontratar as diversas fases de realização das obras, reservando

para o empreiteiro e para o dono de obra uma função de coordenação geral (Baganha, Marques e Goís, 2008).

Da análise dos índices de acidentes mortais nas diferentes actividades económicas verifica-se que o sector da construção foi aquele que registou um valor mais elevado durante a década de 90 (Macedo e Silva, 2004)

#### **Figura 4 - A Construção em Portugal**



Fonte: RR, 2009

### **6. Variável em estudo: Dimensão da empresa**

Segundo o artigo 2º do Anexo da Recomendação da Comissão 96/280/CE considera-se que são micro empresas as que empreguem menos de 10 trabalhadores e cujo volume de negócios anual não excede os 2 milhões de euros, pequenas empresas as que empreguem menos de 50 trabalhadores e um volume de negócios anual que não exceda os 10 milhões de euros e são médias empresas as que empreguem menos de 250 trabalhadores e cujo volume de negócios anual não exceda 50 milhões de euros.

Particularmente, a construção, conservação, reparação, recuperação ou renovação de edifícios é, quase na totalidade, assegurada por micro empresas familiares que não

dispõem de competência técnica na área da segurança e higiene no trabalho nem, na sua maior parte, de apetência e meios financeiros que lhes permitam contratar essas competências. Por consequência, as imposições legais em matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho são ignoradas. Em empresas deste tipo, a ocorrência de acidentes é facilmente encoberta dado que os laços familiares dos trabalhadores tornam os problemas laborais em assuntos de família. E é, também, neste tipo de empresas que as consequências dos acidentes assumem, por vezes proporções catastróficas, pois, além da perda de força de trabalho, implicam igualmente a perda de um familiar próximo que, em muitos casos é também a “cabeça” da firma, tendo por consequência o seu encerramento (Pinto, 2008).

Nas obras de pequena dimensão, muito raramente as imposições decorrentes da legislação são cumpridas, sendo as causas usualmente apontadas, o desconhecimento da legislação por parte dos donos de obra (pequenos construtores ou proprietários de prédios ou fracções), a falta de competências dos pequenos empreiteiros e a desadequação das imposições legais a esta tipologia de obras. As empresas de pequena e média dimensão precisam de mais fiscalização e apoio de modo a melhorarem os padrões de segurança. Duas das lacunas evidentes são a ausência de coordenador de segurança e de planos de segurança adequados nas obras com acidentes (Reis e Soeiro, 2009).

Segundo Dupré, o risco de ocorrência de um acidente de trabalho é superior em empresas com menos de 50 trabalhadores e em empregados por conta própria do que em empresas de maior dimensão (Dupré, 2000). Foi efectuado um estudo que verificou que apesar da distribuição de pequenas e médias empresas ser similar entre Portugal e os restantes países da União Europeia (15 Estados Membros), o número de acidentes mortais em Portugal é mais elevado (Macedo, 2004).

## **7. Custo de um acidente de trabalho segundo a dimensão da empresa**

Os custos decorrentes de acidentes de trabalho podem ser bastante significativos para uma empresa, mesmo considerando os cenários mais optimistas. Este impacto é de tal

forma negativo numa perspectiva financeira que diversas empresas incorrem o risco de abandonar a actividade, em particular as pequenas empresas pois o mercado é extremamente competitivo e as margens não são muito elevadas. Por exemplo, para uma microempresa de 4 trabalhadores com um volume de vendas de 50 000€, os custos associados a um acidente de trabalho podem chegar a representar 25% das vendas (11 589 €, calculados com o factor 35) (Lima, 2003).

Numa empresa até 9 trabalhadores, estima-se que os custos com um acidente de trabalho não cobertos pelo seguro variam de 300€ até 10 500€, para empresas com 500 ou mais trabalhadores os custos variam de 700€ até 24 000€, por sua vez, os custos totais de um acidente de trabalho (prémio total mais custos não cobertos) numa empresa até 9 trabalhadores variam entre 1 365€ até 11 589€ e para empresas com 500 ou mais trabalhadores variam entre 868 342€ até 891 871€ (Lima, 2003).

### Figura 5 - Acidentes de trabalho de grandes proporções



Fonte: SOL, 2009

## **Parte II - Investigação Empírica**

*“De 15 em 15 segundos, um trabalhador morre em consequência de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional... significa que até ao final do dia cerca de 5 500 trabalhadores morrerão!”*

(OIT, 2009)

## 1. Metodologia

O percurso desta metodologia visa identificar que tipo de organizações têm um maior potencial para a ocorrência de acidentes de trabalho mortais e verificar quais os factores que, eventualmente, poderão estar na origem deste fenómeno.

Apresenta-se, de seguida, a descrição dos métodos aplicados que permitem recolher a informação, efectuar a análise de dados e chegar a conclusões de uma forma fiável e que consistiram em recursos a análise descritiva de dados estatísticos disponibilizados pelo GEP e pelo EUROSTAT e complementarmente a inquéritos por entrevista que são dois dos métodos mais utilizados em investigações do tipo da realizada (Hill e Hill, 2008).

Numa primeira fase, pretende-se com base na informação disponível junto do GEP, da ACT e do Eurostat estudar diferentes perspectivas da estatística existente sobre a sinistralidade laboral no sector da construção segundo a dimensão das empresas, no período compreendido entre 2002 e 2006.

Neste trabalho, a análise estatística consiste em explorar os dados obtidos, nomeadamente, a relação do número de acidentes totais e mortais com a dimensão das empresas portuguesas de forma absoluta e relativa, a comparação da ocorrência de acidentes de trabalho entre Portugal e a Europa dos 15 Estados Membros para empresas de diferentes dimensões e, por fim, compara-se a sinistralidade laboral da construção com os restantes sectores de actividade. São ainda tidos em conta alguns indicadores, nomeadamente, os custos com pessoal, os ganhos médios e a formação segundo a dimensão da empresa, que poderão eventualmente auxiliar a interpretação dos dados referentes à sinistralidade laboral

Na segunda fase, fizeram-se inquéritos por entrevista a uma amostra de conveniência de responsáveis de obra em micro, pequenas, médias e grandes empresas de construção. Note-se que foram efectuadas 12 entrevistas, sendo que destas, 2 disseram respeito a microempresas (menos de 10 trabalhadores), 3 a pequenas empresas (menos de 50

trabalhadores), 4 a médias empresas (menos de 250 trabalhadores) e 3 a grandes empresas (mais de 250 trabalhadores). O facto de termos optado por uma amostra de conveniência tem a vantagem de ser rápido e fácil mas tem o inconveniente dos resultados não poderem ser extrapolados, aplicando exclusivamente à amostra (Hill e Hill, 2008).

As entrevistas permitem a identificação em diferentes organizações de traços e comportamentos que justifiquem os resultados obtidos pela análise estatística. As questões a formular nestas entrevistas correlacionam-se com diversos factores, perfeitamente estudados, que caracterizam a cultura de segurança da organização e que poderão estar na origem da ocorrência de acidentes de trabalho. A interpretação das entrevistas é efectuada através de uma análise de determinados aspectos e através de uma análise das respostas a cada questão colocada.

A análise dos quatro aspectos essenciais da segurança no trabalho, nomeadamente, medidas de prevenção, procedimentos formais, controlo e da atitude face à sinistralidade laboral, procura posicionar as empresas em estudo relativamente a estas matérias. A análise através da leitura permite dissecar as respostas dadas pelos responsáveis em obra às diferentes questões colocadas durante os inquéritos por entrevista. Por fim, efectua-se uma representação esquemática de forma a sintetizar o resultado das entrevistas realizadas num diagrama facilmente perceptível e simplificado.

## 2. Análise descritiva dos dados estatísticos

### 2.1 Relação dos acidentes de trabalho com a dimensão da empresa

O tecido empresarial no sector da construção é essencialmente constituído por micro e pequenas empresas. Segundo a Recomendação da Comissão 96/280/CE considera-se que as micro empresas possuem menos de 10 trabalhadores, as pequenas empresas possuem menos de 50 trabalhadores e as médias empresas possuem menos de 250 trabalhadores.

**Tabela 1 - Dimensão das empresas em número de trabalhadores, em 2006**

Parâmetros	Dimensão das empresas						
	Total	<10	10-49	50-99	100-250	250-499	>500
<b>Nº de empresas</b>							
<b>Total (todos os sectores)</b>	330967	281420	42174	4283	2186	548	356
<b>Distribuição percentual</b>	100	85.00	12.70	1.30	0.70	0.20	0.10
<b>Construção</b>	45679	37427	7455	499	230	50	18
<b>Distribuição percentual</b>	100	81.93	16.32	1.09	0.50	0.11	0.04
<b>Peso da Construção no Total (%)</b>	13.8	13.3	17.7	11.7	10.5	9.1	5.1
<b>Nº de trabalhadores</b>							
<b>Total (todos os sectores)</b>	2981396	836792	813260	293264	327752	187329	522999
<b>Distribuição percentual</b>	100	28.00	27.40	9.80	11.00	6.30	17.50
<b>Construção</b>	367866	132332	134713	33779	32596	17349	17097
<b>Distribuição percentual</b>	100	35.97	36.62	9.18	8.86	4.72	4.65
<b>Peso da Construção no Total (%)</b>	12.3	15.8	16.6	11.5	9.9	9.3	3.3
<b>Nº médio de trabalhadores por empresa</b>							
<b>Total (todos os sectores)</b>	9	3	19	68	150	342	1469
<b>Construção</b>	11	4	18	68	142	347	950

Fonte: GEP-Quadro de Pessoal, 2006

De facto, conforme se pode verificar na tabela 1, o número de micro e pequenas empresas na Construção representa mais de 95% do número total de empresas, enquanto que as grandes empresas são uma significativa minoria. Não é possível através destes dados

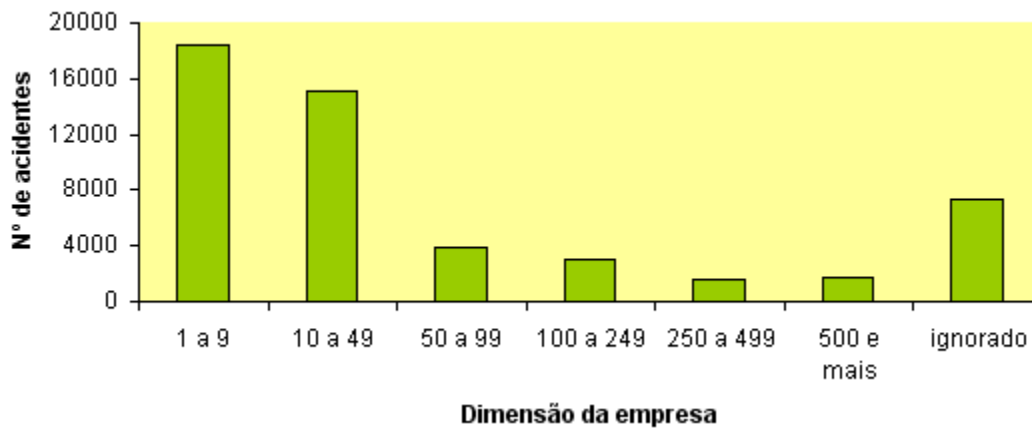
descobrir uma tendência para a evolução de empresas com uma determinada dimensão uma vez que a natalidade e mortalidade de empresas mantém o equilíbrio na proporção destas.

Apesar das micro e pequenas empresas empregarem cerca de 70% do total de pessoas empregadas na Construção, não são de menosprezar o número de pessoas ao serviço em empresas de dimensão superior ou igual a 250 trabalhadores. Pelo que se pode verificar na tabela 1 estas significam 9.5% da população total empregada. O número médio de trabalhadores no total das empresas da construção é de 11 trabalhadores.

Dada a quantidade de empresas bem como o número de pessoas empregadas não é de estranhar que, em termos absolutos, o maior número de acidentes de trabalho ocorra nas micro e pequenas empresas, conforme se pode confirmar pelo gráfico 1. Verifica-se ainda uma ligeira tendência para que os acidentes de trabalho ocorram sobretudo nas micro empresas.

É importante referir que existe um relevante número de acidentes de trabalho no qual é ignorada a dimensão da empresa, estes não serão sujeitos a nenhuma análise posterior no decorrer deste estudo.

**Gráfico 1 - N° médio de acidentes de trabalho, segundo a dimensão da empresa, de 2002 a 2006.**

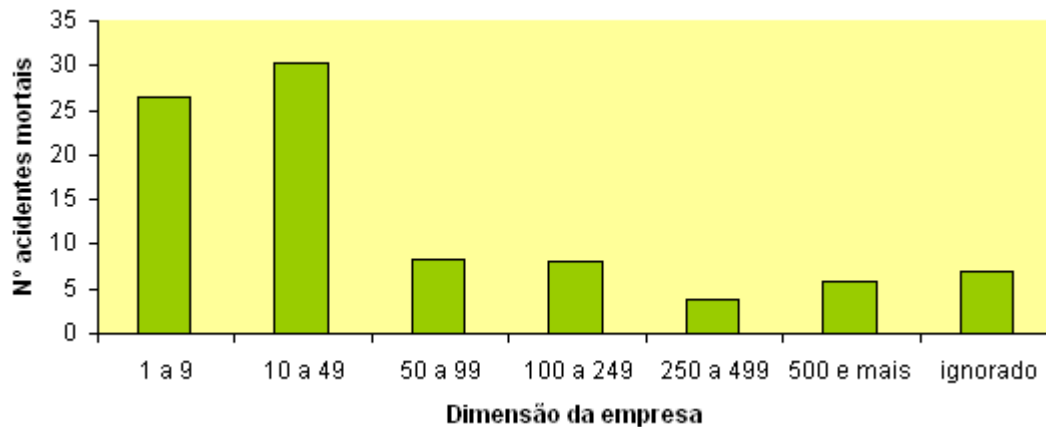


Fonte: GEP-Acidentes de trabalho, 2002 a 2006

O comportamento gráfico do número médio de acidentes de trabalho mortais, gráfico 2, é semelhante ao do número de acidentes trabalho com a diferença que, neste caso, os acidentes de trabalho mortais verificam-se sobretudo em pequenas empresas.

Devido à obrigatoriedade legal de todos os acidentes de trabalho mortais serem comunicados à ACT, significa que estes dados espelham melhor a realidade do que os dados dos acidentes de trabalho não mortais, que são os que as seguradoras têm conhecimento através das respectivas participações e que, não são exactamente equivalentes ao número de acidentes de trabalho que realmente ocorrem, uma vez que ainda existem inumeros acidentes que não são comunicados.

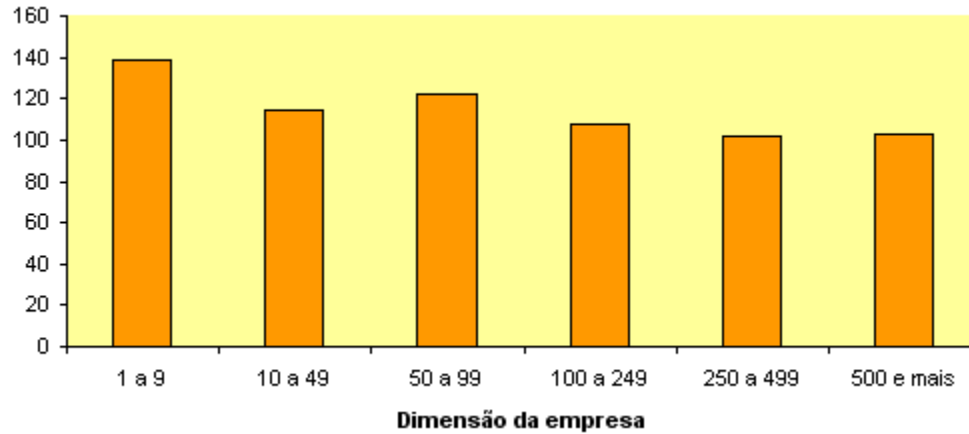
**Gráfico 2 - Nº médio de acidentes de trabalho mortais, segundo a dimensão da empresa, de 2002 a 2006.**



Fonte: GEP – Acidentes de trabalho, 2002 a 2006

Para se obter uma percepção da sinistralidade laboral ponderada no universo das empresas de diferentes dimensões é imperativo determinar o número de acidentes ocorridos em função do número de trabalhadores. Assim, pode-se verificar no gráfico 3 que o número médio de acidentes de trabalho por 1000 trabalhadores tem uma ligeira tendência de diminuir com o aumento da dimensão da empresa, embora de forma geral os resultados sejam bastante equivalentes em todos os tipos de empresas. Desta forma, diluiu-se a tentativa de apontar as micro e pequenas empresas como as principais responsáveis pela ocorrência de acidentes de trabalho.

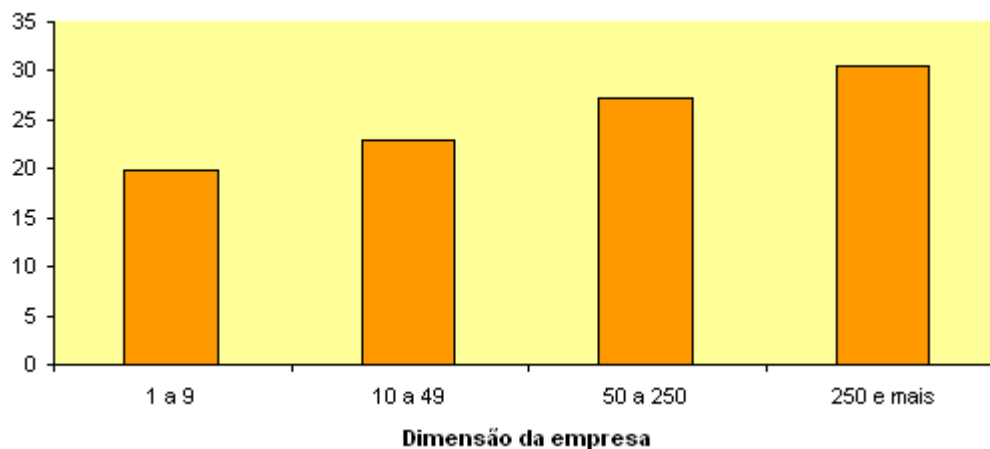
**Gráfico 3 - Nº médio de acidentes de trabalho, por 1000 trabalhadores, segundo a dimensão da empresa, de 2002 a 2006.**



Fonte: GEP – Acidentes de trabalho, 2002 a 2006

Seguindo o mesmo raciocínio para os acidentes de trabalho mortais, ou seja, analisando o número de acidentes de trabalho mortais em função do número de trabalhadores, pelo gráfico 4, verifica-se uma tendência crescente de ocorrência de acidentes de trabalho mortais com o aumento da dimensão das empresas.

**Gráfico 4 - Nº médio de acidentes de trabalho mortais, por 100 000 trabalhadores, segundo a dimensão da empresa, de 2002 a 2006.**



Fonte: GEP-Acidentes de trabalho, 2002 a 2006

Segundo esta análise, é nas empresas de maiores dimensões onde se verifica um maior número de acidentes de trabalho mortais por trabalhador em detrimento das micro empresas, que é onde se verifica um menor número de acidentes de trabalho mortais por trabalhador, contrariamente aquilo que seria expectável através da literatura consultada e do próprio senso-comum.

Em todo o caso, não se pode deixar de relembrar o facto de a Construção ser um sector em que as micro e pequenas empresas têm uma enorme representatividade e que, portanto, os acidentes de trabalho mortais neste grupo de empresas significam uma importante fatia do total de acidentes de trabalho ocorridos no sector e, conseqüentemente, em Portugal.

