

**UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR**

**TEORIA DO ENRIQUECIMENTO DOS MEDIA:  
SUAS POTENCIALIDADES NO ÂMBITO DAS CAMPANHAS DE  
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

**Dissertação de mestrado em Comunicação Estratégica:  
Publicidade e Relações Públicas**

**António José de Almeida Gil**

**Covilhã  
2008**

Dissertação de Mestrado do 2º. Ciclo de estudos, considerada como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau académico de Mestre em Comunicação Estratégica, Publicidade e Relações Públicas, da Universidade da Beira Interior.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo José Marcos Camilo

À São e ao Bruno pelo apoio, afecto e  
compreensão demonstrados.

## **Agradecimentos**

Assumindo o risco, sempre presente nestas ocasiões, de ser injusto por omissão, gostaria de expressar aqui uma palavra de profundo reconhecimento e gratidão ao professor Eduardo Camilo, por todo o empenho, dedicação e disponibilidade que sempre manifestou, através das informações, conselhos e referências úteis que me foram transmitidas.

À Dr.<sup>a</sup> Maria José Liberato, da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), pela disponibilidade que sempre expressou, aquando dos meus pedidos de informações e solicitações

Ao Dr. Luís Moreira, pelas informações que me prestou e pelos apoios e incentivos iniciais.

A todos os colegas do Curso de Ciências da Comunicação, de Mestrado e de trabalho, pelos estímulos transmitidos, bem como, pelas informações e conselhos prestados.

Aos meus amigos, pelos encorajamentos e apoios comunicados.

A todos aqueles que não foram mencionados mas que de uma forma ou outra colaboraram na realização deste trabalho.

Por último, mas perto do coração, um sublime obrigado a toda a minha família, especialmente à minha esposa e ao meu filho que sempre me apoiaram e incentivaram, dedicando-me todo o seu esforço e carinho, não esquecendo também a Cristina. Agradeço-lhes por toda a sensibilidade e compreensão demonstrada e pelo tempo que lhes retirei da minha companhia.

A todos, os meus sinceros agradecimentos.

Bem haja!

*“Para se crescer como pessoa é  
preciso estarmos rodeados de gente mais  
inteligente do que nós”.*

*William Shakespeare*

## INDICE GERAL

Resumo. . . . .	11
Introdução. . . . .	13
<b>Capítulo I</b>	
Enquadramento. . . . .	17
1.1. Historial e Evolução em Portugal. . . . .	18
1.2. Caracterização da Higiene e Segurança no Trabalho . . . . .	21
1.2.1. Adaptação da Higiene e Segurança no Trabalho . . . . .	28
1.2.2. Fases de Implementação da HST . . . . .	30
1.2.3. Formas de Comunicação. . . . .	33
1.2.4. Teorias Funcionalistas . . . . .	38
1.2.4.1. Síntese de algumas Teorias Funcionalistas Organizacionais . . . . .	40
<b>Capítulo II</b>	
Sobre a Media Richness Theory (MRT). . . . .	43
2.1. MRT: Fundamentos Teóricos. . . . .	44
2.2. MRT: Pressupostos Básicos. . . . .	50
2.3. MRT: Paradigmas. . . . .	55
<b>Capítulo III</b>	
Da teoria à Prática: A MRT na HST. . . . .	60
3.1. Abordagens à mudança em rumo á segurança no trabalho: implicação para a gestão da comunicação. . . . .	61
3.2. Tipo de organização e tipo de media. . . . .	70
3.3. Notas finais: o estado da HST relativo a campanhas. . . . .	72
Conclusão. . . . .	75
Bibliografia Consultada. . . . .	79
Nomenclatura. . . . .	83
ANEXOS. . . . .	84

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Localização da situação de perigo. . . . .	23
Figura 2	Localização do dano. . . . .	24

## **INDICE DE ESQUEMAS**

Esquema 1	Hierarquia da avaliação de riscos. . . . .	25
Esquema 2	Processos para controlar os riscos e tipos de medidas. . . . .	26
Esquema 3	Modelo de implementação do sistema de HST. . . . .	31
Esquema 4	Hierarquia da MRT. . . . .	46

## INDICE DE QUADROS

Quadro 1	Sistematização de teorias funcionalistas organizacionais. ....	41
Quadro 2	Critérios originais de classificação de MRT. ....	51
Quadro 3	Tabela de <i>Newberry</i> . ....	53
Quadro 4	Paradigmas de mudança, MRT integrada no espaço da HST. ....	56
Quadro 5	Mapa resumo das abordagens da MRT, adaptadas ao contexto da HST. ....	64

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Proposta de Inquérito aos Trabalhadores. . . . .	85
Anexo 2	<i>Check List</i> para a Avaliação de Riscos Profissionais. . . . .	91
Anexo 3	Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho. . . . .	105
Anexo 4	Pequeno objecto distribuído, assinalando a data do 28 de Abril . . . . .	118
Anexo 5	Campanha de prevenção referente ao dia 28 de Abril, realizada e patrocinada pela Autoridade das Condições de Trabalho (ACT). . . . .	120
Anexo 6	Folhetos e cadernos informativos distribuídos aos imigrantes, em diversos idiomas. . . . .	122
Anexo 7	Proposta de um plano de formação. . . . .	128

## RESUMO

A sinistralidade laboral afecta milhares de pessoas em todo o mundo, sendo um dos factores que contribui para a instabilidade familiar e social de muitas sociedades contemporâneas. Atinge a sociedade ao reduzir o ciclo activo e profissional da população, lesa a empresa diminuindo o seu poder concorrencial e perturba todo o ambiente familiar e social que o rodeia.

O acidente de trabalho é considerado um dos factores negativos que prejudicam as sociedades industrializadas, contribuindo com elevadas taxas de absentismo, deficiência e mortalidade na população activa, além de lesar física e psicologicamente o acidentado.

Portugal não é uma excepção em relação aos outros países; tem também uma elevada taxa de sinistralidade, destacando-se o sector da construção civil, totalizando este, metade dos sinistros ocorridos, em relação a todos os outros sectores de actividade. Para que exista uma regressão é necessário que a sociedade se mentalize que os acidentes não acontecem “só aos outros”, são parte integrante do mundo industrializado e desenvolvido em que vivemos, competindo a todos o desenvolvimento dos meios mais adequados à sua diminuição e total erradicação.

Este trabalho propõe uma reflexão quanto aos meios e acções de comunicação mais adequados para uma divulgação e implementação das estratégias de mudança organizacional, no âmbito da Higiene e Segurança no Trabalho (HST), com o intuito de reduzir a sinistralidade que diariamente ocorre nos diversos locais de trabalho. Aborda o historial e evolução em Portugal da HST, caracteriza-a, considerando a sua actuação e implementação nas empresas e os seus objectivos. Foca a qualidade da teoria da comunicação sobre este assunto, a sua adequação à prossecução de implementação de acções relativas á Higiene e Segurança no Trabalho (HST), considerando-se a *Media Richness Theory* (MRT) aquela que mais se aproxima das suas finalidades, através de propostas e recomendações.

Palavras-chave: Higiene e Segurança, Teoria, Comunicação, Organização

## ABSTRACT

The labor sinister affects thousands of people all over the world, being a factor which contributes for the family and social instability of many contemporaneous societies. It affects the society reducing the active cycle and professional of the population, affects the enterprise decreasing its competition power and it also affects the entire familiar and social environment that surrounds it. The accident of work is considered one of the negative factors which affect the industrialized societies, contributing with very high taxes of absenteeism, deficiency and mortality in the active population, besides injuring physically and psychologically the injured.

Portugal isn't an exception towards the other countries, is also has a high tax of sinister, putting in relief the sector of building site but for the negative side, totalizing half of the accidents that have happened, towards all the other sectors of the activity. In order to have a regression it's necessary that the society can metalize itself that the accidents don't happen only "to the others", they are an integrant part of the industrialized and developed world where we live, being everybody responsible for the development of the most suitable days to its decreasing and total eradication.

This work proposes a reflection about the most suitable days and actions of communication, for the divulgation and implementation of the strategies of organizational change, in the ambit of HST – Hygiene and Safety in the work, with the aim to reduce the sinister which happen daily in the several places of work. It also talks about the historical and evolution in Portugal, of the Hygiene and Safety in the work (HST), characterizes it, considering its performance and implementation in the enterprises and its goals. It also focuses the quality of communicational theory as well as its adequation to the realization of its aims, considering itself the Media Richness Theory (MRT), the one which is nearer of the HST aims, through the proposals and recommendations.

**Key words:** Hygiene and Safety, Theory, Communication, Organization

## INTRODUÇÃO

Depois de a humanidade ter obtido assinalável sucesso na contenção dos riscos impostos pela natureza, mercê do desenvolvimento científico e técnico, somos receptores dos seus efeitos, onde se realça a necessidade de enfrentar o risco criado pelo próprio Homem.

Devido à natureza dos novos perigos e a uma cada vez maior diversidade de fontes e formas de emergência, a sociedade actual é considerada como “*de risco*”<sup>1</sup>.

Risco considera-se a combinação da probabilidade e da(s) consequência(s) da ocorrência de um determinado acontecimento perigoso<sup>2</sup>, surgindo associado a:

(...) acontecimentos (...) que violentam a integridade física (acidentes de trabalho), ou a certas situações agressivas para o estado de saúde dos trabalhadores (doenças profissionais) e relacionado com a necessidade de cobrir as despesas com a recuperação do estado de saúde e de indemnizar o dano provocado.<sup>3</sup>

A responsabilidade pela HST não é exclusiva de uma só pessoa e ninguém consegue fazer progressos se não contar com a motivação e o envolvimento de todos, assumindo, cada um, a sua quota-parte da responsabilidade na prevenção dos acidentes e doenças profissionais.

A HST é a forma mais adequada de reduzir a incerteza na aspiração de controlar o futuro. Para reduzir a magnitude do impacto dos novos riscos, são insuficientes as abordagens baseadas apenas na experiência histórica, tendo a sua distribuição um efeito de *boomerang*, não escolhendo vítimas, nem estrato social, sendo necessário estar-se preparado para lidar com o imprevisto e com o ocasional. Objectivamente, tem como efeito proteger a saúde e o bem-estar de todos aqueles que, diariamente, exercem as suas actividades profissionais nos variados sectores de actividade. Previne para proteger, actua para resolver.

---

<sup>1</sup> - ROXO, Manuel M., *Segurança e Saúde do Trabalho*: Coimbra, Almedina, 2003, p. 15.

<sup>2</sup> - MIGUEL, Alberto Sérgio S.R., *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho*, Porto Editora, 10ª Edição, 2007, p. 42.

<sup>3</sup> - ROXO, Manuel M., *Segurança e Saúde do Trabalho*, 2003, p. 21.

Previne, através de diversas metodologias e de estudos já realizados, as situações de possíveis acidentes, progredindo para uma maior protecção das máquinas, dos equipamentos e essencialmente do Homem, porque é a ele que a HST se dirige. Quando os riscos não se podem corrigir na origem, actua-se de forma a resolver ou a diminuir a exposição do trabalhador aos perigos, criando barreiras ou equipamentos que o protejam.

Essa actuação é baseada numa prevenção activa e numa reacção proactiva, considerando-se a primeira como a etapa de protecção permanente, onde o trabalhador, devido ao exercício da sua profissão, se encontra em contacto contínuo com o risco; consiste em medidas efectivas que funcionam através de barreiras de protecção, de sinalização adequada, de utilização de equipamentos de protecção colectivos e de protecção individual. Por sua vez, por reacção proactiva entende-se o modo eficaz de reacção do indivíduo perante uma situação perigosa. Daí a necessidade de uma formação adequada e contínua para aquisição das capacidades necessárias à resolução dos problemas ou situações que enfrenta.

Portugal, a partir da década de oitenta do séc. XX, iniciou um processo de actualizações legislativas, no contexto de pré adesão à CEE (Comunidade Económica Europeia), através da ratificação de um conjunto significativo de Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e, na década de 90, através da transposição de Directivas Comunitárias, de prescrições mínimas de segurança e higiene do trabalho, assim como de requisitos essenciais de segurança de produtos.

Para que qualquer organização, tenha os meios através dos quais reúna características de adaptabilidade para enfrentar as exigências e os desafios da segurança e da prevenção no trabalho, são necessárias as ferramentas mais adequadas relativas à “comunicação, informação e controlo de resultados”<sup>4</sup>, sendo factores importantes “todos os sistemas de comunicação, formais e informais, entre as pessoas, relacionados com a definição de objectivos (reuniões, instruções...)”<sup>5</sup>.

A comunicação em HST é extremamente necessária para a obtenção dos resultados previstos, sendo o meio de divulgação das mudanças organizacionais, considerando-se como um factor chave na implementação das medidas programadas, através de uma relação entre o emissor e o receptor das mensagens. É a base

---

<sup>4</sup> - ROXO, Manuel M., *Segurança e Saúde do Trabalho*, 2003, p. 91.

<sup>5</sup> - Idem, p. 91.

sustentada de qualquer mudança organizacional, contribuindo com a sua dimensão de âmbito funcionalista para a persecução dos objectivos previstos.

O tema principal de estudo desta dissertação baseia-se na análise da influência da comunicação organizacional na adopção das medidas de HST.

Nesta perspectiva, qual a melhor forma ou o método mais adequado para desenvolver e implementar, aos níveis interno e externo, as medidas preventivas de Higiene e Segurança no Trabalho?

O presente trabalho identifica e considera a Media Richness Theory (MRT) – Teoria de Enriquecimento dos Media como a teoria de comunicação mais adequada na divulgação, mudança e implementação, pelas organizações, da Higiene e Segurança no Trabalho (HST). Tem como objectivo primordial uma experiência de reflexão desta teoria de comunicação, preconizando os meios mais adequados à implementação da HST nos locais de trabalho.

Até que ponto é necessário recorrer a certos meios para a concretização dos objectivos inicialmente previstos? Quais os recursos utilizados? Eficácia, desempenho e resultados, serão estas provavelmente as ilações adquiridas no final deste trabalho.

Esta dissertação encontra-se dividida em três capítulos, considerando-se que o primeiro faz uma caracterização da Higiene e Segurança no Trabalho, fazendo uma aproximação histórica ao processo de construção social, noção de risco, conceitos e objectivos.

Este é o ponto de partida para delinear as melhores estratégias de comunicação que estão subjacentes a esta problemática:

- Quais as definições?
- Campos onde incidir?
- Ponto da situação actual?

Aborda-se a temática da informação e da formação, bem como as formas de comunicar a Higiene e Segurança no Trabalho, salientando-se o estatuto da comunicação e os paradigmas que lhe estão associados.

No segundo capítulo procede-se a uma reflexão da teoria de comunicação, abordando o paradigma da MRT - Media Richness Theory – Teoria de Enriquecimento dos Media; identifica as suas principais características, perspectivando o desafio de seleccionar esta teoria e as suas filosofias funcionalistas na adaptabilidade ao contexto da HST.

O terceiro capítulo é dedicado ao desenvolvimento e à aplicação desta teoria comunicacional, a sua adequação, os tipos de abordagem, implementação e as várias fases de execução. Dentro deste capítulo é feita uma breve análise e comentário de algumas campanhas relacionadas com o tema em apreço, caracterizando-se os aspectos do que tem sido feito na abordagem comunicacional da HST.

## **CAPÍTULO I**

### **ENQUADRAMENTO**

O objectivo deste capítulo consiste numa breve abordagem do historial e evolução da HST ao nível global e, especificamente, ao da sua implementação em Portugal. Para um conhecimento mais formal e específico desta matéria, desenvolve-se uma breve caracterização da HST, determinando-se os factores que influenciam a propagação dos riscos, existindo uma determinada avaliação, de forma a reduzir ou evitar todo e qualquer dano susceptível de colocar em perigo a vida humana.

Após uma avaliação concisa e coerente, existe a necessidade de se proceder à sua implementação na organização, através de determinadas fases consideradas fundamentais neste processo de mudança. Tendo-as em atenção, existe a necessidade de se processarem todos os conhecimentos adequados ao seu bom desempenho.

Para isso, a comunicação desempenha um papel fundamental na sua divulgação e legitimação através de dois aspectos:

- A informação, caracterizada pela difusão dos diversos procedimentos de funcionamento da organização;
- A formação, considerada a forma mais adequada de inculcar no trabalhador os conhecimentos mais adequados para o desempenho e exercício das mudanças planeadas.

Embora distintos, estes dois aspectos são igualmente importantes, sendo necessário que a organização tenha presente os seus objectivos e o alcance, no momento de optar concretamente por um deles. Esta decisão deverá ainda ter em consideração, não só o resultado que se pretende atingir mas também o conteúdo/assunto em causa.

A comunicação e todos os seus pressupostos, aliada à implementação de medidas de HST nas organizações, provocam mudanças estruturais, sendo necessário criar estratégias/acções que se adequem às especificidades das situações ou dos

objectivos para que foram delineadas ou previstas, contribuindo de forma inequívoca para a resolução dos problemas.

A comunicação no âmbito da HST é somente uma parcela de um todo que compreende a consulta, o envolvimento e a motivação dos seus destinatários e não pode ser estruturada como um movimento unidireccional dos peritos para os trabalhadores, sendo necessário garantir que todos compreendam e assumam os riscos e reflectam a sua prevenção no desempenho das suas tarefas.

### ***1.1. Historial e Evolução em Portugal***

Numa perspectiva histórica e sociológica, a legislação específica sobre a HST não pode ser separada das lutas dos trabalhadores pela melhoria das suas condições de vida e de trabalho, nem das tendências internacionais<sup>6</sup>. Até ao ano de 1986, o enquadramento jurídico das questões relacionadas com a HST remontava, nas suas linhas essenciais, ao período de 1958-1973<sup>7</sup>.

Esse período correspondeu à primeira fase da modernização da nossa economia e do nosso ordenamento jurídico-laboral. É marcada pelo triunfo das teses industrialistas, ou seja, pela hegemonia da facção da elite dirigente que, dentro do Estado Novo, advogava uma estratégia industrializante para o país com a consequente abertura ao exterior. Essa abertura vai traduzir-se na adesão à EFTA, em finais de 1959 e, mais tarde, em 1972, na celebração do primeiro acordo comercial com a Comunidade Económica Europeia<sup>8</sup>.

As origens deste processo de modernização remontam ao triunfo do liberalismo em 1834, passando pela Regeneração (1852-1890), pela República (1910-1926) e, após a Ditadura Militar (1926-1933), pela 1ª fase do Estado Novo ou do salazarismo (1933-1949)<sup>9</sup>. A história da legislação laboral (incluindo as questões da protecção social dos trabalhadores, em geral, e da HST, em particular) não chega a ser centenária. Por exemplo, “só em 1913 é que é promulgada a lei sobre a

---

<sup>6</sup> - Conferência Internacional de Berlim, em 1890; a criação, em 1900, na Suíça, da *International Association for Labour Legislation*; a fundação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919; criação da Organização Mundial de Saúde, em 1948; a adesão de Portugal à EFTA - *European Free Trade Association*-, em 1959; a integração na CEE – Comunidade Económica Europeia, em 1986.

<sup>7</sup> - Verlag Dashöfer, *História da SST em Portugal*, versão 24.0 Manual «Higiene, Segurança, Saúde e Prevenção de Acidentes de Trabalho» 2007, p. 1.

<sup>8</sup> - Verlag Dashöfer, *História da SST em Portugal*, p.2.

<sup>9</sup> - Idem, p.2.

reparação dos *acidentes de trabalho* e só em 1919 surge o conceito e a figura jurídica da *doença profissional*”<sup>10</sup>.

Nos planos económico e social, o período que antecede o Estado Novo é caracterizado por um incipiente processo de industrialização, pela emergência de uma classe operária que vai até meados dos anos 30 ser enquadrada e liderada pelo anarco-sindicalismo e, ainda, pelo aparecimento das primeiras, embora tímidas e inoperantes, medidas de protecção social da população trabalhadora, já na curva descendente da monarquia constitucional (a partir de 1890) e durante o relativamente curto período de vigência da 1ª República (1910-1926). A este respeito convém lembrar:

(...) a formação da indústria capitalista em Portugal conheceu, dentro da modéstia da sua dimensão e da especificidade nacional, um quadro de condições de trabalho tão terríveis como as dos países europeus mais desenvolvidos (...) Se a concentração operária é uma lei inevitável do processo histórico, as condições concretas em que se operou apresentavam facetas da maior gravidade. O que mais surpreende é que os intelectuais e filantropos portugueses da época não o tivessem visto.<sup>11</sup>

Esta sombria situação tende a melhorar um pouco com a lei da reparação dos acidentes de trabalho (1913) e com a das 8 horas de trabalho diário (1919), dois diplomas cuja aplicação prática não foi pacífica ao longo de décadas.

A *lei dos desastres do trabalho*<sup>12</sup> ficou a dever-se a um parlamentar que se destacou pelo seu empenho e persistência, o médico e deputado republicano J. Estêvão Vasconcelos (1869-1917), sendo depois regulamentada pelos Decretos nºs 182 e 183, de 18 e 24 de Outubro de 1913, respectivamente. Empregados e operários passam a ter direito a assistência clínica e medicamentosa, além de indemnizações, em acidentes de trabalho de que resultassem em incapacidade temporária. Em caso de morte, deveriam ser pagas as despesas de funeral e o cônjuge e os filhos do sinistrado tinham direito a pensões de sobrevivência. “O responsável pelos encargos dos acidentes era todo o patrão que explorasse uma indústria”<sup>13</sup> (além do Estado e

---

<sup>10</sup> - Verlag Dashöfer, *História da SST em Portugal*, p.3.

<sup>11</sup> - CASTRO, A., 1971b, Indústria Na época contemporânea. In: *Dicionário de história de Portugal*, Direcção de Joel Serrão, Vol. III) – cit. In Verlag Dashöfer, *História da SST em Portugal*, versão 24.0 Manual «Higiene, Segurança, Saúde e Prevenção de Acidentes de Trabalho» 2007, p.3.

<sup>12</sup> - Lei nº 83 – RIBEIRO, V., 1984, p. 155 - cit. In Verlag Dashöfer, *História da SST em Portugal*, p.8.

<sup>13</sup> - SILVA, A. F. (1994): *Dicionário de seguros*. Lisboa: Dom Quixote, cit. In Verlag Dashöfer, *História da SST em Portugal*, p.10.

dos organismos públicos), podendo, todavia, ser transferida a responsabilidade do empregador para uma companhia de seguros.

Estas situações só registaram as suas maiores alterações com a adesão de Portugal à CEE, através da aplicação do D.L. n.º 441/91<sup>14</sup>, de 14 de Novembro, ao definir o actual regime jurídico da SHST e ao estendê-lo a toda a população activa, incluindo os trabalhadores independentes e o funcionalismo público. Reconhece inequivocamente o direito à saúde no local de trabalho, até então apenas implícito na nossa ordem jurídico-constitucional<sup>15</sup>. O art. 4.º daquele diploma, que resultou de um acordo específico celebrado no âmbito do então Conselho Permanente de Concertação Social<sup>16</sup>, reconhece o direito à prestação de trabalho não apenas em condições de higiene e segurança, como de protecção da saúde. No plano jurídico-formal, deixava de existir a velha dicotomia entre a saúde do trabalhador a higiene e a segurança no trabalho.

Na realidade, uma e outra são facetas diferentes, embora indissociáveis, de um mesmo drama: o dos trabalhadores que, para ganharem a vida, correm muitas vezes o risco de a perderem, de ficarem incapacitados, definitiva ou temporariamente, de contraírem doenças, de sofrerem perturbações psíquicas, de terem uma esperança de vida mais reduzida, de serem afectadas a sua personalidade, as suas capacidades físicas e mentais, a sua qualificação profissional, a sua vida social e familiar ou, muito simplesmente, de serem tratados como cidadãos de 2ª classe, sem efectivo poder de controlo sobre a sua situação de trabalho, incluindo os riscos profissionais a que estão expostos. Acaba por ser pela via da transposição da Directiva-Quadro<sup>17</sup> para o nosso direito interno, mas também pela da concertação social, que o País adopta finalmente um quadro de referência legislativo e conceptual no domínio da saúde no local de trabalho.

Portugal é um país que assimila com relativa rapidez o que vem de fora (é o caso de ideias, tendências, modelos, normas, directrizes). A legislação sobre HST, cujo enquadramento histórico foi aqui descrito em termos necessariamente sintéticos,

---

<sup>14</sup> - Decreto-lei 441/91 de 14 de Novembro que transcreve para a Lei Portuguesa, a definição do actual Regime Jurídico da SHST.

<sup>15</sup> - GRAÇA, L. (2000), (Serviços de Saúde e Segurança no Trabalho em Portugal e na EU) cit. In Verlag Dashöfer, *História da SST em Portugal*, p.12.

<sup>16</sup> - Decreto-Lei n.º 74/84, de 2 de Março - O art. 4.º daquele diploma, que resultou de um acordo específico celebrado no âmbito do então *Conselho Permanente de Concertação Social* (criado pelo Decreto-Lei n.º 74/84, de 2 de Março), reconhece o direito à prestação de trabalho não apenas em condições de higiene e segurança, como de *protecção da saúde*.

<sup>17</sup> - Directiva Quadro, 89/391/CEE.

é disso um exemplo. Depois, essa legislação é ‘letra morta’, não sendo devidamente regulamentada e muito menos cumprida e fiscalizada.

Há, portanto, um paradoxo (“português”) que António Barreto<sup>18</sup> caracteriza muito bem nestes termos:

Que terá então a situação portuguesa de especial? No essencial, e em resumo, o facto de ser o país mais periférico do centro. Pertencer, geográfica, política e culturalmente à Europa, à OCDE e à União Europeia, isto é, a um dos mais importantes centros económicos e políticos do mundo, faz os Portugueses assimilar a cultura, a mentalidade, as ambições, os comportamentos e as expectativas de todos os cidadãos deste conjunto. Em sociedade aberta, essa assimilação é rapidíssima. No entanto, no campo das actividades criativas, na capacidade económica, na formação técnica, na força competitiva, na criação de ‘riqueza’ e no talento organizativo, a assimilação é muito mais lenta.

## ***1.2. Caracterização da Higiene e Segurança no Trabalho***

Segurança, na sua mais ampla acepção, é um conceito muito ligado ao ser humano, considerado individual ou socialmente. A sua evolução, e posterior desenvolvimento, ficou a dever-se a todo o progresso da humanidade, consubstanciando outros aspectos evolutivos, tais como o bem-estar social, a estabilização das pressões sociais, a ecologia, toda a qualidade de vida e as suas circunstâncias.

Segurança no trabalho define-se como “um conjunto de metodologias aplicadas à Prevenção de Acidentes de Trabalho que se propõem eliminar as condições inseguras do ambiente de trabalho, educando os trabalhadores a utilizarem medidas preventivas”<sup>19</sup>.

A higiene no trabalho consiste em metodologias que têm “em vista a prevenção de doenças profissionais. O objectivo é controlar os agentes físicos, químicos e biológicos, através de técnicas e medidas que incidem sobre o ambiente de trabalho”<sup>20</sup>.

A HST é a união destes dois factores, caracterizando-se pela tomada de todas as medidas necessárias para uma redução cada vez maior de acidentes de trabalho; determinadas por normas, convenções, estudos e legislação, de forma a melhorar as

---

<sup>18</sup> - BARRETO, António 1996, *Três décadas de mudança social*. In: Barreto, A. (org.) (1996), *A situação social em Portugal, 1960-1995*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais., pp.59-60.

<sup>19</sup> - Verlag Dashöfer, *História da SST em Portugal*, 2007, Glossário.

<sup>20</sup> - Idem.

condições de trabalho, reduzir as doenças profissionais e criar uma melhor qualidade de vida, para todos aqueles que executam as tarefas.

Esta melhoria das condições de trabalho é toda uma metodologia, relacionada com aspectos de melhor qualidade das condições ambientais e de segurança de cada posto de trabalho, proporcionando um bem físico, mental e social a todos os trabalhadores, garantindo as condições de trabalho eficazes, mantendo um nível de saúde elevado, numa organização.

Contudo, de entre todos os factores descritos da melhoria das condições de trabalho, surgem os riscos subjacentes a qualquer profissão: desde os mais ínfimos até aos de elevado risco, devido à funcionalidade e características das actividades e funções desenvolvidas.

A vivência do risco na empresa ganha importância com o processo de industrialização e com a conseqüente deslocalização de populações para as zonas industriais, suscitando a atenção e a necessidade de uma intervenção sobre as situações de miséria, dos trabalhadores e respectivas famílias, vítimas da sinistralidade laboral. Esse papel foi:

(...) conseqüentemente atribuído ao sistema segurador, de natureza essencialmente pública, na maioria dos países europeus e parte integrante dos sistemas de segurança social que, entretanto, se foram constituindo, para colmatar as lacunas que existiam ao nível da assistência médica e apoio social<sup>21</sup>.

O mercado de trabalho encontra-se em constante mudança, verificando-se em paralelo um crescente fortalecimento da economia de serviços, bem como um incremento do recurso à utilização de novas tecnologias de informação e de comunicação, em todos os sectores de actividade e desenvolvimento, com implementação de novas formas de organização do trabalho.

A noção de risco profissional surge associada a determinados acontecimentos que violentam a integridade física (acidentes de trabalho) ou a certas situações agressivas para a saúde dos trabalhadores (doenças profissionais) e está relacionado com a necessidade de cobrir as despesas com a recuperação do estado de saúde (reabilitação para permitir o regresso ao trabalho) e de indemnizar o dano provocado (perda da capacidade de ganho resultante).

---

<sup>21</sup> - ROXO, Manuel M., *Segurança e Saúde do Trabalho*, 2003, p. 21.

Implica o isolamento “de certos elementos do trabalho (ruído, produto ou substância química...), determinar as condições de exposição e associar-lhe uma determinada patologia ou um dano na saúde”<sup>22</sup>.

Toda esta actividade de avaliação é direccionada para a construção de uma lista de riscos conhecidos, dando origem à lista de doenças profissionais, devidamente legalizada e credível.

Existe a necessidade de definir a localização exacta da situação perigosa ou que poderá originar esse estado, considerando-se com o grau de exposição a que uma pessoa se encontra (frequência e duração), a um ou mais riscos, durante o período normal de trabalho. Esta situação encontra-se representada na figura nº. 1.



**Fig. 1: Localização da situação de perigo**

*Fonte: PRONACI – Programa Nacional de Qualificação de Chefias Intermédias, Higiene e Segurança no Trabalho, 2002*

Nesta perspectiva, e com base no anteriormente exposto, constituiu-se esta representação, de forma a caracterizar a localização exacta da situação perigosa, verificando-se que ela acontece na intersecção de dois factores laborais, a pessoa e o risco.

Todas as situações de trabalho estão dependentes de diversas e variadas conjunturas, das quais se destacam:

- Qualidade dos equipamentos;
- Condições ambientais;
- Condições de fiabilidade e técnicas;
- Condições humanas.

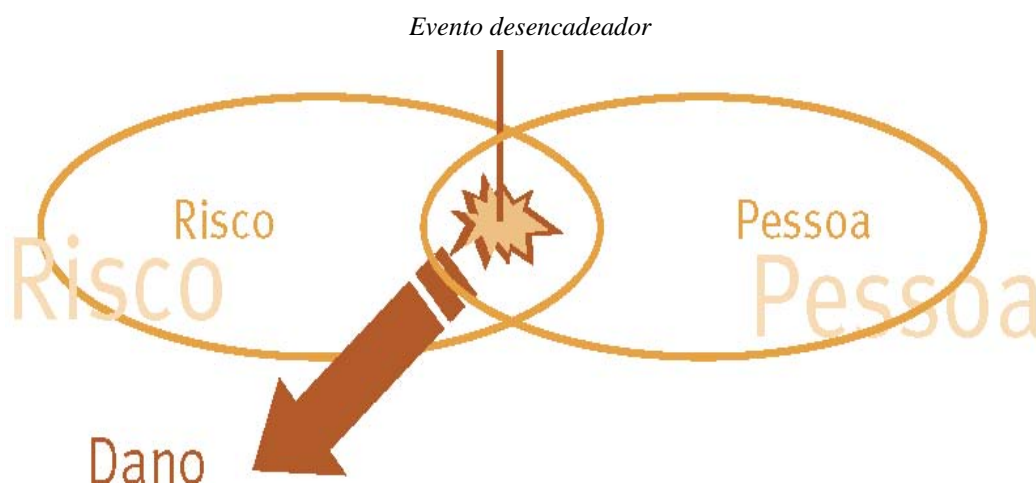
---

<sup>22</sup> - ROXO, Manuel M., *Segurança e Saúde do Trabalho*, 2003, p. 21.

A condição humana está necessariamente subjacente ao acidente, porque a sua fiabilidade pode definir-se como “a capacidade do Homem para cumprir uma função em condições determinadas e por um dado período de tempo”<sup>23</sup>.

Exerce-se um conjunto de influências sobre os operadores, constituindo diversos factores que podem influenciar a sua fiabilidade, como a sua habilidade para os controlar e manter. Sempre que elas são excedidas, podem ocorrer erros humanos, que conduzem ao despoletar de um sinistro.

A figura 2, representa a localização do evento desencadeador, sendo aquele que origina a sequência de acontecimentos que podem resultar num dano (qualquer acontecimento não planeado que pode provocar a morte, prejuízo para a saúde, ferimento ou outras perdas)<sup>24</sup>.



**Fig. 2 – Localização do dano**

*Fonte: PRONACI – Programa Nacional de Qualificação de Chefias Intermédias, Higiene e Segurança no Trabalho, 2002*

A partir da identificação dos perigos que estão associados às tarefas desempenhadas no ambiente de trabalho, parte-se para uma avaliação da sua probabilidade de ocorrência e da severidade do dano causado sendo que o produto destes dois factores constituirá o risco presente.

Posteriormente, o processo de avaliação de risco prossegue com a sua valorização através da verificação da aceitabilidade do mesmo e com implicação

---

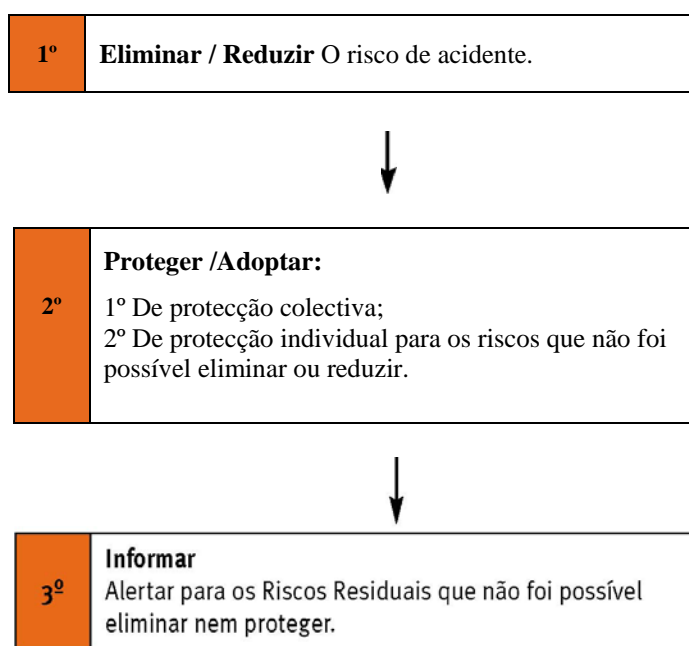
<sup>23</sup> - ROXO, Manuel M., *Segurança e Saúde do Trabalho*, 2003, p. 92.

<sup>24</sup> - PRONACI – Programa Nacional de Qualificação de Chefias Intermédias, Higiene e Segurança no Trabalho, Ficha Técnica PRONACI – Edição 2002, AEP – Associação Empresarial de Portugal, Setembro de 2002, p.12.

directa na escolha das medidas correctivas adequadas e a sua implementação em termos temporais.

Após a definição de medidas correctivas e sua implementação, há toda uma actividade de controlo dos riscos, verificando continuamente se as medidas implementadas surtiram os efeitos desejados, implementando novas se necessário, procurando, desta forma, reunir as condições ideais no ambiente de trabalho onde se intervém.

Como factores de prevenção e de controlo de riscos, existe uma hierarquia considerada fundamental<sup>25</sup>, conforme representada no esquema 1.



Esquema 1 – Hierarquia da avaliação de riscos





Fonte: PRONACI – Programa Nacional de Qualificação de Chefias Intermédias, Higiene e Segurança no Trabalho, 2002

Este esquema reflecte toda uma metodologia de prevenção em HST, com o propósito de sistematizar as acções de prevenção e de redução de riscos profissionais.

Complementarmente, foi criado um processo de controlo de riscos com o respectivo tipo de medidas que devem ser tomadas. Tal processo encontra-se patente no esquema 2.

---

<sup>25</sup> - PRONACI – Programa Nacional de Qualificação de Chefias Intermédias, Higiene e Segurança no Trabalho, Ficha Técnica PRONACI – Edição 2002, AEP – Associação Empresarial de Portugal, Setembro de 2002, p. 8.

Processo		Tipo de medidas
	Eliminar/reduzir o risco	Construtivas
	Envolver o risco	
	Afastar o Homem	Organizacionais
	Proteger o Homem	Protecção individual

**Esquema 2 – Processos para controlar os riscos e tipos de medidas.**

Fonte: PRONACI – Programa Nacional de Qualificação de Chefias Intermédias, Higiene e Segurança no Trabalho, 2002

Relativamente ao processo sobre a eliminação/redução do risco de acidente, referido no esquema 2, é de considerar as medidas construtivas que devem ser adoptadas na fase de concepção e projecto. Actuam sobre os meios de trabalho (equipamentos, máquinas e edifícios), de forma a eliminar ou reduzir, sempre que possível, o risco de acidente. Em relação aos edifícios, devem ser concebidos de modo a adaptarem-se às actividades previstas, com as condições necessárias a um óptimo desempenho, nomeadamente:

- Luminosidade adequada;
- Ventilação correcta;
- Funcionalidade;
- Sistemas de detecção e alerta de perigos;
- Boa acessibilidade;
- Saídas de emergência adequadas.
- Implementação apropriada com as condições de funcionamento;

Quanto aos equipamentos e máquinas, a selecção deve prever a sua funcionalidade, melhores características técnicas no âmbito das medidas de segurança, de forma a minorar todas as probabilidades de acidente.

Esta selecção de factores é baseada em estudos e metodologias já anteriormente testadas e verificadas.

As estratégias de comunicação têm um papel preponderante nestes processos, contribuindo de forma considerável e objectiva para a diminuição dos efeitos causadores dos danos. Apresentam um cunho funcional e operacional baseado numa avaliação prática e constante das transformações que se realizam.

Os conhecimentos aferidos e os resultados alcançados são a consequência de campanhas de informação; ou seja, os estudos e as metodologias anteriormente testadas só o foram, devido a processos comunicacionais, onde se implementaram as medidas preconizadas e se verificaram os resultados das estratégias de comunicação, para o progresso contínuo da eficácia das medidas de HST, criando, por essa via, uma relação mais precisa entre o Homem e aquilo que o rodeia no âmbito do mundo do trabalho.

A segunda fase, conforme referido no esquema 1, proteger e adoptar, engloba-se nas medidas organizacionais, baseia-se na criação e adopção dos meios mais adequados de protecção do trabalhador, ou seja, cria e produz os meios de preservação da saúde e da vida humana (afasta o homem), através dos métodos mais apropriados, primeiramente através dos Equipamentos de Protecção Colectiva (EPC), de forma a garantir a segurança do maior número de trabalhadores e profissionais, adequando os equipamentos ao homem e não o inverso, (princípio da ergonomia);

Secundariamente, proteger o homem, através de medidas de protecção individual, consistindo em escolher os Equipamentos de Protecção Individual (EPI), para os riscos que não foi possível eliminar ou reduzir colectivamente.

Ao adoptar-se como medida de segurança a utilização dos EPI'S, deve-se sempre considerar que estes provocam, no trabalhador, um “conflito” entre as razões de segurança que o levam a usá-los e o desconforto e esforço adicional na execução das suas tarefas, muitas vezes motivadores da sua rejeição.

Quando se trata de protecção individual o princípio é: “Proteger tão pouco quanto possível, mas tanto, quanto necessário”<sup>26</sup>.

Os EPI'S devem ser cómodos, robustos, leves, adaptáveis e homologados, isto é, acompanhados da declaração “CE” de conformidade. Na sua selecção devem ter-se em conta: os riscos a que o trabalhador está exposto, as condições de trabalho, a parte do corpo que se pretende proteger e as características do próprio trabalhador.

Esta segunda fase também apresenta implicações no respeitante à actividade comunicacional, consubstanciando-se em mensagens referentes a permissões e interdições de trabalho, formação, dados sobre a estatística da sinistralidade e desempenho de pessoas, grupos e unidades para expor e sensibilizar todos os

---

<sup>26</sup> - PRONACI – Programa Nacional de Qualificação de Chefias Intermédias, Higiene e Segurança no Trabalho, Ficha Técnica PRONACI – Edição 2002, AEP – Associação Empresarial de Portugal, Setembro de 2002; p. 14.

colaboradores da organização, dos efeitos benéficos que uma boa prática de HST pode ter<sup>27</sup>.

A participação dos trabalhadores na escolha dos equipamentos que eles próprios vão usar, além de ser um factor de aderência à solução, diminui a possibilidade de inadaptação dos EPI'S às características físicas de cada um.

A terceira fase desta hierarquia de avaliação de riscos (cf ainda o esquema 1) consiste no processo de informação de medidas relativas ao domínio da HST, na qual a comunicação assume um papel verdadeiramente relevante. São explorados os meios de comunicação, considerados mais adequados para alertar e informar sobre os perigos residuais que não foram possíveis de eliminar ou reduzir com as medidas anteriormente referidas, sendo a legislação laboral muito explícita nesta matéria: “ (...) só os trabalhadores que tenham recebido uma instrução adequada podem ter acesso às zonas de risco grave e específico”<sup>28</sup>. A legislação aponta também para a necessidade de “os trabalhadores disporem de informações adequadas e, quando necessário, de folhetos de informação sobre os equipamentos de trabalho utilizados...”<sup>29</sup>; determinando:

- As informações e os folhetos de informação devem conter, no mínimo, as indicações do ponto de vista de segurança e da saúde relativas:
- Às condições de utilização dos equipamentos de trabalho;
  - Às situações anormais previsíveis;
  - Às conclusões a retirar da experiência eventualmente adquirida com a utilização dos equipamentos de trabalho<sup>30</sup>.

Toda a legislação actualmente em vigor no nosso País sobre a HST, considera como fundamentais e, de forma inequívoca, a informação e a formação dos trabalhadores, considerando como indispensável uma cada vez maior elucidação e esclarecimento, com o objectivo de sensibilizar e orientar para a problemática das condições de trabalho. É precisamente neste preceito que a comunicação adquire um valor fundamental no âmbito da HST.

### **1.2.1-Adaptação da higiene e segurança no trabalho**

A regulamentação actualmente existente, europeia e nacional, é considerada suficiente, embora demasiado dispersa, dado o âmbito da actividade de HST

---

<sup>27</sup> - Roxo, Manuel M, *Segurança e Saúde do Trabalho*, 2003, p. 91.

<sup>28</sup> - Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, artigo 6.º do n.º 3 d, obrigações gerais das entidades patronais.

<sup>29</sup> - Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, artigo 6.º do n.º 1, equipamentos do trabalho.

<sup>30</sup> - Idem, artigo 6.º do n.º 2 equipamentos do trabalho.

(abrangendo toda a economia), sendo por vezes excessiva quando em grande parte não se consegue fazer cumprir o básico.

Existe a recém-criada Autoridade para as Condições do Trabalho, a Inspeção Geral do Trabalho (IGT), o Conselho Nacional da Higiene e Segurança no Trabalho e a Direcção Geral de Saúde. Acresce o Plano Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, o Livro Verde dos Serviços de Prevenção e o Livro Branco da Segurança e Saúde no Trabalho. Encontra-se em execução o Programa Nacional para a Educação Segurança e Saúde no Trabalho<sup>31</sup>. Em função desta panóplia de estruturas, verifica-se claramente o excesso de organização física e escrita.

Esta área da Higiene e Segurança no Trabalho encontra-se no âmbito de duas grandes organizações mundiais – Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial de Saúde (OMS) –, para não referir as estâncias europeias com as suas delegações em Portugal, que modelam de alguma forma o ritmo do seu desenvolvimento.

Esta actividade vale por aquilo que lhe é intrínseco, com relevo no sucesso empresarial, com contributos substanciais na redução do absentismo e da sinistralidade no meio laboral, contribuindo também para o aumento da produtividade e incremento dos índices de motivação dos colaboradores da organização.

A actividade de HST é a favor e com benefício da sociedade e da economia como um todo e deve ser claramente entendida como parte integrante do processo produtivo, seja de serviços ou de produtos, no sector público, social ou privado. Os ganhos serão tão mais evidentes quanto maior for a escala e o âmbito onde é exercida e o empenho dos seus beneficiários, em especial, os trabalhadores<sup>32</sup>.

Uma intervenção séria e devidamente estruturada exige a alteração dos paradigmas culturais “sendo uma das vias principais de mudança a educação, formação e informação de todos os actores, o que não é mais do que a assunção de um sentido cada vez maior de cidadania e civismo”<sup>33</sup>.

A redução de custos materiais e uma maior rentabilidade nos recursos humanos, contribuem para um grande desafio social e económico, sendo evidente a necessidade de se evoluir. Para isso têm que existir:

---

<sup>31</sup> - SANTOS, João Vilarinho, Administrador-Delegado da Sagies, josedemellosaude.pt, p.1.

<sup>32</sup> - Idem, p.2.

<sup>33</sup> - Ibidem.

- a) - Uma maior sensibilidade do mercado ao valor intrínseco da prática de HST;
- b) - Indicadores de performance e de comparabilidade para uma avaliação capaz dos serviços de HST, aprofundamento continuado e persistente dos programas de educação, formação e informação;
- c) – Interligação elevada entre as empresas de segurança, seguradoras e segurança social, com medidas adequadas e sintonizadas, de forma a contribuir para uma melhoria continua;
- d) - Simplificação e clarificação da organização institucional, das autoridades do sector e das suas funções.

Ao Estado cabe-lhe uma quota de responsabilidade na aplicação destas medidas, incrementando e contribuindo para uma informação e formação cada vez mais eficazes e coerentes, patrocinando esta educação para a higiene e segurança no trabalho desde o início da escolaridade, porque é nesta fase que se inicia a moldagem e o desenvolvimento da criança sendo a segurança um princípio fundamental.

Ao contribuir para esta forma de estar e ser, o Estado avalia os benefícios que advêm, para a economia em geral, de uma organização com adequadas práticas de HST (*versus* uma organização negligente nesta função), retirando daí as devidas ilações<sup>34</sup>.

O domínio da higiene e segurança no trabalho, não pode nem deve ser estático: tem que ter uma certa adaptabilidade, em função do posto de trabalho, do funcionário, do *layout*, das condições ambientais; em suma, tem que se adaptar às situações que necessita de corrigir ou modificar, sendo a comunicação parte essencial da concretização dessas medidas. Não basta dizer que é assim; é necessário informar e dizer porque é, como deveria ser ou como poderá estar.

### **1.2.2- Fases de implementação da HST**

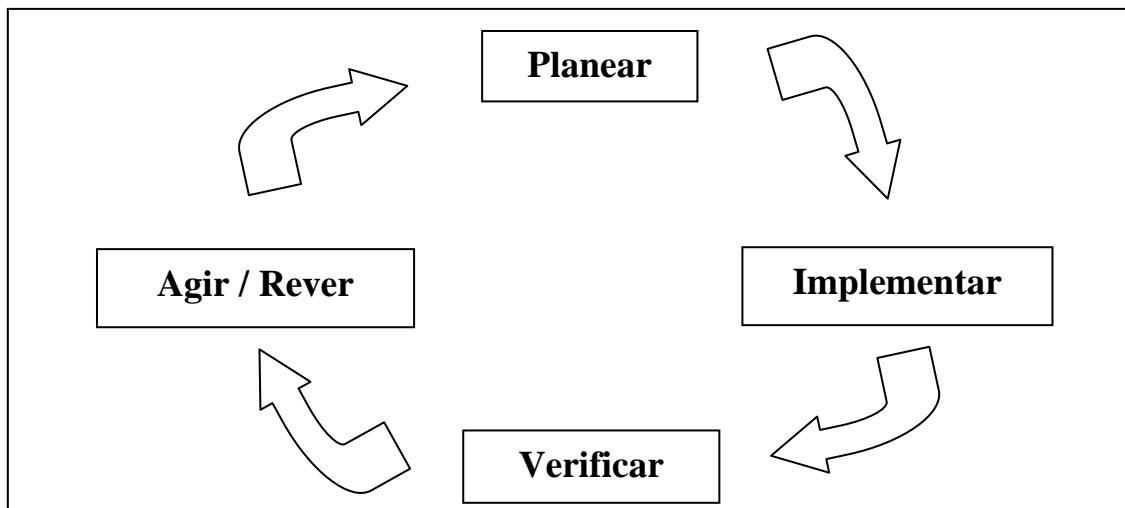
A análise e avaliação dos riscos profissionais é então considerada um processo sistemático e objectivo de modo a estimar a dimensão dos riscos que não se puderam evitar, obtendo informações necessárias e importantes para que a entidade patronal esteja em condições da tomada de decisões sobre a necessidade ou não de

---

<sup>34</sup> - SANTOS, João Vilarinho, Administrador-Delegado da Sagies, josedemellosaude.pt, p.p.2.

adoptar medidas preventivas e, nesses casos, sobre o tipo de medidas que se devem adoptar.

Para a adopção dessas medidas, são necessárias diversas fases, consideradas como fundamentais na mudança organizacional. Elas existem para se implementarem e acompanharem as medidas consideradas como basilares, ao incremento da HST nas empresas. Encontram-se representadas no esquema 3, desempenhando, também, as suas implicações no que ao trabalho comunicacional respeita.



**Esquema 3 - Modelo de Implementação do sistema de HST –**

*Fonte: MANUAL de Higiene e Segurança – Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho, NERCAB 2007*

A fase inicial encontra-se também relacionada com a final: é o ponto de partida e de chegada. Compreende a etapa do Agir (e do Rever) é o despoletar de todas as situações que podem levar à mudança. Age-se em função de resultados, estatísticas, inquéritos, reuniões, discussões, de imposições e obrigações, da satisfação profissional, da melhoria de condições de funcionamento, entre muitos outros factores existentes. Ao agir, existe um movimento em função da concretização de um objectivo, neste caso da HST; pressupondo-se sempre a melhoria das condições de trabalho dos recursos humanos da organização. Para que tal facto se concretize, há todo o enquadramento necessário para a concretização dessas mudanças, iniciando-se com uma preparação adequada à concretização dos objectivos propostos:

Passamos para a fase do planeamento – etapa referente ao levantamento de todas as matérias ou domínios que necessitam de correcções ou de verificações, para posteriormente se proceder a uma planificação e implementação de determinadas

normas, regras ou obrigações de utilização. Esta fase passa pelo diálogo com todos os colaboradores, a formação e a informação sobre a melhor utilização dos equipamentos e das máquinas; implica a verificação da aceitabilidade por parte de todos os colaboradores, das medidas que irão ser implementadas e criadas.