## 2.2 Relação com a Europa

Para se compreender o posicionamento do sector da Construção em Portugal face aos restantes países europeus em matéria de sinistralidade laboral, consultou-se o Eurostat. A análise incide apenas sobre os países constantes na tabela 2.

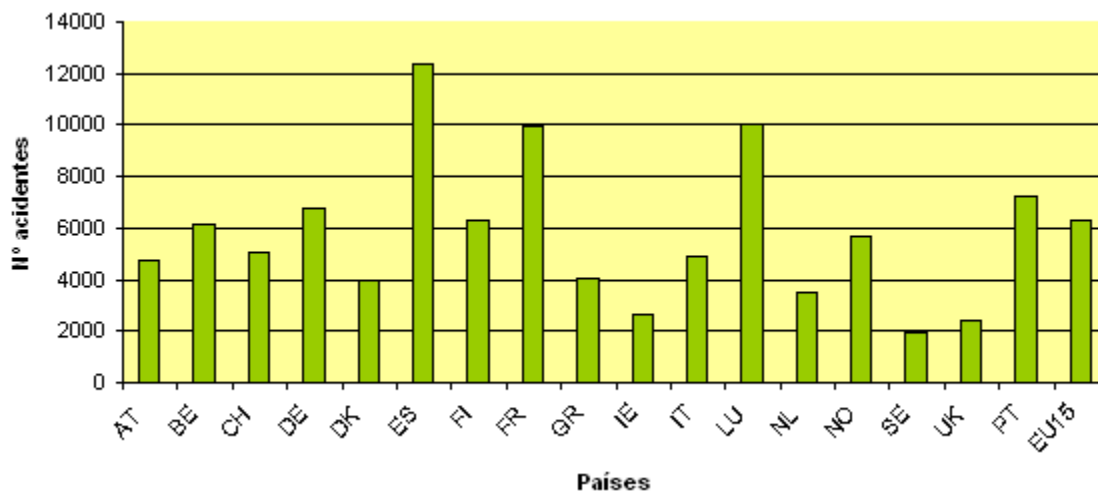
**Tabela 2 - Países europeus em análise.**

Países	
AT	Áustria
BE	Bélgica
CH	Suiça
DE	Alemanha
DK	Dinamarca
ES	Espanha
FI	Filândia
FR	França
GR	Grécia
IE	Irlanda
IT	Itália
LU	Luxemburgo
NL	Holanda
NO	Noruega
SE	Suécia
UK	Grã-Bretanha
PT	Portugal
EU15	União Europeia (15)

Fonte: Eurostat, 2009

A análise, através do gráfico 5, revela que o sector da Construção em Portugal possui um número superior à média da União Europeia (dos 15 Estados Membros) e apenas fica atrás de países como a Espanha, França e Luxemburgo. Note-se que estes são os países por excelência da mão-de-obra portuguesa emigrada para trabalhar na Construção.

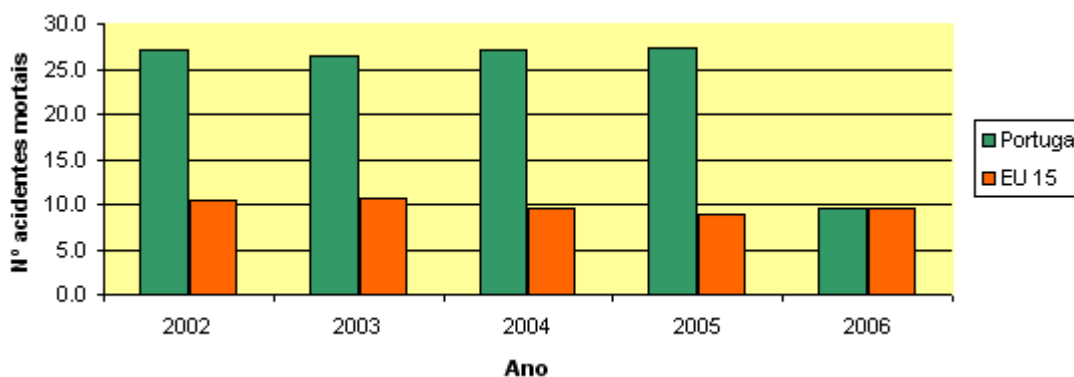
**Gráfico 5 - N.º médio de acidentes de trabalho, por 100 000 trabalhadores, em países europeus, de 2002 a 2006.**



Fonte: Eurostat, 2009

Relativamente aos acidentes de trabalho mortais, constata-se através do gráfico 6 que, no período de 2002 a 2005, em Portugal ocorreram mais do dobro de acidentes mortais do que na média dos países da União Europeia (dos 15 Estados Membros). O ano de 2006 é uma exceção à tendência geral, representando um caso pontual, pois não se conhecem medidas que tenham sido implementadas que justifiquem esta diminuição súbita de sinistralidade laboral.

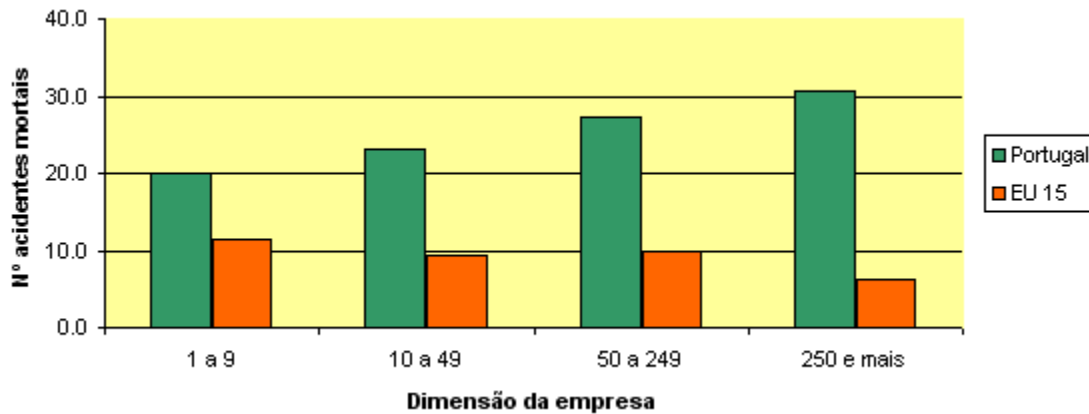
**Gráfico 6 - Número de acidentes de trabalho mortais, por 100 000 trabalhadores, em Portugal e na EU15, no período de 2002 a 2006.**



Fonte: Eurostat, 2009 e GEP, 2009

Considerando a dimensão da empresa, no gráfico 7, verifica-se que na União Europeia (15 Estados Membros) a tendência para ocorrer acidentes de trabalho mortais não aumenta com o aumento da dimensão da empresa como acontece em Portugal.

**Gráfico 7 - Número de acidentes de trabalho mortais por 100 000 trabalhadores em Portugal e na EU15, segundo a dimensão da empresa, no período de 2002 a 2006.**



Fonte: Eurostat, 2009 e GEP, 2009

Verifica-se que a média do número de acidentes de trabalho mortais nos 15 Estados Membros da UE é bastante equivalente entre micro, pequenas e médias empresas, ao contrário do que acontece com as grandes empresas que é ligeiramente inferior às restantes.

### 2.3 Relação com outros sectores de actividade

A Construção é um importante sector de actividade para a economia nacional. Na tabela 3 são apresentados os sectores de actividade que serão comparados com o da Construção.

**Tabela 3 - Códigos das actividades económicas.**

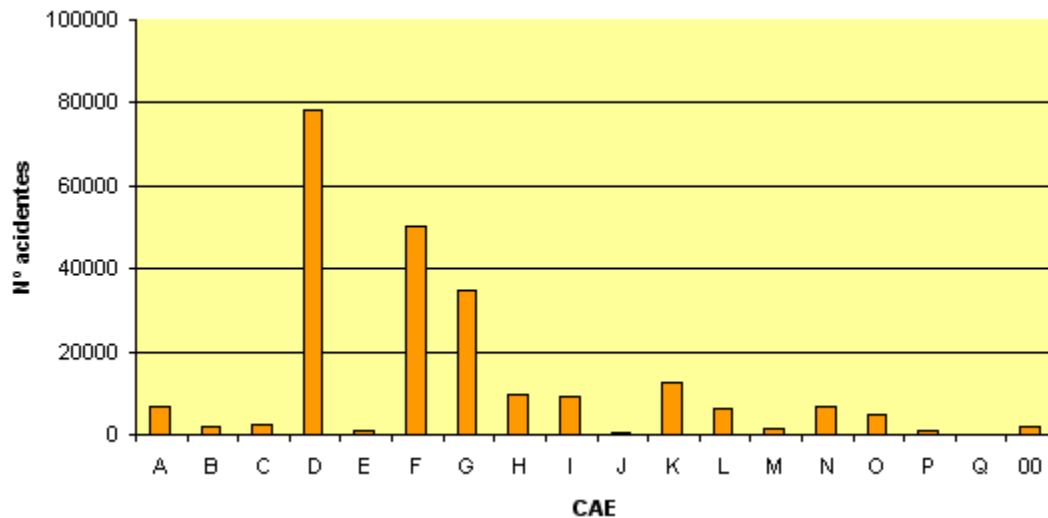
CAE	Actividade Económica
A	Agricultura, Prod. Animal, Silvicultura
B	Pesca
C	Indústrias Extractivas
D	Indústrias Transformadoras
E	P.D.Elect.Gás e Água
F	Construção
G	Com. Grosso e Retalho, Rep.Veic.Auto.Moto, e bens Pess. Doméstico
H	Alojamento e Restauração
I	Transportes, Armz. E Comunicações
J	Actividades Financeiras
K	Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços Prest. Às Empresas
L	Adm. Pública, Defesa, Segurança Social Obg.
M	Educação
N	Saúde e Acção Social
O	Out.Actv.de Ser.Col.Soc.e Pessoais
P	Famílias com Empregados Domésticos
Q	Org.Intern.e O.Inst.Extra-territoriais
00	CAE Ignorada

Fonte: GEP-Acidentes de trabalho, 2002 a 2006

Em termos absolutos, através do gráfico 8, verifica-se que apenas a Indústria Transformadora tem um maior número de acidentes de trabalho que a Construção. No entanto, é do conhecimento comum que muitos dos acidentes de trabalho na Construção não são reportados às companhias de seguros por diversos motivos, como por exemplo,

trabalhadores com situações de contrato de trabalho irregular, funcionários de empresas familiares que evitam o agravamento do prémio de seguro, entre outros. Assim sendo, acredita-se que os números apresentados não espelham totalmente a realidade, sendo provável que estes números sejam superiores aos oficiais.

**Gráfico 8 - Número de acidentes de trabalho, segundo o sector de actividade, no período de 2002 a 2006.**

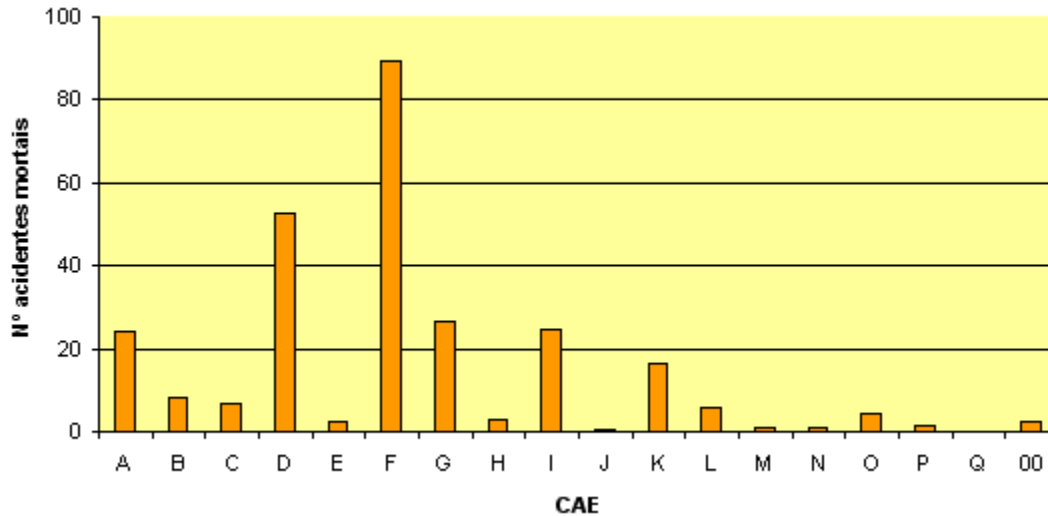


Fonte: GEP-Acidentes de trabalho, 2002 a 2006

De todos os sectores de actividade, é na Construção que os acidentes assumem particular gravidade. Verifica-se pelo gráfico 9 que os acidentes de trabalho mortais em termos absolutos, surgem destacados no sector da Construção. Não é, no entanto, aceitável que na Construção continue a existir um elevado número de casos de acidentes de trabalho mortais independentemente de este sector empregar um maior número de trabalhadores que outros. As Indústrias Transformadoras são o segundo sector que mais contribui para a sinistralidade laboral em Portugal.

O sector da Construção é o grande responsável por 33% do total de acidentes de trabalho mortais em Portugal, no período de 2002 a 2006.

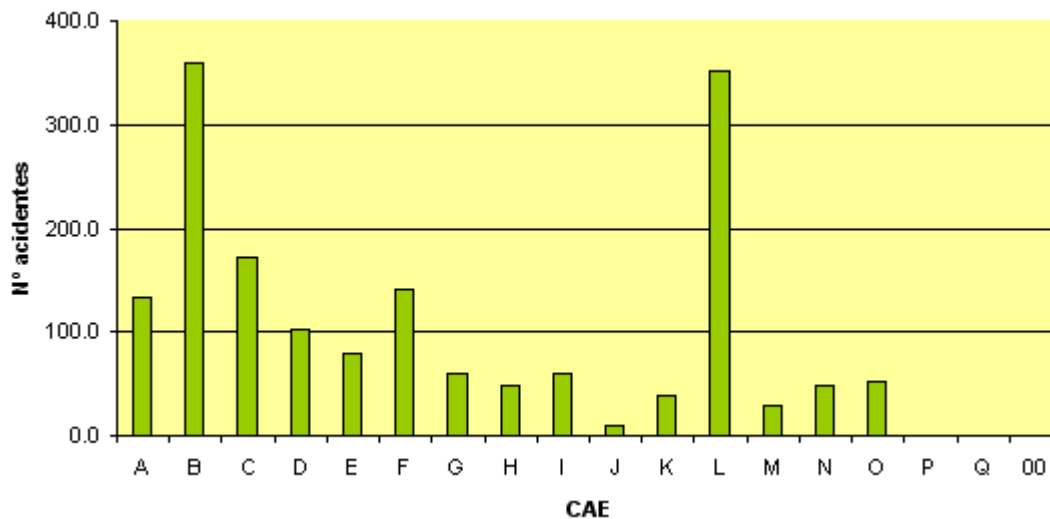
**Gráfico 9 - Número de acidentes de trabalho mortais, segundo o sector de actividade, no período de 2002 a 2006.**



Fonte: GEP-Acidentes de trabalho, 2002 a 2006

O número de acidentes de trabalho por 1000 trabalhadores, conforme representa o gráfico 10, é superior no sector da Pesca e no sector da Administração Pública, Defesa, Segurança Social Obg., de forma destacada. O sector da Construção apresenta-se no quarto lugar, continuando a posicionar-se em situação de destaque.

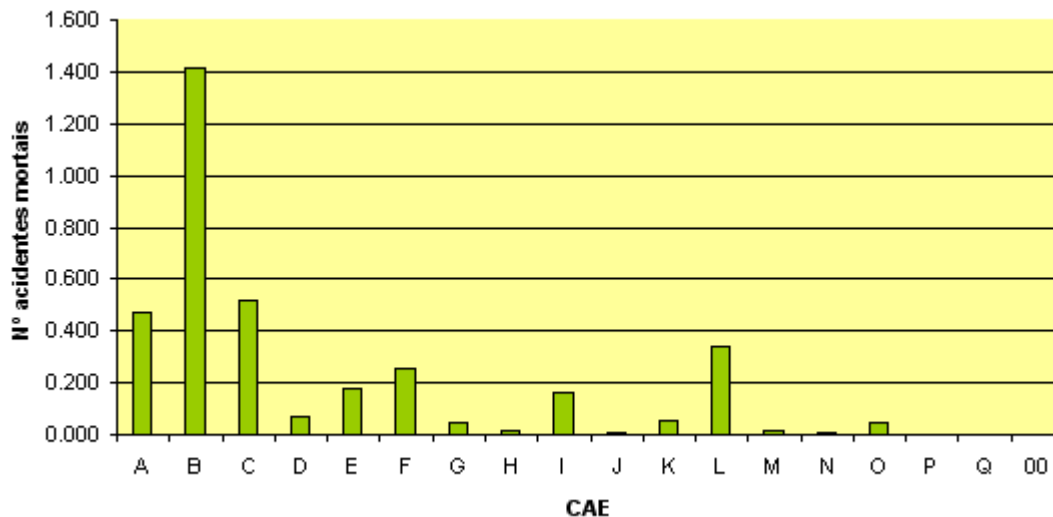
**Gráfico 10 - Número médio de acidentes de trabalho, por 1000 trabalhadores, segundo o sector de actividade, no período de 2002 a 2006.**



Fonte: GEP-Acidentes de trabalho, 2002 a 2006

Em termos relativos, ponderando o número de acidentes mortais por 1000 trabalhadores, o sector da Construção é ultrapassado pelo sector da Pesca, Indústrias Extractivas e Agricultura, sectores de actividade muito tradicionais e fechados à implementação de medidas de segurança, conforme se verifica no gráfico 11.

**Gráfico 11 - Número médio de acidentes de trabalho mortais, por 1000 trabalhadores, segundo o sector de actividade, no período de 2002 a 2006.**



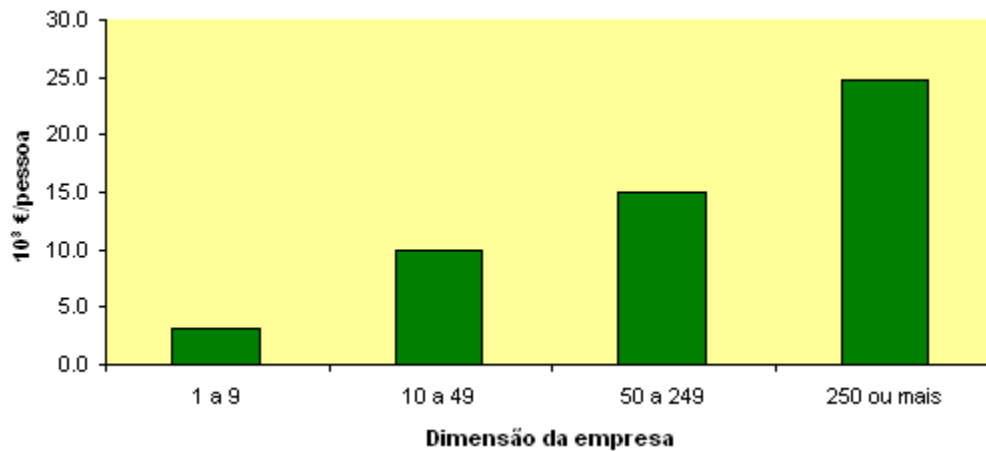
Fonte: GEP-Acidentes de trabalho, 2002 a 2006

Verifica-se que a Construção continua a ter um peso significativo comparativamente com os outros sectores de actividade, posicionando-se em quarto lugar.