Relativamente à fase de implementação, esta assenta na execução de todas as modificações ou alterações, consideradas como necessárias e obrigatórias de modo a criar um ambiente mais saudável, minimizando os acidentes ou os riscos. Não sendo possível eliminá-los, podem-se reduzir.

Quanto à fase da verificação, consiste na averiguação *in loco*, ou seja, na deslocação dos responsáveis pela implementação das medidas aos locais de trabalho, auscultando os trabalhadores e verificando a aplicabilidade das medidas tomadas. Tem um efeito muito positivo, porque demonstra respeito por todos, constatando, no próprio local, em ambiente prático as mudanças que foram concretizadas.

Finalmente a etapa da revisão, consiste na manutenção dos níveis de entropia<sup>35</sup> relativos às fases anteriores e na existência de recursos adequados para rever e reformular lacunas, situações que não haviam sido avaliadas correctamente, ou, ainda, do *feedback* transmitido pelos colaboradores, demonstrando que as medidas anteriormente preconizadas para determinado sector ou área não tinham o efeito pretendido, acabando por surgir novas alternativas. Em resumo, consiste no output, para a verificação da qualidade da *performance* da tarefa (se houve redução de sinistros e participações de acidentes de trabalho), com indicadores de qualidade, tais como a decisão da medida, o período da sua implementação, o custo associado, o grau de satisfação decorrente da sua implementação e da sua efectiva utilidade. Se as medidas preconizadas tiveram efeito (e, nesse caso, a comunicação funcionou e criou expectativas quanto ao resultado, da implementação das medidas definidas).

As mudanças organizacionais necessitam de meios e acções comunicacionais para a sua implementação, favorecendo-se os que contribuem com mais eficácia para a obtenção dos resultados previstos. Nesta perspectiva, a sua organização e escolha dos meios mais adequados devem ser prioritários, optando-se pelos mais eficazes em detrimento de outros mais ambíguos. Esta selecção não é feita ao acaso, na medida

---

<sup>35</sup> - Entropia entende-se como a parte mais independente das regras, considerando-se como uma medida de causalidade, devido à probabilidade da ocorrência de um sinal ser maior, quanto maior, for a entropia num determinado código; faz com que o aumento das possibilidades, implique uma maior complexidade; variando esta, em função dos vários elementos e a relação entre eles. Quanto mais entropia, maior é o valor informativo que nós adquirimos.

em que exprime tipologias que se fundamentam na proposta apresentada por Lengel e Daft<sup>36</sup>, que dividiu a comunicação organizacional em dois tipos: a não rotineira e rotineira. O primeiro caracteriza-se por possuir um grande potencial na gestão de interpretações equivocadas devido à pressão temporal, à ambiguidade subjacente ao desempenho das tarefas e/ou ao seu valor de risco associado. Sobre o desempenho das tarefas ainda não existe um conhecimento partilhado ou sobre o carácter da sua perigosidade. Assim sendo, torna-se importante a troca de informação, que contribua para a redução da incerteza e da ambiguidade, possibilitando o entendimento mútuo entre trabalhadores/interlocutores. Já o segundo tipo de comunicação, avaliado como sendo de rotina, está intimamente associado ao desempenho de tarefas mais ou menos complexas, mas cujo procedimento já é conhecido, relativamente habitual, o que implica uma racionalidade comunicacional mais directa, simples, sequencial, lógica. Corresponde a uma actividade que não exige grande troca de informações, para possibilitar o mútuo entendimento entre o emissor e o receptor.

A comunicação é uma variável que está presente nas organizações de molde a criarem estruturas com a intenção de elaborar uma teoria comunicacional que explique e identifique essa organização.

### **1.2.3- Formas de comunicação**

É reconhecido que a comunicação no âmbito da HST é somente uma parcela de um todo que compreende a consulta, o envolvimento e a motivação dos seus destinatários; não pode ser estruturada como um movimento unidireccional dos peritos para os trabalhadores, sendo necessário garantir que as pessoas compreendam o risco associado a qualquer tarefa, sejam capazes de tomar decisões adequadas em condições de incerteza. Usualmente, é feita uma distinção nestes tipos de comunicação:

- a) - Comunicação do risco – referente à transmissão de informação relativa à probabilidade da ocorrência de um evento indesejável;
- b) - Comunicação do perigo – relativa à difusão de informação sobre as condições em que uma substância química, agente físico ou biológico podem produzir uma lesão ou criar dano;

---

<sup>36</sup> - LENGEL, R.H. & Daft, R.L. *The Selection of Communication Media as an Executive Skill*. Academy of Management Executive, ,1988, pp. 225-226.

c) - Comunicação de segurança – compreendendo as indicações dirigidas às pessoas para saberem o que podem fazer em relação ao risco ou como minimizar o dano.

Estes tipos de comunicação, aplicados em situações susceptíveis de acidente, estão interligados com qualquer processo comunicacional que envolva um emissor, um canal e um receptor. Contudo, tal processo, arquétipo, basilar, tem sido constantemente revisto, de forma a contribuir para a gestão do fenómeno do risco e da segurança no trabalho, através do qual é possível suscitar comportamentos no trabalho, mais consentâneos com situações, potencial ou realmente perigosas. Nesta revisão/aperfeiçoamento tem vindo a ganhar crescente importância o conhecimento e a credibilidade do comunicador (a); a importância da mensagem (b); a forma como a mensagem é transmitida (c); as características do receptor (idade, inteligência, personalidade, sensatez) (d); as necessidades, os valores e os interesses do receptor (e); a extensão e o impacto das subculturas de segurança (mudando com a idade, o tipo de exercício profissional e o envolvimento prévio em acidentes), (f) e as atitudes face à segurança, a familiaridade e a habituação ao perigo, ou os factores organizacionais (condições físicas do trabalho, carga horária, compromisso e envolvimento na segurança), em suma, a acção concreta materializada pela organização (g).

O bom relacionamento entre todos os elementos da organização é uma parte fundamental do êxito do processo comunicacional, bem como da HST. Com uma boa colaboração entre quem comunica e quem acolhe a informação, a aplicação das medidas preconizadas é assimilada e concretizada objectivamente, não dando origem a desvios, nem a erros.

A frequência e duração das comunicações (periodicidade de reuniões, duração, rotação de turnos), a divulgação de procedimentos de trabalho, a sinalização de segurança, alarmes, rotulagem de produtos, controlos e actividades de inspecção, comunicação, informação e avaliação de resultados da formação e o treino com vista à melhoria do desempenho das pessoas, grupos e unidades, são processos que habilitam os indivíduos a uma percepção do modelo do sistema laboral em que se inserem, contribuindo para uma melhoria efectiva da sua actividade profissional<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> - ROXO, *Segurança e Saúde do Trabalho*, 2003, p. 93.

Em relação ao anteriormente exposto, existe a necessidade de esclarecer a diferença entre comunicação e informação.

A comunicação refere-se aos meios utilizados na propagação e divulgação da mensagem, contribuindo para o intercâmbio de informação entre sujeitos, com campos de experiência que devem ser compartilhados, com o fim de construir sentidos e significados comuns. É um processo que envolve a troca de informações utilizando sistemas simbólicos como suporte, pressupondo uma interação e troca de esclarecimentos através de diferentes meios, códigos e linguagens<sup>38</sup>.

Por sua vez, considera-se informação a transmissão dos diversos procedimentos de funcionamento de uma organização, devendo ser usada para a obtenção de vantagens competitivas, estando a sua utilidade dependente da sua acessibilidade. Tal acesso baseia-se em tempo útil, usado com eficiência no formato adequado e ao alcance de quem o necessita.

Como a mesma informação abrange um vasto leque de pessoas, desde a administração, responsáveis e colaboradores, o princípio a ter em consideração constitui o trinómio: Frequência – Familiaridade – Aceitação. Por frequência, considera-se a cadência com que a informação é apresentada; já a familiaridade reporta à adaptação à estratégia que é comunicada; finalmente, a aceitação concebe-se como o grau de acolhimento e de legitimidade da informação recebida.

A informação contribui decisivamente para a tomada de decisão, através de dois tipos<sup>39</sup>: a informação ambiental e a decisional. A primeira categoria remete para a descrição do “ambiente” em que a organização existe, ou seja, permite julgar a performance dos vários gestores e a potencial necessidade de mudança. Descreve a situação, aponta a necessidade de mudança, sem a indicação do tipo de decisão necessária. Por sua vez a informação decisional possibilita equacionar alternativas que permitirão corrigir uma determinada situação, por exemplo reexame dos objectivos, ou a alteração de normas e a indicação do tipo de decisão a tomar.

O processo de recolha da informação deverá implicar um procedimento sistemático que garanta a fiabilidade e a comparabilidade dos dados. A recolha, selecção e validação da informação pode ser feita com base nos seguintes instrumentos de trabalho:

---

<sup>38</sup> - [wikipedia.org/wiki/Media Ritchness Theory](https://pt.wikipedia.org/wiki/Media_Ritchness_Theory).

<sup>39</sup> - RASCÃO, José (2004), *Sistemas de Informação para as Organizações*. A Informação Chave para a Tomada de Decisão, Lisboa, pp. 56-57.

a) Documentação interna e externa: A interna relacionada com o registo dos diferentes eventos ocorridos na organização, a informação externa relacionada com a evolução do meio envolvente global e imediato, através dos meios de comunicação social, tais como as revistas, os jornais etc;

b) Realização de questionários, entrevistas e observações que reúnam um conjunto de questões que directa ou indirectamente contribuam para ajudar a analisar a situação pretendida (formulação da estratégia, estudos de mudança).

Em relação à informação decisional, considerada um fluxo de informação essencial ao funcionamento da organização, designa os procedimentos operativos, instruções de produção, distribuição de turnos, regras de segurança e todas as outras informações necessárias ao funcionamento da empresa.

É precisamente nesta componente operacional de informação que a comunicação adquire um estatuto importante na HST. É devido a esta dimensão que os paradigmas comunicacionais, de cunho funcionalista adquirem um valor importante, devido ao seu tipo instrumental e operacional.

O cunho operacional da informação reflecte-se nas diversas fases de implementação da HST, conforme representado no esquema 3 (Modelos de implementação da HST), na medida em que para a sua execução há a necessidade de existir uma comunicação contínua, de forma a abranger e interagir todos os envolvidos, com uma adequada informação de mudança. Examinando a fase de Agir, considera-se que os modelos comunicacionais mais adequados se baseiam na comunicação interna e implicam a realização de inquéritos, reuniões, entrevistas, informações de subordinados, conversas informais, comunicações escritas e observações, consideradas necessárias para análise da estratégia de implementação da HST na organização. São iniciativas inscritas em padrões de produção de informação rotineira ligada às tarefas e actividades quotidianas<sup>40</sup>.

Já a fase do planeamento encontra-se associada à elaboração de metodologias, à projecção e desenvolvimento das melhores teorias de forma a concretizar objectivos; encontra-se ligada a actividades não rotineiras<sup>41</sup>, aludindo a situações relacionadas com a organização de novas práticas de HST. Incide no apuramento das premissas de que o destinatário necessita para a tomada das decisões,

---

<sup>40</sup> - LENGEL, R.H. & Daft, R.L. *The Selection of Communication Media as an Executive Skill*. Academy of Management Executive, 2(3), Aug, 1988, p. 226.

<sup>41</sup>, Idem, p. 227.

das quais é responsável, retirando do fluxo comunicacional todas as informações desnecessárias. Transmite apenas o que é realmente necessário, para a tomada da decisão. Verifica quais as melhores causas e origens, para tais premissas, descobrindo as melhores fontes de informação. Finalmente escolhe-se o melhor meio para a transmissão, podendo ser oral ou escrito, existindo alguns canais de comunicação mais apropriados para uma situação, do que para outras<sup>42</sup>.

A etapa de implementação consiste na fase de execução e concretização dos objectivos e mudanças organizacionais pretendidos. Os meios e processos comunicacionais utilizados baseiam-se agora nas estratégias anteriormente definidas associadas á produção de uma informação operacional, funcional, instrumental e persuasiva, contribuindo de forma activa e inequívoca para a implementação das medidas de HST pretendidas, que são concebidas como actividades não rotineiras.

Por sua vez, no que concerne à fase da verificação, torna-se fundamental aferir da consistência da comunicação efectuada, e da criação de novos sistemas comunicacionais, com o propósito de avaliar, como as decisões entretanto formuladas foram compreendidas. Pretende-se assegurar que o fluxo de premissas foi efectivamente transmitido, dependendo dos responsáveis por essa comunicação. Em suma, faz-se o controlo das medidas tomadas, verificando a sua adequação.

Por fim, a fase relativa à revisão tem por finalidade a reformulação ou correcção das mudanças que não se concretizaram nas etapas anteriores, derivado a uma comunicação deficiente, falta de informação, ou ao facto de as medidas preconizadas e implementadas necessitarem de ser reformuladas em consequência de uma má avaliação nas fases precedentes. Esta etapa baseia-se num *feedback* contínuo, de modo a minorar todos os impactos comunicacionais negativos. É considerada uma fase que está relacionada com a produção de informação de carácter rotineiro.

Resumindo todas estas ideias: no âmbito da implementação de programas de HST, a comunicação deverá desempenhar um papel preponderante para a divulgação das medidas preventivas através da formação e da informação, oral ou escrita, visual ou audiovisual, através da onda hertziana, pelo cabo televisivo ou informático. Neste campo, as possibilidades são infinitas.

---

<sup>42</sup> - LENGEL, R.H. & Daft, R.L. *The Selection of Communication Media as an Executive Skill*. Academy of Management Executive, 2(3), Aug, 1988, p. 228.

#### 1.2.4. Teorias funcionalistas

Conforme já referido anteriormente, que se contextualizava esta comunicação associada à implementação de políticas de HST, no âmbito dos paradigmas funcionalistas e instrumentais de cariz organizacional, passa-se agora a aprofundar este “parentesco”.

Por teorias funcionalistas consideram-se as que abordam globalmente os meios de comunicação de massa em todo o seu conjunto. Têm como questão de fundo, já não só, os efeitos que provocam, mas também as funções que exercem. O subsistema das comunicações de massa é funcional, na medida em que desempenha parcialmente a tarefa de reforçar os modelos de comportamento que existem no sistema social e organizacional. O funcionalismo está relacionado com a problemática dos *mass media*, a partir das suas contribuições para a manutenção das sociedades. Representa um importante avanço nas orientações sociológicas da investigação da comunicação<sup>43</sup>.

É certo que este paradigma concebe o fenómeno da comunicação numa perspectiva ‘macro’, relacionada com as funcionalidades dos *mass media* nas sociedades contemporâneas. Contudo, o que nos interessa dele, no respeitante a uma contextualização mais restrita, ‘micro’ – a da empresa, da organização – é o seu carácter quotidiano, relativamente ao modo como os processos de comunicação são explorados na prossecução de objectivos concretos, isto é, no âmbito de uma ampla divulgação das medidas de HST.

Se o funcionalismo, originariamente, esteve relacionado com uma conceptualização ‘macro’ dos fenómenos comunicacionais, que concebe as potencialidades da comunicação social numa dimensão transversal à sociedade de mercado (fenómenos publicitários), civil (propaganda e marketing político), a sua adopção ao contexto organizacional implica uma necessária restrição da sua amplitude.

As estratégias de comunicação passam a incidir principalmente no domínio da secção, do departamento, da empresa. Só mais raramente adquirem um fôlego e um âmbito que ultrapassa tais domínios, como é o caso do sector de actividade (por exemplo, as campanhas de sensibilização de higiene e segurança do trabalho para a

---

<sup>43</sup> - [Wikipedia.org/wiki/Teoria funcionalista](https://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria_funcionalista).

construção civil) ou do próprio mercado de trabalho (estratégias de sensibilização para a segurança no trabalho difundidas através do meios de comunicação social).

De uma forma geral, o seu propósito é o de provocar uma sintonia na empresa tornando-a mais leve e estruturada, de molde a provocar uma “reengenharia cultural”, incentivando e criando hábitos salutareos de trabalho, nos colaboradores internos, e indirectamente, incrementar a agilidade da empresa tornando-a mais competitiva no mercado organizacional<sup>44</sup>, uma competitividade que necessariamente também envolve a HST. Nesta perspectiva, atribuir uma dimensão funcionalista à comunicação no domínio da HST, implica concebê-la como sendo organizada (a), possuindo uma fonte colectiva (b), guiada por determinadas metas (c), envolvendo mais do que um canal e várias mensagens coordenadas entre si (d), direccionada para grupos específicos (f) e fundamentada em normas legítimas, sendo, portanto destituída de qualquer cunho mais controverso (g);

O cunho principal de uma campanha deste tipo gravita normalmente, em redor de um tema, neste caso a HST, criando formas de vida profissional saudável. O público-alvo é definido como todos os que a campanha quer atingir (considerando o âmbito da HST, toda a população trabalhadora), variando em função das especificidades de cada grupo. As campanhas relacionadas com a área da construção civil são diferentes das campanhas da área têxtil ou da mecânica.

O canal pode variar em função dos diferentes tipos de mensagens e dos diferentes públicos-alvo<sup>45</sup>. Para grandes mudanças, devem ser utilizados meios que reduzam a incerteza e o equívoco, de forma a passar uma mensagem eficaz.

A mensagem principal deve ser moldada para a audiência a que se destina, podendo alterar-se de acordo com as diversas fases da campanha.

Numa fase inicial pode apontar para um aumento de conhecimento, em fases posteriores persuadir ou influenciar o comportamento. Por vezes existe uma fase final, destinando-se a acalmar os aderentes ao objectivo previsto e a considerar que agiram correctamente<sup>46</sup>.

O comunicador ou emissor pode ser escolhido com base em certos motivos, por exemplo, ser um especialista de confiança, ou exercer atracção nas audiências.

---

<sup>44</sup> - BRUM, Anelise de Medeiros. *Um olhar sobre o Marketing Interno*. Porto Alegre: L&PM, 2000, in A comunicação Organizacional em Uma empresa, [www.borkenhagen.net/artigos/comunicorgan](http://www.borkenhagen.net/artigos/comunicorgan), Fevereiro de 2007.

<sup>45</sup> - McQUAIL Denis & WINDAHL Sven, *Modelos de Comunicação para o estudo de comunicação de Massas*, 1993, p.158.

<sup>46</sup> -Idem, p.159.

Outras campanhas utilizam artistas, jogadores, músicos, de forma a poderem ser mais ouvidas sobre esse assunto do que as verdadeiras fontes.

A legitimidade e a credibilidade perante os receptores, são qualidades importantes da fonte de persuasão. A eficiência de uma campanha favorece-se com um emissor legítimo e credível. Quanto aos efeitos obtidos, podem variar entre os desejados e os indesejados “entre os cognitivos (ganhos em atenção e conhecimento), os afectivos (sentimentos, humores e atitudes) e os volitivos (comportamento, actividade e implementação)”<sup>47</sup>.

Como meios de comunicação de grande dimensão, consideram-se a televisão, rádio, cinema, jornais, revistas, internet, CD's, *outdoors*, livros, brochuras, desdobráveis, entre muitos outros. De destacar, porém, a existência de meios dotados de uma dimensão mais restrita, associados ao meio empresarial: *blogs*, correio interno, cartas, circulares, etc.

O suporte para um melhor conhecimento e uma correcta implementação da HST nas organizações, inicia-se através destes meios de comunicação, sendo estes os verdadeiros iniciadores e propulsores das mudanças previstas. Estes dispõem de prazos mais dilatados na transmissão da mensagem, com o intuito de criarem as condições mais favoráveis para a concretização dos objectivos previstos.

A função da comunicação é alertar os cidadãos contra perigos e ameaças e fornecer instrumentos para o exercício de determinadas actividades<sup>48</sup>. Mas também pode suscitar disfunções que devem ser previstas e geridas na medida do possível no âmbito de qualquer campanha de sensibilização.

Uma das mais importantes poderá remeter para o risco dos públicos ficarem expostos a quantidades exageradas de informação, que podem favorecer comportamentos de saturação e de *boomerang*. Complementarmente, é também preciso não esquecer, os fenómenos resultantes da influência e da mediação pessoal e grupal e os resultantes de situações de dissonância cognitiva, relativamente aos conteúdos que são transmitidos.

#### **1.2.4.1. Síntese de Algumas Teorias Funcionalistas Organizacionais**

---

<sup>47</sup> - McQUAIL Denis & WINDAHL Sven, *Modelos de Comunicação para o estudo de comunicação de Massas*, 1993, p.160;

<sup>48</sup> - [Wikipedia.org/wiki/Teoria funcionalista](https://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria_funcionalista).

Num sector onde existe uma grande diversidade de teorias, apresentam-se em breve síntese, no quadro 1, (Sistematização das teorias funcionalistas), as que mais se aproximam dos objectivos previstos neste trabalho.

TEORIA	SÍNTESE	DATA E INVESTIGADOR	CENTRO DE INVESTIGAÇÃO
<b>Dissonância Cognitiva</b>	Há uma tendência para os indivíduos procurarem a coerência entre as suas funções cognitivas (isto é, crenças, opiniões). Quando existe uma incoerência entre atitudes ou comportamentos (dissonância), algo tem de mudar para a eliminar. No caso de uma discrepância entre atitudes e comportamento o mais provável é que a atitude mude, para acomodar o comportamento.	<i>Leon Festinger</i> (1957)	<i>Stanford University,</i> <i>University of Iowa</i>
<b>Enriquecimento dos media (MRT)</b>	Há meios de comunicação na empresa que funcionam melhor que outro na redução do equívoco e da incerteza que estão subjacentes ao desempenho de qualquer tarefa	<i>Richnessard L. Daft &amp; Lengel</i> (1984)	<i>University of Chicago</i>
<b>Cultura Organizacional</b>	Por cultura organizacional entende-se um conjunto padronizado de pressupostos subjacentes a um grupo que possibilitam aos seus membros lidar com problemas de adaptação externa e de integração. A comunicação assume-se como um recurso simbólico que visa gerir e inculcar essa cultura.	<i>Edgar Schein, Andrew Pettigrew</i> 1988	<i>Sloan School of Management Working Papers, Massachusetts Institute of Technology.</i>
<b>Cognitiva</b>	O modo como a informação é apresentada irá afectar o desempenho de uma determinada tarefa.	<i>Vessey</i> (1991)	<i>Indiana University of Queensland</i>

**Quadro 1 – Sistematização de teorias funcionalistas organizacionais**

*Fonte wikipedia.org/wiki/Organizational\_culture*

Como já foi salientado anteriormente, para uma divulgação e implementação eficaz da HST, têm que ser utilizados os meios de comunicação mais apropriados<sup>49</sup>, de forma a reduzir a incerteza e o equívoco, relativamente ao papel da HST no desempenho de certas tarefas. Tal, implica uma aproximação, no âmbito das medidas funcionalistas, à Teoria de Enriquecimento dos Media (MRT).

Para que exista uma efectividade da comunicação, têm que existir canais de comunicação que possuam um grau de “riqueza” variável de acordo com diversos aspectos: desde os relativos à capacidade para suportar diferentes (múltiplas) informações em simultâneo (a) aos referentes à sua versatilidade para facilitar *feedback* imediato (b), passando pelas suas potencialidades no estabelecimento de contactos pessoais (c)<sup>50</sup>. Em função destes aspectos, será elaborada uma escala dos

<sup>49</sup> - LENGEL, R.H. & Daft, R.L. *The Selection of Communication Media as an Executive Skill.* Academy of Management Executive, 2(3), Aug, 1988, p. 228.

<sup>50</sup> -Idem.

canais mais ‘ricos’ para os mais ‘pobres’, conforme se irá mencionar mais à frente (capítulo II, 2.1.1.), deste trabalho.

Teoria do Enriquecimento dos media (*Media Richness Theory* – MRT) visa descrever, as condições em que um determinado meio de comunicação é seleccionado, relativamente ao desempenho de uma tarefa. Os seus teóricos pretenderam estudar o meio mais adequado em termos de “‘riqueza’ de comunicação”, no sentido de estar parametrizado a contextos laborais, caracterizados pelo equívoco e a incerteza (e, porque não, também por situações de risco e de perigo), que estão subjacentes ao desempenho de qualquer tarefa numa organização.

A incerteza reporta-se a uma situação vivida por um indivíduo quando a informação é insuficiente ou totalmente ausente, podendo ser reduzida através de um intercâmbio de informações correctas e relevantes que se reportam à transmissão de uma quantidade suficiente de dados, através da utilização de meios adequados. O equívoco, é relativo à ambiguidade da informação<sup>51</sup>; torna-se evidente quando os comunicadores interagem em diferentes quadros de referência. A mera disponibilização de dados não significa necessariamente a redução do equívoco.

Justamente, considera-se que esta comunicação não pode ser uma qualquer. O seu valor terá de ser instrumental, radicando o seu funcionalismo na contribuição para a implementação das acções de HST; o seu cunho será necessariamente estratégico, porque implica sempre a ponderação dos efeitos relativamente à legitimação de novos moldes de trabalho e de desempenho laboral; enfim, a sua especificidade só poderá ser funcional, pois a sua existência está sempre associada ao desempenho de uma tarefa e de um objectivo laboral, relativo à HST. Estratégia, instrumentalidade e funcionalidade, eis o valor estrutural desta comunicação. É precisamente por referência a esta axiologia que, só se poderia escolher/um paradigma funcionalista e organizacional; é justamente por essa menção, que se optou, no âmbito de tal paradigma, por explorar uma teoria concreta - A *Media Richness Theory*.

---

<sup>51</sup> - DAFT, Richard L. & Lengel, Robert H. (1986). *Organizational information requirements, media Richness and structural design*. Management Science Vol. 32, Nº. 5, Organization Design, p.p. 555-558.

## CAPÍTULO II

### *Sobre a Media Richness Theory (MRT)*

Este capítulo aborda o estatuto da Media Richness Theory (MRT), no contexto do ambiente de trabalho, e quais as suas implicações nas mudanças organizacionais; demonstrando em que moldes é uma teoria adequada às campanhas de HST, bem como à sua implementação e adopção.