## 2.4 Análise de custos, Ganhos médios e Formação

É nas empresas de maior dimensão que os custos com pessoal são superiores, segundo a análise ao gráfico 12. Este facto pressupõe que as empresas de menor dimensão têm investimentos inferiores com a formação e aquisição de equipamentos de protecção individuais comparativamente às empresas de maior dimensão.

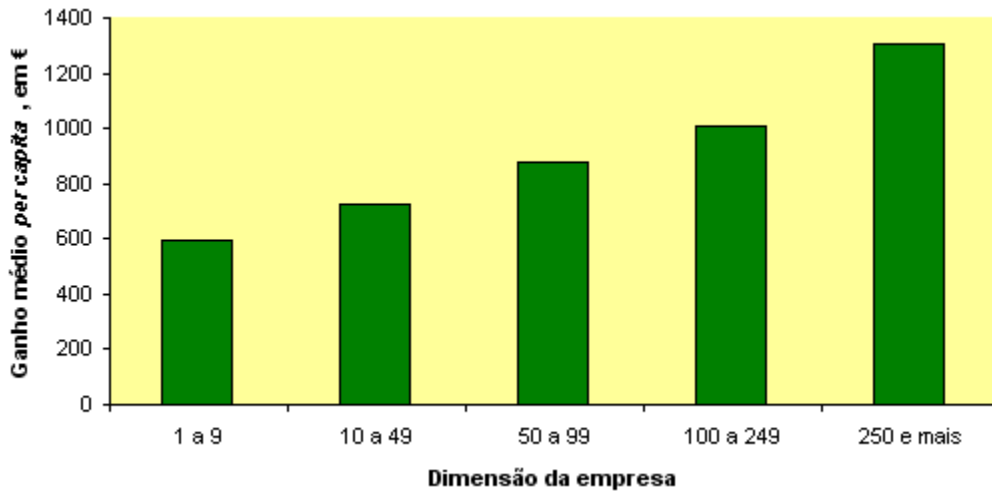
**Gráfico 12 – Média de custos com pessoal por trabalhador, segundo a dimensão da empresa, no período de 2005 a 2006.**



Fonte: GEP-Quadro de Pessoal, 2005 e 2006

Sem surpresas, verifica-se pelo gráfico 13 a mesma tendência nos ganhos médios por trabalhador, ou seja, o somatório da remuneração mensal base, prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar. Este facto permite especular que quanto maior a dimensão da empresa maior é o nível de qualificação dos seus funcionários e conseqüentemente maior o ganho médio.

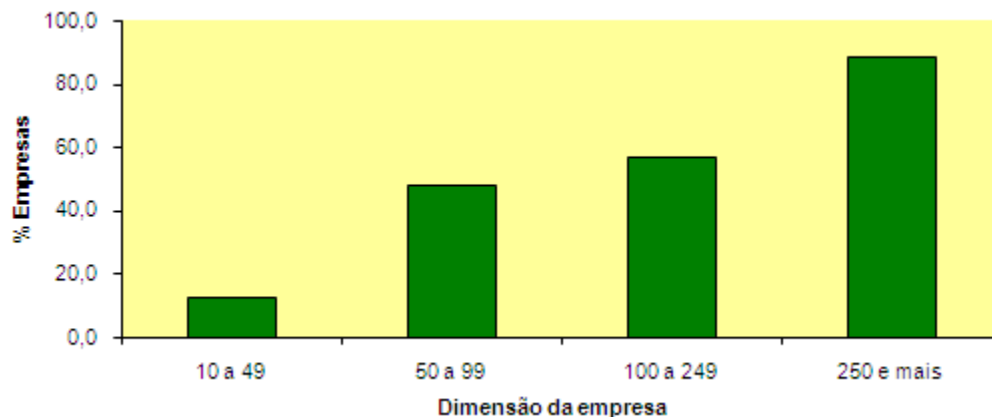
**Gráfico 13 – Ganho médio por trabalhador em €, segundo a dimensão da empresa, em 2006.**



Fonte: GEP-Quadro de Pessoal, 2005 e 2006

O investimento na formação profissional é um indicador do empenho da empresa nos processos de melhoria contínua ao nível da aquisição de competências dos seus trabalhadores, nomeadamente em matéria de segurança. Pelo gráfico 14, verifica-se que, percentualmente, as acções de formação existem sobretudo em empresas com maior dimensão em detrimento das microempresas.

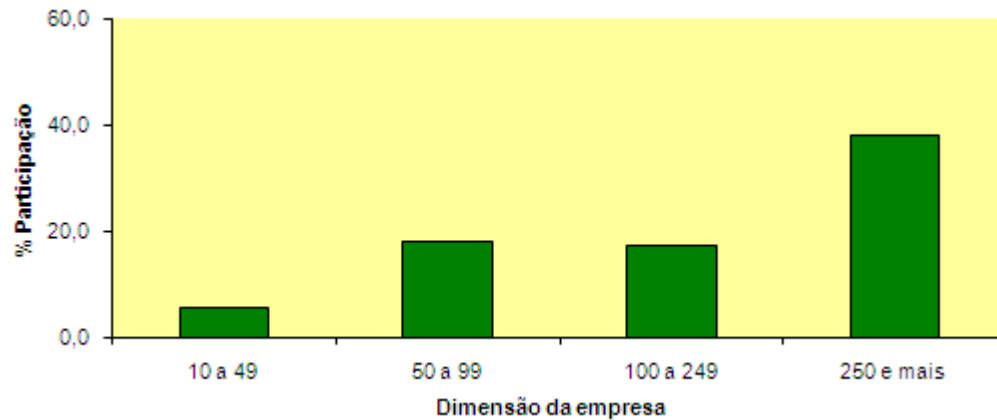
**Gráfico 14 – Empresas de Construção (%) com acções de formação, em 2006.**



Fonte: GEP-Formação Profissional, 2004

Também a percentagem de participação de trabalhadores nas acções de formação ministradas é superior nas empresas de maior dimensão, conforme se verifica no gráfico 15, à semelhança do que acontece com a quantidade de empresas.

**Gráfico 15 – Participação de trabalhadores (%) em acções de formação, em 2006.**



Fonte: GEP-Formação Profissional, 2004

Verifica-se, portanto, que com o aumento da dimensão das empresas, não só são ministradas mais acções de formação, como também a percentagem de participação dos trabalhadores nas mesmas é superior.

### 3. Estudo multicasos

Para conhecer a percepção que responsáveis em obra de empresas com diferentes dimensões têm sobre a segurança e a sinistralidade laboral nas empresas realizaram-se entrevistas a uma amostra por conveniência, em função da facilidade de acesso a estas (Hill e Hill, 2008).

Foram realizadas doze entrevistas a responsáveis directos de trabalhadores em empresas com diferentes dimensões, no sector da Construção durante o mês de Abril de 2009. As entrevistas foram agendadas pelo telefone e a realização das mesmas decorreu nas instalações do entrevistado, salvo duas excepções que foram realizadas pelo telefone.

Foi explicado que o nome da empresa e dos entrevistados seria mantido confidencial de forma a promover uma maior abertura na resposta às questões colocadas. De qualquer forma, ocorreu frequentemente os entrevistados expressarem a sua opinião mais livremente após o gravador ser desligado. A análise será efectuada apenas às respostas dadas durante a gravação das entrevistas mas as conclusões terão em linha de conta todas as opiniões expressas durante as entrevistas. O guião das entrevistas assim como a transcrição das mesmas são apresentados em anexo.

Neste estudo foi feita uma análise de conteúdo, porém, esta é uma técnica em que se confronta o material empírico recolhido com o quadro de referência de quem está a investigar. Assim sendo, é importante definir à partida que a análise de conteúdo não constitui um procedimento neutro (Guerra, 2006).

Segundo Bardin (1977), consoante os objectivos pretendidos da investigação e do investigador existem diversos tipos de análise de conteúdo possíveis, nomeadamente: Categorical, é uma análise temática e geralmente descritiva; Avaliação, mede atitudes face ao objecto de estudo e a direcção e intensidade de opinião; Enunciação, entende-se a entrevista como um processo e centra-se na análise de conteúdos; Expressão, é uma análise formal e linguística utilizada para investigar a autenticidade (Guerra, 2006).

A análise de conteúdo neste trabalho teve, no entanto, por base um processo simplificado das propostas de Poirier e Valladon (citado por Guerra, 2006). Esta está orientada para um número considerável de entrevistas, 12 entrevistas neste estudo, sendo uma análise comparativa através da construção de tipologias, categorias e análises temáticas.

Numa primeira fase, recolheram-se os dados empíricos de acordo com as técnicas de realização de entrevistas, procurando-se determinar o modelo da pesquisa, quem e quantos entrevistar e como construir o guião. Após a recolha dos dados empíricos procedeu-se à transcrição e leitura das entrevistas, colocadas no anexo II.

Na segunda fase, efectuaram-se as sinopses das entrevistas agrupadas segundo a dimensão das mesmas, ou seja, em três grandes grupos: as micro e pequenas empresas, as médias empresas e as grandes empresas. Posteriormente, procedeu-se a uma análise de forma a ordenar os materiais recolhidos segundo as suas semelhanças.

### 3.1 Caracterização das empresas e entrevistados

A síntese da caracterização das empresas e dos entrevistados apresenta-se de seguida na tabela 4 e tabela 5, respectivamente.

Houve o cuidado de seleccionar aproximadamente a mesma quantidade de micro, pequenas, médias e grandes empresas, conforme se verifica na tabela 4, foram entrevistadas duas microempresas, três pequenas empresas, quatro médias empresas e três grandes empresas. Procurou-se também seleccionar empresas que operassem em diferentes áreas geográficas do país. Todas as grandes empresas analisadas possuem um número de trabalhadores francamente superior a 250 trabalhadores mas considera-se que a quantidade concreta não é fundamental para o teor deste estudo.

**Tabela 4 - Caracterização das empresas.**

<b>NºEntrevista</b>	<b>Empresa</b>	<b>Nº trabalhadores</b>	<b>Zona Geográfica</b>
1	1	20	Beira Interior
2	2	5	Beira Interior
3	3	50	Alentejo
4	4	200	Nacional
5	5	150	Nacional
6	6	4	Grande Lisboa
7	7	+250	Nacional e Internacional
8	8	200	Nacional
9	9	+250	Nacional e Internacional
10	10	100	Nacional
11	11	20	Algarve
12	12	+250	Nacional e Internacional

Fonte: Dados da responsabilidade da autora

Em relação aos entrevistados, constata-se na tabela 5 que são do sexo masculino o que de certa forma espelha a distribuição em género neste sector. Conforme se verifica, em empresas de menor dimensão, os responsáveis em obra são os próprios gerentes da empresa e com o aumento da dimensão das empresas passam a ser os directores de obra.

Existe uma tendência para que os directores de obra sejam pessoas mais jovens e com maiores habilitações académicas que os gerentes. Naturalmente, para os directores de obra as questões de segurança são assuntos mais comuns do que para os gerentes uma vez que estas questões fazem logo parte da sua formação de base.

**Tabela 5 - Caracterização dos entrevistados.**

<b>NºEntrevista</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Idade</b>	<b>Função</b>
1	A	56	Sócio-Gerente
2	B	54	Gerente
3	C	27	Director de Obra
4	D	35	Director de Obra
5	E	50	Director de Obra
6	F	41	Gerente
7	G	30	Director de Obra
8	H	31	Director de Obra
9	I	46	Director de Obra
10	J	32	Coor.Directores de Obra
11	K	41	Sócio-Gerente
12	L	32	Director de Obra

Fonte: Dados da responsabilidade de autora

Na selecção dos entrevistados houve o cuidado de optar pelos funcionários das empresas que assumem funções com responsabilidade directa em obra uma vez que se considera que estes são os indivíduos que estabelecem as orientações de segurança nos respectivos estaleiros. Em empresas de maiores dimensões esta figura é representada pelo Director de Obra, nos casos de empresas de dimensões inferiores, esta função é desempenhada pelo próprio gerente da empresa.

### **3.2 Análise dos inquéritos por entrevista**

A construção do guião das entrevistas teve em consideração a obtenção de resposta a quatro aspectos essenciais em matéria de segurança: Medidas preventivas, procedimentos formais, controlo e atitude face à sinistralidade laboral.

Para facilitar a interpretação das entrevistas elaboraram-se tabelas de sinopses, agrupadas em três grandes grupos: as micro e pequenas empresas, as médias empresas e as grandes empresas. As tabelas das sinopses das entrevistas constam no Anexo I.

De seguida, apresentam-se os dois tipos de análises efectuadas: a primeira análise em que o ênfase vai para a informação relativa aos quatro aspectos supra referidos (medidas preventivas, procedimentos formais, controlo e atitude face à sinistralidade laboral) e uma segunda análise mais descomprometida em que se analisa questão a questão aos aspectos relevantes evidenciados nas respostas.

#### **1ª Análise – Aspectos essenciais de segurança no trabalho**

##### *Micro e pequenas empresas*

É notório um certo desconhecimento e até mesmo facilitismo perante a problemática das medidas preventivas, nomeadamente, a falha nas entregas dos equipamentos de protecção individual pela entidade empregadora e da respectiva utilização dos mesmos e a ausência de formação periódica ministrada aos funcionários. Em relação aos procedimentos formais, verifica-se que existem várias lacunas no cumprimento das obrigações legais como, por exemplo, vários entrevistados mostraram dificuldades em dar resposta aos procedimentos a seguir em caso de acidente. Neste grupo de empresas não existem mecanismos de controlo implementados que permitam fazer a verificação sistemática do cumprimento das regras de segurança. Apesar de evidentes falhas ao nível da segurança, os responsáveis destas empresas têm sinceras preocupações perante a sinistralidade laboral, sobretudo pelo receio da instabilidade provocada na empresa e também pelo drama da perda de um colega.

### Médias e Grandes empresas

Apesar de terem sido elaboradas tabelas de sinopses independentes para grandes e médias empresas, o tipo de resposta às problemáticas analisadas foi bastante semelhante. Assim sendo, a análise será apresentada de forma agrupada.

Perante a problemática das medidas preventivas verificou-se que fazem parte do quotidiano a entrega e exigência de utilização de equipamentos de protecção individual e também a prática de formações de acolhimento e periódicas. Nestas empresas existem procedimentos internos desenvolvidos que estipulam as regras de segurança a cumprir bem como a sua regulamentação, estando previstos mecanismos de controlo de verificação dos mesmos por profissionais especializados em matéria de segurança. A atitude face à sinistralidade laboral revela um grau de preocupação superior com o impacto que provoca a nível profissional, ou seja, em relação à imagem da empresa e às consequências financeiras que daí advêm.

### **2ª Análise – Interpretação das respostas por questão**

Na primeira questão procurou-se avaliar se o cumprimento das regras de segurança são ou não consequência de pressões externas ou se resultam de factores intrínsecos à própria empresa. Espontaneamente, as médias e grandes empresas consideram que o cumprimento das regras de segurança seguem as orientações da organização interna, por outro lado, as micro e pequenas empresas assumem que se deve fundamentalmente às exigências impostas pelas empresas que os contratam.

Na sequência deste pensamento, a segunda questão procura entender quem são os responsáveis por efectuar a verificação do cumprimento das regras de segurança. Mais uma vez, distingue-se claramente a resposta do grupo das médias e grandes empresas do grupo das micro e pequenas empresas. Enquanto os primeiros possuem pessoal especializado em matéria de segurança, os segundos referem que essa função é, normalmente, do responsável em obra que acumula funções.

Relativamente a aspectos fundamentais de prevenção, nomeadamente, equipamentos de protecção individual e formação, os responsáveis em obra foram questionados para entender qual o posicionamento das suas empresas. Ao nível dos equipamentos de protecção individual verificou-se que apenas nas microempresas se admitem falhas na sua não utilização assim como algum desconhecimento da obrigatoriedade da entidade empregadora entregar estes equipamentos aos funcionários. Todas as restantes empresas conhecem e afirmam a entrega e utilização dos equipamentos de protecção individual aos funcionários. Em relação à formação, só as médias e as grandes empresas demonstram ministrar formação de forma organizada e sistemática, as pequenas empresas referem a existência de formação mas sem procedimentos formais enquanto que para as microempresas foi notório que a formação não fazia parte das suas realidades.

De forma a compreender o grau de permissão que as empresas têm em relação aos incumprimentos dos seus funcionários os responsáveis em obra foram questionados qual a sua atitude perante a resistência em utilizar equipamentos de protecção individual e do consumo de álcool durante o horário de trabalho. As médias e grandes empresas têm uma posição clara de não autorização deste tipo de comportamentos, possuindo inclusivamente mecanismos de controlo, as pequenas empresas afirmam também não autorizar mas não o fazem de forma organizada, por outro lado, as microempresas não assumem uma posição clara de não autorizar estes comportamentos.

A grande maioria dos responsáveis em obra entrevistados considera que existe uma baixa ou ligeira rotatividade na sua empresa ao nível dos quadros de pessoal. No entanto, esta actividade caracteriza-se por períodos com grande variação de cargas de trabalho o que leva a que estas empresas justifiquem a subcontratação de outras empresas e cada vez mais a contratação de trabalho temporário. Quando questionados acerca do método para garantir o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança, apenas as médias e grandes empresas demonstram ter um sistema organizado de controlo em oposição com as pequenas empresas que apesar de exigirem o cumprimento dos mesmos requisitos não têm mecanismos de controlo. As microempresas admitem não fazer qualquer tipo de exigência às empresas subcontratadas.

Quando os entrevistados foram interrogados acerca dos procedimentos a ter após a ocorrência de um acidente de trabalho, apenas os das micro e pequenas empresas se mostraram hesitantes na resposta a dar, referindo sobretudo a prestação de primeiros socorros e mostrando que a eventual implementação de medidas é feita de forma inconsciente. No caso das médias e grandes empresas, existem procedimentos definidos para que após uma ocorrência de acidente de trabalho sejam efectuadas averiguações e implementação de medidas correctivas.

As opiniões acerca das consequências de um acidente mortal na própria empresa expressam, em particular, preocupações profissionais como por exemplo a imagem da empresa, as eventuais coimas associadas, o atraso do cumprimento dos prazos da obra por interrupção da frente de obra, etc. Cerca de metade das micro e pequenas empresas e das médias empresas manifestam preocupações sociais, para além das preocupações profissionais referidas, como por exemplo, a situação familiar da vítima, o clima de desconforto entre os colegas de trabalho, etc.