O entendimento sobre o processo de comunicação no ambiente de trabalho exige, actualmente, um esforço analítico e reflexivo, relativo à visão funcionalista sobre as organizações a comunicação e à relação entre estas duas esferas. Sob esta perspectiva, as organizações são tratadas como entidades concretas e sistemas cooperativos unicamente direccionados para objectivos e interesses próprios. Por outro lado, os indivíduos são considerados instrumentos de acção racional na procura de uma efectividade tecnológica e eficiência empresarial<sup>52</sup>.

O paradigma funcionalista considera a organização como uma estrutura fixa, que existe independentemente do processo social que a cria e a transforma. Neste cenário, a essência da comunicação aparece na transmissão e nos efeitos que os seus canais podem gerar<sup>53</sup>, centrando-se a análise do processo comunicacional na direcção e no fluxo da mensagem, nas barreiras e nas falhas da mensagem, nas distorções, nas redes e na frequência da comunicação.

Esta análise perspectiva uma determinada actuação da comunicação na organização e nos vários processos de transmissão das mensagens, nunca esquecendo que uma mudança origina resistências, inadaptabilidades ao desconhecido, desconfianças e inseguranças, sendo necessário um grande poder de persuasão, compreensão e dedicação, de molde a focalizar e resolver todas as acções contrárias

---

<sup>52</sup> - PUTNAM, Linda L.; PACANOWSKY, Michael E. *Communication and Organizations: an interpretative approach*. Newbury Park, California: Sage Publications, 1983, in Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação XXX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Santos – 29 de Agosto a 2 de Setembro de 2007, p. 2.

<sup>53</sup> - Idem, p. 3.

ao bom desempenho dos objectivos preconizados, isto é, a implementação das normas de segurança e higiene nos locais de trabalho.

A MRT propõe, para que uma comunicação funcionalista seja efectiva, depende da selecção do canal com capacidade para promover o entendimento entre o receptor e o emissor, em relação à mensagem. Para a concretização dessa efectividade é necessária a combinação entre o tipo de canal, a natureza do assunto tratado e a especificidade da tarefa. Acrescentaríamos ainda que a efectividade comunicacional está intimamente relacionada com as implicações, em termos de risco, higiene e segurança que a concretização de qualquer tarefa obrigatoriamente implica.

Tanto a natureza, como o processo de comunicação, são entendidos além do objectivo de partilhar informações substanciais para uma suposta competitividade da organização, como a maneira de auxiliar no desempenho das tarefas dos colaboradores, sugerindo-se que apresentam um âmbito interno, visando facilitar os relacionamentos entre os indivíduos para o alcance das metas organizacionais. Deverão também ser encarados como expedientes, pelos quais os sujeitos constroem e reconstróem a organização em que trabalham, requerendo muito mais que a mera transmissão de mensagens. Por outro lado é de considerar que a HST não é um mero instrumento que se coloca em determinados locais ou ao serviço do desempenho de certas funções, de forma a resolver todo e qualquer problema de segurança. Pelo contrário: para a colocação desse equipamento foram necessários diversos estudos, projectadas as melhores soluções, dadas as melhores informações, executadas as formações necessárias e concretizados os objectivos programados - o melhor bem-estar do trabalhador, a salvaguarda da sua integridade física, psíquica e mental, maior produtividade, melhor e superior desempenho.

A comunicação como parte essencial dessa concretização é o elo de ligação entre os precursores e os executantes. Por sua vez a Media Richness Theory é fundamental na ponderação dos melhores canais para a transmissão e difusão da mensagem, sobre a Higiene e Segurança no Trabalho.

### ***2.1. - MRT: Fundamentos teóricos***

A selecção desta teoria de comunicação, para conceptualizar o estatuto da comunicação, no âmbito da implementação de acções integradas na Higiene e

Segurança no Trabalho, de forma alguma releva todas as outras, antes pelo contrário, todas se complementam e interagem dentro de qualquer processo comunicacional, de teor funcionalista e âmbito organizacional. Esta opção da MRT não foi uma escolha fácil, mas sim um desafio, abarcando novos horizontes comunicacionais e propondo novos acrescentos e saberes a esta área tão vasta, contribuindo de forma a limar alguma aresta que ainda falta moldar em todo o processo comunicacional.

Esta preferência foi determinada pela componente operacional da informação transmitida nas campanhas de HST. É precisamente, relacionado com este estatuto que o paradigma da Media Richness Theory (MRT) adquire um valor importante devido ao seu cunho instrumental e operacional, conforme a seguir se verificará. A MRT é uma teoria que postula a importância do meio de comunicação (e não tanto da mensagem) no contexto organizacional, instrumental e estratégico, baseada nos atributos para o desempenho das tarefas no universo das empresas. Postula a existência de uma correlação entre desempenho de tarefa e a selecção de certos meios de comunicação.

Quando a informação é ambígua e incerta (mesmo até, arriscada, perigosa ou insalubre) o meio mais adequado é o mais 'rico', considerando-se como o mais eficaz para a transmissão de volumes substanciais de informação, volumes que são os adequados à sua concretização eficaz. Há outro pressuposto subjacente: o de que a utilização do meio de comunicação vai produzir informação (efeitos organizativos) na própria realização das tarefas. Esta teoria, fundamenta-se igualmente num processo selectivo de meios de comunicação, associados à necessidade de gerir a incerteza e o equívoco.

A incerteza concebe-se como as situações problemáticas, vividas no desempenho das tarefas; quando a informação é insuficiente ou totalmente ausente; podendo ser aumentada, através de um intercâmbio comunicacional que transmita, uma quantidade suficiente de dados, através da utilização de meios adequados. O equívoco refere-se à ambiguidade inerente à «própria informação»<sup>54</sup>, tornando-se evidente quando os comunicadores interagem em diferentes quadros de referência. O equívoco pode ser reduzido através da clarificação e da explicação de dados por meios adequados; mas, a mera disponibilização de dados não significa

---

<sup>54</sup> - DAFT, Richard L. & Lengel, Robert H. (1986). *Organizational information requirements, media Richness and structural design*. Management Science Vol. 32, Nº. 5, Organization Design, p.p. 558-562.

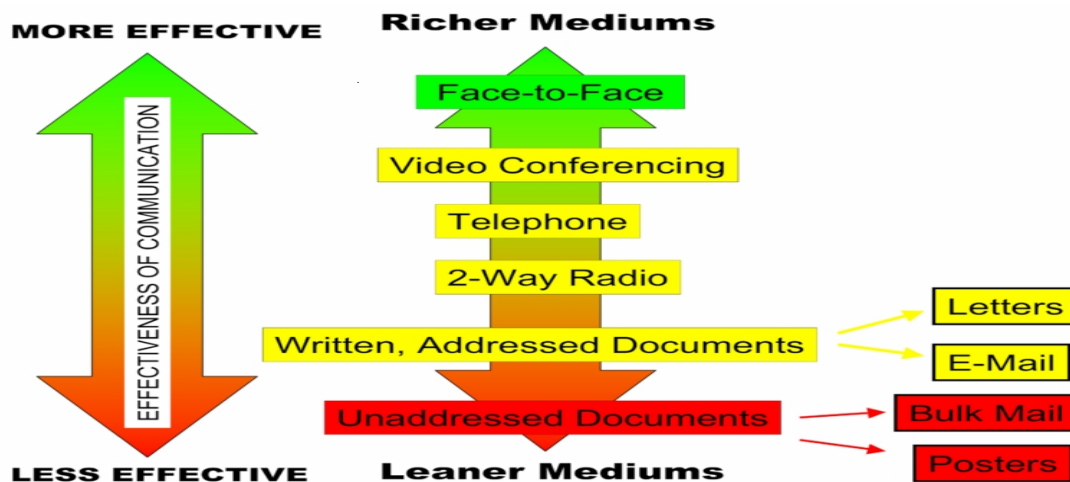
necessariamente a sua redução. A MRT pressupõe a diminuição do ruído, reduzindo a incerteza e o equívoco, devido à justa utilização da forma mais ‘rica’ de comunicação, considerando que os canais são mais apropriados para umas situações do que para outras<sup>55</sup>, possuindo um grau de ‘riqueza’ que varia segundo determinados critérios: Presença física, representada pela comunicação face a face, considerada como o meio mais ‘rico’, reflecte todas as características, incluindo a linguagem corporal;

b) Canal interactivo (vídeo conferência, telefone e rádio), permite um rápido *feedback*, contacto mútuo, perdendo em relação à linguagem corporal e à presença física;

c) Canais personalizados estáticos, incluem as cartas, memorandos, relatórios, correio electrónico, reduzem a informação, são pessoais e o *feedback* é mais lento;

d) Canais impessoais estáticos, representados através de notas, jornais e relatórios generalizados, não existe contacto personalizado, a informação é limitada e o *feedback* é pouco consistente.

Com base nestes critérios, constitui-se o esquema 4, numa ordem dos mais ‘ricos’ para os mais ‘pobres’, representado neste gráfico esquemático.



Esquema 4 – Hierarquia da MRT

Fonte: Daft, Lengel, e Trevino-Message equivocality, media selection, and manager performance: Implications for information systems. MIS Quarterly (1987), in [wikipedia.org/wiki/media\\_richness\\_theory](http://wikipedia.org/wiki/media_richness_theory)

<sup>55</sup> - DAFT, Richard L. & Lengel, Robert H. (1986). *Organizational information requirements, media Richness and structural design*. Management Science Vol. 32, Nº. 5, Organization Design p.p. 562-564.

A MRT sustenta que uma comunicação eficaz, suportada por estruturas tecnológicas adequadas (suportes de comunicação) reduz a incerteza a níveis muito aceitáveis

Esta alegação foi apoiada num grande número de estudos através dos quais se procurou avaliar os critérios subjacentes á selecção de meios de comunicação no desempenho das mais variadas tarefas<sup>56</sup>.

A MRT visa sistematizar quais são os mais adequados em função dos objectivos propostos, de forma a aumentar, sempre que possível, a compreensão, o entendimento e o exercício eficaz de tarefas, inclusivamente as que oferecem risco para o trabalhador. Para isso considera que os meios mais ‘ricos’ são os relativos a processos de comunicação interpessoal que possibilitam situações de esclarecimento e consenso entre as partes e favorecem a emergência de um *feedback* contínuo, contribuindo para superar e esclarecer dúvidas, assim como para fazer ouvir e aceitar as opiniões consideradas relevantes, concretas e pertinentes relativamente ao desempenho das tarefas.

A MRT é importante, porque está sempre associada a processos de exercício de tarefas e à modificação de condutas organizacionais, possibilitando avaliar o estatuto dos meios de comunicação em situações de implementação de mudanças nas empresas.

Os primeiros defensores desta Teoria foram os investigadores Daft e Lengel (1984)<sup>57</sup>, que consideravam que a comunicação mediática, apresentava potencialidades para resolução das ambiguidades, subjacentes ao desempenho de tarefas, no âmbito de situações de negociação e de compreensão de sentidos. Concebiam a incerteza como “a diferença entre a quantidade de informações necessárias ao desempenho da missão e a quantidade de informação já possuída pela organização”<sup>58</sup>.

Tão importante como a incerteza é o equívoco definido como o erro causado por interpretações contraditórias sobre uma situação, ambiente ou tarefa, “a ambiguidade da tarefa”<sup>59</sup>; podendo ser anulado através da clarificação e explicação

---

<sup>56</sup> - DAFT, Richard L. & Lengel, Robert H. (1986). *Organizational information requirements, media Richness and structural design*. Management Science Vol. 32, Nº. 5, Organization Design p. 564.

<sup>57</sup> - [wikipedia.org/wiki/Media Ritchness Theory](http://wikipedia.org/wiki/Media_Ritchness_Theory).

<sup>58</sup> - Idem.

<sup>59</sup> - DAFT, Richard L. & Lengel, Robert H. (1986), p.p. 565-568.

de dados<sup>60</sup>. A estes parâmetros somos levados a integrar mais um, relativo ao risco e ao perigo que pode estar subjacente à concretização de qualquer tarefa.

O risco é concebido como uma situação de perigo experimentada pelo trabalhador e que está associada não apenas à especificidade do trabalho que ele exerce, mas também à incerteza, ambiguidade e ao equívoco que a sua concretização necessariamente implica.

Eis uma razão pelo qual se torna pertinente a aplicação desta teoria no âmbito das campanhas de higiene e segurança no trabalho.

O primeiro preceito desta teoria é o de que as organizações processam a informação para reduzir a incerteza e o equívoco<sup>61</sup>.

Este pressuposto é fundamental para uma implementação racional e estável da HST, porque se trata de uma mudança organizacional muito significativa, baseada em novos paradigmas estruturais e funcionais, necessitando de uma comunicação eficaz, forte e eficiente.

É necessário que a mensagem seja devidamente compreendida e entendida de forma a reduzir o equívoco e a ambiguidade até um ponto em que a informação seja devidamente compreendida por todos os elementos da organização, para que a mudança, ao ser efectuada, seja devidamente entendida.

O segundo preceito da MRT baseia-se em que uma certa variedade de media funciona melhor para determinadas tarefas, ou objectivos, do que para outros.

Numa determinada organização, existem múltiplas e variadas funções, tarefas, objectivos, colaboradores, organizadores, formadores, entre muitos outros.

Para que uma mudança se efectue com o menor dos sobressaltos, têm que se diferenciar os meios comunicacionais, de forma a criar o impacto necessário à sua concretização e efectivação; para isso temos que escolher o meio ou o canal que mais de adequa, à mudança organizacional que projectamos para uma determinada situação.

Justamente, a HST é uma actividade que faz parte do quotidiano das empresas, sendo uma peça fundamental em toda a engrenagem produtiva, como referência de uma determinada qualidade, tanto ao nível social como económico.

---

<sup>60</sup> - DAFT, Richard L. & Lengel, Robert H. (1986), p.p. 565-568.

<sup>61</sup> - *Idem*.

Para que este processo muito complexo tenha resultados positivos, têm que se adequar os meios às situações, ou seja, utilizar processos comunicacionais (mais ou menos ‘ricos’) em função dos objectivos e das respostas alcançadas.

O *feedback* é parte fundamental nesta estratégia, o estímulo / resposta, é necessário para a procura incessante do meio mais adequado.

Tomemos como exemplo determinadas mudanças programadas e em fase de execução que não se realizam, devido a acidentes constantes ou a desconhecimento total dessas mudanças. Se houve estratégia comunicacional, esta foi desacertada, porque não gerou as expectativas previstas, sendo indispensável reformular o meio comunicacional,

Daft e Lengel<sup>62</sup> criaram quatro critérios para hierarquizar os meios de comunicação organizacionais, tendo por referência o critério da “riqueza” (capacidade do meio de comunicação para reduzir a ambiguidade, a incerteza e o equívoco associado ao desempenho de uma tarefa):

- a) A disponibilidade de transmissão instantânea de informações com a capacidade de *feedback* imediato;
- b) Faculdade para transmitir sinais integrados nos mais diversos domínios expressivos: paralinguagem, cinésica, proxémica, imagem, palavra, ...;
- c) Utilização da linguagem natural;
- d) Interação directa e centramento no comportamento comunicacional do destinatário.

A MRT postula uma correlação entre efeito e tarefa, seguida de uma respectiva hierarquia de meios de comunicação.

De um lado, os meios ‘ricos’, capazes de reproduzir informação importante para o desempenho de tarefas complexas (não rotineiras); do outro, os ‘pobres’ (ou menos ‘ricos’), associados ao exercício de actividades simples (rotineiras).

A HST, com todos os processos de mudança organizacional que exige irá tendencialmente produzir todo um aparato mediático, ‘rico’ e substancial, capaz de veicular muita informação e, simultaneamente, intuitivo (associado a contextos dialógicos).

---

<sup>62</sup> - Daft, R. L. and R. H. Lengel (1984). Information richness: a new approach to managerial behavior and organizational design. *Research in Organizational Behavior* 6, p.p.198-200.

A partir de uma perspectiva de gestão estratégica, sugere-se que os gestores devem fazer escolhas racionais e eficazes, combinando um determinado meio de comunicação para uma tarefa ou objectivo, com o grau de ‘riqueza’ exigido por essa tarefa.

A MRT é então explicada por outros pesquisadores como a teoria de avaliação da faculdade de um meio para veicular informações<sup>63</sup> estando associada a duas componentes fundamentais<sup>64</sup> - a relativa à capacidade da infra-estrutura para transmitir certo volume de informação e a referente à sua viabilidade para possibilitar retroacção (*feedback*).

Esta remete para a viabilidade do meio, para possibilitar rectificações da mensagem, através das mais variadas possibilidades expressivas: não apenas as relativas à oralidade, mas também à linguagem corporal à entoação, à emotividade<sup>65</sup>

## **2.2. - MRT: Pressupostos básicos**

Até aqui tem-se vindo a caracterizar pormenorizadamente a MRT que visa correlacionar os media com o desempenho das tarefas nas organizações, no sentido de hierarquizar o seu potencial funcional.

O sistema de classificação proposto por esta teoria coloca os meios interpessoais relativamente a processos de comunicação directa, como os mais ‘ricos’ e os meios de comunicação mediatizados e escritos (os cartazes por exemplo), como o meio mais ‘pobre’<sup>66</sup>.

Inicialmente foram utilizados quatro critérios de classificação de meios de comunicação, conforme se encontram patentes no quadro 2 onde estão sistematizadas as particularidades de um meio de comunicação considerado como ‘rico’, os seus atributos e o impacto sobre a reflexão humana.

---

<sup>63</sup> - Trevino, L. Lengel R. & Daft R. (1987) *Media Symbolism, Media Richness, and Media Choice in Organizations*. Communications Research 14 5, Vol. 14 (5), in crx.sagepub.com/cgi, p.p. 553-558.

<sup>64</sup> - Sitkin, S. Sutcliffe, K. & Barrios-Choplin, J. (1992) *A Dual-Capacity Model of Communication Media Choice in Organizations*. Human Communication Research 18 4. .p.p.563-565.

<sup>65</sup> - Daft, R. L. and R. H. Lengel (1984). Information richness: a new approach to managerial behavior and organizational design. Research in Organizational Behavior 6, p.p.220-223.

<sup>66</sup> - FULK, J., Schmitz, J., & Steinfield, C. W. (1990), *A social influence model of technology use*. In J. Fulk & C. W. Steinfield (Eds.), *Organizations and communication technology* (pp. 124-125). Newbury Park, CA: Sage.

CRITÉRIOS	CARACTERIZAÇÃO
Potencial de <i>Feedback</i> Imediato	Retroacção
Vários sinais	A capacidade de transmitir sinais, através de significantes como: a linguagem corporal, voz, tons.
Uso da linguagem e sua variedade	A capacidade de adequar a mensagem, usando palavras diferentes para aumentar a compreensão.
Indicações personalizadas	Possibilidade de transmitir sentimentos pessoais.

Quadro 2 – Critérios originais de classificação de MRT

*Fonte:* DAFT, R.L. & Lengel, R.H. (1984). Information richness: a new approach to managerial behavior and organizational design. In: Cummings, L.L. & Staw, B.M. (Eds.), *Research in organizational behavior* 6, (191-233). Homewood, IL: JAI Press

A proposta fundamental da MRT é que, quando uma mensagem é equívoca e o contexto funcional é problemático, os interlocutores tendencialmente irão utilizar meios classificados como mais ‘ricos’<sup>67</sup>. Baseia-se também no pressuposto de que os meios orais de comunicação (cara a cara e telefone) são os meios mais ‘ricos’ na forma de comunicação humana, devido à facilidade com que a informação é transmitida<sup>68</sup>.

Este pressuposto poderá inequivocamente ser ultrapassado, devido à constante evolução tecnológica e a uma globalização sistematicamente acrescida. As novas tecnologias de informação e comunicação são, um meio de transmissão de mensagem que a MRT não classifica como sendo um meio ‘rico’.

Em função de alguns estudos realizados, detectou-se que esta teoria não considera com determinada relevância os novos meios de comunicação electrónica, não lhes dando o interesse, nem a ênfase que eles já conquistaram nesta era da informática. Da bibliografia consultada, depreende-se essa situação, compreendida nalgumas circunstâncias pela temporalidade em que ela foi redigida e executada.

Concretamente, considera que os contactos pessoais se sobrepõem a qualquer outro tipo de contactos ou de comunicação, na forma de redução do equívoco e da incerteza. Mas a realidade das comunicações electrónicas também não se pode desvalorizar, tem que se considerar que esta forma de comunicar se enraizou no

<sup>67</sup> - LENGEL & Daft, 1988 The Selection of Communication Media as an Executive Skill. *Academy of Management Executive*, p.p. 227-228.

<sup>68</sup> - SUN, Pei-Chen e CHENG, Hsing Kenny, *The design of instructional multimedia in e-Learning: A Media Richness Theory-based approach*, Institute of Information and Computer Education, National Kaohsiung Normal University, , p.p. 666-667.

nosso quotidiano, valorizando-se cada vez mais, em função das novas tecnologias e da massificação destes meios.

Em resultado destas referências, têm de se considerar algumas críticas efectuadas a esta teoria, nomeadamente a partir do trabalho empírico dirigido por Kil Soo Suh<sup>69</sup>, onde este autor coreano tentou avaliar as potencialidades de quatro meios de comunicação (texto, áudio, vídeo e face a face) relativamente a certos parâmetros considerados como importantes no desempenho de uma tarefa: satisfação, tempo dispendido na sua realização, tipo de tarefa propriamente dita (em que escolheu uma que envolvesse uma actividade de negociação) e qualidade de desempenho.

Este estudo considerou que os meios de comunicação electrónicos, nomeadamente através de vídeo-conferência, são sistemas mais rápidos de participar em reuniões e na tomada de decisões, quando existe distanciamento entre os participantes.

Considerou também que um meio ‘pobre’ é adequado à transmissão de uma mensagem inequívoca (ex. comunicação de uma tarefa de rotina). Todavia, a correlação entre meio ‘rico’ e tarefa complexa é ambígua, porque não foi totalmente demonstrada no estudo, impossibilitando a demonstração clara da tese sobre a associação entre meios de comunicação e o tipo de tarefa.

O autor verificou igualmente que os quatro meios de comunicação eram muito semelhantes em termos de ‘riqueza’.

Em suma, este estudo não demonstrou a existência de variações tão evidentes entre meio de comunicação e tipo de tarefa como seria de esperar inicialmente, a partir dos postulados consagrados na MRT<sup>70</sup>.

Concluindo esta ideia: poderão ter que existir alguns ajustes nos conceitos da Media Richness Theory; contudo o seu fundamento básico, relativo à valorização das potencialidades dos meios de comunicação interpessoal no desempenho eficaz das tarefas complexas, (que envolvem a gestão de níveis elevados de equívoco e de incerteza), permanecem como relevantes.

Seguidamente irão ser abordadas as investigações desenvolvidas por Brian Newberry que classifica vários meios de comunicação organizacional quanto à sua ‘riqueza’ em função de vários critérios patentes no quadro 3.

---

<sup>69</sup> - SUH, Kil Soo (1999). *Impact of communication medium on task performance and satisfaction: an examination of media-richness theory*. Information & Management, 35, p. 305.

<sup>70</sup> -Idem, p. 306.

CRITÉRIOS VS ESCALA DE AVALIAÇÃO	Classificação alta	Classificação média	Classificação baixa
<i>Feedback</i>	Interpessoal Vídeo/Conferência Síncrono Áudio Texto Baseado em Chat		Correio electrónico Assíncrono/ Áudio Discurso proferido
<b>Múltiplos sinais</b>	Interpessoal	Vídeo/Conferência	Síncrono Áudio Assíncrono/ Áudio Texto Baseado em Chat Correio electrónico Discurso proferido
<b>Adaptação da mensagem</b>	Interpessoal	Vídeo/Conferência Síncrono Áudio E-mail	Texto Baseado em Chat Assíncrono/ Áudio Discurso proferido
<b>Emoções</b>	Interpessoal	Vídeo/Conferência Síncrono Áudio Assíncrono/ Áudio	Texto Baseado em Chat Correio electrónico Discurso proferido

**Quadro 3 – Tabela de Newberry.**

*Fonte Raising Student Social Presence (2001)*

Ao atribuir um intervalo de avaliação entre o alto e o baixo, o autor procedeu á classificação de sete tipos de media numa hierarquia dos mais ‘ricos’ para os mais ‘pobres’:

- 1 – Interpessoal
- 2 – Vídeo/Conferência
- 3 – Áudio Síncrono
- 4 – Grupo de discussão (chat)
- 5 – Correio electrónico
- 6 – Meios assíncronos (avisos, cartazes, memorandos,..)
- 7 – Palestras (discurso proferido)

A classificação de diferentes escolhas de media não implica que um seja melhor do que o outro. Cada um, possui as suas próprias vantagens e desvantagens; sendo que um é provavelmente mais apropriado do que os outros em diferentes situações. Realmente, esse é o ponto fulcral de boa parte da investigação deste autor<sup>71</sup>.

<sup>71</sup> - NEWBERRY. Brian, (2001), *Media Richness, Social Presence and Technology Supported Communication Activities in Education - Raising Student Social Presence In Online Classes*. WebNet Proceedings (In Press).

Deve-se escolher o tipo de meio que oferece a maior eficiência e precisão de informações associadas a qualquer tipo específico de tarefa. Para tal é fundamental que para funções consideradas de maior amplitude, com possibilidade de ocorrência de equívocos e incertezas e até mesmo de perigo e risco para o trabalhador (actividades não rotineiras), os meios mais adequados sejam os mais ‘ricos’; já para as de menor grau de complexidade, não tão exigentes, mais seguras e rotineiras, sejam os mais ‘pobres’.

Em função da hierarquia referida anteriormente, existe a necessidade de se fazer uma breve consideração relativamente aos meios de comunicação síncronos e/ou assíncronos. Os primeiros são os que pela sua própria natureza, implicam que todas as partes comunicantes estejam disponíveis e participem simultaneamente no processo de comunicação enquanto os meios assíncronos estão adequados a processos de comunicação diferida.

Para que a comunicação seja eficaz, é necessária uma selecção muito criteriosa do canal, de forma a obter o entendimento mútuo entre o emissor e o receptor quanto ao teor da mensagem.

Esta particularidade conduziu a que Lengel e Daft<sup>72</sup> desenvolvessem um modelo de comunicação estruturado nos seguintes pressupostos:

- a) - Se a natureza do assunto tratado for não rotineira e o canal de comunicação utilizado para essa situação for ‘rico’, a comunicação deverá ser efectiva;
- b) - Se a natureza do assunto for rotineira e o canal utilizado for ‘rico’, gera-se uma falha de comunicação, porque haverá excesso de capacidade informativa do canal;
- c) - Se a natureza for rotineira e o canal for ‘pobre’, a comunicação será efectiva;
- d) - Se a natureza for não rotineira e o canal for ‘pobre’, origina falha na comunicação, porque haverá falta de capacidade informativa do canal para veicular as informações que representam toda a complexidade da tarefa a que se reportam

---

<sup>72</sup> - LENGEL, R.H. & Daft, R.L. , *The Selection of Communication Media as an Executive Skill*. Academy of Management Executive, 2(3) Aug, 1988, p.p. 226-230.

### **2.3. - MRT: Paradigmas**

Uma das finalidades deste trabalho é a de criar uma certa orientação epistemológica, relativamente ao objectivo e ao nível correcto de aplicação da comunicação, dentro das organizações, demonstrando a sua adaptabilidade à problemática da HST.

Contudo, tal orientação nunca deverá ficar estanque ou intocável, em relação, às possibilidades de experimentação de novas teorias, ou em relação, à sua aplicação a determinadas circunstâncias.

Este estudo foca uma teoria, aplicando-a a contextos organizacionais concretos – os relativos á implementação de campanhas de higiene e segurança no trabalho, reconhecendo, todavia a possibilidade desta aplicação poder ser enriquecida por outras teorias.

Complementarmente, é preciso não esquecer que os contextos organizacionais da HST são sempre de mudança: mudança de valores, alteração de hábitos, modificação de rotinas produtivas.

Esta particularidade é muito importante: a MRT, integrada no espaço da HST, implica sempre equacionar o papel dos media, no âmbito da situação e contexto concreto da mudança organizacional, com vista ao incremento de uma produtividade laboral mais segura e menos salubre.

Tal facto pressupõe a necessidade de integrar a MRT, no âmbito dos paradigmas de mudança organizacional.

São teorias organizacionais que geralmente estão subjacentes aos processos de mudança.

O quadro 4 sistematiza formalmente essas condições de mudança em qualquer organização, convenientemente adaptadas a circunstâncias e contextos específicos, de implementação de políticas de HST.

Cada uma das fases de implementação dessas políticas, remete para as necessidades de informação que, por sua vez, exigem a articulação de meios de comunicação adequados.

Paradigmas da MRT			Parâmetros da HST			
N E C E S S I D A D E S	d e  F O R M A Ç Ã O	Resposta a um Problema	<b>Agir/Rever</b>	<b>Planear</b>	<b>Implementar</b>	<b>Verificar</b>
			Inquéritos; Reuniões; Informações	Reuniões; Diálogo; Previsão.	Motivação; <i>Feedback</i> ; Compreensão.	Solucionar; Concretizar; Gerir.
		Alteração no Sistema de Trabalho / Introdução de Novas Tecnologias	Alterar hábitos; Estudos; Reuniões; Informações	Planeamento Reuniões; Diálogo; Previsão.	Motivação; <i>Feedback</i> ; Compreensão; Realização; Concretização	Concretizar; Gerir; Resolver; Solucionar; Querer
<b>Meios comunicacionais mais adequados</b>			Inquéritos; Contactos personalizados; Avaliações de Riscos; Relatórios; Bases de dados; Visitas de estudo; Telefone; Correio Electrónico;	Contactos personalizado s; Reuniões formais e informais; Conferências; Telefone; Notas internas; Informação; Formação	Contactos personalizados; Reuniões; Rádio; Audiovisuais; Jornais e revistas; Desdobráveis; Folhetos; Sinais; Notas internas; Internet e intranet; Manual de acolhimento	Contactos personalizados; Reuniões; Notas internas; Visitas de estudo; Telefone; Sinalização;
<b>Comunicação</b>			Rotineira e Não rotineira	Rotineira e Não rotineira	Não rotineira	Rotineira

**Quadro 4 – Paradigmas de mudança, MRT integrada no espaço da HST.**

Para uma mudança organizacional com o objectivo concreto de implementação da Higiene e Segurança no Trabalho, a aposta principal assenta nas necessidades de formação e nas medidas a adoptar relativamente às transformações e mudanças previstas.

Todas as organizações, ao considerarem a necessidade de formação, verificam a existência de algo que necessita de ser resolvido, procurando soluções para esse problema.

No caso concreto deste estudo, o problema reside na implementação e adopção das normas e medidas de HST dentro da organização; para uma redução efectiva da sinistralidade, melhoria das condições de trabalho, alterações de tarefas, com a adequação do trabalho ao homem, melhoria dos equipamentos com introdução de novas tecnologias e das matérias-primas, em suma, mudanças efectivas que contribuam para um melhor desempenho da organização.

Ao considerar a MRT como a teoria de comunicação que melhor evidencia a concretização desses objectivos, claramente se verifica a opção por uma teoria, que

favorece os meios mais ‘ricos’ em detrimento de outros mais ‘pobres’. Esta circunstância resulta do facto dos parâmetros de HST serem considerados como meios onde existe muita proximidade entre os diversos membros da organização, resultando desse facto uma maior eficácia do desempenho e uma redução do equívoco e da ambiguidade.

Concretamente e em relação à formação, verifica-se que nas diversas fases da HST os meios interpessoais prevalecem, sendo estes considerados os mais valorizados (os mais ‘ricos’).

Na fase inicial dos parâmetros de Higiene e Segurança (conforme descrito no quadro nº. 4), considera-se a etapa do Agir como o ponto de partida de todas as situações gerenciadoras de mudança; encontra-se normalmente relacionado com determinados factos: inquéritos, reuniões, informações, obrigações, satisfação profissional, etc.

Agir, significa melhorar algo que se encontra menos bem, sendo fundamental a existência de um *feedback* contínuo. Os meios de comunicação a utilizar encontram-se referidos no quadro anterior; a comunicação crê-se não rotineira para a fase de Agir, mas já exclusivamente rotineira no que concerne à fase do Rever.

Considera-se o Planeamento como a segunda etapa onde se fazem as aferições e levantamentos das matérias ou áreas com necessidades de correcção, procedendo-se posteriormente a estudos e planificações das normas mais aconselháveis a adoptar.

As reuniões, diálogos com *feedback* contínuo e previsões de intervenção, são factores fundamentais a ter em linha de conta; é essencial utilizarem-se os meios mais ‘ricos’ de comunicação<sup>73</sup> como indicadores de uma melhor qualidade de informação, sem ruídos, ou seja, sem formas que possam deturpar ou distorcer o que se pretende transmitir, para não existirem equívocos ou ambiguidades. A mensagem tem que ser concisa e precisa, para que todos a entendam e descodifiquem.

A formação e a informação fazem a descodificação das normas que se pretendem desenvolver, criando o *feedback* necessário à sua concretização, sendo fundamental criar planos de formação, de molde a sensibilizar pessoalmente todos aqueles para quem é dirigida esta acção. É a parte inicial de um projecto que mudará

---

<sup>73</sup> - TIMMERMAN, C. Erik, *Media Selection During The Implementation Of Planned Organizational Change*, University of Wisconsin-Milwaukee, Management Communication Quarterly, Vol. 16. N.º 3 February 2003, Sage Publications, p.p. 313-314.

toda a estrutura organizacional da empresa, criando novos métodos de trabalho, novas formas de ser e estar, novas mentalidades, enfim, uma mudança que tem como objectivo essencial proteger a vida humana. Para a implementação desta etapa/tarefa, a MRT adequa-se à concretização desses objectivos considerando os meios de comunicação segundo uma escala de prioridades e de efeitos, do mais ‘rico’ para o mais ‘pobre’.

Considera que um meio ‘rico’ se avalia pela capacidade de processamento de informação ambígua, quanto mais complexa a tarefa mais ‘rico’ o meio de comunicação, (cara a cara)<sup>74</sup>. O meio é tanto mais ‘rico’ quanto maior a sua faculdade para reduzir o erro, a confusão e o mal entendido, subjacentes à realização das tarefas, no âmbito da HST, permitindo um *feedback* instantâneo. Os meios mais ‘ricos’ são os que permitem expressar significações de múltiplas matérias, são multi-mediáticos (som, cheiro, luz, sabor, olfacto, ou todos) e contribuem para o incremento das comunicações pessoais e inter-pessoais<sup>75</sup>.

A terceira fase é considerada como de implementação de todas as medidas projectadas de HST, de forma a minimizar os impactos das mudanças. Antevê uma troca de comunicação, entre quem ordena e aconselha estas mudanças e aqueles que as vão executar. O *feedback* é fundamental para uma perspectiva de redução da sinistralidade.

Nesta etapa, os meios de comunicação mais adequados dependem da formação e da percepção do emissor e do receptor. Os mais ‘ricos’ podem ser mais aconselháveis para certas situações e sectores de actividade económica. É o caso do sector da construção civil, em que os meios de comunicação, subjacentes a processos de comunicação interpessoal são, decisivos na implementação de novas práticas e moldes de actividade laboral

A quarta fase, relativa à verificação, incide na constatação da implementação das medidas de HST nos locais de trabalho, auscultando os trabalhadores e verificando a aplicabilidade das medidas tomadas. A etapa da verificação está relacionada com o desfecho das medidas preconizadas e implementadas, sendo o resultado final da adição dos vários componentes programados. É a concretização da mudança dentro da organização, sendo dedicada ao materializar dos planos

---

<sup>74</sup> - DAFT, R.L. & Lengel, R.H. (1986). *Organizational information requirements, media richness and structural design*. Management Science 32(5), p.p. 560-570.

<sup>75</sup> - [Wikipedia.org/wiki/Media Richness Theory](https://pt.wikipedia.org/wiki/Media_Richness_Theory).

antecipadamente elaborados, posteriormente implementados e agora devidamente aferidos. Este é o culminar de uma situação, durante a qual se testam e avaliam os impactos das actividades de comunicação, entretanto implementadas.

A proximidade, os contactos pessoais, o *feedback* necessário ao desenvolvimento das mudanças, são, na fase de verificação, essenciais para a gestão da eficácia do esforço de mudança; contudo, os meios mais ‘pobres’ também apresentam potencialidades para transmitir as mensagens, de forma concisa e simples, não existindo, nesta fase, nenhum equívoco.

Por isso, a escolha de meios deve ser baseada numa selecção criteriosa, em relação à tarefa que se desempenha. Gerir os melhores resultados da concretização das mudanças não é uma vitória, mas o culminar de um projecto que nunca acaba, que constantemente se desenvolve e evolui. Justamente, esta é a razão, pela qual a fase de verificação se projecta automaticamente, na etapa de acção/revisão; num processo contínuo de evolução sistemática, de um ciclo que se torna infinito.

## CAPÍTULO III

### *Da teoria à prática: a MRT na HST*

A Media Richness Theory, enquanto teoria de comunicação organizacional de cariz funcionalista, não deve ser encarada exclusivamente a partir de uma óptica de produção de efeitos, mas também a partir do seu estatuto, isto é, do seu exercício (funcional) no âmbito das organizações. Por ‘efeito’, concebe-se o grau de eficácia dos meios de comunicação na implementação dos objectivos corporativos do emissor.

Por sua vez, por ‘função’, entende-se como as consequências decorrentes de uma acção de comunicação organizacional. Existem, então, duas dimensões fundamentais que estão subjacentes à MRT, na implementação de medidas de higiene e segurança no trabalho: a de cariz funcional e a de índole estratégica. A primeira é assegurada através da concretização de campanhas direccionadas a determinados sectores de actividade económica, ou medidas promocionais dotadas de um cunho mais generalista, visando divulgar e sensibilizar o modo de aplicação correcto, de práticas e normas de segurança no trabalho, as vantagens acrescidas da sua adopção (tanto para o empregador como para o colaborador), as estatísticas e resultados alcançados. Esta dimensão é feita através dos meios de comunicação de massa (rádio, televisão, meios audiovisuais, *outdoors*, jornais, revistas, folhetos, desdobráveis, entre muitos outros), competindo ao Estado ou às autoridades designadas a divulgação das medidas que devem ser posteriormente implementadas e concretizadas nas organizações. Já a outra dimensão fundamental – de especificidade mais estratégica –, apresenta um alcance mais restrito ao mundo das empresas. Centra-se em determinadas metas concretas, neste caso, as relativas à implementação e adopção pela organização, dos preceitos da Higiene e Segurança no Trabalho. É o caso, especificamente:

- a) – Da imposição por regulamentação legal, da HST;
- b) – Da redução da sinistralidade laboral existente;

- c) – Da certificação da organização e maior credibilidade ao nível externo;
- d) – Da melhoria das condições de trabalho;
- e) – Do aperfeiçoamento da qualidade da produção;
- f) – Da melhoria das condições sociais dos seus colaboradores;
- g) – Da criação de uma imagem de qualidade;
- h) – Da resolução de problemas ambientais existentes;
- i) – Da adaptação a novos equipamentos, estruturas ou matérias-primas;
- j) – Da redução do absentismo;
- k) – Do controlo das doenças profissionais;
- l) – Da melhoria da qualidade de vida e da satisfação profissional.

Esta dimensão reflecte-se através de dois factores essenciais: o relativo ao nível de implementação da HST na organização e o que visa a utilização de meios de comunicação adequados, o que já pressupõe um ‘pensamento estratégico’ que é típico da Media Richness Theory.

### ***3.1. - Abordagens à mudança em rumo à segurança no trabalho: implicação para a gestão da comunicação***

As abordagens baseiam-se em estratégias comunicacionais, desenvolvidas no âmbito da MRT, com o intuito de catalisar, apoiar e sustentar um processo de desenvolvimento, através de diversas formas de divulgação das mensagens, contribuindo para uma informação mais objectiva, coerente e concisa. Tem também como finalidade reforçar as capacidades dos indivíduos, comunidades, instituições e organizações para levar adiante os projectos a que se propuseram.

Neste âmbito, existem dois tipos de abordagem:

- Programática – refere-se à implementação de uma mudança pré-determinada. Os objectivos e os procedimentos de mudança já foram preparados pelos implementadores;
- Adaptativa - Os objectivos de desenvolvimento ou modificação de implementação, bem como os procedimentos, reflectem-se num *feedback* contínuo, dos utilizadores, durante o esforço de implementação.

As abordagens programáticas envolvem e utilizam objectivos específicos que são coerentemente aplicados, num esforço para pôr a inovação organizacional em prática. Existem procedimentos de implementação da mudança feitos antecipadamente, geralmente defendidos pelo gestor ou decisor e aceites em toda a organização, pelos escalões inferiores.

Para as abordagens programáticas, quaisquer problemas que possam estar associados a um esforço de implementação, estão pensados para serem atenuados cuidadosa e explicitamente, por um plano de desenvolvimento da implementação.

A premissa geral que subjaz a este modelo é que o tipo de abordagem cria condições para a implementação de um media que varia de acordo com a fase de execução, independentemente dos conceitos ou das fases de abordagem

Quando é utilizada uma abordagem programática?

- Se já foram testados e verificados todos os meios e estudos empíricos, identificando soluções para os problemas organizacionais encontrados, determinando desta forma, as medidas que deverão ser implementadas<sup>76</sup>;

- Se:

(...) as dificuldades de execução são atribuídas à ambiguidade em objectivos políticos, à participação de muitos actores, à sobreposição de autoridade, bem como à resistência, ou à ineficácia dos implementadores<sup>77</sup>.

Esta abordagem fundamenta-se em processos de comunicação rígidos, suportados por meios pouco abertos a alterações (meios de rotina), desde que tenha sido feito o diagnóstico da situação da organização e tomadas as decisões quanto às medidas a implementar ou a solucionar. É, portanto uma abordagem pouco aberta a futuras alterações ou a mudanças, tornando-se estanque na sua adaptabilidade; possui uma linha de acção com poucas mudanças de rumo, exigindo a exploração de meios de comunicação unidireccionais, “de um para todos”.

Em contraste, a abordagem adaptativa envolve o acompanhamento e um desenvolvimento do esforço de mudança e de modificação. Caracteriza-se por maior flexibilidade nos objectivos de desenvolvimento ou de modificação da implementação, tal como nos procedimentos comunicacionais, reflectindo-se num

---

<sup>76</sup> - TIMMERMAN, C. Erik, *Media Selection During The Implementation Of Planned Organizational Change*, University of Wisconsin-Milwaukee, Management Communication Quarterly, Vol. 16. N.º 3 February 2003, Sage Publications, p. 332.

<sup>77</sup> - LEWIS, L. K., & Seibold, D. R. (1998). *Reconceptualizing organizational change implementation as a communication problem: A review of literature and research agenda*. In M. E. Roloff (Ed.), *Communication yearbook* Vol. 21, p. 99.

*feedback* contínuo dos utilizadores, durante o esforço de implementação da mudança. Este tipo de abordagem coaduna-se com os ideais da MRT, implicando a utilização de meios comunicacionais adequados, para reduzir o equívoco e a incerteza, aumentando os níveis de entropia.

Todas as mudanças que se efectuam, dentro de uma organização, necessitam de um acompanhamento constante, para se detectarem os pontos fortes ou fracos das medidas preconizadas.

Considera-se que a abordagem adaptativa é aquela que mais se coaduna à aplicação da HST nas organizações, encontrando-se aberta a uma constante alteração. A abordagem adaptativa utiliza as informações provenientes dos vários níveis da organização, reflectindo a pesquisa e a partilha dessa informação, nas soluções e necessidades encontradas. Por mais verificações e estudos empíricos que se realizem, é sempre necessário proceder-se a acertos, correcções e desvios.

Eis aqui, a grande diferença entre estes dois tipos de abordagens: a programática baseia-se numa sistematização constante, baseada nos estudos verificados anteriormente, pouco susceptível a mudanças. A comunicação é feita de cima para baixo, os métodos a aplicar são decididos de antemão, encontrando-se praticamente fechados a novas propostas<sup>78</sup>. A abordagem adaptativa, adequa-se às situações, encontrando-se em constante mutação, através das informações recebidas. É baseada nos estudos, observações e num *feedback* constante, que essa capacidade de se adequar às melhores situações se denota; contribuindo desta forma para uma minimização das situações de risco e perigo, nos locais de trabalho. Por isso, todos os meios comunicacionais utilizados, são os mais abrangentes às situações detectadas e verificadas. Concretamente e no âmbito desta teoria funcionalista, operacional, estratégica e organizacional, há uma necessidade constante de mudança, de inovar, de aprender, de resolver, de se adequar e de colaborar, num princípio comum: gerar a melhor comunicação e os meios mais funcionais, de forma a conceber uma estrutura organizacional coerente com os princípios da HST.

O quadro 5 especifica as abordagens desenvolvidas no âmbito da Higiene e Segurança no Trabalho, por meio da *Media Richness Theory*:

---

<sup>78</sup> - BERMAN, P. (1980). *Thinking about programmed and adaptive implementation: Matching strategies to situations*. In TIMMERMAN, C. Erik, *Media Selection During The Implementation Of Planned Organizational Change*, University of Wisconsin-Milwaukee, Management Communication Quarterly, Vol. 16. N.º 3 February 2003, Sage Publications, p. 322.

ABORDAGENS (Desenvolvidas no âmbito da MRT)					
Programática			Adaptativa		
Fases e implementação da mudança	Contextualização ao universo da HST	Processos e meios de comunicação	Fases e implementação da mudança	Contextualização ao universo da HST	Processos e meios de comunicação
<b>Exploração</b>	O gestor ou o implementador inicia uma pesquisa que conduz ao problema a solucionar no âmbito da HST	Visitas de estudo /observação; Pesquisa em publicações; Intranet/internet; Documentos formais escritos; reuniões orientadas por objectivos	<b>Exploração</b>	Mobilização dos utilizadores para a identificação de necessidades e envolvimento numa pesquisa colaborativa de problemas de HST	Informação face a face; <i>Mailing lists</i> ; Painéis de reflexão intranet; Meios informais de consulta (entre níveis hierárquicos)
<b>Preparação</b>	Os decisores-chave encontram-se para diagnosticar problemas, identificar soluções, formular decisões e organizar programas de implementação	Reuniões; Tecnologias colaborativas limitadas	<b>Planeamento</b>	Tomada de decisão participativa para recensar problemas e conceber planos de implementação	Reuniões formais e informais; Conferências electrónicas formais e informais; Meios interactivos genéricos; Meios que facilitam a colaboração entre os diversos grupos da organização; O tipo de organização (mais ou menos centralizada), a especificidade da tarefa e a natureza dos grupos pode afectar a selecção dos media.
<b>Acção</b>	Anúncio formal da implementação e trabalho de avaliação realizado pelos implementadores em todos os níveis da organização	Documentos escritos sobre políticas da organização; Publicações abrangentes à totalidade da organização; Anúncios de reuniões; Mensagens unidireccionais de vídeo e áudio (para uma abordagem mais simbólica em termos de persuasão); Media que enfatizam o componente da disseminação de informação - os melhores são os unidireccionais, não interactivos; Meios 'um para muitos'	<b>Acção</b>	Implementação participativa de planos, utilizando o <i>feedback</i> dos utilizadores para avaliar o progresso e para adaptar os esforços de implementação	Reuniões interactivas; Conferências interactivas de áudio e vídeo; documentos escritos; correio electrónico; informação face a face. As abordagens adaptativas exigem anúncios formais e informais da mudança organizacional a partir de múltiplos níveis de organização conjugados com acções de <i>feedback</i> ; Estes factores favorecem a selecção de meios de comunicação interactivos.
<b>Integração</b>	Finalização do programa conducente à estabilização da difusão do centro para a periferia da organização; monitorização de áreas onde seja necessária uma maior especificação da implementação	Reuniões determinadas por objectivos; Visitas; Troca de mensagens electrónicas;	<b>Integração</b>	Fiscalização dos planos de implementação, conduzindo à difusão contínua da mudança com uma avaliação baseada nos inputs dos utilizadores	Reuniões informais face a face; <i>Mailing lists</i> ; Painéis de reflexão intranet. Os meios utilizados na fase de exploração também são utilizados nesta: tecnologias de envio de mensagens relativas a actividades de pesquisa e de avaliação.

**Quadro 5 – Mapa resumo das abordagens da MRT, adaptadas ao contexto da HST**

Fonte TIMMERMAN, C. Erik, *Media Selection During The Implementation Of Planned Organizational Change, University of Wisconsin-Milwaukee, 2003*

Passamos agora para a explicação detalhada do quadro anterior. A maioria das investigações realizadas até ao momento, considera que as mudanças só se concretizam por fases<sup>79</sup>. Estas, são modelos normalmente concebidos para reflectir dinâmica com padrões de actividade, tendo início com o planeamento inicial para uma mudança, através da implementação, posterior avaliação e normalização, enquadrando-se a HST neste contexto comunicacional, no âmbito da MRT.

Baseado neste modelo<sup>80</sup>, identificaram-se quatro fases de desenvolvimento organizacional, consistindo no seguinte:

- a) – Exploração;
- b) – Preparação;
- c) - Acção;
- d) – Integração;

O ponto forte deste modelo é a distinção entre as fases e os processos de mudança, existindo uma separação temporal. Mudar processos representa a movimentação de mecanismos específicos que se movem dentro da organização. Estas fases contribuem para um aliviar de preocupações e constatar dos efeitos pretendidos.

Na abordagem programática, tem que se considerar que os objectivos e procedimentos de mudança são primeiramente estudados e preparados pelos implementadores e dirigentes<sup>81</sup>. Os estudos dos levantamentos das necessidades são exaustivamente realizados e efectuados, através da fase de exploração, tais como visitas de estudo e observação, documentos formais escritos e reuniões face a face, mas já orientados por objectivos;

Na implementação e adopção da HST numa perspectiva programática, primeiramente faz-se um levantamento das necessidades (avaliação de riscos), através da monitorização de determinadas áreas objecto do estudo, averiguam-se quais as maiores necessidades, sintomas e queixas dos colaboradores, através de contactos ou por inquéritos e questionários. Estas situações dependem sempre da disponibilidade de meios e da proximidade.

---

<sup>79</sup> - BULLOCK, R. J., & Batten, D. (1985). It's just a phase we're going through: A review and synthesis of OD phase analysis. *Group and Organization Studies*, 10, p.p. 385-388.

<sup>80</sup> - Idem.

<sup>81</sup> - TIMMERMAN, C. Erik, *Media Selection During The Implementation Of Planned Organizational Change*, University of Wisconsin-Milwaukee, Management Communication Quarterly, Vol. 16. N.º 3 February 2003, Sage Publications, p. 313.

Posteriormente, faz-se a preparação através do diagnóstico das necessidades e da avaliação das carências em todos os níveis da organização, sendo fundamentais as reuniões e as tecnologias colaborativas limitadas. Para a HST tomar forma e fazer parte preponderante da gestão organizacional da empresa é necessário que, dos estudos anteriormente realizados, se tomem as decisões consideradas fundamentais para a implementação dos objectivos propostos.

Dá-se início às acções de informação e de formação, as primeiras sensibilizando e alertando para as alterações previstas, quais as suas vantagens e consequências; as segundas como forma de adaptar o colaborador às novas tarefas, funções ou execuções, de maneira a ter um profissional responsável, coerente, incentivado e, fundamentalmente, autónomo no desempenho das novas (ou corrigidas) funções.