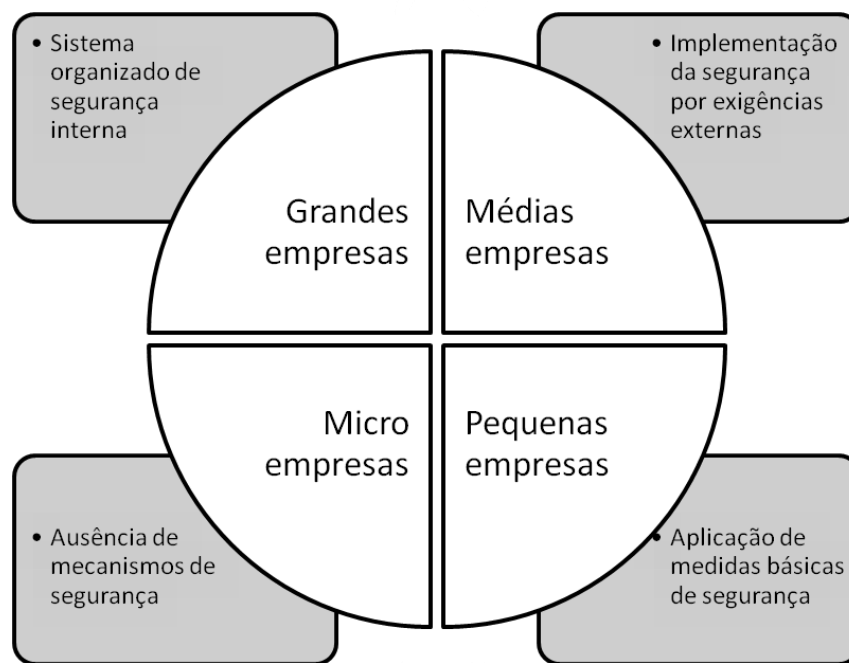
A maioria das médias e grandes empresas afirma determinantemente que o actual momento que o sector da construção atravessa não afecta os seus níveis de segurança. No entanto, algumas destas empresas admitem que noutras empresas, que não a própria, a crise instalada possa estar a afectar a segurança. As micro e pequenas empresas são aquelas que referem que a crise obriga à diminuição do cumprimento dos requisitos de segurança.

À excepção de dois responsáveis em obra de empresas médias e grandes que consideram que a responsabilidade da segurança tem de partir do próprio trabalhador, todos os restantes referem que a responsabilidade deve ser tanto da entidade empregadora como do próprio trabalhador, ou seja, esta deve ser uma responsabilidade partilhada de ambas as partes pois, caso contrário, nunca será possível atingir os níveis de segurança desejados.

## Síntese dos Resultados

Procurou-se efectuar uma representação esquemática clara e simplificada que resuma as entrevistas realizadas. De uma forma genérica, pode-se distribuir os quatro grandes grupos de empresas nas seguintes tipologias:

**Figura 6 - Esquema da análise tipológica.**



Fonte: Dados da responsabilidade da autora

Assim, considera-se que nos quatros grandes grupos de empresas, podemos caracterizar as grandes empresas como empresas que possuem o seu próprio sistema organizado de segurança interna, as médias empresas como as empresas que implementam sistemas de segurança em resposta às exigências externas, as pequenas empresas como as empresas que têm sistemas básicos de segurança e por fim, as microempresas como as empresas que têm a ausência de mecanismos formais de segurança.

## 4. Discussão

Pela análise descritiva de dados estatísticos é possível confirmar que a Construção é essencialmente constituída por micro e pequenas empresas, sendo estas as grandes empregadoras de mão-de-obra neste sector. Este quadro tenderá a permanecer porque os trabalhos de especialidade são preferencialmente efectuados por subempreitadas. As categorias profissionais mais baixas, como por exemplo, serventes, pedreiros, pintores, carpinteiros, entre outras, são cada vez mais escassas nos quadros de pessoal das grandes empresas uma vez que estes trabalhos são adjudicados aos subempreiteiros.

É no grupo das micro e pequenas empresas que se verifica, destacadamente, a grande fatia dos acidentes de trabalho mortais e não mortais ocorridos no sector da Construção. Assim sendo, é lógico e fundamental uma intervenção prioritária em matéria de segurança a este conjunto de empresas, não obstante de todas as dificuldades sobejamente conhecidas, como por exemplo, a dispersão de empresas, o baixo nível de habilitações dos responsáveis, o pensamento e cultura tradicional dos trabalhadores que persiste, entre outros.

O Decreto-Lei 273/2003 de 29 de Outubro surge numa tentativa de colmatar diversas falhas de segurança identificadas no sector da construção, procedendo à revisão da regulamentação das prescrições mínimas de segurança e saúde a aplicar em estaleiros temporários ou móveis. O plano de segurança e saúde é constituído como um dos instrumentos fundamentais do planeamento e da organização da segurança no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, devendo a sua elaboração acompanhar a evolução da fase de projecto da obra para a da sua execução. Por este diploma legal, todos os intervenientes no estaleiro estão obrigados a cumprir o preconizado no plano de segurança e saúde. Por este motivo, nas obras de maior dimensão, existe uma complexidade superior de todo o processo de segurança levando a que as microempresas nem sempre tenham capacidade para cumprir as exigências impostas, bloqueando assim a possibilidade de algumas laborarem nestes ambientes.

São exemplos de exigências em matéria de segurança às empresas subcontratadas: Ao nível da empresa, a existência de toda a documentação legal da empresa, nomeadamente, alvará de construção, declarações de não dívida à Segurança Social e Finanças, entre outros, presença de responsáveis técnicos em obra e posse de certificados da empresa; Ao nível dos trabalhadores, a necessidade de comprovar a formação ministrada através de registos, a existência de fichas de aptidão médica e evidências de entrega de equipamento de protecção individual; Ao nível dos equipamentos, existência de certificados de produtos, evidências de verificação e procedimentos de trabalho.

Seria de esperar que devido a todo um esquema montado de procedimentos de segurança nestas obras de maior envergadura, que envolvem várias empresas de média e grande dimensão, existisse uma notória diminuição de acidentes de trabalho mortais. No entanto, verifica-se que esta observação não é linear e efectivamente, a análise estatística demonstra que o número de acidentes mortais (ponderados por número de trabalhadores) cresce com a dimensão da empresa. Este facto permite-nos questionar a eficácia dos procedimentos de segurança implementados. Serão estes procedimentos de segurança meramente burocráticos?

Efectivamente, o tipo de trabalhos de maior complexidade técnica desenvolvido por grandes empresas poderá envolver riscos acrescidos que leva à ocorrência de acidentes de trabalho de maior gravidade. Por exemplo, apenas as grandes empresas têm capacidade de construção de edifícios elevados enquanto que as micro empresas se dedicam mais à construção de moradias e outros pequenos edifícios. Apesar do risco de queda em altura estar presente em ambas as situações, é sensato admitir que a queda de um edifício elevado conduz a consequências mais gravosas para o sinistrado, como por exemplo, de acidente mortal.

Considerando a teoria de multicausalidade de Reason (Citado por Cooper, 2001), um acidente ocorre devido à combinação de um conjunto de falhas activas e latentes, ou seja, aquelas que são a causa imediata do acidente e as que são menos evidentes, como por exemplo, problemas organizacionais. Numa situação de acidente de trabalho mortal

significa que existiram graves falhas a ocorrer em simultâneo. Seria importante reflectir como é que as empresas de grande dimensão, apesar de terem complexos esquemas de prevenção que consequentemente deveriam eliminar diversas falhas latentes, possuem um maior número de acidentes de trabalho mortais por trabalhador comparativamente com as empresas de menor dimensão.

Considerando a teoria de Dupré (Dupré, 2000) não seria expectável, ao contrário do que os dados estatísticos revelam, que a tendência de ocorrência de acidentes de trabalho mortais nas empresas de maior dimensão em Portugal fosse diferente da UE (dos 15 Estados Membros). Apesar de Portugal possuir valores francamente superiores aos da média europeia era previsível, ao contrário do que se revelou, que este acompanhasse a tendência de decréscimo de acidentes mortais com o aumento da dimensão da empresa. Uma vez mais, alerta-se para a necessidade de uma análise profunda aos motivos que estão na base deste problema.

Para além das subempreitadas, existe o fenómeno emergente de contratação de trabalho temporário pelas empresas de maiores dimensões numa tentativa de estas darem resposta às flutuações de trabalho. Este tipo de subcontratação permite à empresa de construção não assumir custos fixos com os trabalhadores em causa, como por exemplo, os pagamentos à segurança social, o seguro de acidentes de trabalho, a realização de exames médicos, a entrega de equipamentos de protecção individual, elaboração de formações, entre outros, ficando estes a encargo da empresa de trabalho temporário. No entanto, esta situação levanta diversas e preocupantes questões na medida em que se desconhece os impactos que esta elevada rotatividade e eventual falta de aspectos básicos de segurança, referidos anteriormente, possam causar.

De uma forma geral, as questões colocadas durante as entrevistas permitem estimar o grau de conhecimento e sensibilidade que os responsáveis em obra possuem em matéria de segurança e também a cultura de prevenção da organização em que estão inseridos. Estes factores são determinantes para o desempenho da empresa em termos de sinistralidade laboral.

Através das entrevistas efectuadas é possível concluir a existência de uma realidade totalmente distinta entre o grupo das micro e pequenas empresas e o grupo das médias e grandes empresas. Todos os responsáveis em obra de médias e grandes empresas evidenciam que as suas organizações possuem procedimentos de segurança formais e demonstram ter conhecimento dos mesmos. Nas pequenas empresas verifica-se que não existem procedimentos formais apesar de haver alguma consciência ao nível da segurança e de estarem familiarizados com as respectivas exigências. Por outro lado, nas microempresas detectou-se um completo desconhecimento daquilo que são obrigações legais embora se mostrem sensíveis e preocupados com as consequências da ocorrência de acidente mortal num dos seus funcionários.

Num sector altamente competitivo como é o caso da construção, especialmente agravado pela situação económica actual, as margens de lucro tendem a ser cada vez menores de forma transversal a todas as empresas. Para suportar esta situação, as empresas adoptam uma gestão de contenção que, eventualmente, pode passar por um corte orçamental no investimento com a segurança. Nas entrevistas efectuadas, este sentimento foi transmitido sobretudo pelas micro e pequenas empresas.

A forma mais imediata para melhorar a presente cultura de segurança das empresas portuguesas, e em particular das empresas de construção, passa por um controlo mais apertado pela entidade competente, neste caso, a ACT. Evidentemente que para tal efeito seria necessário existir vontade política de forma a dotar esta entidade dos recursos humanos e materiais para a realização eficaz desse controlo.

Ao nível das organizações, sejam elas micro, pequenas, médias ou grandes empresas, o planeamento é um aspecto fundamental ao bom desempenho das mesmas em matéria de segurança na medida em que define as prioridades de trabalho, os recursos necessários e torna claro os condicionalismos existentes. O cumprimento de prazos é diversas vezes apontado como o principal motivo pelo qual se ultrapassam os procedimentos de segurança estabelecidos. Para além da formação obrigatória a todos os funcionários, é

crucial dotar os trabalhadores com responsabilidade em obra de formação que lhes permita um bom controlo do planeamento respeitando as regras de segurança.

## Conclusão

Este estudo resulta de um trabalho de investigação, no âmbito da segurança do trabalho, ao sector da Construção durante o período de 2002 a 2006. Pretende-se com este trabalho analisar os acidentes mortais na Construção segundo a dimensão da empresa. Para tal, foi necessário estruturar este trabalho em duas partes distintas, sendo na primeira parte elaborada a contextualização teórica e, na segunda parte, feita a investigação empírica sobre o tema em causa.

Procurou-se desenvolver este estudo no sentido de alcançar o objectivo geral de verificar a relação entre a ocorrência de acidentes de trabalho e a dimensão da empresa em que ocorreram. Para o efeito, adoptou-se a seguinte metodologia:

- Na análise descritiva de dados estatísticos, tendo por base a informação disponibilizada pelo GEP e pelo Eurostat, são comparadas as frequências de acidentes de trabalho segundo a dimensão das empresas, sendo estes também comparados com os dados da Europa, bem como, com os restantes sectores de actividade. Procura-se ainda relacionar a dimensão das empresas com diversos parâmetros, nomeadamente, os custos com pessoal, os ganhos médios, a formação e a produtividade.
- O estudo dos inquéritos por entrevista a responsáveis em obra de empresas de diferentes dimensões é elaborado através de duas análises distintas, por um lado são tidos em conta os seguintes quatro aspectos essenciais em matéria de segurança: as medidas preventivas, as acções de controlo, os procedimentos formais e a atitude face à sinistralidade laboral e, por outro lado, é feita uma análise mais descomprometida por questão.

A investigação empírica realizada permitiu obter-se os seguintes resultados:

- Pela análise descritiva dos dados estatísticos existentes sobre a sinistralidade laboral em Portugal em função da dimensão da empresa verificou-se que é nas micro e pequenas empresas da Construção onde ocorrem maior número de acidentes de trabalho mortais. No entanto, ponderando estes dados por trabalhador,

- constata-se que existe uma tendência crescente dos acidentes mortais ocorrerem com o aumento da dimensão das empresas, esta tendência em Portugal é contrária à que se verifica nos restantes 15 Estados Membros da UE. Em contraponto, verifica-se que é nas empresas de maior dimensão onde os custos com pessoal, os ganhos médios por trabalhador e a aposta na formação é superior;
- Na elaboração e análise dos inquéritos por entrevista a doze responsáveis em obra de empresas de diferentes dimensões foi perceptível que o grau de conhecimento destes, em matéria de segurança no trabalho, é maior com o aumento da dimensão da empresa, uma vez que a organização em que estão inseridos já possui mecanismos próprios, por imposições do mercado de trabalho, que os obriga a tal. Constatou-se que as medidas preventivas, as acções de controlo e os procedimentos formais são aspectos que vão sendo aperfeiçoados com o aumento da dimensão das empresas. No entanto, a sensibilidade perante a sinistralidade laboral é transversal a todos os entrevistados, independentemente de estes serem motivados por questões mais pessoais ou profissionais, é evidente uma preocupação generalizada em relação a eventuais acidentes mortais que possam ocorrer nas suas empresas.

Assim sendo, a resposta à pergunta de partida “*Existe alguma relação entre a ocorrência de acidentes mortais e a dimensão da empresa?*” não é concludente porque não é clara uma relação directa entre a dimensão da empresa e a ocorrência dos acidentes de trabalho mortais. Se por um lado os dados estatísticos revelam que os acidentes mortais por trabalhador aumentam com a dimensão da empresa (entre 2002 e 2006), por outro lado, verificamos que o investimento efectuado e as medidas implementadas em matéria de segurança são superiores com o aumento da dimensão da empresa. Existem, portanto, factos que aparentemente aparecem como contraditórios e que, pelo exposto, obriga a considerar que não foi possível atingir inteiramente o objectivo geral proposto.

Este estudo teve como limitações o difícil acesso a dados estatísticos mais detalhados em relação à dimensão das empresas e a elaboração de inquéritos por entrevista a uma amostra que não é representativa do sector em análise. Constitui, no entanto, um eventual

estudo exploratório que poderá ser complementado com uma pesquisa futura mais abrangente.

Em todo o caso, importa realçar que este trabalho tem o mérito de promover uma eventual discussão em torno deste tema porque demonstra que não existe uma relação linear entre a dimensão das empresas e a sinistralidade laboral na Construção, sugerindo prudência ao estabelecer uma relação entre a ocorrência de acidentes de trabalho mortais e a dimensão das empresas.

## Bibliografia

Albuquerque, J. (2006). **A infracção às regras de segurança no trabalho**. In: [http://www.pgdlisboa.pt/pgdl/textos/files/acidente\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.pgdlisboa.pt/pgdl/textos/files/acidente_de_trabalho.pdf). (Acedido em 20.05.2009).

ACT (2008). **Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho**. SL: ACT.

Art (2009). In: <http://eu.art.com/>. (Acedido em 17.11.2009).

Baganha, M.; Marques, J. e Goís, P. (2008). **O Sector da Construção Civil e Obras Públicas em Portugal: 1990-2000**. In: <http://www.ces.fe.uc.pt/publicacoes/oficina/173/173.pdf>. (Acedido em 26.05.2009).

Bardin, L. (1977). **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70.

Cabrito, A. (2004). **A Segurança e Saúde no Trabalho da Construção em Portugal – A Situação Actual**. in revista Engenharia Civil da Universidade do Minho, nº 19. Guimarães: CEC, pp 69-76.

Cooper, D. (2001). **Improving safety culture: A Practical Guide**. Hull: Applied Behavioural Sciences.

Dalcul, A. (2001). **Estratégia de Prevenção do Acidentes de Trabalho na Construção Civil: Uma abordagem integrada construída a partir das perspectivas de diferentes atores sociais**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

DGEEP (2007). **Acidentes de Trabalho 2002**. Lisboa: DGEEP - Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento.

DGEEP (2007). **Quadros de Pessoal 2002**. Lisboa: DGEEP – Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento.

DGEEP (2008). **Quadros de Pessoal 2003**. Lisboa: DGEEP – Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento.

Dupré, D. (2000). **Accidents at work in the EU in 1996 - Populations and social conditions, Statistics in Focus**. Theme3-4. Luxembourg: Eurostat.

Eurostat. (2009). In: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_Database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_Database). (Acedido em 05.04.2009).

GEP (2007). **Acidentes de Trabalho 2003 – Colecção Estatísticas**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento - Centro de Informação e Documentação.

GEP (2008). **Acidentes de Trabalho 2004 – Colecção Estatísticas**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento - Centro de Informação e Documentação.

GEP (2008). **Acidentes de Trabalho 2005 – Colecção Estatísticas**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento - Centro de Informação e Documentação.

GEP (2008). **Acidentes de Trabalho 2006 – Colecção Estatísticas**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento - Centro de Informação e Documentação.

GEP (2008). **Quadros de Pessoal 2005 – Colecção Estatísticas**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento - Centro de Informação e Documentação.

GEP (2008). **Quadros de Pessoal 2006 – Colecção Estatísticas**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento - Centro de Informação e Documentação.

GEP (2009). **Quadros de Pessoal 2004 – Coleção Estatísticas**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento - Centro de Informação e Documentação.

Graça, L.(1999). **Evolução Histórica da Legislação Portuguesa sobre a Saúde e o Trabalho, no contexto do processo de modernização do País: Sinopse (1801-2000)**. In: [http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/historia1\\_legis\\_laws.html](http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/historia1_legis_laws.html).(Acedido em 12.05.2009).

Graça. L.(2000). **Europa: Uma Tradição Histórica de Protecção Social dos Trabalhadores. I Parte**. In: <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos25.html>.(Acedido em 12.05.2009).

Guerra, I. (2006). **Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e formas de uso**. Estoril: Príncípia Editora.

Hamalainen, P., Takala, J. e Saarela, K. (2006). **Global estimates of occupational accidents**. Elsevier.

Harms-Ringdahl, L. (2001). **Safety Analysis – Principles and Practice in Occupational Safety**. 2º Edition, CRC Press.

Hill, M. e Hill A. (2002). **A investigação por questionário**. 2ªEdição. Lisboa: Edições Sílabo.

Hughes, P. e Ferret, E. (2007). **Introduction to Health and Safety in Construction**. 2<sup>nd</sup> Edition. Oxford: Butterworth-Heinemann.

IGT. (2005). **A Inspeção do Trabalho e os Inquéritos de Acidente de Trabalho e Doença Profissional**. Lisboa: Inspeção-Geral do Trabalho.

Macedo, A. e Silva, I. (2004). **Analysis of occupational accidents in Portugal between 1992 and 2001**. Elsevier.

MaydayLisboa2009.(2009).In:<http://maydaylisboa2009.blogspot.com/2009/04/acidentes-de-trabalho.html> (Acedido em 17.11.2009).

Miguel, A.S. (1998). **Manual de Higiene e Segurança do Trabalho**. 4ª Edição, Porto. Porto Editora.

OIT. (2007). **A história da OIT: o trabalho não é uma mercadoria**. In:[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_01a\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01a_pt.htm). (Acedido em 15.05.2009).

OIT. (2009). **Saúde e vida no trabalho: Um direito humano fundamental**. Genebra: OIT.

OSHA. (2002). **Custos Socioeconómicos resultantes de acidentes de trabalho**. Factsheets 27. In: <http://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/27> (Acedido em 20.05.2009).

Pinto, A. (2008). **Manual de Segurança – Construção, Conservação e Restauro de Edifícios**. 3ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo.

Puerta, J.; Ceña, C. (2000). **Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad, Higiene y Ergonomía**. Madrid: Ediciones Pirámide.

Reis, C. e Soeiro, A. (2005). **Indicadores de risco da segurança na construção**. In:[http://www.cramif.fr/pdf/th4/Salvador/posters/portugal/madureira\\_dos\\_reis.pdf](http://www.cramif.fr/pdf/th4/Salvador/posters/portugal/madureira_dos_reis.pdf)(Acedido em 22.05.2009).

RR. (2009). In: [http://www.rr.pt/informacao\\_detalhe.aspx?fid=92&did=61932](http://www.rr.pt/informacao_detalhe.aspx?fid=92&did=61932).(Acedido em 17.11.2009).

SOL. (2009). In: [http://sol.sapo.pt/PaginaInicial/Sociedade/Galeria.aspx?content\\_id=153498](http://sol.sapo.pt/PaginaInicial/Sociedade/Galeria.aspx?content_id=153498) (Acedido em 17.11.2009).

## **Anexo I – Tabelas de sinopses**

## Micro e pequenas empresas

Problemática	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 6	Entrevista 11
<b>Medidas preventivas</b>	"[...] (a formação) é no dia a dia e quando se iniciam as obras eles conversam... capacete é uma coisa que nós temos logo à entrada quando se entra no estaleiro..."	"[...] Admite-se uma pessoa que já tenha uma certa experiência no ramo... agora andar sempre com botas de protecção, nem sempre, porque depende dos trabalhos..."	"[...] Não costumamos ter formações específicas para segurança..."	"[...] (a formação) É pontual, quer dizer... determinadas obras em que é obrigatório o uso de capacete ... As botas de biqueira de aço em determinadas obras..."	"[...] (a formação) costuma ser em estaleiro e muitas vezes em obra... São fornecidos os epi's... em função do que eles desempenham."
<b>Procedimentos formais</b>	"[...] tenho um engenheiro responsável que é quem é responsável desde o início da obra com plano de segurança..."	"[...] Sim, não tenho, embora às vezes não se faça mas... depois o próprio... as instituições comunicam umas com as outras. (comunicação ACT)"	"[...] como procedimentos e regras de segurança aí que é com a coordenação de segurança ... fazemos, normalmente um relatório interno..."	"[...] Até hoje nunca tive situações assim situações..."	"[...] É comunicado à coordenação de segurança que faça o devido relatório e se necessário dar o devido conhecimento ao ACT ... É feita uma análise do que aconteceu ..."
<b>Controlo</b>	"[...] é um bocadinho difícil controlá-los..."	"[...] Nunca bebi porque nunca gostei muito de álcool mas também não deixo beber pelo menos que eu veja..."	"[...] Não estou lá o dia todo para ver..."	"[...] eu não posso obrigar um trabalhador... ou tento sensibilizá-lo para isso mesmo e ele depois fará como entender..."	"[...] para controlar tanto o equipamento como é álcool é necessário haver um polícia para cada trabalhador, um polícia em obra a tempo inteiro."
<b>Atitude face à sinistralidade laboral</b>	"[...] Consequências muito graves porque para além da perda de um trabalhador, é sempre a imagem que fica da empresa, é a moral dos próprios colegas, e de nós, também patrões que ficamos sempre com isso na cabeça e trás um peso muito grande."	"[...] Uma pequena empresa toda a gente lhes salta em cima, por vezes sem culpa nenhuma."	"[...] Já ideia que eu tenho de consequências deste género é que normalmente a coisa passa por uma multa. Na imagem da empresa tem sempre... principalmente na zona em que trabalhamos ser um meio pequeno... é sempre uma coisa que danifica a imagem da empresa"	"[...] a maior consequência penso que seria a perda de uma vida e ia abalar muito os colegas... como somos uma empresa pequena e estamos muito apegados uns aos outros,"	"[...] Para além do trabalhador e da sua família, as consequências seriam altíssimas... pode proibir a empresa de trabalhar, o trabalhador vítima de acidente mortal vai por em risco o seu plano familiar..."

## Médias empresas

Problemática	Entrevista 4	Entrevista 5	Entrevista 8	Entrevista 10
<b>Medidas de prevenção</b>	"[...]São feitas acções de formação...(EPI's)Todos os obrigatórios para a actividade que eles desenvolvem..."	"[...]a formação) Tanto em cursos como em obra... existe equipamento específico para cada trabalho da obra..."	"[...]consoante a sua categoria profissional e a actividade que vão desenvolver, assim é a formação específica."	"[...]A formação normalmente divide-se em grupos de trabalho e normalmente é ministrada nas obras...Os EPI's normais para a actividade da construção."
<b>Procedimentos formais</b>	"[...]O responsável da obra... tem de comunicar à técnica de segurança para fazer a participação ao seguro, tirar mais elementos e tratar desse processo todo..."	"[...]É informado o chefe de segurança que tem o seu sistema... passa ao departamento de segurança."	"[...]Quem toma conta da ocorrência é o técnico de segurança... contactamos os seguros e prontos, a partir daí os recursos humanos tratam do resto. Há um inquérito interno..."	"[...]fazer parte do método de trabalho... Essa questão começa pela organização interna da empresa..."
<b>Controlo</b>	"[...]Fazemos testes nas visitas dos técnicos de segurança às obras"	"[...]aleatoriamente, vai ao trabalhador e lhe exige fazer um teste..."	"[...]Há inspecções periódicas, nós costumamos fazer inspecções fantasma..."	"[...]o técnico de segurança na empresa que faz a verificação e o controlo..."
<b>Atitude face à sinistralidade laboral</b>	"[...]Seria mau para a imagem da empresa...rapidamente isso se iria espalhar pelo mercado."	"[...]Do que eu tenho visto de outras empresas que passaram por isso, não é causa de grande... é uma desgraça que acontece e temos de assumi-la, os responsáveis dirão o que terão de dizer..."	"[...]em termos de percepção do mercado de trabalho, aqui ficava um bocado abalado mas... agora, normalmente, pelo que eu sei, o pior dos casos é sempre para o trabalhador. "	"[...]Além das consequências monetárias, poderia de aí advir, portanto, daí ocorrer paragem de produção e trazem graves consequências financeiras e sociais na empresa."

## Grandes empresas

Problemática	Entrevista 7	Entrevista 9	Entrevista 12
<b>Medidas de prevenção</b>	"[...] (a formação) Periódica e pontual... Os equipamentos obrigatórios de protecção individual..."	"[...] formação periodicamente nas obras..."	"[...] é sempre ministrada uma formação geral... Fornecemos os EPI's necessários às actividades que vão desempenhar..."
<b>Procedimentos formais</b>	"[...] Primeiro tem de se avisar o coordenador de segurança e faz-se um auto da ocorrência basicamente mas internamente..."	"[...] Há directrizes próprias para a segurança com níveis a atingir..."	"[...] existe um determinado sistema de gestão, o qual cumprimos em todas as obras..."
<b>Controlo</b>	"[...] Faz-se o controlo dependendo das obras... há obras em que isso é feito sistematicamente todos os dias por um técnico... há outras que não está a 100% é só 20%..."	"[...] (o controlo) É feito periodicamente, aleatoriamente, e quando se verificam essas situações, ao fim de, caso exista reincidência, alguns são retirados da obra."	"[...] temos um regulamento interno... qual também cumprimos excurpulosamente nas obras."
<b>Atitude face à sinistralidade laboral</b>	"[...] Teria eventualmente de levar algumas multas se tivesse responsabilidade, ou eventualmente até perder mesmo o alvará..."	"[...] grave porque para já essa questão dos rácios descia drasticamente e portanto nem se põe essa questão, para a empresa o acidente mortal é zero"	"[...] Se for falta de condições de trabalho, as consequências serão bastante graves principalmente para o director técnico da empreitada, neste caso, eu."

## **Anexo II – Transcrição das entrevistas**

## **Entrevista 1**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado A

- Idade: 56
- Sexo: Masculino
- Função: Sócio-Gerente

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 1

- Dimensão: cerca de 20 trabalhadores
- Zona geográfica: Zona do Fundão e Covilhã

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança?

A: Sempre senti embora não seja uma coisa doentia...mas sempre senti e ao mesmo tempo penso que era saudável porque era a forma de a gente não se esquecer das nossas obrigações que tínhamos por uma questão de segurança.

S: E, da parte de quem?

A: Recebíamos, normalmente, por ano, havia sempre uma ou duas visitas do ministério do trabalho, da inspecção-geral do trabalho. De vez em quando eles vêm e visitam a gente. E claro, se há uma coisa que a gente tem responsabilidade temos medo de facto que as coisas não corram bem, porque se não estão bem corremos riscos e somos penalizados.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança? Interno ou contratado?

A: Tenho o meu sócio que está permanentemente na obra, tenho o encarregado e tenho um engenheiro responsável que é quem é responsável desde o início da obra com plano de segurança.

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

A: É através do engenheiro mas pouco, pouco... normalmente é no dia-a-dia e quando se iniciam as obras eles conversam e de vez em quando tira-se uma hora ou duas e conversam.

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

A: Normalmente os que necessitam, no exterior as guardas, os panos, as malhas... tudo!

S: E as pessoas andam de capacete, etc?

A: Sim, de capacete é uma coisa que nós temos logo à entrada quando se entra no estaleiro, portanto, no estaleiro tem uma porta é onde está logo o uso obrigatório do capacete e outras coisas mais. Embora reconheça que há muitos trabalhadores que a gente às vezes é difícil porque de repente já os apanhamos que o capacete ficou ao lado.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

A: Não trabalha mais para nós... ou cumpre ou se não, não estamos para a arranjar problemas... eles têm consciência. Inicialmente notávamos uma resistência grande. Agora, hoje em dia, sinceramente, não, acho que já não! Tirando às vezes pequenos subempreiteiros que nós contratamos em que pode acontecer isso. A gente encontra-os com facilidade sem capacetes, principalmente na fase de acabamentos do prédio. E é um bocado difícil controlá-los.

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

A: Isso é proibido! Se nós soubermos é logo penalizado mesmo sendo subempreiteiro. Se eu ou o meu sócio virmos que durante o horário de trabalho eles transportam, só que sejam garrafas de cerveja, e já nem digo vinho, termina logo nesse dia.

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa?

A: Eu tenho trabalhadores nesta empresa desde que começou e numa outra que eu tinha, portanto, eu comecei nesta vida da construção civil em 79, 80 e tenho trabalhadores desde essa altura.

S: Não existe, portanto, uma grande rotatividade do pessoal?

A: O meu pessoal sempre esteve até querer. Só determinadas actividades é que tratávamos com subempregados.

6) S: Recorrem a subcontratação? Se sim, como asseguram o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança?

A: É rigorosamente igual. Até se calhar apertamos mais ainda, pelo menos exigimos mais!

7) S: O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho?

A: para já chamamos a GNR

S: mas para já sem estar a falar de acidente de trabalho mortais ou muito graves mas um acidente de trabalho vulgar...

A: Uma coisa normal, temos caixa de 1ºs socorros no estaleiro e depois, se for preciso, conduzimos ao hospital mais próximo e se a coisa for uma lesão maior chama-se a GNR e liga-se para o ministério do trabalho a participar.

S: Que medidas são implementadas após um acidente de trabalho?

A: Ficamos preocupados...

S: Mas tentam avaliar os porquês para não haver um novo acidente?

A: Sim, sim, portanto, chama-se logo o pessoal todo e tentamos fazer um inquérito para nós, bem como pedimos logo ao ministério do trabalho, precisamente para ver e averiguar e analisar, porque eles são mais especialistas que nós, a vida deles é essa, para averiguar as consequências e ver se foi alguma falha da própria empresa, portanto, da nossa parte, ou se foi de facto descuido dos trabalhadores ou o que é que aconteceu... pode ter acontecido outra coisa qualquer.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal conhece qual o procedimento?

A: Acho que o procedimento é o mesmo mas com uma preocupação muito maior em que o pessoal entra todo em choque como é natural.

S: Que tipo de consequências teria para a empresa?

A: São consequências muito graves porque para além da perda de um trabalhador, é sempre a imagem que fica da empresa, é a moral dos próprios colegas, e de nós, também patrões que ficamos sempre com isso na cabeça e trás um peso muito grande.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança? Se sim, em que sentido?

A: Penso que não, penso que não. Isso da segurança na construção civil já está de tal maneira enraizada que penso que quando as pessoas têm medo e quando começam uma obra, eu estou a falar em obras de média e grande dimensão, não digo por exemplo numa vivenda aí é que poderá haver mais problemas embora os azares aconteçam em qualquer uma. Mas se formos a analisar a quantidade de trabalhadores que andam num prédio aos que andam por exemplo numa vivenda, se calhar é capaz de haver mais problemas na vivenda, embora o coiso é mais pequeno porque normalmente e principalmente na província, as vivendas são feitas por pequenos subempreiteiros, três ou quatro trabalhadores, trabalham directamente para o dono da obra em que pelo menos andam muito mais à vontade e sabem que não são tão fiscalizados como nós nos prédios, nos prédios é completamente diferente... obrigam-nos a montar o estaleiro com todas as condições o que à partida estamos logo muito mais descansados

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores* ou *cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança?*

A: Eu acho que tem de ser as duas coisas, porque se não for as duas as coisas não funcionam. Primeiro porque o trabalhador tem de ser o principal tem de olhar por si e olhar pelos outros colegas e também pela empresa para ser um trabalhador responsável e pelo menos para ele mesmo estar mais em segurança. A empresa porque tem de também que lhe criar essas condições. Portanto eu penso também que as duas coisas são fundamentais.

## **Entrevista 2**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado B

- Idade: 54
- Sexo: Masculino
- Função: Dono da empresa

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 2

- Dimensão: 5 trabalhadores
- Zona geográfica: Fundão

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança? Se sim, da parte de quem?

B: Pressão, pressão, pressão não. Há alguma fiscalização mas a exercer pressão propriamente dita não. Pelo menos no meu caso. No meu caso nunca tive essa pressão, não me posso queixar a esse respeito.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança? Interno ou contratado?

B: Basicamente sou eu.

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

B: Normalmente, quando se admite uma pessoa neste caso, normalmente admite-se uma pessoa que já tenha uma certa experiência no ramo. E ela já tendo uma certa experiência no ramo sabe mais ou menos aquilo que tem de fazer no que respeita à higiene e segurança no trabalho. Embora seja sempre preciso alertá-los e normalmente sou eu que o faço.

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

B: Normalmente são as barreiras, os guardas corpos, capacetes, botas de protecção e basicamente é isso.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

B: No meu caso, nunca me aconteceu isso, agora andar sempre com botas de protecção, nem sempre, porque depende dos trabalhos que se estão a fazer ou elaborar e depende do sítio onde esteja o funcionamento da obra em si, ou seja, se uma obra está numa fase de acabamentos, ou na fase de tosco, pronto e as coisas normalmente, quando se andam por exemplo em pinturas, etc. Se o pintor não trazer botas de protecção e estando as janelas todas fechadas, a gente sabe que não há lá pregos e essas coisas, isso por vezes faz-se.

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

B: Ai não, não... isso aí, nas minhas obra e só posso falar pela minha empresa, nas minhas obras não. Eu sou o primeiro a não beber, aliás, nunca bebi porque nunca gostei muito de álcool mas também não deixo beber pelo menos que eu veja.

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa?

B: Olhe, eu tenho aí dois trabalhadores que, um pelo menos já há 16, 17 anos que cá anda e tenho outro que já há 13, 14 anos. Não há rotatividade. Eu até ia mais longe, até hoje nunca despedi ninguém para ser mais específico, agora é lógico, se há um trabalhador, que já tem acontecido, que se quer despedir e se quer ir embora, pois... agora despedir eu nunca despedi ninguém.

6) S: Recorrem a subcontratação? Se sim, como asseguram o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança?

B: Sim, embora não possa... nos meus trabalhadores obrigo mesmo a fazer isso, obrigar isto é...faço mesmo pressão que álcool isto ou aquilo... com os subempreiteiros, realmente digo, olha que as condições são estas, álcool não, vocês têm de ter o máximo de cuidado... aviso para depois também não vir a ter responsabilidades sobre isso, embora tenha a responsabilidade, mas... tento evitar que haja qualquer problema no funcionamento do trabalho que eles venham a desempenhar.

7) S: O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho? Que medidas são implementadas?

B: Olhe, eu há 30 anos que estou à frente de uma pequena empresa, a minha empresa e nunca tive um acidente grave. Aliás, o único acidentado, que já teve um problema, fui eu mas isso não foi por razões de álcool ou não segurança ou meia segurança. Foi qualquer coisa que se me passou pela cabeça e caí pela escada abaixo e não foi nada relacionado com protecções ou com a higiene e segurança no trabalho, nada disso.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal?

B: Tenho que avisar o 112 para virem ao local e depois eles tomariam conta do resto. Não se deve mexer no acidentado no local.

S: Tem noção de ser obrigatório comunicar à inspecção-geral do trabalho?

B: Sim, noção tenho, embora às vezes não se faça mas... depois o próprio... as instituições comunicam umas com as outras.

S: Que tipo de consequências teria para a empresa?

B: Depende da forma em que se dá o acidente. Como acabei de dizer, tive um acidente à 30 anos em que fracturei a bacia e pode-se considerar um acidente grave e realmente, na minha opinião, não houve falhas, simplesmente foi qualquer coisa que se me passou pela cabeça, baixa de tensão ou qualquer coisa, eu sei lá... caí e só me vi realmente no chão.

S: Mas nas empresas onde se ouve dizer que ocorreu um acidente mortal, acontece com frequência na televisão que tipo de consequências é que pensa que teria para a empresa?

B: Aí vamos realmente, em minha opinião, o grau de capacidade de empresa, portanto, tem um bocado a ver se é uma pequena ou grande empresa, não há dúvida.

S: Pensa que uma empresa grande consegue recuperar melhor que uma empresa pequena?

B: É evidente, é evidente que sim. Está fora de questão, não há duvida que sim. Uma pequena empresa toda a gente lhes salta em cima, por vezes sem culpa nenhuma. Foi o meu caso, eu fiquei inconsciente, imagine que havia alguém que realmente... ou melhor dizendo, as pessoas que me socorreram foram três trabalhadores que andavam na obra e fizeram aquilo que não deviam, mexeram-me, trouxeram-me ao hospital... mas nesse caso, nessas alturas é preciso realmente ter um bocado de cabeça e sangue frio porque quando

uma pessoa vê a outra pessoa assim a primeira tendência é realmente ajudar, a socorrer. Embora, por vezes não seja a melhor coisa a fazer mas fazem com as melhores das intenções e nesses casos a lei não havia de ser tão rígida para as pessoas assim. Realmente a ideia fundamental é ajudar.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança?

B: Na minha opinião acho que sim pelo simples facto de que está-se a atravessar uma crise muito grande e o trabalho começa a escassear. Para ser mais concreto, começa realmente a concorrência e a lei dos preços. As pessoas por vezes quando têm família para sustentar precisa-se do trabalho a qualquer preço o que é que acontece... as pessoas estão esgotadas e economiza-se em tudo o que se possa porque se ficou com um trabalho por um preço que é quase impossível fazer o trabalho de forma decente. Mas a questão de fundo é realmente diferente é um bocado diferente... e por isso acho que sim esta situação afecta, afecta, sim senhora, e muito.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores* ou *cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança?*

B: Na minha opinião pessoal deviam ser as duas partes. Porque se o trabalhador tiver um bocadinho de educação cívica em relação ao trabalho em si, ele próprio ajuda-se a ele mesmo e ajuda a própria empresa. A empresa também deverá ajudar naquilo que sabe mas parte sempre do princípio e na minha opinião é tão importante o trabalhador como a própria empresa.