A acção é o passo preponderante para a execução dos objectivos: anuncia-se de forma formal a implementação e trabalho de avaliação dos objectivos propostos e a execução dos mesmos. Esta comunicação é realizada por documentos escritos sobre a política da organização e publicações abrangentes, reuniões, mensagens unidireccionais de vídeo e áudio (para uma abordagem mais simbólica quanto à persuasão), utilização de medias que enfatizam o componente da disseminação da informação, (unidireccionais não interactivos), utilização de meios “um para todos”. Os meios de *feedback* até ao momento, são pouco utilizados ou, caso o sejam, pouca influência têm no desenrolar dos objectivos.

A MRT, neste tipo de abordagem, limita-se a fazer a transposição da mensagem, através de meios considerados mais ‘pobres’: a distribuição de suportes escritos com a política da organização para a área da HST, com a legislação aplicável e quais os meios de que dispõe, anúncio das medidas tomadas e sua concretização.

Reuniões internas, de forma a divulgar e informar as medidas aplicadas e quais os benefícios; utilização de meios audiovisuais, demonstrando as características das medidas implementadas e adoptadas, comunicando de forma emblemática mas persuasiva o conteúdo e a finalidade das medidas, demonstrando os prós e os contras desta adopção; utilização maciça dos meios unidireccionais de “um para todos”.

Finalmente, temos a fase de integração, consistindo na conclusão do programa e dos objectivos propostos, de modo a proporcionar a estabilização da

difusão de informação dos órgãos decisores, para as periferias da organização; fazer uma monitorização das áreas onde se verifica a necessidade de uma maior especificação da implementação.

É a estabilização da difusão de informação. Trata-se de uma comunicação descendente, com o objectivo de assegurar o desempenho das mudanças estruturadas e informar das medidas já tomadas.

Quanto à abordagem adaptativa, também apresenta quatro fases de execução:

- a) Exploração,
- b) Planeamento,
- c) Acção;
- d) Integração.

A exploração caracteriza-se pela mobilização dos utilizadores para realizarem a identificação das carências e envolverem-se numa pesquisa colaborativa de necessidades e problemas. A comunicação faz-se através de meios que permitem *feedback*, informação face a face, correio electrónico, inquéritos, painéis de reflexão, meios informais de consulta, entre os diversos níveis hierárquicos<sup>82</sup>. Para a HST, trata-se da fase de avaliação de riscos, verificação *in loco*, das condições de trabalho, do equipamento e do *layout* das instalações.

Utilizam-se questionários e inquéritos para auscultar todos os colaboradores, quanto às suas pretensões a nível profissional (sobre este assunto, verifique o **anexo 1**); afere-se o grau de satisfação e de adequabilidade às funções que exercem; monitorizam-se as zonas com mais sinistralidade ao nível laboral: utilizam-se *check list's* (conforme **anexo 2**), de forma a verificar qual ou quais as situações anómalas existentes. Reuniões formais e informais com amplo *feedback*, são o modo mais adequado de verificação e de detecção de anomalias, acidentes ou descontentamentos, de forma a criar as condições necessárias a uma melhoria contínua. Eis aqui o factor ideal para a empregabilidade da MRT, utilizando os meios mais 'ricos' para a concretização dos objectivos previstos. A sua operacionalidade e funcionalidade, verifica-se nas acções projectadas e nos efeitos que desperta.

O planeamento consiste na tomada de decisão participativa, para enumeração dos problemas e a criação dos planos de implementação e dos meios de comunicação

---

<sup>82</sup> - *TIMMERMAN, C. Erik*, Media Selection During The Implementation Of Planned Organizational Change, University of Wisconsin-Milwaukee, Management Communication Quarterly, Vol. 16. N. ° 3 February 2003, Sage Publications, p. 314.

a utilizar. Caracteriza-se por reuniões formais e informais para verificar, detectar e corrigir as anomalias constatadas no âmbito da HST, contribuindo para a concretização de um objectivo comum, a melhoria da produtividade e das condições de trabalho.

Implica a exploração de meios interactivos para facilitar a colaboração entre os diversos grupos da empresa. Iniciam-se os planos de informação e formação, com as explicações detalhadas das mudanças organizacionais previstas, prestando-se sempre um *feedback* constante, com o objectivo primordial de considerar todas as alterações que possam acontecer. Os meios de comunicação consideram-se não rotineiros.

De salientar que neste modelo de abordagem os planos adaptam-se às necessidades, podendo por vezes existir uma certa dificuldade na selecção de escolha de media. Quanto à fase de acção específica desta abordagem mais adaptativa, exige a implementação participativa dos planos de mudança organizacional, depois de avaliado o *feedback* dos diversos utilizadores, no intuito de mensurar o progresso e conseguir adaptar os esforços de implementação<sup>83</sup>.

Ao nível comunicacional para que a HST se torne uma realidade, a informação face a face, as reuniões interactivas, as conferências de áudio e vídeo, a apresentação dos documentos escritos e correio electrónico, em suma, os meios mais ‘ricos’ adquirem a sua máxima expressão. Este tipo de abordagem exige anúncios formais e informais da mudança organizacional, partindo de vários níveis da organização, conjugados com acções de *feedback*, factores que favorecem a selecção de meios interactivos.

A integração é a última fase da abordagem adaptativa, culminando com a fiscalização dos planos de implementação, levando à estabilização. Há uma difusão constante da mudança, do núcleo da organização para a periferia, utilizando uma avaliação baseada nos *inputs* dos utilizadores.

Nesta fase a HST, deve estar implementada e devidamente organizada, de modo a ser possível fazer as primeiras avaliações dos efeitos pretendidos, com o tipo de mudança organizacional efectivamente ocorrida.

---

<sup>83</sup> - *TIMMERMAN, C. Erik*, Media Selection During The Implementation Of Planned Organizational Change, University of Wisconsin-Milwaukee, Management Communication Quarterly, Vol. 16. N. ° 3 February 2003, Sage Publications, p. 315.

Para que tal seja possível, torna-se necessário que reuniões informais se concretizem com o propósito de auscultar as opiniões quanto às mudanças, ou, de alterar e corrigir aquelas consideradas com pouco efeito ou nulas.

Quando a fase de abordagem de execução é programática, os implementadores desenvolvem e aderem a um plano de cima para baixo, para introduzir as mudanças<sup>84</sup>.

Porém se é uma abordagem adaptativa, os implementadores desenvolvem e modificam a execução das estratégias, de acordo com as informações fornecidas pelos utilizadores e da forma como progride. Dito de outra forma, a implementação de abordagens programáticas cria estratégias imutáveis; as abordagens adaptativas são modificadas periodicamente.

A abordagem adaptativa é facilitada para poderem ter disponibilidade e acesso a novas informações relativas ao processo em curso. Sem essa informação, a execução não tem nada de adaptativa e até as ideias mais adaptáveis correm o risco de serem programáticas.

A utilização dos media interactivos na divulgação de anúncios oferece maior potencial para obter *feedback* dos utilizadores. Por exemplo um anúncio de mudança, numa reunião face a face, proporciona oportunidades para as pessoas partilharem percepções umas com as outras e, potencialmente, fornecer *feedback* ao coordenador da mudança; como resultado, novas informações são recolhidas e compiladas, havendo uma adaptação de esforços.

No caso da execução programada, não são feitos esforços para obter *feedback* dos utilizadores quanto à execução do plano<sup>85</sup>.

Em vez disso, o plano de execução é hermético ao anúncio, sendo susceptível de ser entregue por um media não interactivo, essencialmente para evitar comentários que possam ocorrer.

Evidentemente, os membros de nível inferior são passíveis de partilhar informações por meio de rede informal de ligações, para os iniciadores de natureza programática, reflectindo uma intenção de não fazer modificações.

---

<sup>84</sup> - BERMAN, P. (1980). *Thinking about programmed and adaptive implementation: Matching strategies to situations*. In H. M. Ingram & D. E. Mann (Eds.), *Why policies succeed or fail* (pp. 225-228).

<sup>85</sup> - Idem.

Assim, a utilização de um media não interactivo, para a divulgação de uma mudança programada, é efectuada através da limitação do potencial de entrada de *feedback* dos utilizadores.

As abordagens tendem a variar ao longo do espaço temporal, de programadas para adaptativas.

### **3.2. - Tipo de organização e tipo de media**

Para a implementação comunicacional da HST nas organizações consideram-se não só os meios de comunicação corporativa à disposição, mas também as próprias características funcionais de cada organização: a sua localização, a área de actividade, os níveis culturais, a sua interioridade, as disponibilidades financeiras, entre outras. Como exemplo ilustrativo desta ideia podem descrever-se, muito sucintamente, as especificidades de empresas de dois sectores de actividade distintos: o terciário (relativo a uma empresa de informática) e o secundário (referente a uma indústria da construção civil).

Para a organização ligada à informática, a especificidade dos riscos e perigos subjacentes á concretização das suas tarefas típicas é menor em relação a outros tipos de empresas. As ameaças podem ser de tipo ergonómico, eléctrico (choques) ou radioactivos (monitores), pelo que os meios de comunicação utilizados em acções de sensibilização para práticas laborais mais seguras para além dos de cariz interpessoal também são os que estão integrados em contextos de natureza audiovisual e/ou telemática. Desde a informação até à formação e posterior implementação os meios a utilizar podem ser muito idênticos. É de considerar que os membros da organização têm um nível cultural médio ou elevado, a linguagem, o meio de comunicação e a escrita tendem a ser mais cuidados de forma a serem correctamente perceptíveis e entendidos.

Considerar como válida a utilização de meios adequados, não exige uma necessidade evidente de utilização constante de meios ‘ricos’, podendo também serem explorados meios mais ‘pobres’, de forma a difundir uma mensagem clara e perceptível.

Já no que respeita a uma organização ligada à construção civil, o panorama é distinto. A especificidade dos riscos e perigos é maior: abrange os anteriormente descritos e ainda muitos outros, suficientemente enquadrados pela lei. Trata-se de um

tipo de organização que lida diariamente com situações de perigo, usualmente integrando uma grande quantidade de trabalhadores, dispersos em diversos locais e exercendo uma grande variedade de funções.

Neste contexto, a acção comunicacional, subjacente à implementação de processos de mudança organizacional inerentes à implementação de políticas de HST, tem de ser realizada de forma a abranger esta diversificação, mas com sentidos orientadores em função da actividade exercida e a quem se destina. Normalmente, o nível cultural destes utilizadores é baixo ou inexistente; devem ser tidos em conta aqui os emigrantes com as suas dificuldades linguísticas, havendo a necessidade de uma comunicação mais simples de forma a ser entendida e compreendida por todos os participantes.

O correio electrónico, as reuniões interactivas, a intranet, os documentos escritos, os painéis de reflexão, são meios à primeira vista completamente inadequados, às funções de comunicação neste sector de actividade, por só uma pequena minoria lhe ter acesso. Nestes casos, a melhor escolha de meio de comunicação tende a ser o mais 'rico': o que proporciona processos de comunicação face a face, considerado o meio mais eficaz, para a divulgação e a implementação dos planos de mudança organizacional, integrados em políticas de higiene e segurança no trabalho; o telefone é outro meio a considerar, quando os intervenientes se encontram distanciados; a rádio pode ser um meio de forte impacto e os recursos audiovisuais também podem ajudar, mas nunca como eixos centrais destes processos comunicativos, porque, os destinatários perdem com relativa rapidez o interesse e a concentração por determinados temas. A informação e a formação têm que ser feitas no local de trabalho, explicadas de forma clara e concisa, salientando os benefícios que essas mudanças irão provocar.

Os trabalhadores podem ser relutantes às mudanças no seu local de trabalho. Como tal, as explicações têm que apelar ao carácter benéfico das alterações, de forma a criar uma empatia às medidas preconizadas. Nestes casos o bom senso tem que imperar, auscultando também as opiniões daqueles que vão ser os principais beneficiários das medidas a implementar.

Estes princípios, para serem devidamente implementados, exigem uma fase temporal mais extensa do que os que estão subjacentes a episódios rotineiros de mudança.

### ***3.3. - Notas finais: o estado da HST relativo a campanhas***

No âmbito das acções de comunicação realizadas a nível europeu, nacional e sectorialmente, destaca-se relativamente ao espaço europeu, o quarto inquérito sobre as condições de trabalho (**anexo 3**), e as campanhas de sensibilização, normalmente designadas de “Semanas Europeias para a Segurança e a Saúde no Trabalho”.

Ao nível nacional, considera-se a comemoração do dia 28 de Abril (dia mundial da segurança e saúde no trabalho), data em que determinadas organizações distribuíram desdobráveis, pequenos objectos utilitários (X-acto), ergonómicos e com protecção de segurança, com indicação da data em apreço, chamando a atenção para os benefícios de um trabalho seguro (**conforme anexo 4**); noutros casos, distribuíram outros equipamentos de protecção individual com frases elucidativas. Realizaram-se campanhas em rádios, jornais e revistas ao nível nacional e local, com o patrocínio e colaboração da ACT, (**anexo 5**).

De diversas organizações verificadas, constata-se que, no âmbito comunicacional, a implementação da HST encontra-se muito aquém do que seria desejável. A comunicação existente (ressalvando algumas excepções) baseia-se no estritamente exigível pela legislação em vigor. A parte mais visível é, sem qualquer dúvida, a informação e a formação.

Em relação à informação, destacam-se as acções de esclarecimento e de sensibilização para a problemática da sinistralidade laboral; a sinalização obrigatória, considerando-se a explicação e afixação dos diversos sinais de proibição, obrigação e informação. A informação é transmitida em reuniões, contactos pessoais, documentos escritos, através de sistema audiovisual, com a projecção de determinadas situações acidentais, criando um impacto positivo para as alterações que se pretendem realizar.

Aos imigrantes são distribuídos desdobráveis, panfletos e cadernos informativos, em diversos idiomas, nomeadamente do Leste Europeu, de forma a informar, na sua língua materna, as normas existentes sobre HST, sendo uma maneira de fazer entender e de amenizar o impacto dessas medidas, (**anexo 6**). Quanto à formação, é da responsabilidade da organização patrocinar todas as acções, de forma a adequar o seu colaborador às normas de segurança em vigor e estipuladas legislativamente. Adaptá-lo e inseri-lo, sempre que existam mudanças organizacionais, de equipamentos, de estruturas, de matérias-primas, de normas de

segurança, que alterem substancialmente as atitudes, comportamentos, hábitos e tradições dos habitualmente utilizados, de forma a não provocarem transtornos e alterações, (**anexo 7**, proposta de formação). Esta formação é baseada em reuniões, contactos formais e informais, com duração de poucas horas, para um número restrito de colaboradores (gabinete, secção, operadores de máquinas, etc.), de forma a explicar sucintamente as mudanças que se irão efectuar, que já foram realizadas ou que se projectam concretizar; criando um *feedback* necessário à concretização do objectivo: proceder às mudanças projectadas ou alterá-las em função das questões e das dúvidas suscitadas, criando as melhores condições de trabalho e reduzindo a sinistralidade laboral.

A formação concretiza-se quando se procede à substituição de um equipamento, máquina ou acessório, apetrechando o colaborador com os conhecimentos adequados ao seu manuseamento e funcionamento.

Todas as organizações são obrigadas a ter técnicos de HST, ou, não os tendo, a contratualizar com empresas da área de higiene, segurança e saúde no trabalho, para verificar e controlar as situações acidentais, compreendendo a análise dos factores permanentes de perigo, tendo em vista a sua eliminação, diminuir o seu potencial dano ou evitar que se produzam<sup>86</sup>.

Devido a um maior rigor e constantes acções de fiscalização, detecta-se uma melhoria contínua nas condições de trabalho, com uma redução substancial dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Faz todo o sentido que o paradigma da Media Richness Theory se enquadre e aplique a estas campanhas de HST, baseado nos seus pressupostos teóricos, tais como: estar sempre relacionada a processos e exercícios de tarefas (a); estar ligada à modificação de condutas (b); contribuir para uma avaliação do estatuto dos meios comunicacionais (c); estar associada a situações de implementação de mudanças organizacionais (d). Subjacente a estes pressupostos, detecta-se uma constante necessidade de existência de uma comunicação eficaz, forte e eficiente, de forma a ser totalmente compreendida por todos aqueles a quem se dirige.

Nestas campanhas verificou-se um certo cuidado na utilização e na variedade dos meios utilizados, tendo-se encontrado uma determinada selecção, em função das tarefas ou dos objectivos pretendidos.

---

<sup>86</sup> - Roxo, Manuel M., *Segurança e Saúde do Trabalho*, 2003, pp. 34.

Considera-se que o paradigma da MRT se aplica a estas campanhas, devido essencialmente ao facto de se tratar de mudanças organizacionais com alguma relevância, necessitando de uma comunicação eficiente e eficaz; optando por esse motivo, por meios considerados como mais ‘ricos’ (ponderados, mais flexíveis e adaptáveis), com prejuízo, de outros mais ‘pobres’. Esta situação é facilmente verificável, através da utilização de uma informação de proximidade, considerada de maior eficácia no âmbito da HST. Quanto à formação desenvolvida, esta é encarada por todas as estruturas, como essencial. Desta forma os meios interpessoais são considerados como aqueles que desenvolvem maior eficácia nas mudanças organizacionais, contribuindo de forma evidente para melhores níveis de produtividade, para uma diminuição da sinistralidade e uma redução do equívoco e da incerteza.

Todas as campanhas realizadas têm em comum um único objectivo, contribuir para um maior bem-estar dos trabalhadores e uma redução efectiva da sinistralidade laboral

## CONCLUSÃO

Ao nível de HST existe uma grande quantidade de informação, tanto em língua portuguesa como noutras, sendo um tema de actualidade, perspectivado numa melhoria contínua e permanente, tanto no seu enquadramento organizacional como funcional e estratégico.

Já relativamente á teoria da comunicação adoptada, a Media Richness Theory, procedeu-se à verificação e aferição das suas potencialidades relativamente a processos de mudança organizacional, associados à implementação de práticas de higiene e segurança no trabalho. São processos nos quais predomina a redução ou eliminação do equívoco e da incerteza, concebendo que a mensagem a transmitir seria entendida e compreendida por todos, não dando azo a enganos nem a deturpações, para não constringer os resultados finais.

Para que uma mensagem chegue ao destinatário, idêntica à que foi emitida, só através da proximidade, da interpessoalidade, do dialogismo, simplesmente possível através de meios de comunicação ‘ricos’, isto é, especificamente flexíveis, maleáveis, síncronos.

A elaboração deste trabalho iniciou-se com a aspiração de contribuir para o estudo sobre o estatuto da comunicação, não só na redução da incerteza e do equívoco subjacente ao desempenho da tarefa, mas também dos graus de perigosidade e/ou salubridade que o seu desempenho inevitavelmente implica. Recaiu nesta pretensão a importância da MRT nos contextos da HST.

Considerou-se que a comunicação é necessária para a redução dos ambientes perigosos no mundo do trabalho, proporcionando meios adequados para a divulgação e a implementação das mudanças organizacionais mais adequadas.

A comunicação tem então, como objectivo principal, conceber significados adequados, contribuindo para a divulgação e implementação das medidas de HST, consideradas mais necessárias, relativamente aos diversos sectores de actividade. Para que essa comunicação produza efeitos, há a necessidade de escolher o melhor meio de transmissão da mensagem, neste caso as medidas preventivas de Higiene e

Segurança, sendo que, cada uma, terá inevitavelmente de produzir implicações ao nível da mudança organizacional.

Contudo nada será possível sem se considerar uma adequada selecção de meios de comunicação, de modo a diminuir todas as probabilidades de um mau entendimento da mensagem ou de compreensão inadequada, quanto às funções ou mudanças pretendidas; em suma, saber escolher uma adequada estrutura de comunicação que contribua para assegurar a compreensão e o entendimento, relativamente a práticas de trabalho seguras e salubres.

Considerou-se a Media Richness Theory (MRT) como sendo o paradigma que melhor se adequava aos objectivos deste trabalho, relativamente à pertinência dos seus conceitos, alicerçados numa valorização da comunicação de proximidade, na contribuição para uma redução efectiva da ambiguidade, incerteza e do risco, subjacentes ao desempenho das tarefas; assim como, na avaliação dos meios de comunicação, quanto às suas potencialidades para transmitir informação em quantidade e qualidade.

Ponderou-se também o seu cunho funcionalista e operacional, no referente à maneira como concebe o lugar da comunicação na empresa - como instrumento corporativo ao serviço de um incremento da produtividade e da segurança do trabalho.

No que respeita à concretização de campanhas de higiene e segurança no trabalho, a reflexão sobre a MRT, implicou a necessidade de operar a sua correlação, com alguns dos paradigmas da mudança organizacional.

Para uma implementação efectiva de procedimentos de HST, implementação que pressupõe a efectivação de políticas de mudança organizacional, a aposta baseia-se na formação e em medidas de comunicação adequadas, com os meios de comunicação específicos. Os de cunho interpessoal parecem ser os mais efectivos, mas, realmente, tudo depende da especificidade da organização, da sua cultura e do sector de actividade onde se insere.

Daí que a dicotomia entre meio ‘rico’ e meio ‘pobre’ postulada pela MRT não deva ser levada à letra, mas adaptada com parcimónia, relativamente aos mais diversos contextos organizacionais e aos mais diversos objectivos, subjacente a campanhas de higiene e segurança no trabalho.

Conceber a MRT no âmbito das estratégias de higiene e segurança no trabalho, é impossível, sem uma ponderação prévia aos critérios de mudança organizacional, por referência à dicotomia, das abordagens programática e adaptativa. As primeiras reflectem opções de mudança já pré-determinadas, objectivos e procedimentos unilateralmente estabelecidos; em contrapartida, as abordagens adaptativas alicerçam-se num *feedback* contínuo, adequando-se às mais diversas situações, sendo consideradas as mais adequadas à implementação de campanhas de HST.

Quanto aos casos e situações concretas de mudança organizacional e promoção da higiene e segurança no trabalho, apesar de não terem sido realizados estudos empíricos, conclui-se pela existência de alguma informação e comunicação, ao nível do espaço Europeu, através das campanhas desenvolvidas.

Em relação ao panorama português, a realidade é determinada por diversas instituições governamentais, constantemente renovadas, alteradas e substituídas, detectando-se a necessidade de uma certa estabilização para procederem a campanhas mais abrangentes e mais bem sucedidas.

Ao nível organizacional, a comunicação incide essencialmente sobre os recursos humanos das empresas, baseando-se em estratégias comunicacionais com o intuito de apoiar e sustentar um processo de desenvolvimento, centrado no incremento da qualidade do trabalho; as avaliações de riscos profissionais, a formação e a informação são determinantes para uma evolução quantitativa e qualitativa da redução da sinistralidade laboral.

Os riscos profissionais e a sinistralidade são uma problemática de todos os países, principalmente os mais industrializados, porque é destes que existem estatísticas e estudos.

Deseja-se que este estudo, e outros que possam eventualmente surgir, contribuam para uma evolução constante da HST, de forma a avaliarem-se e a identificarem-se os melhores meios de comunicação, que contribuam para uma adequada implementação destas políticas, resultantes de uma coordenação entre todas as entidades envolvidas: Instituições internacionais (OIT), europeias (Fundação Europeia para as Condições do Trabalho - FECT), nacionais (Estado e Autoridade das Condições de Trabalho), organizações cívicas, de trabalhadores e sindicais de forma a minorar esta problemática da sinistralidade.

Quanto a trabalhos futuros, todas as hipóteses são boas para a execução de um trabalho sério e coerente, no âmbito da Higiene e Segurança no Trabalho. É uma área com um crescimento muito relevante, com a publicação de diversos estudos científicos e inúmeras obras. Sobre este assunto propõe-se a criação e divulgação de planos de educação e de sensibilização, de modo a alertar todos para esta problemática da área laboral.

Tem-se a noção de que esta abordagem não esgota os domínios implicados nas variáveis equacionadas, apenas se analisam pistas quanto aos grandes conceitos e metodologias mais adequadas que, nos nossos dias, marcam a evolução neste domínio.

A proposta deste trabalho é, então, um simples contributo, dos vários que importa dar neste País, para uma cada vez maior divulgação e conhecimento, quanto à problemática comunicacional da Higiene e Segurança no Trabalho.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho – Folhetos, desdobráveis.
- BARRETO, António (1996): Três décadas de mudança social. In: Barreto, A. (org.) (1996), *A situação social em Portugal, 1960-1995*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, p.p.35-60.
- BERMAN, P. (1980). Thinking about programmed and adaptive implementation: Matching strategies to situations. In H. M. Ingram & D. E. Mann (Eds.), *Why policies succeed or fail*. Beverly Hills, CA: Sage, p.p. 205-228.
- BRUM, Anelise de Medeiros. *Um olhar sobre o Marketing Interno*. Porto Alegre: L&PM, 2000, in *A comunicação Organizacional em Uma empresa*, [www.borkenhagen.net/artigos/comunicorgan](http://www.borkenhagen.net/artigos/comunicorgan), Fevereiro de 2007.
- BULLOCK, R. J., & Batten, D. (1985). It's just a phase we're going through: A review and synthesis of OD phase analysis. *Group and Organization Studies*, 10,p.p. 383-412.
- CABRAL Fernando e VEIGA Rui, Higiene, Segurança, Saúde e Prevenção de Acidentes de Trabalho, in Verlag Dashöfer – versão 24.0 – 2007 - CD Rom .
- CASTRO, A. (1971b): Indústria (Na época contemporânea). In: *Dicionário de história de Portugal* (Direcção de Joel Serrão), Vol. III, p.p. 311-315.
- CORREIA, João Carlos, Comunicação e Cidadania, Abril 2004, Livros Horizonte, Tipografia Lousanense, Lousã.
- DAFT, Richard L. & Lengel, Robert H. (1984). *Information Richness: a new approach to managerial behavior and organizational design*. In: Cummings, L.L. & Staw, B.M. (Eds.), *Research in organizational behavior* Vol. 6. Homewood, IL: JAI Press, p.p. 191-233.
- DAFT, Richard L. & Lengel, Robert H. (1986). *Organizational information requirements, media Richness and structural design*. *Management Science* Vol. 32, Nº. 5, Organization Design, p.p. 554-571, in [www.jstor.org/pss/2631846](http://www.jstor.org/pss/2631846).
- DAFT, Richard.L., Lengel, Robert H., & Trevino, Linda.Klebe (1988). Message equivocality, media selection, and manager performance: Implications for information systems. *MIS Quarterly*, Published by Management Information Systems, Research Center, University of Minnesota, in [www.jstor/pss/248682](http://www.jstor/pss/248682), p.p. 355-366.

- DEMÉTRIO, Silvío Ricardo, *A tecnologia como mediação fundante da comunicação na pós-modernidade*, Universidade de São Paulo, in [bocc.ubi.pt/pag/texto.php3?html2=demetrio-silvio-tecnologia-como-mediacao](http://bocc.ubi.pt/pag/texto.php3?html2=demetrio-silvio-tecnologia-como-mediacao).
- DUNPHY, D. C., & Stace, D. A. (1988). Transformational and coercive strategies for planned organizational change: Beyond the O.D. model. *Organization Studies*, p.p. 317-334.
- FREITAS, Luís Conceição, *Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, Volume I e II*, edições Universitárias Lusófonas, 2007.
- FULK, J., Schmitz, J., & Steinfield, C. W. (1990). A social influence model of technology use. In J. Fulk & C. W. Steinfield (Eds.), *Organizations and communication technology*; Newbury Park, CA: Sage, p.p. 117-140.
- LENGEL, R.H. & Daft, R.L. ,*The Selection of Communication Media as an Executive Skill*. *Academy of Management Executive*, 2(3), Aug, 1988, p.p. 225-232.
- LEWIS, L. K., & Seibold, D. R. (1998). *Reconceptualizing organizational change implementation as a communication problem: A review of literature and research agenda*. In M. E. Roloff (Ed.), *Communication yearbook* (Vol. 21, p.p. 93-151).
- McQUAIL, Denis & WINDAHL, Sven, *Modelos de Comunicação para o estudo da comunicação de massas*, tradução Fernando Casais, Notícias Editorial, Universidade da Beira Interior, Numero 28042.
- MANUAL de Higiene e Segurança – Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho, NERCAB 2007.
- MATERIAL da cadeira de Comunicação Estratégica, (2007).
- MIGUEL, Alberto Sérgio S.R., *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho*, Setembro de 2007, 10ª Edição, Porto Editora.
- NEWBERRY. Brian, (2001), *Media Richness, Social Presence and Technology Supported Communication Activities in Education - Raising Student Social Presence In Online Classes*. *WebNet 2001 Proceedings* (In Press).
- PRONACI – *Programa Nacional de Qualificação de Chefias Intermédias, Higiene e Segurança no Trabalho*, Ficha Técnica PRONACI – Edição 2002, AEP – Associação Empresarial de Portugal, Setembro de 2002.
- PUTNAM, Linda L.; PACANOWSKY, Michael E. *Communication and Organizations: an interpretative approach*. Newbury Park, California: Sage Publications, 1983, in Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação XXX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Santos – 29 de Agosto a 2 de Setembro de 2007.

- RASCÃO, José (2004), *Sistemas de Informação para as Organizações. A Informação Chave para a Tomada de Decisão*, 2ª Edição Revista e Corrigida, Edições Sílabo, Lisboa.
- ROXO, Manuel M., *Segurança e Saúde do Trabalho: Avaliação e Controlo de Riscos*, (2003), Livraria Almedina – Coimbra.
- SANTOS, João Vilarinho, Administrador-Delegado da Sagies, Dossier “*Segurança e Saúde do Trabalho*”, Opinião “Normalizar para melhor servir”, 22 de Dezembro de 2006, [www.josedemellosaude.pt/resources/unidades/Sagies/Artigos\\_Publicados/PesalDez06.pdf](http://www.josedemellosaude.pt/resources/unidades/Sagies/Artigos_Publicados/PesalDez06.pdf).
- SILVA, A. F. (1994): *Dicionário de seguros*. Lisboa: Dom Quixote.
- SITKIN, S. Sutcliffe, K. & Barrios-Choplin, J. (1992) *A Dual-Capacity Model of Communication Media Choice in Organizations*. *Human Communication Research*, p.p. 563-598.
- SUH, Kil Soo (1999). *Impact of communication medium on task performance and satisfaction: an examination of media-Richness theory*. *Information & Management*, p.p. 295-312.
- SUN, Pei-Chen e CHENG, Hsing Kenny, *The design of instructional multimedia in e-Learning: A Media Richness Theory-based approach*, Institute of Information and Computer Education, National Kaohsiung Normal University, Taiwan, ROC, Department of Decision and Information Sciences, Warrington College of Business Administration, University of Florida, Gainesville, p.p. 662-676.
- TIMMERMAN, C. Erik, *Media Selection During The Implementation Of Planned Organizational Change*, University of Wisconsin-Milwaukee, *Management Communication Quarterly*, Vol. 16. N.º 3 February 2003, Sage Publications, p.p. 301-340.
- TREVINO, Linda Klebe, Lengel, R.K. & Daft, R.L. (1987). *Media Symbolism, Media Richness and media Choice in Organizations*. *Communication Research*, 14 5, Vol. 14 (5), p.p. 553-574; in [crx.sagepub.com/cgi](http://crx.sagepub.com/cgi).
- Verlag Dashöfer, *História da SST em Portugal*, versão 24.0 Manual «Higiene, Segurança, Saúde e Prevenção de Acidentes de Trabalho» 2007.
- WOLF, Mauro. *Teorias da Comunicação*. Lisboa, Presença Editorial, 1999, 5ª edição.

## DECRETOS

- Decreto-Lei nº 74/84, de 2 de Março.
- Decreto-lei 26/94 de 1 de Fevereiro.

- D.L. nº 441/91, de 14 de Novembro, ao definir o actual regime jurídico da SHST e ao estendê-lo a toda a população activa, incluindo os trabalhadores independentes e o funcionalismo público, vem reconhecer inequivocamente o direito à saúde no local de trabalho, até então apenas implícito na nossa ordem jurídico-constitucional.
- Decreto-lei Nº. 133/99 de 21 de Abril.
- Directiva Quadro, 89/391/CEE.
- NP 4397/2001 (OHSAS) 18001:1999 e OHSAS 18002:200.

## Sites Consultados

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – Directório ACT <http://osha.europa.eu/> - Consultado a 12 de Janeiro de 2008.
- ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho – [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt) – Consultado a 12 de Janeiro de 2008 e a 30 de Abril de 2008.
- [bocc.ubi.pt/pag/texto.php3?html2=demetrio-silvio-tecnologia-como-mediacao](http://bocc.ubi.pt/pag/texto.php3?html2=demetrio-silvio-tecnologia-como-mediacao) – consultado a 18 de Fevereiro de 2008.
- Inspeção Geral do Trabalho – [www.igt.gov.pt](http://www.igt.gov.pt) – Consultado a 15 de Janeiro de 2008.
- ISHST - [www.ishst.gov.pt](http://www.ishst.gov.pt) – Consultado a 10 de Janeiro de 2008.
- [learn.gen.org/resources/module/legend](http://learn.gen.org/resources/module/legend), consultado em 23 de Fevereiro de 2008.
- Ponto Focal Nacional Português da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – <http://pt.osha.eu.int/>, - Consultado a 12 de Janeiro de 2008.
- [www.dgeep.mtss.gov.pt](http://www.dgeep.mtss.gov.pt) – Consultado a 12 de Janeiro de 2008.
- [wikipedia.org/wiki/Organizational culture](http://wikipedia.org/wiki/Organizational_culture) – Consultado a 14 de Fevereiro de 2008.
- [wikipedia.org/wiki/Media Ritchness Theory](http://wikipedia.org/wiki/Media_Ritchness_Theory) – Consultado a 18 de Novembro de 2007 e a 16 de Fevereiro de 2008.
- [www.josedemellosaude.pt](http://www.josedemellosaude.pt), - Consultado a 20 de Março de 2008.
- [wikipedia.org/wiki/Teoria\\_funcionalista](http://wikipedia.org/wiki/Teoria_funcionalista) - Consultado a 20 de Março de 2008.
- [www.sages.pt](http://www.sages.pt), - Consultado a 15 de Abril de 2008.
- [www.escolaxaviersoto.org/edicions](http://www.escolaxaviersoto.org/edicions), - Consultado a 10 de Abril de 2008.
- [www.gep.mtss.gov.pt](http://www.gep.mtss.gov.pt) – Consultado a 20 de Abril de 2008.

## NOMENCLATURA

CEE - Comunidade Económica Europeia.

EFTA - European Free Trade Association.

EPC – Equipamento de Protecção Colectivo.

EPI – Equipamento de Protecção Individual.

FECT - Fundação Europeia para as Condições do Trabalho.

HST - Higiene e Segurança no Trabalho.

MRT - Media Richness Theory.

MTSS – Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

OIT - Organização Internacional do Trabalho.

OMS - Organização Mundial de Saúde.

OSHA - Ponto Focal Nacional Português da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

SHST – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

# ANEXOS

## **ANEXO 1**

Proposta de Inquérito aos Trabalhadores

ANEXO 1

**INQUÉRITO AOS TRABALHADORES**

ASSINALE COM UM X A RESPOSTA MAIS ADEQUADA

**1. CARACTERIZAÇÃO GERAL**

Profissão:

Sector: Administrativo  Técnico  Operário  Indiferenciado  Outro

Idade:

Sexo: M   
F

Habilitações Literárias:

Primário:  Preparatório:  Secundário:  Universitário:  Outro:

**Faça uma breve descrição das tarefas que executa:**


Horário de trabalho: Por turnos? Não  Sim

Se respondeu Sim, qual o Período?

<b>Diurno:</b>	das	:	horas	às	:	horas
<b>Nocturno:</b>	das	:	horas	às	:	horas
<b>Outro:</b>	das	:	horas	às	:	horas

Considera a(s) sua(s) actividade(s) monótona? Não  Sim

Já teve formação? Não  Sim

Se Sim, responda às próximas três questões:

Foi adequada às tarefas que executa? Não  Sim

**Descreva :**


Em higiene e segurança no trabalho? Não  Sim

**Descreva:**


A formação foi realizada por sua iniciativa? Não  Sim

**Descreva resumidamente:**


Tem ou teve algum problema de saúde? Não  Sim

**Se Sim, Quais?**


Possui algum problema físico? Não  Sim

**Se Sim, Quais?**


É fumador? Não  Sim

Consome drogas e afins? Não  Sim

Existe refeitório na empresa? 

Não	Sim
-----	-----

 Utiliza? 

Não	Sim
-----	-----

No período da hora de almoço qual o local que utiliza para a refeição?

Empresa  Traz de Casa: 

Sandes		Saladas		Confeccionada	
--------	--	---------	--	---------------	--

A empresa Fornece: | Cantina  Outra

Em Casa		Restaurante		Outra		Qual?
---------	--	-------------	--	-------	--	-------

Consome bebidas alcoólicas?		Sim		Não	
Que quantidade?	1 Copo	2 ou + copos		Outros	

## 2.CONDIÇÕES DE TRABALHO

Considera as suas condições de trabalho:

Insuficientes  Suficientes  Boas  Muito Boas

Dispõe de Equipamento de Protecção Individual?

Capacete	<input type="checkbox"/>
Botas	<input type="checkbox"/>
Luvas	<input type="checkbox"/>
Óculos	<input type="checkbox"/>
Máscaras	<input type="checkbox"/>
Outros	<input type="checkbox"/>

Utiliza o Equipamento de Protecção Individual colocado à disposição Não  Sim

Qual?

Capacete	<input type="checkbox"/>
Capacete	<input type="checkbox"/>
Botas	<input type="checkbox"/>
Luvas	<input type="checkbox"/>
Óculos	<input type="checkbox"/>
Máscaras	<input type="checkbox"/>
Outros	<input type="checkbox"/>

Com que máquinas ou equipamentos trabalha?


As máquinas e equipamento que utiliza dispõem de Equipamento de Protecção Colectiva? Não  Sim

Tem formação adequada para trabalhar com as máquinas/equipamentos que utiliza? Não  Sim

É feita manutenção às máquinas e equipamento? Não  Sim

De quanto em quanto tempo?

--

Quem faz essa manutenção?

Tem contacto com produtos químicos? Não  Sim  Quais? \_\_\_\_\_

Tem contacto com materiais perigosos? Não  Sim  Quais? \_\_\_\_\_

Durante a execução dos trabalhos pode contactar com produtos contagiantes? Não  Sim  Quais? \_\_\_\_\_

Existe sinalização de emergência? Não  Sim

É visível? Não  Sim

Conhece os caminhos de evacuação? Não  Sim

Tem conhecimento do 'ponto de encontro'? Não  Sim   
(local onde todos têm que se reunir quando existe uma situação de emergência)

Em caso de incêndio/emergência sabe como actuar? Não  Sim

Já foi realizado algum simulacro? Não  Sim

### 3.CONDIÇÕES DA EMPRESA

Existem instalações sanitárias? Não  Sim  Têm boas condições? Não  Sim

Existem vestiários? Não  Sim  Têm água quente e fria? Não  Sim

A empresa tem cacifos? Não  Sim  Têm separador de sapatos e vestuário? Não  Sim

Os cacifos são individuais? Não  Sim

A limpeza e higiene nas instalações sanitárias e vestiários são adequadas? Não  Sim

### 4.SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Trabalha: Sozinho  Equipa

Existe inter-ajuda quando necessária? Não  Sim

Como se relaciona com a chefia? Muito mal  Mal  Bem  Muito bem

Como se relaciona com os colegas? Muito mal  Mal  Bem  Muito bem

Existem conflitos? Não  Sim

Sente-se profissionalmente? Insatisfeito  Satisfeito  Muito satisfeito

Tem conhecimento dos seus direitos e deveres? Não  Sim

Vai ao médico do trabalho? Não  Sim

Tem conhecimento das condições do seguro no trabalho? Não  Sim

Observações adicionais que queira acrescentar:

Nome (Facultativo): \_\_\_\_\_

Data: | \_\_\_\_\_

**Nota:** Os dados são apenas para tratamento estatístico, do departamento de HST. A honestidade das suas respostas, serão a sua maior protecção. Bem-haja.

## **ANEXO 2**

*Check List* para a Avaliação de Riscos Profissionais

ANEXO 2**CHECK LIST****Elementos individuais da Gestão do Sistema de SHST****Inspeção às Condições Físicas****1. AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO**

<b>ILUMINAÇÃO</b>	
As áreas para caminhar e para trabalhar estão adequadas?	
As armaduras de iluminação mantêm-se limpas?	
Os níveis de iluminação são os suficientes para o trabalho minucioso?	
Não há encandeamento excessivo proveniente de iluminação/soldadura?	

Nota:

<b>AQUECIMENTO</b>	
São confortáveis os níveis de aquecimento para o trabalho sedentário?	
Existem aquecimentos ou vestuários adequados para os outros tipos de trabalho?	

<b>EXPOSIÇÃO AO RUÍDO</b>	
Estão identificadas as áreas de ruído perigoso e estão sinalizadas (Sinalização sobre EPI, etc.)?	
Tanto quanto possível, são tomadas medidas de controlo de engenharia?	
São fornecidos protectores de ouvido acima dos 85 dB (A) e são utilizados acima dos 90 dB (A)?	

Nota:

<b>VENTILAÇÃO E EXAUSTÃO-FUMOS E VAPORES</b>	
Existem meios adequados de ventilação/Exaustão, naturais ou artificiais?	
As entradas de ar e os respiros estão instalados de forma a minimizar a fuga de contaminantes (poluição)?	
São fornecidos separadores sempre que o ar seja recirculado?	
As campânulas de exaustão foram bem projectadas para desviar as pessoas do ar?	
As condutas são feitas em material não combustível, para minimizar o risco de incêndio?	
As condutas estão seladas e apoiadas de forma adequada?	
Existem, de 4 m em 4m, portas de acesso para limpeza?	
As poeiras, recolhidas de várias edificações, permanecem separadas?	

Nota:

<b>RADIAÇÕES</b>	
As fontes de radiações ionizantes estão licenciadas?	
Utilizam-se dosímetros?	

Estão instaladas as protecções contra a radiação Laser? Estão adequadamente marcadas, categorizadas?	
Existem protecções contra radiações não ionizantes (microondas, rádio, UV)?	
Os equipamentos estão todos correctamente fechados? Ou adequadamente blindados?	

<b>FACTORES ERGONÓMICOS (veja também a Secção 7-Mercadorias Pesadas)</b>	
Os equipamentos foram projectados para permitirem posições normais do corpo, de pé ou sentado?	
As ferramentas manuais foram projectadas para se evitarem flexões ou esforços excessivos ao agarrar?	
Os órgãos de comando são de dimensões adequadas e foram concebidos para padrões de resposta normais?	
Utilizam-se codificações de cores e símbolos/ sinais correctos para alertar/informar, etc.?	
Estão controlados os riscos devido aos movimentos repetitivos (Doenças dos membros superiores relacionadas com o trabalho)?	

Nota:

<b>RISCOS DE STRESS/ VIOLÊNCIA</b>	
Estão controlados os factores de stress (sempre que sejam relevantes)?	
Existe um programa de intervenção?	
Os trabalhadores estão protegidos contra violência potencial? Existem barreiras?	

Nota:

<b>EQUIPAMENTOS DE PROTECÇÃO INDIVIDUAL (PERIGOS AMBIENTAIS)</b>	
Os EPI'S são facilmente acessíveis através de um sistema correcto de registos e distribuição?	
Estão disponíveis aparelhos de protecção respiratória? São de tipo apropriado? Existe o apoio de peritos? Existe um livro de registo das utilizações?	
São utilizados correctamente outros EPI (especialmente protecções dos olhos/dos ouvidos), em conformidade com as regras de SHST da organização?	
Utiliza-se o tipo correcto de EPI para cada tarefa? A escolha é a adequada? A adaptação é adequada?	
Os EPI são objecto de limpeza e manutenção correctas?	
É adequado o sistema de substituição (e de devolução)?	
Existem locais adequados para o armazenamento dos EPI? Ficam perto do local onde os EPI'S são utilizados?	
Também existem cacifos para os guardar?	

## 2. SUPERFÍCIES DE TRABALHO SEGURAS (E TRANSPOTES SEGUROS)

<b>PAVIMENTOS E DEPÓSITOS (superfícies para caminhar e para trabalhar )-REQUISITOS GERAIS</b>	
Os pavimentos dos corredores têm marcações (alas pintadas/assinaladas com faixas), estão limpos e desobstruídos, têm a largura adequada?	
As passagens para peões estão marcadas, mantidas limpas e desobstruídas, quer no interior quer no exterior (pátios)?	
Os pavimentos estão limpos, arrumados e mantidos em boas condições sanitárias?	
Os pavimentos e os pátios são adequadamente drenados? Faz-se a manutenção da drenagem?	
Os pavimentos estão livres dos perigos de escorregar e de tropeçar?	

Os pavimentos estão livres de saliências, pregos, etc.?	
Há soluções adequadas para remoção de resíduos, incluindo caixotes de lixo/contentores de lixo?	
Existe uma boa arrumação?	
As aberturas no pavimento estão tapadas ou têm guarda-corpos/barricadas?	

<b>PAVIMENTOS E PÁTIOS (superfícies para caminhar e superfícies de trabalho) áreas particularmente escorregadias</b>	
Os perigos de escorregar foram, tanto quanto possível, eliminados por medidas de engenharia?	
São instalados corrimãos e/ ou tapetes antiderrapantes, sempre que necessário?	
Em tais áreas é fornecido e usado calçado antiderrapante?	

<b>ESTRADAS DO LUGAR E SEGURANÇA DE TRANSPORTES/ VEÍCULOS</b>	
As superfícies são convenientemente reparadas?	
As estradas dispõem de largura adequada e espaço livre na vertical?	
As estradas têm iluminação adequadas?	
Existe preparação adequada para condições atmosféricas adversas?	
Existe espaço adequado para a movimentação de veículos, para a inversão de marcha e para o estacionamento?	
Existem calços para as rodas ou para uma protecção semelhante, para evitar que os veículos rolem descontrolados?	
Existem espelhos de trânsito em esquinas cegas, etc. sempre que necessário?	
Utiliza-se o sistema de sentido único, sempre que necessário?	
Os caminhos para peões são seguros? Têm marcações? Estão bem iluminados?	

<b>SISTEMA E SINAIS DE ALERTA</b>	
Existem sinais rodoviários adequados para controlar os veículos que entram no lugar?	
Existem sinais adequados para o controlo do trânsito no lugar?	
Existem sinais e dispositivos de alerta para as linhas de manobra de comboios?	

### 3. ACESSO SEGURO A NÍVEIS ALTOS E BAIXOS

<b>DEGRAUS E ESCADARIAS</b>	
Existem escadas ou escadarias sempre que haja um tráfego regular entre andares?	
A inclinação das escadas não é inferior a 30° nem superior a 50°?	
Os degraus (pisos e espelhos) têm altura e profundidade uniformes, conformes com a regulamentação?	
Os espelhos são abertos se os pisos forem inferiores a 225 mm?	
As escadas exteriores têm os pisos dos degraus gradeados?	
Os pisos e os focinhos dos degraus são antiderrapantes, sempre que necessário?	
Os lanços longos das escadas são interrompidos por patamares ou patins de escada?	
Existem corrimãos em ambos os lados - ou apenas de um lado (mínimo) nas escadas fechadas?	
As escadas têm largura adequada (um corrimão central sempre que apropriado)?	
Existe um espaço livre na vertical de, pelo menos, 2 metros? Ou o tecto é almofadado para evitar ferimentos ou lesões na cabeça?	
Os poços das escadas têm iluminação adequada?	
Os percursos em escadarias estão livres e desobstruídos em toda a sua extensão?	

<b>ESCADAS DE MÃO (utilizadas na produção - ver a Secção 10 relativamente a empreiteiros, manutenção, etc.).</b>	
Numa escada de mão não permanece mais do que uma pessoa de cada vez?	
As escadas de mão ultrapassam em 1m a altura do patamar de saída?	
As escadas de mão não são pintadas e estão livres de graxas/ óleos, etc.?	
As escadas de mão danificadas têm etiquetas de perigo afixadas?	
Todas as escadas de mão têm as datas das inspecções?	
São montados pés de segurança nas escadas de mão, sempre que necessário?	
As escadas de mão são correctamente posicionadas e amarradas com firmeza (no topo e/ ou de outra maneira)?	
As portas são presas no seu lugar se estiverem à frente de uma escada de mão?	
As escadas de mão fixas têm um patamar de 6 em 6 metros?	
Não se utilizam escadas de mão metálicas na proximidade de equipamentos eléctricos?	

Nota:

<b>PLATAFORMAS E ANDAIMES (utilizados na produção - ver a Secção 10 relativamente a empreiteiros, manutenção, etc.).</b>	
O comprimento e a largura das plataformas são adequados aos requisitos?	
Ao longo das bordas das plataformas há rodapés ou sistemas equivalentes?	
As plataformas têm pavimentos antiderrapantes (etc.)?	
É assegurado o acesso seguro às plataformas fixas e móveis (por exemplo, degraus fixos/ escadas de mão fixas)?	
São montados guarda-corpos à altura do peito, (especialmente) se houver uma possibilidade de queda em altura superior a 2m?	
Não há acumulação de ferramentas ou materiais que constituam perigos de tropeçar, etc.?	
Não se fazem alterações em andaimes móveis em movimento enquanto estiverem a ser utilizados?	
As rodas das plataformas móveis encontram-se em bom estado e podem travar-se? Utiliza-se a travagem?	

Nota:

<b>REQUISITOS ESPECIAIS</b>	
Há provas da "Autorização de entrada" para a entrada em espaços confinados?	
Há provas da "Autorização de trabalho" para os trabalhos em altura?	
Há provas da "Autorização de trabalho" para trabalhar acima ou na proximidade da água?	
Há acessos seguros e adequados e foram instalados pontos de cruzamento (pontes) nos transportadores?	

<b>EQUIPAMENTOS DE PROTECÇÃO INDIVIDUAL (EQUIPAMENTOS DE ACESSO)</b>	
Estão disponíveis arneses de segurança/ EPI de acesso através do sistema correcto de distribuição e registo?	
Os EPI são utilizados como é exigido pelas regras de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (linha de vida, rñês, guincho, etc.)?	
Os EPI de acesso são sujeitos a manutenção e limpeza correctas? Faz-se a substituição (e a devolução)?	
Utiliza-se para cada trabalho o tipo correcto de EPI de acesso? A escolha é adequada? A adaptação é boa?	

#### 4. PERIGOS DAS MÁQUINAS

<b>PROTECTORES DE MÁQUINAS (ASPECTOS GENÉRICOS DE SEGURANÇA)</b>	
As condições gerais das máquinas são de confiança - não há danos evidentes, a limpeza é boa, etc.?	
Os manuais dos operadores estão facilmente acessíveis?	
A velocidade é regulada correctamente, dentro dos limites do projecto?	
As paragens de emergência estão correctamente concebidas, com marcações e operacionais (ou têm etiquetas)?	

Os órgãos do comando (pedais, etc.) estão protegidos contra accionamento accidental?	
Os botões de isolamento/ comando/ paragem ficam activados encravados e com a chave retirada quando as máquinas não estão a trabalhar?	