### **Entrevista 3**

#### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado C

- Idade: 27
- Sexo: Masculino
- Função: Director de obra

#### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 3

- Dimensão: cerca de 50 trabalhadores
- Zona geográfica: Grandola, Sines, Santiago do Cacém

#### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança? Se sim, da parte de quem?

C: Sim, existe pressão. Neste caso, a pressão não vem tanto de dentro da empresa, chamemos-lhe assim, não tanto das chefias, mas do exterior, essencialmente coordenações de segurança em obra. Ainda existem obras onde não existe mas, na sua grande maioria, já se começa a existir e verificar e é nessas que o controlo da segurança se sente ser mais apertado. Porque normalmente, fiscalização e dono de obra, podem ter algumas preocupações ao nível de segurança mas a pressão não é tão forte, chamemos-lhe assim, é mais aquelas coisas fundamentais como capacete e botas que acabam por ser mais visíveis e muitas vezes não é por aí que há um acidente ou deixa de haver. É coisas mais de fundo, como procedimentos e regras de segurança aí que é com a coordenação de segurança.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança? Interno ou contratado?

C: As regras emanam, de certa forma, do director de obra mas depois é o encarregado em obra que tem a responsabilidade.

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

C: A formação de segurança ministrada... realmente está-me aí a por uma pergunta deveras interessante... normalmente é pela experiência, não costumamos ter formações específicas para segurança. Salvo qualquer alguma actividade fora do normal... mas não costumamos normalmente fazer uma formação específica para segurança. Podemos fazer uma actividade fora do normal, podemos fazer um procedimento “olha isto vai-se fazer desta forma” e nesse procedimento incluímos algumas regras de segurança mas é raro fazer uma formação específica de segurança.

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

C: Normalmente fornecemos três: botas, capacete e colete.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

C: É uma pergunta que não é fácil, porque resistência em utilizar epi's têm praticamente todos. Como é que eu lhe vou explicar isto, já começa a ser complicado... entramos aqui numa questão... não é política, temos duas situações, a primeira é se neste caso, eu como director de obra, se eu vejo que esse epi faz falta, por exemplo, vou dar um exemplo simples, botas de protecção eu não facilito nas obras, todos têm de usar. Capacete... nós fazemos muitas obras de terraplanagens, há muitas situações em que por cima está o céu e pronto, se houver uma resistência mínima de usar capacete...às vezes o bom senso não funciona com eles porque aquele tem que usar aquele não... pronto... se tivermos uma coordenação de segurança, por exemplo, não é só nós interno também é externo e tenta-se aplicar as regras. E se algum trabalhador resistir deliberadamente às regras e for estipulado que é assim, em último caso é tirar da obra.

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

C: Nós aí... não estou lá o dia todo para ver mas a regra é não se consome álcool durante o horário de trabalho. Podem, sim senhora, à hora de almoço e ainda estamos numa zona de pessoas mais idosas, até é tradicional, a meio da manhã, comerem a bucha, mas à hora de almoço, é pá bebam um copo, dois, não estamos a controlar isso mas à partida não há consumo de álcool. Ocorreu uma situação em que um trabalhador que à tarde se notava, e

até trabalhava com máquinas, notava-se que tinha abusado à hora de almoço. E o que é feito é que o trabalhador vai para casa e fica uns dias sem receber e ser for reincidente acaba mesmo por sair.

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa? Qual a causa mais frequente para que um trabalhador abandone a empresa?

C: É complicado, temos trabalhadores que estão lá há vinte anos ou mais, outros estão à dez... depende... normalmente não é uma empresa que contrate para despedir passado pouco tempo. Temos os nossos quadros próprios e esses são permanentes, fixos, caso tenhamos algum tipo de trabalho, alguma situação que não conseguimos com os nossos quadros complementar, normalmente não contratamos mais gente para o quadro, salvo raras situações, e normalmente recorremos a empresas de mão-de-obra temporária, quando vemos que algum desses trabalhadores que realmente nos interessa, é responsável e cumpre as regras, aí às vezes contratamos. Pronto, normalmente fica assim.

6) S: Recorrem a subcontratação?

C: Sim.

S: Vocês têm os mesmos critérios de exigência para o cumprimento das regras de segurança?

C: Temos, temos. Quando são trabalhadores que estão na nossa obra, estão sobre a nossa alçada e estão a representar de certa forma a nossa empresa. Normalmente não há uma regra para uns e outra regra para outros. O que pode variar às vezes é: é mais fácil colocar fora de uma obra um trabalhador subcontratado do que propriamente um nosso. Porque nós o nosso temos de lhe dar trabalho. Nós podemos tirá-lo de uma obra, mas normalmente o que vai é fazer coisas no estaleiro ou vai para outra obra e não o podemos ter parado ou suspenso sem ganhar ordenado também temos de ter uma certa solidariedade social, aquelas pessoas precisam do ordenado para viver e então procuramos que as pessoas percebam o que fizeram e mudá-los de ambiente ou ares se for um encarregado mais exigente. Se for um subcontratado, aí não cumpre, saí.

7) S: O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho? Que medidas são implementadas?

C: Após um acidente de trabalho fazemos... depende se o acidente é mortal ou não, mas normalmente é feito um, vamos chamar inquérito, é feito um relatório do que ocorreu nesse acidente. Se for um mortal é feita a comunicação obrigatória ao ACT e desenvolve-se o processo normal se não for mortal fazemos, normalmente um relatório interno só para apurar o que é que aconteceu, até à data, felizmente, não temos tido muitos acidentes, temos poucos, acho que podemos dizer que temos poucos e os que temos são o que se podem dizer são negligência, grosseiros.

S: E implementam medidas?

C: Normalmente é dada formação às pessoas na sequência dessa negligência e se se verificar que faltava algum equipamento ou qualquer coisa esse é fornecido ou porque é que a pessoa não estava a usar. Mas essencialmente passa pela formação até porque o português tem uma situação que é muito curiosa que é: até acontecer nunca se preocupa e mesmo posso-lhe dizer a si “tem de usar capacete”, a senhora vai para a obra e nunca usa porque nunca lhe aconteceu nada mas acontece-lhe uma vez e normalmente serve-lhe de lição. E funciona muito, infelizmente, como exemplo. E torna-se mais fácil eles estarem mais receptivos a essa formação e normalmente eles até cumprem após acontecerem estas situações.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal? Que tipo de consequências teria para a empresa?

C: Depende do acidente, depende do tipo de acidente e depende do que aconteceu. O que é que eu quero dizer com isto... Se ocorrer um acidente de trabalho mortal, como sabe, tem de fazer a comunicação ao ACT e há um inquérito policial. Se na sequência desse inquérito se provar que houve culpa da empresa e, normalmente a culpa da empresa é de duas formas, ou porque não deu a formação adequada aos seus trabalhadores. Aliás, três formas ou porque não deu os epi's ou os equipamentos ou não providenciou as medidas de segurança necessárias para os trabalhadores, ou então a terceira hipótese, se der a formação e der os equipamentos, à partida o trabalhador tem de cumprir, também é o seu dever. Tem o direito à segurança e tem o dever a cumprir com ela. Mas também pode ser

imputável à empresa uma certa pressão junto do trabalhador para garantir esse cumprimento, não temos felizmente nenhum caso do género. Em Portugal, a ideia que eu tenho de consequências deste género é que normalmente a coisa passa por uma multa. Na imagem da empresa tem sempre... principalmente na zona em que trabalhamos ser um meio pequeno... é sempre uma coisa que danifica a imagem da empresa, nunca trás benefício a ninguém um acidente ocorrer, isso é sempre prejudicial. A nível interno, não sei, é complicado, depende muito do que é que aconteceu... mas é complicado porque muitas vezes a própria chefia, não posso dizer que negligencia, porque não, é uma coisa importante a segurança, mas muitas vezes à outros critérios... muitas vezes a questão do prazo é muito importante, cumprir os prazos, as pessoas têm que trabalhar e tem muito trabalho e a chefia sabe que não consegue, ou melhor, não tem tempo para controlar o tempo e muitas vezes deposita a confiança no encarregado, e o encarregado é uma pessoa que, por exemplo, consoante o seu feitio pode ser uma pessoa mais zelosa, mais atenta e temos outros que não são tanto. Eu penso que a figura mais importante numa obra, não é o coordenador de segurança, não é o técnico de segurança, não é o director de obra, é o encarregado. O encarregado é que tem ou não uma obra segura e vê-se que com um encarregado mais rigoroso, mais exigente, normalmente é raro haver acidentes. Encarregados mais permissivos, normalmente têm mais problemas ao nível da disciplina dos trabalhadores e complica muito a situação.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança? Se sim, em que sentido?

C: Sim, eu acho que sim. A segurança é sempre ensinada a quem estuda essas matérias que a segurança tem de ser encarada como um investimento e não como um custo. No entanto, não é fácil provar esta questão do investimento e do custo porque se eu tiver uma obra que não tenha acidentes o custo que daí resulta é nenhum e tive as minhas coisinhas...mas com um acidente já... é complicado, não é fácil... vou dar um exemplo concreto, para dar a minha resposta de uma forma rápida, por exemplo a nível de andaimes, vê-se muito em obra andaimes que neste momento já não são permitidos pela legislação nacional, no entanto, se a senhora ou alguém for ter com a pessoa e disser “olhe lá estes andaimes já não são permitidos tem que comprar uns novos de acordo com

a legislação”, a resposta que ouve é “então e o que é que eu faço a estes que me custaram dinheiro e eu agora também estou altura em crise, o trabalho é pouco, nem tenho dinheiro para dar aos trabalhadores quanto mais para ir comprar andaime. Por isso, realmente a crise afecta a construção porque as pessoas e mesmo em médias empresas, a predisposição do ser humano é assim, a predisposição de comprar algo, se eu tiver muito dinheiro e vir o dinheiro a entrar eu estou mais predisposto a comprar algo do que se o dinheiro for pouco e entrar pouco e tudo o mais. Não sei se já havia no passado... mas neste momento o investimento não é muito.

S: E ao nível psicossocial dos trabalhadores?

C: Penso que sim, neste momento uma coisa que eu ouvi, neste momento, na construção civil à poucos trabalhos e quem tem o trabalho tende a zelar por ele. Até à uma frase muito comum que se ouve agora aí, e não só nos trabalhadores da construção civil, “É pá, tu pelo menos tens trabalho”, as pessoas valorizam neste momento o ter trabalho por si só, E isso leva, na minha opinião, na construção civil, os trabalhadores estejam predispostos a correr certos riscos do que estaria noutra situação porque os trabalhos em que o trabalhador diria “Olhe, eu não faço este trabalho porque não me sinto seguro” e nós sabemos que as leis são contra estas coisas mas na prática, muitas vezes, é diferente do que a lei pensa e a lei diz, o patrão diz-lhe “ então não fazer aqui, olha, não serves para esta empresa e esse trabalhador ia arranjar emprego noutro lado. Se calhar, neste momento, o trabalhador não dá esta resposta ao patrão porque sabe que não é tão fácil assim arranjar trabalho noutro lado e trabalho que seja pago no final do mês. Ou seja, toda esta envolvência socioeconómica que estamos a viver, na minha opinião, tem gerado nos trabalhadores uma predisposição maior para o risco, não por vontade própria mas de certa forma por medo de ao estar a levantar uma questão legítima, a que ele tem direito mas tem o receio de vir a ser despedido e perder o seu posto de trabalho.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores* ou *cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança?*

C: Tenho de escolher uma ou outra? Então vamos aqui fazer uma marotice porque eu vou escolher as duas. Na minha opinião, temos duas fases, é como em tudo na vida, o

trabalhador tem direito a trabalhar em segurança e a empresa tem o dever de lhe proporcionar as condições de segurança para esse trabalhador. Agora, tal como o trabalhador tem o direito de trabalhar em segurança, também tem o dever de zelar para que ela aconteça. Tem o dever de por exemplo, em obra, os guarda-corpos são colocados pela empresa no seu sitio tudo certinho, o trabalhador precisa de descarregar uma carga, tira o guarda-corpos, descarrega e esquece-se de o voltar a colocar, esquece-se ou não está para ter o trabalho, infelizmente às vezes à esses casos... é importante que haja essa consciência, não sei até que ponto... isto são matérias muito sensíveis, as empresas às vezes tentam-se descartar, não quer dizer que seja o caso da minha mas às vezes podíamos ser mais pró-activos do que somos. Os trabalhadores, também penso que zelam muito pouco pela própria segurança, não sei se é uma atitude à portuguesa ou não mas não estão muito para ter o trabalho... e estamos temos muito a atitude portuguesa de esperar tudo de mão beijada. Eu tenho ideia que para trabalhar em segurança, a empresa punha os guarda-corpos todos, eu vou ali, tiro um ou dois mas depois alguém há-de colocar...nós também temos o nosso papel activo em segurança e esse papel é muito importante não podemos descuidar. Por isso, respondendo mais concretamente à sua pergunta, as duas frases são verdadeiras e não se pode dizer uma ou a outra, acho que não existe uma sem a outra: a empresa pode proporcionar segurança mas se o trabalhador não zelar por isso, não há segurança. E se o trabalhador zelar pela sua segurança mas não houver um plano mais vasto que abranja o estaleiro da própria empresa também muito dificilmente ele consegue. Tem de ser as duas.

## **Entrevista 4**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado D

- Idade: 35
- Sexo: Masculino
- Função: Director de produção / Obra

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 4

- Dimensão: cerca de 200 trabalhadores
- Zona geográfica: Todo o país

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança?

D: Sim, existe pressão. Para podermos trabalhar temos de cumprir com as regras de segurança.

S: E da parte de quem?

D: Do dono de obra, fiscalização, coordenação de segurança ligada à parte da segurança da obra em si. É o próprio cliente que impõe as regras.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança? Interno ou contratado?

D: Os técnicos de segurança da empresa que fazem visitas regulares às obras, internamente e da parte do cliente são os técnicos de segurança nas obras.

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

D: São feitas acções de formação quando entra um funcionário novo é feita uma acção de formação de acolhimento depois é feita formação para as equipas dentro de alguns temas

que são escolhidos anualmente e formação in loco nas obras e assim como formação pelos próprios clientes no acolhimento das equipas nas obras

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

D: Todos os obrigatórios para a actividade que eles desenvolvem. As botas, o vestuário, apesar de a nossa actividade não ser uma actividade em termos de vestuário que obrigue a grandes coisas, mas temos o nosso vestuário, capacetes, luvas, arneses, mascaras, protecções auriculares quando o trabalho assim obriga.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

D: Neste momento não existe muito a questão da resistência, já foi mais. Essa questão nem se coloca. Eles sabem que têm de utilizar. O risco eles sabem qual é quando não utilizam mas nós tentamos que eles utilizem sempre.

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

D: As nossas equipas não têm o costume de beber álcool, não é normal por causa do nosso trabalho ser um trabalho em altura e tem esse risco acrescido, portanto, existe alguma preocupação em não beber álcool. Fazemos testes nas visitas dos técnicos de segurança às obras, são feitos testes regulares ao controlo de alcoolemia aos montadores.

S: E se eventualmente detectarem alguém?

D: No próprio dia, se o valor for acima do que é permitido, é colocado fora da obra e depois vamos ver como é que se procede. Se é reincidente ou não é reincidente.

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa?

D: Temos chefes-de-equipa que têm oito anos de empresa. A média, se calhar, deve andar nos três anos. Existe alguma rotatividade principalmente nas funções mais baixas, serventes e auxiliares de montagem. Em termos de chefias e montadores já são equipas bastante estáveis. Com mais de três anos, seguramente, todos eles.

6) S: Recorrem a subcontratação?

D: Pouco ou quase nada. Só pontualmente por causa das questões da segurança cada vez é mais difícil os subempreiteiros cumprirem com todas as obrigações que eles têm de

cumprir porque eles têm de cumprir as mesmas que nós, em termos de alvarás e tudo isso. Por isso é mais difícil recorrer a subcontratação.

S: Quando recorrer exigem os mesmos critérios?

D: Todos, exactamente. A mesma documentação igual à nossa.

7) S: O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho em termos de procedimento interno?

D: O responsável da obra, o encarregado ou o chefe-de-equipa tem de comunicar à técnica de segurança para fazer a participação ao seguro, tirar mais elementos e tratar desse processo todo.

S: E ao nível dos trabalhadores?

D: Alerta-se, faz-se um alerta a seguir à ocorrência de um acidente, faz-se um alerta informal para todas as equipas para reforçar.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal?

D: Felizmente ainda não tivemos nenhum. Basicamente o procedimento seria o mesmo mas haveria de certeza mais pessoas a serem introduzidas no processo, digamos, a participar no processo e com certeza iria ser feito na mesma... É assim, em termos de equipas, eles comunicam todos entre eles ou sejam assuntos profissionais ou não. Portanto, qualquer comunicação, qualquer acidente mortal ou não mortal rapidamente todas as equipas tomariam conhecimento. Eles falam todos entre eles. Portanto, íamos fazer mais uma acção de sensibilização ao assunto.

S: Que tipo de consequências teria?

D: Seria mau para a imagem da empresa em termos de uma empresa que trabalha em segurança e dado o trabalho que nós fazemos, rapidamente isso se iria espalhar pelo mercado e iríamos ficar, penso que durante algum tempo, em várias empresas mas na empresa para quem nós estivéssemos a trabalhar se calhar aí ia ficar uma imagem negativa se fosse por negligência nossa, se a causa de acidente fosse nosso, porque pode não ser nossa.

S: E internamente?

D: Internamente também era um assunto delicado e acho que ia provocar alguma agitação, algum mau estar.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança? Se sim, em que sentido?

D: Não, neste momento até há pouco trabalho em termos de construção civil. Hoje, aos dias de hoje, portanto, eu penso que não, acho que o mais grave vai ser por aqui por seis meses quando houver aí, prevêem eles, muito trabalho e poucas pessoas para o fazer e então vai ser... acho que vai valer tudo ou quase tudo para fazer o trabalho dentro dos prazos porque mesmo em termos de contratação pública existem neste momento algumas alterações em termos de contratação pública que vai obrigar as pessoas a cumprir os prazos e não vai haver as derrapagens dos orçamentos, não vai haver nada disso e portanto as pessoas não vão conseguir tirar mais-valias disso e portanto têm de cumprir o trabalho no menor tempo possível e com o excesso de trabalho que vai haver pode haver algum descuro na segurança. Que essa quando é para cumprir o prazo muitas das vezes a segurança é colocada de parte.

S: Ou seja, não considera que o querer ganhar uma obra poderá diminuir...

D: Eu nunca vou ganhar a obra a pensando que vou reduzir na segurança. Para mim e para nós na ... a segurança é para manter o mesmo nível. A gente tem de ganhar a obra noutros lados mas não reduzindo na segurança. Isso não me vai levar a ganhar obras nenhuma.

S: E ao nível psicossocial do trabalhador?

D: Pela instabilidade pelo mercado de trabalho... poderá haver. Antigamente, houve várias crises mas não havia esta informação que existe hoje em dia. Hoje em dia a informação passa e as pessoas não tendo o nível cultural que têm e a informação que recebem hoje, se calhar alguma é mais do que aquela que recebiam à uns anos atrás quando havia crise também. Tentava-se tapar a crise e hoje em dia não... nos jornais, telejornais, estão sempre a falar no desemprego e na crise e evidente isso acho que preocupa as pessoas. Nós aqui tentamos ter as pessoas o mais estáveis possível para que isso não afecte a segurança porque eu acredito que a instabilidade das pessoas em termos pessoais e profissionais pode levar a problemas de segurança.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores ou cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança?*

D: Eu acho que são as duas, sinceramente. Acho que a empresa tem de garantir a segurança mas eles são os principais responsáveis pela sua segurança. Começa no trabalhador. Eles são os principais... Se houver algum problema, eles são os primeiros a pagar a factura e essa é uma das mensagens que tentamos transmitir... Damos os equipamentos, é para utilizarem mas não é por sermos chatos nem por ser obrigatório, é para segurança deles.

## **Entrevista 5**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado E

- Idade: 50
- Sexo: Masculino
- Função: Director de Obra

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 5

- Dimensão: 150 trabalhadores
- Zona geográfica: Lisboa, Sines e Abrantes

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança? Se sim, da parte de quem?

E: A ISO obriga-nos a ter um departamento de segurança e higiene, onde uma série de empregados...

A própria empresa obriga a fazer...

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança?

E: o Sr. Rogério Correia.

S: Interno?

E: É o engenheiro técnico de segurança de grau V.

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

E: Tanto em cursos como em obra, indicando-lhes dependendo da obra que seja, os métodos e esquemas de segurança aplicados em cada obra.

S: Fazem-no regularmente?

E: Sim. E quando as pessoas entram na empresa também.

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

E: Capacete, óculos de segurança, luvas, botas de biqueira de aço, acho que não me esqueci de nada... este é o equipamento base de qualquer obra, depois existem trabalhos específicos de cada um, por exemplo, se forem soldadores existe a máscara de soldador, ou seja, existe equipamento específico para cada trabalho da obra.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

E: Não pode haver resistência, eles assumem que isso não é possível.

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

E: Internamente são aplicados dois sistemas. Um é interno, é a própria carbonell que, aleatoriamente, vai ao trabalhador e lhe exige fazer um teste de álcool. Ou mesmo o cliente, dependente da empresa, Dow Chemical, Repsol, ou outra... internamente tem os seus esquemas e também são chamados trabalhadores para fazerem um teste de álcool.

S: E se um trabalhador tiver álcool?

E: São seguidos os sistemas regulamentares... ou é sancionado durante um tempo ou (...)

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa? Qual a causa mais frequente para que um trabalhador abandone a empresa?

E: Eu já tenho 20 anos... depende de cada um. Eu comigo, dos 47 que tenho actualmente a trabalhar, acho que mais ou menos 10 ou 15 são fixos os restantes são temporários ou subcontratados.

6) S: Recorrem a subcontratação?

E: Sim...

S: Como asseguram o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança?

E: É aplicado o mesmo sistema, antes de os contratar é explicado à empresa de subcontratação as normas a seguir e depois são contratados ou não.

7) S: O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho? Que medidas são implementadas?

E: É informado o chefe de segurança que tem o seu sistema... passa ao departamento de segurança.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal? Que tipo de consequências teria?

E: Até hoje ainda não ocorreu nenhum, já levamos 20 anos em Portugal e ainda não tivemos nenhum acidente de trabalho mortal e Deus queira que não aconteça mas seria o mesmo sistema, acontecido o acidente seriam apuradas as causas, uma investigação do que aconteceu e pronto...

S: Do seu ponto de vista, como é que poderá afectar uma empresa?

E: Do que eu tenho visto de outras empresas que passaram por isso, não é causa de grande... é uma desgraça que acontece e temos de assumi-la, os responsáveis dirão o que terão de dizer e a partir de aí... não posso explicar mais sem passar por isso pessoalmente.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança? Se sim, em que sentido?

E: Eu acho que, graças a Deus, a segurança nas obras é cada vez maior em detrimento dos benefícios da empresa, pelo qual, acho que a política a seguir é boa e este é o caminho a seguir.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores ou cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança?*

E: Acho que é uma coisa que é mútua. Acho que tanto a empresa tem de garantir a segurança do trabalhador como o trabalhador ser consciente de que tem de seguir as regras de segurança para evitar os acidentes fatais. São necessárias ambas.

## **Entrevista 6**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado F

- Idade: 41
- Sexo: Masculino
- Função: Gerente

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 6

- Dimensão: 4 trabalhadores
- Zona geográfica: Lisboa e arredores

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança? Se sim, da parte de quem?

F: Sim, eu sinto quer dizer, sinto que existe alguma pressão... é assim, é uma pressão que existe... no local nunca tive nenhuma espécie de pressão em termos de fiscalização ou isso, não tive... a pressão que tenho, geralmente, são por parte das empresas coordenadoras com quem trabalhamos directamente e depois pela própria estrutura que está montada em termos de sistema, portanto, as obrigações em termos de sistema, do sistema de gestão.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança?

F: Somos todos, somos todos na empresa, temos de ser todos responsáveis. Cada um tem de ser responsável por ele e pelos outros também porque se não houver esse espírito, os acidentes mais facilmente acontecem.

S: Mas se alguém tiver que dar uma...

F: Sou eu. Sou eu que assumo a responsabilidade máxima na empresa

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

F: É pontual, quer dizer... determinadas obras em que é obrigatório o uso de capacete isso praticamente quando entramos em obra já sabemos as normas de segurança ou riscos que se podem correr em obra e noutras obras mais pequenas, como pinturas e... é pontual. Quer dizer, à situações em que se estamos a trabalhar em andaimes de exterior, é evidente que o perigo é maior do que se estivermos a trabalhar em escadotes no interior. Portanto, nós em termos de regras de segurança não temos uma chapa que diga “tem de ser assim”, não... tem que haver mais cuidado em determinada obra porque nessa obra existe maior risco de acidentes, isso é visto e há uma chamada mais constante de atenção para os aspectos que possam criar situações de risco. Se for uma obra que as situações não impliquem grandes riscos é evidente que não prestamos assim tanta atenção porque não existe necessidade para isso.

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

F: As botas de biqueira de aço em determinadas obras, portanto, obras grandes em que estejam estruturalmente em que estejam alvenarias ou que estejam ainda a fazer a estrutura, não é... que haja outro tipo de materiais até transportados dentro da própria obra, em que haja risco de pregos no chão... portanto são as botas de biqueira de aço e os capacetes. Os coletes também no caso de serem obras de exterior... enfim...

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

F: A minha atitude... eu não posso obrigar um trabalhador uns óculos quando está a fazer um corte, por exemplo, com uma rectificadora porque se eu estiver ali a obrigá-lo, eu viro costas e assim que eu viro costas ele vai fazer o contrário... portanto, ou tento sensibilizá-lo para isso mesmo e ele depois fará como entender... e digo-lhe que em termos de regras, quer dizer isto são coisas que são lógicas... não tem de haver uma regra que diga que é obrigatório o uso de óculos quando se está a trabalhar com uma rectificadora porque as pessoas sabem que é perigoso estar a trabalhar com uma rectificadora sem ter uns óculos de protecção. Portanto, acho que acima de tudo, muitas vezes tenho a ideia que todas dessas regras vêm a desresponsabilizar um bocado o trabalhador. As regras são tantas que

os trabalhadores por obrigação utilizam essas protecções mas se calhar em outros casos essas protecções não vão servir de muito porque existem outros riscos em que as protecções não são suficientes e, se calhar, vêm descurar outros cuidados que devem ter para que a sua segurança permaneça.

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

F: Isso aí é, isso aí meu amigo... é mesmo... quer dizer, beber uma cerveja à hora de almoço tudo bem mas não admito sequer ninguém ébrio ou fumar charros, ou assim, isso nem pensar... isso é uma regra que eu imponho logo à entrada do pessoal... Não há consumo de drogas de espécie alguma inclusive de álcool.

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa? Qual a causa mais frequente para que um trabalhador abandone a empresa?

F: Tenho trabalhadores... em média? Tenho um trabalhador que está lá neste momento à seis anos a trabalhar comigo e outro deste dois que já entrou, saiu e já voltou... mas todos aqueles que já por lá passaram creio que entre três, seis meses...talvez em média.

6) S: Recorrem a subcontratação?

F: Recorro também a subempreiteiros. Tenho subempreiteiros a trabalhar comigo desde o início da empresa.

S: e com eles exige o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança?

F: Não. Há chamadas de atenção e sensibilização para a responsabilidade de cada um. Só que se eu vir que estão a fazer uma pintura sem uma máscara, ou a da rectificadora como eu estava a falar à bocado... chamo à atenção e sensibilizo a pessoa para o uso das protecções. Agora vai da responsabilidade de cada um... é como eu digo... Estar a obrigar as pessoas... ela pode utilizar no momento em que eu lá estou mas depois quando volto costas ela vai fazer como entende.

7) S: O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho? Que medidas são implementadas?

F: Até hoje nunca tive situações assim situações a não ser talvez um corte pequeno e vai-se buscar um penso à caixa de primeiros socorros, desinfecta-se e... nunca tive nenhum

caso maior de acidentes de trabalho. O maior caso que tive, fui eu próprio que me cortei com uma motosserra em que tive de ir mesmo ao posto e ainda levei pontos no dedo. Aqui à pouco tempo também houve um rapaz que deu uma pancada no olho num andaime, foi ele próprio a desmanchar o andaime ou qualquer coisa e bateu com o andaime no olho mas também não foi nada de especial. E é das tais coisas que não é a protecção do capacete que resulte. Lá está... é das tais coisas que tem que ser a sensibilização aos trabalhadores para que eles tenham cuidado quando estão a desmanchar um andaime ou quando estão a utilizar determinado tipo de ferramentas porque o capacete não resolve tudo. As botas não resolvem tudo.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal? Que tipo de consequências teria?

F: Depende muito da forma como se der o acidente, não é?! Mas a maior consequência penso que seria a perda de uma vida e ia abalar muito os colegas... como somos uma empresa pequena e estamos muito apegados uns aos outros, temos um bocado a filosofia de empresa de equipa e funcionamos muito como equipa... a maior consequência seria a dor da perda de um colega, não penso noutras consequências que não em termos de ... outras consequências nem sequer penso nisso.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança? Se sim, em que sentido?

F: Sim, pode. Porque à questões que em termos concorrenciais há, por exemplo, na apresentação dos orçamentos, se nós formos ver tudo o que for necessário para podermos zelar pela segurança dos trabalhadores, nós vamos inflacionar os orçamentos e como há muitas empresas que são capaz de passar por cima do sector que está em crise... há muitas empresas que ultrapassam isso para poder tornar os orçamentos mais concorrenciais, mais baratos e nesse aspecto é capaz de influenciar mas connosco não tanto, numa empresa não penso muito nisso mas em empresas pequenas mesmo assim é capaz de haver alguns casos em que possa influenciar as questões de segurança.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores* ou *cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança?*

F: Eu penso que tem de ser as duas coisas. Deve haver em equipa... porque eu acho que estas empresas devem funcionar muito por equipas e em equipa devem estar todos atentos uns aos outros para que não aconteçam acidentes. Tão simples como isso. Claro que cada um tem de ser responsável por si mas também pelos outros.

## **Entrevista 7**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado G

- Idade: 30
- Sexo: Masculino
- Função: Director de obra

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 7

- Dimensão: + 500 Trabalhadores
- Zona geográfica: Todo o país

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança? Se sim, da parte de quem?

G: Pressão...não propriamente. Temos é de responder às exigências da Inspeção do Trabalho. Temos o sistema de higiene e segurança no trabalho. A obrigação existe, não é... temos de ter sempre essa situação salvaguardada até porque durante a semana há as visitas dos técnicos de segurança, quando não estão a tempo inteiro... quando estão a tempo inteiro, eles estão lá sempre, não é... para verificarem todas essas coisas. Faz-se o controlo dependendo das obras... há obras em que isso é feito sistematicamente todos os dias por um técnico que tem de estar 100% em obra, há outras que não está a 100% é só 20% ou coisa parecida.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança? Interno ou contratado?

G: Em primeira análise será o director de obra, em primeira análise... depois temos os técnicos de segurança também e que em conjunto com os nossos encarregados têm responsabilidades também, não é?!

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

G: É o técnico de segurança que as faz. Periódica e pontual, depende da obra e depende dos riscos. Mas eles normalmente fazem isso, não é?!

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

G: Os equipamentos obrigatórios de protecção individual: capacete, colete, botas as luvas... essas coisas.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

G: Das duas uma, ou usa obrigatoriamente ou então sai da obra. Têm consciência porque todos são informados nas tais acções de formação.

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

G: Fazem-se testes de alcoolemia. E depois tem umas determinadas regras: até uma determinada percentagem saem durante a obra no trabalho e retomam no dia a seguir e levam logo um processo disciplinar ou uma coisa qualquer, ou uma informação qualquer do género. E depois depende do grau que tiver, não é?! Estão informados nas tais acções de formação iniciais.

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa? Qual a causa mais frequente para que um trabalhador abandone a empresa?

G: Eu acho que eles ficam durante muito tempo. Isto depois depende...

S: Não existem contratações pontuais para determinadas empreitadas?

G: Isso é mão-de-obra de aluguer, em trabalhos pontuais. Os do quadro permanecem à partida quase sempre. Os pontuais, estão quando é preciso e quando não vão embora para outro lado.

6) S: Recorrem a subcontratação?

G: Subcontratação, muito, sim!

S: Como asseguram o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança?

G: É o técnico de segurança, o mesmo que fazem com o pessoal interno, da empresa, fazem com o externo. Tem de fazer. Os critérios são os mesmos, a única coisa que varia é que eles funcionam como subempreiteiros.

7) S: O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho?

G: Primeiro tem de se avisar o coordenador de segurança e faz-se um auto da ocorrência basicamente mas internamente, se for uma coisa ligeira. Os motivos, as causas, as consequências, essas coisas todas.

S: Que medidas são implementadas?

G: Isso depois depende do acidente ou do incidente, no caso.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal? Que tipo de consequências teria?

G: Teria eventualmente de levar algumas multas se tivesse responsabilidade, ou eventualmente até perder mesmo o alvará. Em termos internos teria de avaliar o porquê do tal acidente se foi responsabilidade da empresa, das pessoas que a representam ou se foi um descuido do próprio trabalhador.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança? Se sim, em que sentido?

G: Não, creio que não. Penso que não... isto já está tão enraizado que não há grandes alternativas. Nem se consegue poupar nesse capítulo.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores ou cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança?*

G: Em primeiro lugar a empresa tem de garantir a segurança dos seus próprios trabalhadores, não é?! E até pela forma de monitorização que temos, os nossos técnicos de segurança, os nossos responsáveis em obra... e eles próprios também têm de estar conscientes que têm de manter a sua própria segurança também, não é?! Naquilo que depende deles.

## **Entrevista 8**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado H

- Idade: 31
- Sexo: Masculino
- Função: Director de Obra

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 8

- Dimensão: cerca de 200 trabalhadores
- Zona geográfica: Nacional e internacional

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança? Se sim, da parte de quem?

H: Sim, claro! Da parte da administração. Internamente. E mesmo o Dono de Obra também exige.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança? Interno ou contratado?

H: Temos o coordenador de segurança que é da parte do Dono de Obra. Internamente temos os nossos técnicos de segurança.

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

H: Bem, consoante a sua categoria profissional e a actividade que vão desenvolver, assim é a formação específica. Por exemplo: no caso de manobradores é consoante a máquina que vão utilizar, os carpinteiros na sua arte, picheleiros... é pá... consoante a arte. Há no geral, que é os riscos que são iguais para todos e depois cada um na sua especialidade. Normalmente, quando acolhes o trabalhador dás uma formação específica, em obra a

obra. Por exemplo, vais para uma obra tens que evidenciar ou mostrar as evidências que deste formação específica ao trabalhador quando fazes a recepção dele.

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

H: Portanto, tens os EPI's normais: botas, capacetes, luvas, óculos consoante a função e tem também arneses, linhas de vida, e depois tens os equipamentos de protecção colectiva.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

H: É assim, em teoria, a atitude deveria ser pô-lo fora da obra, por assim dizer. Mas não tenho conhecimento de nenhum que se tenha negado a utilizar um equipamento. Mas é mais naqueles equipamentos de protecção individual, no caso de: auriculares, viseiras isso é o que eles quase recusam a usar, dá mais estorvo, é o que realmente... eu sinto que eles têm mais renitência a utilizar. Agora linhas de vida e arnês eles utilizam para bem deles próprios, claro!

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

H: Não podes, é zero! Há inspecções periódicas, nós costumamos fazer inspecções fantasma, por assim dizer.

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa? Qual a causa mais frequente para que um trabalhador abandone a empresa?

H: Tem alguma rotatividade. Eu, por exemplo, no meu caso foi três anos mas já tenho casos de trabalhadores com quarenta anos de casa. Depende da função. E se por exemplo estivermos a falar de trabalhadores indiferenciados. Serventes, isso tem uma rotatividade grande. Se estivermos a falar de um encarregado, já podes ter um encarregado com dez, quinze, vinte anos de casa.

6) S: Recorrem a subcontratação?

H: Sim, claramente. Isso é o forte... subempreitadas de especialidades, por exemplo, mecânica, ar condicionado, hidráulicas, isso, normalmente é tudo subempreitadas. E mesmo mão-de-obra à hora.

S: Como asseguram o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança?

H: Os nossos técnicos de segurança dão formação a esses trabalhadores e nós exigimos de cada empresa que nós contratamos que nos forneçam as evidências da formação como eles próprios deram formação aos trabalhadores deles, caso eles não tenham, nós fornecemos. As regras são as mesmas para todos.

7) S: O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho?

H: Quem toma conta da ocorrência é o técnico de segurança. Quando é ligeiro, vamos ao hospital com o ferido, por assim dizer, contactamos os seguros e prontos, a partir daí os recursos humanos tratam do resto. Há um inquérito interno... tem que se preencher a ficha de acidente.

S: Implementam medidas?

H: Dependendo do tipo de acidente... se for um acidente recorrente aí sim vai se levantar... mas isso já tem a ver com a administração. O departamento de segurança é que vai tratar de processar esses dados e faz a análise estatística e vê se é uma coisa muito frequente ou não, com base nisso é que depois se vão propor medidas, vão-se propor à administração porque quem passa o cheque são eles.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal? Que tipo de consequências teria?

H: Directamente, em termos de percepção do mercado de trabalho, aqui ficava um bocado abalado mas... agora, normalmente, pelo que eu sei, o pior dos casos é sempre para o trabalhador.

S: Pensa que uma empresa de maiores dimensões consegue resistir melhor do que se for uma menor?

H: Claramente... porque normalmente, esses acidentes nem ocorrem aos trabalhadores deles, é sempre aos subempregados.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança?

H: Não... não considero, pelo menos nas obras em que eu trabalho não considero. O nível de exigência mantém-se o mesmo e o que muda é o preço.

S: E ao nível do trabalhador?

H: A nossa mão-de-obra, agora a que está cá, não é que seja das melhores mas quem cá fica, penso eu, que são as pessoas que trabalham bem. Todo o resto, aqueles que não querem trabalhar já está todo fora, vai tudo para Angola, vai para Espanha... para Espanha não mas para outros países. Os bons conseguem arranjar trabalho aqui facilmente.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores* ou *cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança?*

H: Eu acho que é a última. Cada um tem de tomar conta de si próprio e ao fazer isso está a tomar conta dos outros todos. E essa é uma regra que a mim me foi inculcada já há muito tempo. Porque é assim, se não formos nós a olhar por nós não vai ser o patrão. Não sei se me faço entender... o que eu estou a tentar explicar é que: Tu internamente tens de interiorizar que tens de trabalhar em segurança e não pôr os outros em segurança, nomeadamente, por exemplo, o manobrador de uma máquina, ele ao estar a operar a máquina pode estar a por em risco outros trabalhadores, então, ele próprio, primeiro tem de olhar por ele e depois se o outro que está do outro lado também estiver a olhar por ele, está a olhar para a máquina.

## **Entrevista 9**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado I

- Idade: 46
- Sexo: Masculino
- Função: Director de obra

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 9

- Dimensão: +500
- Zona geográfica: Nacional e Internacional

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança?

I: Pressão não. São os princípios básicos da empresa... a segurança está à frente de algumas situações. Um dos pontos principais da empresa é a segurança. Há directrizes próprias para a segurança com níveis a atingir anualmente e portanto com rácios para cumprir determinados objectivos.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança?

I: É o responsável pelo departamento de segurança mesmo. Tem um departamento próprio...

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

I: A formação aos trabalhadores é dada a partir da distribuição de panfletos e de formação periodicamente nas obras.

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

I: As botas, o colete, luvas no caso de ser necessário e capacete, claro.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

I: É demovê-los dessa situação tentar convencê-lo e em situações em que isso seja possível, ou não se tenha resultados práticos, apostar na formação.

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

I: É feito periodicamente, aleatoriamente, e quando se verificam essas situações, ao fim de, caso exista reincidência, alguns são retirados da obra. Eles têm consciência disso.

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa? Qual a causa mais frequente para que um trabalhador abandone a empresa?

I: Bom... nós temos muito trabalho temporário, ou temos algum trabalho temporário... portanto, na empresa em si... a média da empresa não lhe sei dizer...isso só na secção de pessoal. Eu não sei dizer... nós recorremos muito a trabalho temporário, normalmente é o maior período de execução da obra.

6) Recorrem a subcontratação? Se sim, como asseguram o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança?

I: Exactamente. Através da empresa de subcontratação que tem técnicos responsáveis de qualidade e segurança e que lhes dá essa formação. Todas as pessoas que entram em obra não iniciam qualquer trabalho sem previamente terem uma acção de formação dada pelos nossos técnicos de segurança. E fazemos o controlo também, diariamente.

7) O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho? Que medidas são implementadas?

I: Após um acidente...situação em que não sejam detectados grandes problemas vão pelos meios próprios, com os responsáveis dessas empresas ao hospital, situações só para despistar alguma eventual situação. Quando o acidente tem alguma gravidade é sempre chamada a ambulância, é chamado o 112 para levar as pessoas.

S: mas existem mecanismos internos?

I: É feito mensalmente o nível de acidentes que existem que vão dar lugar a resposta, aos tais rácios que são verificados na empresa. À medidas que são aplicadas em função de não serem atingidos esses rácios e quando acontecem esses acidentes as medidas são naturalmente reforçadas.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal? Que tipo de consequências teria?

I: A consequência seria muito grave porque para já essa questão dos rácios descia drasticamente e portanto nem se põe essa questão, para a empresa o acidente mortal é zero, o objectivo é zero. Em termos de acidente de trabalho depois temos outros níveis para impedir que realmente aconteçam esses acidentes.

8a) S: Acredita que uma empresa com uma maior dimensão consegue suportar melhor estes acidentes mortais do que uma micro ou pequena empresa?

I: Consegue suportar melhor?! Acredito que sim... tem mais meios para poder face a isso.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança? Se sim, em que sentido?

I: Sim, sem dúvida, tem que afectar! Não tenho dúvidas nenhuma que deve afectar... em alguns casos sim. No caso da nossa empresa não. Não é esse o objectivo. Empresas de menor dimensão reduzem o nível de segurança em face à época que estamos a atravessar, acredito que sim.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores* ou *cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança*?

I: Cada trabalhador tem que ser responsável pela sua própria segurança. Parte de cada um e tem que ter sempre como principio alertar para eventuais situações que aconteçam. Esse é o primeiro princípio.

## **Entrevista 10**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado J

- Idade: 32
- Sexo: Masculino
- Função: Coordenador de Directores de obra

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 10

- Dimensão: 100
- Zona geográfica: Nacional

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança?

J: Sim. Já começa a fazer parte do método de trabalho, trata-se do método de trabalho. Essa questão começa pela organização interna da empresa, ou seja, cada vez que vamos fazer uma actividade temos de fazê-lo em segurança. Normalmente esse é o ponto fundamental antes de fazer o trabalho, é fazer o trabalho mas com segurança.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança?

J: Temos uma pessoa própria na empresa, o técnico de segurança na empresa que faz a verificação e o controlo.

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

J: A formação normalmente divide-se em grupos de trabalho e normalmente é ministrada nas obras, nas diversas obras da empresa. Periodicamente, é normal sempre que se começa uma obra haver uma formação, quando existem novos subempreiteiro e novas

pessoas a trabalhar numa obra que seja ministrada uma acção de formação e depois há as acções de formação de manutenção.

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

J: Os EPI's normais para a actividade da construção civil, calçado de protecção, colete, capacete, luvas quando necessário, auriculares quando necessário...óculos de protecção também quando necessário.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

J: É dar a demonstrar o que é que pode acontecer caso ele não dê uso a esses equipamentos. Há sensibilização!

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

J: Fazemos testes periódicos nas obras aos trabalhadores. Existe um regulamento interno da empresa de controlo da alcoolemia e periodicamente faz-se um rastreio. Eles têm penalizações, obviamente, as penalizações em vigor, são as vigentes na lei.

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa? Qual a causa mais frequente para que um trabalhador abandone a empresa?

J: É assim, temos trabalhadores que estão cá há 6 meses mas depois temos muitos que já cá estão à 15 ou 20 anos. Recorremos muito a empresas de cedência de pessoal...

6) Recorrem a subcontratação? Se sim, como asseguram o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança?

J: Sim, sim, a maioria das obras são feitas com os subempreiteiros. As acções de que eu falei à pouco, as formações periódicas, são dadas não só aos nossos trabalhadores mas também aos trabalhadores dos subempreiteiros.

7) O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho? Que medidas são implementadas?

J: Primeiro recorre-se a vítima e caso necessário, chamam-se os serviços médicos, o INEM ou assim... depois, salvo erro existe, num prazo de 24 horas a comunicação ao ACT.

S: mas existem mecanismos internos?

J: É assim, os primeiros socorros são prestados em obra e em caso de necessidade é que são encaminhadas para o hospital.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal? Que tipo de consequências teria?

J: Além das consequências monetárias, poderia de aí advir, portanto, daí ocorrer paragem de produção e trazem graves consequências financeiras e sociais na empresa.

8a) S: Acredita que uma empresa com uma maior dimensão consegue resistir melhor estes acidentes mortais do que uma micro ou pequena empresa?

J: Não será o conseguir resistir melhor ou não... o que acontece é que uma empresa de dimensão superior tem outro tipo de organização que uma empresa pequena não tem. Uma empresa pequena muitas vezes recorre a empresas externas para fazer os serviços de segurança e não tem uma pessoa efectiva para reprimir esses acontecimentos. É o tipo de organização... tem mais meios para fazer face a este tipo de situações.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança? Se sim, em que sentido?

J: Não, penso que não porque a exigência em termos de segurança não tem nada a ver com a crise que está no sector. Não se vai deixar de exigir só porque não há tanto trabalho ou menos trabalho. Acho que uma coisa não está ligada com a outra.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores* ou *cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança*?

J: É um bocado as duas, têm de estar interligadas... a empresa tem de garantir a segurança, obviamente dos trabalhadores, e os trabalhadores têm também de garantir a sua segurança e a dos colegas de trabalho, ou seja, tem de haver a segurança colectiva e a segurança individual de cada um. A empresa de garantir, por exemplo que faz protecções colectivas

mas também tem de dar os equipamentos de protecção individual e sensibilizar as pessoas para os usarem. E o trabalhador também tem de ter o cuidado de usar os epi's e também tem de ter atenção à segurança colectiva, de todos. Por exemplo, um trabalhador passa por uma zona de uma fachada que tem um guarda-corpos retirado, tem que ter a preocupação de voltar a colocar o guarda-corpos, não pode ser indiferente.

## **Entrevista 11**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado K

- Idade: 41

- Sexo: Masculino

- Função: Sócio-Gerente

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 11

- Dimensão: 21

- Zona geográfica: Algarve

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança?

K: Sempre. Da parte do Dono de Obra, da Direcção de Obra de acordo com os trabalhos a realizar.

S: São as empresas para quem trabalham que vos impõe as regras?

K: Tentam mas muitas vezes eles próprios não as cumprem e quando os problemas acontecem jogam para cima dos subempreiteiros.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança?

K: É o coordenador de segurança da obra.

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

K: É ministrada através de plenários, pequenas sessões de formação e esclarecimento. Costuma ser em estaleiro e muitas vezes em obra são chamados a atenção para os erros que estão a cometer.

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

K: São fornecidos os epi's como capacete, luvas, botas, óculos e auriculares em função do que eles desempenham.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

K: Inicialmente tentamos mentalizá-los para os riscos que correm se não os utilizarem muitas vezes. Acontece que sempre que damos pela ausência deles, chamamos a atenção e obrigamos a pôr e correm o risco de terem de sair de obra se não o fizerem.

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

K: Isso é uma situação muito complicada porque para controlar tanto o equipamento como é álcool é necessário haver um polícia para cada trabalhador, um polícia em obra a tempo inteiro. Nós não controlamos os almoços das pessoas, não sabemos o que é que trazem nos sacos das refeições, não sabemos o que é que fazem quando vão ao restaurante almoçar e não é fácil fazer esse controlo, não. As pessoas têm consciência que o seguro não cobre o acidente em caso de álcool, as pessoas são mais inconscientes do que aquilo que deveriam ser...

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa? Qual a causa mais frequente para que um trabalhador abandone a empresa?

K: Permanecem desde que entram até que abandonam o posto de trabalho ou até que a empresa termine os contratos que assim são feitos com eles em função das necessidades e em função dos volumes de obra e das necessidades de carga de pessoal. Temos trabalhadores com 10 anos e temos trabalhadores com 1 ano.

6) S: Recorrem a subcontratação? Se sim, como asseguram o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança?

K: Quando é necessário. Mantendo uma atenção em obra e lembrar as pessoas que faz parte da consciência do trabalho saber que os têm de utilizar... eventualmente, se os não utilizarem, para além de correrem o risco de falta de protecção por não utilizarem estes

equipamentos, correm também o risco da direcção de obra os por fora da obra ou não. É difícil fazer com que se cumpram 100% os requisitos.

7) S: O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho? Que medidas são implementadas?

K: Quando é ligeiro, chama-se o coordenador de segurança para averiguar a necessidade de comunicar ao ACT ou não o respectivo acidente e para acidentes mais graves é sempre chamado o INEM. Entretanto, se a pessoa precisar de ser tratada em obra, é em obra, Se precisar de se deslocar a um centro de saúde e estiver em condições de assim o fazer, assim é. É comunicado à coordenação de segurança que faça o devido relatório e se necessário dar o devido conhecimento ao ACT.

S: Posteriormente são implementadas algumas medidas?

K: Quando há um acidente é porque qualquer coisa falhou, não é?! É feita uma análise do que aconteceu e perceber se o erro é humano, se é da máquina, se o erro foi a falta de utilização do respectivo equipamento de segurança... portanto, essa é uma avaliação que tem de ser feita quando as coisas acontecem.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal? Que tipo de consequências teria?

K: Para além do trabalhador e da sua família, as consequências seriam altíssimas... pode proibir a empresa de trabalhar, o trabalhador vítima de acidente mortal vai por em risco o seu plano familiar e provavelmente a subsistência da família e põe em risco, sobretudo, a empresa e todos os intervenientes no processo de coordenação de segurança no trabalho.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança? Se sim, em que sentido?

K: Bastante, no sentido em que deveria começar pela entidade governamental a impor que nos orçamentos ao estado e consequentemente os respectivos subempreiteiros que houvesse contemplado no respectivo orçamento uma verba para a segurança de forma a reflectir-se em todas as actividades e que quando os orçamentos fossem dados já fosse contemplado e não fosse sempre excluída da parte dos Dono de Obra ou dos Empreiteiros gerais que é o que acontece hoje em dia. Sabemos que nenhuma empresa ou poucas

empresas contemplam essa tal percentagem. Sabemos também que em obra é muito difícil cumprir porque é um custo difícil de contemplar quando as coisas não estão contempladas e faz com que isso depois dê alguma insegurança no trabalho a realizar-se.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores* ou *cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança?*

K: Eu acho que ambas as situações são verdadeiras. Porque é impossível uma empresa poder garantir a segurança de um trabalhador se ele próprio não o fizer. Portanto, primeiro a ter a consciência que é uma necessidade de protecção para cumprir as normas de segurança terá de ser sempre do trabalhador. É obvio que a empresa tem o seu papel nisso. Espero que o façam e constantemente elabora planos, dá formação mas isso acho que acima de tudo na consciência de cada um.

## **Entrevista 12**

### **Caracterização do Entrevistado:**

Entrevistado L

- Idade: 32
- Sexo: Masculino
- Função: Director de Obra

### **Caracterização da Empresa:**

Empresa 12

- Dimensão: 2500
- Zona geográfica: Nacional e Internacional

### **Questões:**

1) S: Sente que existe alguma pressão que obrigue a empresa a cumprir regras de segurança?

L: Existe alguma pressão mas de um modo geral já faz parte de... já está interiorizado nas pessoas esse modo de funcionamento, ou seja, teoricamente não é uma pressão. O modo de funcionamento interno já está mais ou menos interiorizado nas pessoas.

2) S: Quem é o responsável por verificar o cumprimento das regras de segurança?

L: A ... é certificada a nível de gestão de segurança, existe um determinado sistema de gestão, o qual cumprimos em todas as obras e depois, em função do cliente, por vezes é imposto outro sistema de gestão do cliente e são cumpridos os dois. Depois existem modos de verificação quase automática do cumprimento dos dois sistemas, internamente.

3) S: Como é ministrada formação aos trabalhadores?

L: De um modo geral é sempre ministrada uma formação geral designada como de acolhimento em cada obra e a cada trabalhador e depois são ministradas as formações específicas às entidades que vão executar determinada empreitada.

S: Que tipo de equipamentos de protecção são fornecidos a cada trabalhador?

L: Fornecemos os EPI's necessários às actividades que vão desempenhar. O mínimo dos mínimos será sempre o capacete, o colete e as botas e depois aqueles que são os necessários nas actividades.

4) S: Qual é a vossa atitude perante a resistência de algum trabalhador em utilizar equipamentos de protecção individual?

L: Nos dias de correm já não existe grande resistência da parte dos operários mas havendo é ministrada nova acção de formação, vá lá, mais acção de sensibilização, tentar explicar que trará vantagem para o próprio operário a utilização dos equipamentos de protecção individual e voltar a fazer a insistência. De um modo geral, não temos tido problemas com isso.

S: E perante o consumo de álcool durante o horário de trabalho?

L: Por acaso temos um regulamento interno relacionado ao consumo de álcool, o qual também cumprimos escrupulosamente nas obras, são feitas campanhas de verificação de alcoolemia dos diferentes trabalhadores, periodicamente e aleatoriamente.

5) S: Quanto tempo, em média, um trabalhador permanece na empresa? Qual a causa mais frequente para que um trabalhador abandone a empresa?

L: Por acaso não tenho esses dados mas mantém-se bastante tempo, bastante tempo...até porque a nossa média de idade de operários directos é algo elevada, estamos a falar de se calhar uma média de 45 anos. Isto são dados imprecisos.

6) S: Recorrem a subcontratação? Se sim, como asseguram o cumprimento dos mesmos requisitos de segurança?

L: Recorremos a subcontratação. Os operários dos subcontratados são tratados exactamente da mesma forma como são os internos. Por exemplo, na distribuição dos EPI's não o fazemos, de um modo geral exigimos que os epi's sejam fornecidos pela

entidade patronal dos mesmos. Eventualmente, se não tiverem nós facultamos mas, por exemplo, em campanhas de alcoolemia são tratados exactamente da mesma maneira.

7) S: O que é que fazem após ocorrer um acidente de trabalho? Que medidas são implementadas?

L: De um modo geral é parar imediatamente essa frente de trabalho, analisar exaustivamente o que é que motivou a ocorrência do acidente de trabalho para em seguida tomar as providências necessárias. Isto em termos de desenvolvimento geral, é claro que a primeira questão é accionar o plano de emergência interno para socorrer o acidentado. Temos sempre um plano de emergência interno em todas as empreitadas. Existe um plano de emergência tipo que é adaptado às condicionantes locais e à especificidade de cada obra. Neste caso específico, temos que dar cumprimento aos dois sistemas de gestão de segurança, ao interno daqui e ao do cliente, Brisa, tanto o interno como o do cliente existe a obrigatoriedade de elaborar um relatório de averiguação do acidente de trabalho.

8) S: E se acontecesse um acidente de trabalho mortal? Que tipo de consequências teria?

L: Para que entidades ou intervenientes? As consequências, garantidamente ... como é que eu hei-de dizer... não seriam agradáveis... se calhar não é o termo mais indicado mas depois varia em função da motivação desse acidente de trabalho. Pode ser por falta efectiva de condições de segurança na obra como pode ter sido por negligência do trabalhador e as consequências são completamente diferentes para todas as entidades envolvidas. No caso de haver negligência do operário em si, as consequências são bastante reduzidas para a maior parte das entidades envolvidas, seja para o empreiteiro geral, para o dono de obra, para o coordenador, gestor de segurança e direcção técnica da empreitada. Se for falta de condições de trabalho, as consequências serão bastante graves principalmente para o director técnico da empreitada, neste caso, eu.

S: Acredita que uma empresa de maior dimensão consegue resistir melhor a uma acidente mortal que uma empresa de menores dimensões.

L: lá está, depende da motivação do acidente de trabalho mas partindo do principio que são falta de condições de segurança, é possível que uma empresa de maior dimensão

consiga ter menos dificuldade ou mais facilidade a ultrapassar a questão que uma empresa de muito pequena dimensão mas garantidamente que as consequências são bastante graves. E até mesmo em termos de legislação, as coimas são proporcionais ao volume de negócios das empresas e teoricamente o impacto é semelhante.

9) S: O actual momento que o sector da construção civil atravessa poderá de alguma forma afectar a segurança? Se sim, em que sentido?

L: Eu, na minha opinião particular julgo que não. Julgo que não é o ponto fundamental.

10) S: Por fim, o que é que considera mais verdadeiro: *A empresa tem de garantir a segurança dos seus trabalhadores* ou *cada trabalhador deve ser responsável pela sua própria segurança?*

L: Eu acho que são ambas verdadeiras, ou seja, se a empresa criar condições para laboração e os operários não velarem pelas suas próprias condições de segurança, ou seja, cometerem actos inseguros, garantidamente que o resultado final é mau e vice-versa também, ou seja, acho que as duas afirmações têm de ser aplicáveis em conjunto.