Nota:

<b>PROTECTORES DE MÁQUINAS (EM UTILIZAÇÃO OU FORA DE SERVIÇO)</b>	
Os órgãos de transmissão mecânica de energia têm protectores/ barreiras como exigido por lei?	
Estão instalados protectores adequados nos pontos de trabalho (pontos de aperto/ de encarceramento/de picadela, etc.)?	
Nos protectores estão colocados letreiros do tipo "Isolar antes de abrir" ou letreiros semelhantes?	
Estão montados resguardos ou cárteres para protecção das peças rotativas, aparas ou faíscas volantes, recuos ou ricochetes?	
Os protectores fixos mantêm-se bem firmes nos seus lugares? Só é possível removê-los com o auxílio de uma ferramenta?	
Os protectores de encravamento estão completamente operacionais? É-lhe colocada uma etiqueta quando estão fora de serviço?	
Os protectores automáticos e os reguláveis estão devidamente instalados para uma utilização segura?	

Nota.

<b>MÁQUINAS FERRAMENTAS E PROTECTORES (reparação/ lubrificação/ manutenção/ afinação)</b>	
Está previsto a separação das máquinas de todas as suas fontes de energia e os fechos com encravamento para a manutenção/ lubrificação, etc.? e ...	
É proibido, sempre que possível, o trabalho em máquinas não separadas das suas fontes?	
Todas as pessoas que devam trabalhar em máquinas não totalmente separadas de todas as suas fontes de energia recebem formação e são supervisionadas?	
O botão de movimento passo a passo ou de movimento lento é portátil, para evitar o accionamento por duas pessoas? Ou não?	
A actuação por duas pessoas (comando e manutenção) implica um sistema de chamada/ resposta?	
Os manuais de reparação e de manutenção estão facilmente acessíveis?	

Nota:

<b>FERRAMENTAS PORTÁTEIS MOTORIZADAS</b>	
É correcto o armazenamento das ferramentas motorizadas quando estão a ser utilizadas e quando não estão em uso?	
Os dispositivos de regulação das ferramentas estão correctamente afinados?	
Os protectores das ferramentas estão em boas condições de manutenção?	
As ferramentas motorizadas estão equipadas com interruptores de pressão constante?	
As ferramentas pneumáticas estão equipadas com dispositivos de retenção das respectivas ferramentas?	
Utilizam-se protectores de ouvidos com as ferramentas motorizadas ruidosas?	

Nota:

<b>SISTEMAS DE ALERTA (EQUIPAMENTO DAS MÁQUINAS)</b>	
Sistemas apropriados de alerta em itens específicos de equipamentos motorizados	

## 5. PERIGOS DEVIDOS À PRESSÃO EQUIPAMENTOS SOB PRESSÃO, EQUIPAMENTOS HIDRAÚLICOS E GASES COMPRIMIDOS

<b>EQUIPAMENTOS SOB PRESSÃO</b>	
As tubagens, uniões e recipientes não apresentam danos óbvios?	
Os aparelhos de medição e os órgãos de comando estão localizados no piso de operações, tão perto quanto possível?	
A operacionalidade das válvulas de segurança é garantida através de um exame (oficial) anual?	
Os drenos estão livres e protegidos contra a congelação?	
Existem anteparos adequados, plataformas de acesso e patamares adequados?	
As bombas dispõem de mecanismos de corte remoto?	
Estão disponíveis equipamentos de protecção respiratória/ de salvamento e para trabalho em espaço confinados?	
Estão facilmente disponíveis os certificados de inspecções oficiais e/ ou de outras?	

<b>GASES COMPRIMIDOS</b>	
Os cilindros de gás são armazenados de pé e a salvo de queda?	
Os cilindros de gás são armazenados longe do calor, da luz solar e de condições climatéricas adversas (ferrugem)?	
Os cilindros de gás são armazenados longe de escadarias, saídas, naves ou corredores, caminhos de passagem, etc?	
Os cilindros são apartados e adequadamente marcados? A área de armazenamento é adequadamente ventilada?	
São instalados golas ou tampões de segurança e em boas condições de manutenção?	
Estão definidas áreas para a recarga de baterias/ para o reabastecimento de gases de petróleo liquefeitos, (GPL)?	

<b>SISTEMAS HIDRÁULICOS DE POTÊNCIA</b>	
A pressão dos equipamentos hidráulicos é regulada dentro de limites de potência seguros?	
As condições gerais parecem boas, sem que se notem danos significativos visíveis?	
As linhas de fluidos sob pressão estão claramente identificadas?	
Estão instalados dispositivos de corte remoto a uma distância segura?	
Estão prontamente disponíveis os registos das inspecções e os certificados?	

<b>SISTEMAS PNEUMÁTICOS DE POTÊNCIA</b>	
A pressão dos equipamentos pneumáticos é regulada dentro de limites de potência seguros?	
Estão instalados braçadeira- de retenção roscadas nas tubagens flexíveis, em conformidade com boas práticas?	
Parecem boas as condições gerais das tubagens flexíveis e das uniões? São verificadas com frequência?	
A drenagem dos compressores e os ensaios são realizados regularmente?	
São utilizadas etiquetas a este respeito?	
As linhas de ar estão claramente identificadas? Estão afixados avisos do tipo "Só para utilização autorizada"?	
São feitas verificações para garantir que não haja água nas ferramentas pneumáticas?	
Barquinha de segurança/ outras precauções para o enchimento de pneus?	

<b>VÁLVULAS E ÓRGÃOS DE COMANDO MECÂNICO</b>	
As válvulas e os órgãos de comando mais importantes têm etiquetas e codificação por cores?	
As válvulas e os órgãos de comando mais importantes estão completamente operacionais e são facilmente acessíveis?	
Barquinha de segurança/ outras precauções para o enchimento de pneus?	

<b>SISTEMAS DE FECHO QUE IMPEÇAM A ENTRADA, ETIQUETAS E CODIFICAÇÃO POR CORES</b>	
Todos os equipamentos/ sistemas hidráulicos/ sob pressão, possuem sistemas de fecho com encravamento positivo?	
Existem combinações de fechos com encravamentos que permitam encravamentos múltiplos?	
Existem etiquetas ou códigos de cores que referenciem o utilizador de um fecho de encravamento?	
Todos os recipientes sob pressão aquecidos/ com fogo possuem sistemas de alarme contra temperaturas excessivas?	

<b>SISTEMAS DE ALARME</b>	
Os recipientes sob pressão possuem sistemas de alarme contra sobrepressões?	
Todos os recipientes sob pressão aquecidos/ com fogo possuem sistemas de alarme contra temperaturas excessivas?	

## 5. PERIGOS ELÉCTRICOS

<b>SISTEMAS DE ENERGIA ELÉCTRICA</b>	
Os quadros de alta tensão e os painéis de controlo permanente estão fechados e protegidos (ou fora do alcance)?	
Os quadros eléctricos estão identificados/ etiquetados e são acessíveis em segurança?	
Parecem ser boas as condições gerais das cablagens, dos isolamentos e das peças fixas?	
As ligações à terra parecem, visualmente, estar em boas condições? São ensaiadas com regularidade (etiquetadas como tal)?	
Os equipamentos eléctricos estão protegidos contra fluídos (especialmente os corrosivos)?	
Os cabos flexíveis não têm uniões, por exemplo, estão suportados por braçadeiras, se possível?	
Estão disponíveis fechos múltiplos contra intrusões (de desligar individualmente)?	
São tomadas providências para o arranque após uma falha?	

Nota:

<b>FERRAMENTAS ELÉCTRICAS PORTÁTEIS</b>	
Todas as ferramentas eléctricas possuem uma correcta ligação à terra ou duplo isolamento?	
As ferramentas motorizadas estão equipadas com interruptores de pressão constante, sempre que apropriados?	
E feita a avaliação da carga das ferramentas para trabalho específicos a realizar?	

<b>PRODUTOS QUÍMICOS E COMBUSTÍVEIS – RISCO DE INCÊNDIO DEVIDO A EQUIPAMENTOS ELÉCTRICOS OU DE AQUECIMENTO</b>	
Não se utilizam equipamentos eléctricos ou de aquecimento que criem um risco de incêndio?	

<b>SISTEMAS DE FECHOS CONTRA INTRUSÕES (PERIGOS ELÉCTRICOS)</b>	
Existe um fecho contra intrusões com encravamento positivo para todos os sistemas e equipamentos de potência?	
Os fechos contra intrusões estão concebidos de forma a permitirem múltiplos encravamentos?	
Existem etiquetas ou códigos de cores para referir o utilizador de um fecho contra intrusões?	

Existem fechos contra intrusões que garantam que os equipamentos eléctricos estão desligados de todas as suas fontes de energia?	
Há provas da existência de um sistema de "Autorização de Trabalho" (sempre que necessário)?	

<b>LETREIROS E ETIQUETAS (EQUIPAMENTOS ELÉCTRICOS)</b>	
Estão afixados letreiros de aviso de perigos, de obrigatoriedade, de proibição e de informação?	
Os letreiros de segurança eléctrica são consistentes (tipo/ cores/ símbolos) por toda a parte, dentro da Organização?	
Todos os equipamentos eléctricos defeituosos têm etiquetas que informem que não é seguro utilizá-los?	

## 6. MOVIMENTAÇÃO MECÂNICA E ARMAZENAGEM DE MERCADORIAS PESADAS

<b>EMPILHAMENTO E ARMAZENAGEM</b>	
As pilhas parecem em geral estáveis e a salvo de derrocadas/ deslizamentos, etc.?	
Os limites máximos de carga estão afixados nas estantes e nas plataformas?	
Os itens pequenos/ irregulares estão correctamente interligados? Não estão armazenados a uma altura excessiva?	
Em regra, os corredores e as passagens são conservados sem obstruções, e há boa arrumação?	

<b>EQUIPAMENTOS MÓVEIS E DE MOVIMENTAÇÃO DE MATERIAIS</b>	
Todos os veículos são exclusivamente conduzidos por operadores/ condutores qualificados?	
Existem protectores suspensos para apanharem os artigos que caem, sempre que o risco seja significativo?	
Não existem equipamentos com defeitos físicos óbvios? São feitas verificações antes de cada utilização?	
Cada veículo está equipado com um extintor de incêndios?	
Existem tábuas de descarga para cais para eliminar o vazio entre o veículo e o cais?	
Os contentores estão em bom estado de conservação?	
As paletes e os planos inclinados são do tipo correcto e parecem estar em bom estado de conservação?	
A CTS (Carga de Trabalho Segura) está claramente marcada? Os cabos/ correntes, etc., parecem fortes (sem pontos fracos, dobras, etc.)?	
São fornecidos e utilizados calços de madeira para as rodas?	
Estão disponíveis registos de inspecções físicas à Manutenção Preventiva/ à pré-utilização/ às condições gerais?	
Os equipamentos de alarme contra perigos estão montados nos veículos (versão de marcha, farol pisca-pisca)?	
Nas portas e entradas estão afixados letreiros de aviso, por exemplo, "EMPILHADORES VEICULOS PESADOS DE MERCADORIAS EM FUNCIONAMENTO"?	
Estão designadas áreas seguras para o abastecimento de combustível ou para recargas?	

<b>EQUIPAMENTOS E APARELHOS DE ELEVAÇÃO</b>	
Os aparelhos de elevação estão adequadamente marcados e armazenados?	
Parecem boas as condições gerais e a lubrificação? Não há danos óbvios?	
As correntes/ lingas/ cordas são adequadas à CTS (Carga de Trabalho Segura) marcada?	
E encontram-se em bom estado de conservação?	

Os órgãos de comando estão operacionais? E permitem uma utilização sem restrições, e ergonomicamente segura?	
Existem acessos seguros (degraus, escada de mão, plataforma, etc.) para a cabina e para o assento do condutor?	
Os limites de paragem/ os alarmes estão operacionais (devem ser verificados para garantir, se possível)?	
Os travões do motor do guincho estão operacionais (devem ser verificados para garantir, se possível)?	
Não há ganchos deformados em utilização? As patilhas de segurança dos ganchos estão intactas?	
Os macacos dos veículos, os tripés, etc., são correctamente utilizados?	

<b>TRANSPORTADORES – RISCO DE QUEDA DE MATERIAIS</b>	
Estão instalados protectores contra queda de objectos para apanhar os materiais que possam cair?	

<b>MOVIMENTAÇÃO MANUAL DE CARGAS PESADAS</b>	
As tarefas são, sempre que possível, mecanizadas/ motorizadas?	
São disponibilizadas ajudas mecânicas adequadas (por exemplo, carros de mão)?	
Reduzem-se, tanto quanto possível, o tamanho/ o peso das cargas?	
Utilizam-se boas práticas de trabalho? Não há torções do corpo?	
É evidente a boa coordenação na elevação de cargas por várias pessoas?	

Nota:

## 7. MOVIMENTAÇÃO MANUAL E ARMAZENAGEM DE MATERIAIS PERIGOSOS – PRODUTOS QUÍMICOS, COMBUSTÍVEIS E OBJECTOS CORTANTES

<b>ARMAZENAMENTO E CONTENÇÃO DE PRODUTOS QUÍMICOS E DE COMBUSTÍVEIS</b>	
Só existem quantidades limitadas (de acordo com as boas práticas) e conservadas em armários à prova de fogo.	
Os tanques, tambores, etc., são de material apropriado e têm os respiros necessários?	
Estão instaladas válvulas de descompressão? Os tanques, etc., estão ligados à terra e bem delimitados?	
São montados dispositivos anti-estáticos sempre que necessário?	
Os tanques estão correctamente apoiados em boas fundações para evitar que colapsem?	
Existem a contenção de derrames, os materiais absorventes e a drenagem adequados?	
São utilizados contentores portáteis de segurança/ à prova de fogo, sempre que necessário?	
Estão afixados letreiros sobre proibição de fumar, onde tal for apropriado?	
Esta regra é cumprida de forma adequada?	
Os materiais são separados de maneira adequada, a fim de se evitarem reacções de incompatibilidade?	
A temperatura é controlada para se evitar a ebulição (para se evitarem derrames/ explosões, etc.)?	

<b>MOVIMENTAÇÃO MANUAL DE SUBSTÂNCIAS TÓXICAS/ CORROSIVAS</b>	
Foram adoptados procedimentos seguros para a decantação, o transporte, o vazamento, etc.?	
Existe um procedimento seguro para a movimentação manual de baterias?	

<b>ELIMINAÇÃO DE LIXOS</b>	
Está disponível um número adequado de contentores de refugos apropriados (caixotes de lixo, contentores de lixo)?	
Estão disponíveis contentores metálicos separados, para trapos gordurosos, produtos de fumadores, etc.?	

Existe também contenção separada para poeiras, fragmentos inflamáveis, lixos químicos?	
Existem instalações para a eliminação segura para todos os lixos (estão garantidas empresas e lixeiras aprovadas)?	
Estão disponíveis materiais absorventes para derrames de produtos químicos, sempre que exista este risco?	

<b>SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, ETIQUETAS E CÓDIGOS DE CORES (produtos e materiais perigosos)</b>	
Estão afixados avisos de perigo/ de obrigatoriedade/ de proibição/ de informação adequados?	
Existem em todas as instalações sinais e letreiros, consistentes e em conformidade com os códigos?	
Estão afixadas etiquetas ou rótulos em todos os equipamentos de armazenagem defeituosos e não protegidos contra uma utilização não autorizada?	
Utiliza-se um código de cores que indique a presença de fluídos/ gases/ fluxos dentro das tubagens?	

<b>ROTULAGEM DE PRODUTOS E MATERIAIS</b>	
Estão afixados etiquetas ou rótulos normalizados (segundo códigos) em todos os recipientes ou contentores de substâncias armazenadas/ em utilização?	
Existem rótulos ou letreiros sobre perigos de produtos químicos nos veículos de transporte de substâncias, em conformidade com a legislação?	
Os rótulos estão legíveis, claramente visíveis e não danificados?	

<b>MOVIMENTAÇÃO MANUAL DE OBJECTOS CORTANTES E DE FERRAMENTAS MANUAIS</b>	
As ferramentas em geral estão em boas condições (incluindo cabos, mangueiras, etc)?	
Está garantido o seu correcto armazenamento quando em utilização e quando NÃO estejam a ser utilizadas?	

<b>EQUIPAMENTOS DE PROTECÇÃO INDIVIDUAL - MATERIAIS CORROSIVOS, CORTANTES, QUENTES, etc.</b>	
Estão disponíveis os EPI apropriados e são utilizados correctamente, segundo as regras de SHST da	
Os EPI são correctamente armazenados/ sujeitos a manutenção/ limpos?	
Existe um sistema de troca dos antigos EPI por novos?	
Utiliza-se o tipo correcto para cada tarefa/ substância/ Como se escolhe cada tipo?	
Adaptam-se correctamente ao utilizador?	

## 8. PERIGOS DE INCÊNDIO E DE EXPLOSÃO E EQUIPAMENTOS CONTRA INCÊNDIOS/ EMERGÊNCIAS

<b>PERIGOS DE ABSORÇÃO CONTROLADOS – TABAGISMO, SUBSTÂNCIAS INFLAMÁVEIS, ELECTRICIDADE, SOLDADURA, etc.</b>	
É aplicada a regra de proibição de fumar? São afixados sinais ou letreiros?	
São instalados dispositivos anti-estáticos para os vazamentos/ transvazes sempre que necessário?	
Os vapores inflamáveis são confinados/ extraídos/ filtrados ou controlados conforme seja necessário?	
Não se utilizam equipamentos eléctricos não aprovados? Os equipamentos eléctricos parecem estar em boas condições de funcionamento?	
Os explosivos são armazenados de forma segura?	

<b>CONTROLADOS OS PERIGOS CONTRIBUTIVOS - PRODUTOS QUIMICOS/ PRODUTOS PETROLÍFEROS/ GASES DE PETRÓLEO LIQUEFEITOS, LIXOS, COMBUSTÍVEIS</b>	
Existe uma área separada e bem ventilada para o enchimento de Gases de Petróleo Liquefeitos (GPL) e para o transvaze de produtos químicos?	
Os cilindros de GPL estão abrigados das fontes de calor e da luz solar directa?	
Estão afastados dos perigos contributivos as matérias-primas/ os produtos acabados/ as embalagens que sejam combustíveis?	

<b>SALAS / DIREITO DE SAÍDA</b>	
Existem saídas em número suficiente e de largura adequada, disponíveis para a rápida evacuação ou fuga?	
Está disponível mais do que uma saída (excepto para percursos muito curtos)?	
Os caminhos, as vias e acessos e as saídas estão claramente marcados/ têm sinalização adequada?	
As saídas e os letreiros de saída estão adequadamente iluminados?	
As portas das saídas de Emergência estão concebidas para abrirem para o exterior para uma superfície ao mesmo nível?	
Na proximidade das saídas não existem substâncias inflamáveis ou produtos combustíveis nem embalagens armazenadas?	
NÃO estão instaladas fechaduras ou trancas que possam restringir a fuga ou a evacuação?	

<b>PROTECÇÃO CONTRA INCÊNDIOS</b>	
Estão prontamente disponíveis os extintores de incêndio portáteis/ os carretéis de mangueiras e as bocas-de-incêndio?	
Os equipamentos contra incêndios estão claramente identificados, são facilmente visíveis e têm as datas das inspecções a que foram submetidos?	
Os extintores são inspeccionados mensalmente ou de dois em dois meses?	
E são verificados uma ou duas vezes por ano?	
As portas corta-fogo/ as persianas estão operacionais e desobstruídas? As ligações fusíveis estão intactas?	
As cabeças dos sprinklers têm espaço livre adequado, em relação ao mobiliário e a outros materiais?	
A ou as válvulas principais de controlo estão facilmente acessíveis, e encravadas na posição aberta?	
Os equipamentos de Protecção Individuais, etc., da equipa de bombeiros estão em bom estado?	

<b>SISTEMAS DE ALARME E EQUIPAMENTOS DE EMERGÊNCIA</b>	
Os sistemas de alarme de incêndio/ emergências estão operacionais?	
Esta operacionalidade é garantida por ensaios regulares?	
A iluminação de emergência é adequada (em conformidade com os códigos), é ensaiada (rotulada) e encontra-se completamente operacional?	
Os Pontos de Reunião estão claramente marcados e iluminados (inclusivamente por luzes de emergência)?	
O centro de controlo principal está adequadamente equipado (conforme o Plano de Emergência exige)?	
Os sistemas/ equipamentos e comunicações de reserva encontram-se disponíveis para serem utilizados em situações de emergência?	

<b>INSTRUÇÕES PARA EMERGÊNCIAS</b>	
Avisos sobre como actuar em caso de incêndio estão afixados por toda organização?	
Rótulos ou etiquetas/ sinais ou letreiros operacionais estão afixados nos órgãos de comando de emergência (Ligar - Desligar, etc.)?	

Estão afixadas instruções para emergências nos telefones principais das zonas de trabalho?	
Estão definidas instruções para emergências sobre/ na proximidade das substâncias perigosas (rótulos/ Fichas de Dados de Segurança dos Produtos -FDSP's)?	

<b>ESTOJOS/ EQUIPAMENTOS/ POSTOS DE PRIMEIROS SOCORROS</b>	
Existem localizações suficientes, adequadamente guarnecidas com pessoas, em conformidade com as normas internas/ com a legislação?	
Estão afixados os nomes dos assistentes qualificados?	
As localizações/ as caixas são adequadamente abastecidas, através de um sistema de reabastecimento correcto?	
Os itens de segurança eléctrica estão incluídos nas áreas de alta tensão (anteparos/ tapetes/ luvas, etc.)?	
Nas localizações de primeiros socorros estão afixadas instruções sobre o relato de acidentes?	

<b>TRATAMENTOS DE EMERGÊNCIA/ EQUIPAMENTOS DE SALVAMENTO</b>	
Estão disponíveis e correctamente localizados os equipamentos adequados (ginchos/ arneses/ macas/equipamentos respiratórios)?	
Os equipamentos estão em condições próprias para serem utilizados (respiratórios/ aparelhos de respiração assistida)?	
Nas áreas "corrosivas" existem chuveiros de emergência e/ ou lava olhos?	
Estes equipamentos garantem um mínimo de 15 minutos de água (a uma temperatura confortável)?	
São limpos frequentemente com água sob pressão?	
Estão afixados letreiros, sinais e instruções correctas?	

**9. ESTRANHOS NO LOCAL – EMPREITEIROS, PESSOAL DA MANUTENÇÃO, CLIENTES E CRIANÇAS**

<b>ANDAIMES E PLATAFORMAS (não utilizados no processo de fabrico - ver também a Secção 3)</b>	
Os andaimes são montados por operários especializados em andaimes?	
São inspeccionados/ aprovados antes da utilização?	
Os pilares dos andaimes estão afastados entre si por distâncias apropriadas?	
Estão alternados ou dispostos em ziguezague? São presos com firmeza? São atados?	
Os pilares verticais (prumos) ficam apoiados em placas de base metálicas, em pratos de assentamento ou em terra firme?	
A colocação das pranchas do soalho dos andaimes é feita de modo que cada uma fique para além de 75mm dos apoios, de modo que haja uma sobreposição de 50 -150 mm, de modo que os bordos fiquem topo a topo e de modo que suportem a força do vento?	
Montam-se guarda-corpos à altura do peito (especialmente) para alturas superiores a 2 m?	
Ao longo dos bordos da plataforma estão instalados rodapés de 150 mm de altura?	
Existem também rodapés intermédios se a separação for superior a 75 cm?	
Não existem acumulações de ferramentas ou de materiais, que possam ser perigos de tropeçar, etc.?	
São montados resguardos de retenção e/ ou redes de segurança, sempre que seja necessário?	
Os macacos e as roscas de nivelamento estão em bom estado?	
São fornecidos acessos seguros para as plataformas dos andaimes, por exemplo, escadas de mão com dupla amarração?	

<b>ESCADAS DE MÃO (não utilizadas no processo de fabrico - ver também a Secção 3)</b>	
As escadas de mão estão em boas condições, sem estarem pintadas e livres de gorduras/ óleos, etc.?	

São montados pés de segurança nas escadas de mão, sempre que apropriado (terreno escorregadio/irregular)?	
Não permanece, em cada escada de mão, mais do que uma pessoa de cada vez?	
As escadas de mão são correctamente posicionadas e amarradas (no topo e/ ou qualquer outro modo)?	
As portas são imobilizadas se estiverem em frente de uma escada de mão?	
O comprimento de cada escada de mão excede em 1m a altura do ponto de saída?	
Estão afixados rótulos ou etiquetas de perigo nas escadas defeituosas?	
Todas as escadas de mão possuem as datas de inspecção?	
As escadas de mão estão dentro da data ou têm etiquetas de "fora de serviço"?	
Não se utilizam escadas de mão metálicas próximo de equipamentos eléctricos?	
As escadas de mão fixas têm um patamar a cada 6 metros?	

<b>ANDAÍMES MÓVEIS/ PLATAFORMAS E TRABALHOS EM ALTURA (ver também a Secção 3)</b>	
É fornecido acesso seguro às plataformas móveis, por exemplo, uma escada de mão (no interior)?	
Não se modificam ou deslocam os andaimes enquanto estiverem a ser utilizados?	
As rodas estão em bom estado e podem travar-se? Ficam travadas quando o andaime está a ser utilizado?	
Existe uma zona para usar chapéus duros (tem a sinalização afixada)?	
Os capacetes estão disponíveis/ são envergados? Ninguém caminha debaixo de cargas?	

<b>PERIGOS ELÉCTRICOS, DE SOLDADURA E DE INCÊNDIO (ver também a Secção 6)</b>	
Utiliza-se um transformador de 110V (no ponto de alimentação) para ferramentas, etc.?	
Usam-se 25V nas gambiarras?	
Os cabos e as ligações, etc., estão livres de humidade/ não constituem um perigo de tropeçar (suspensos em alturas)?	
Todos os equipamentos eléctricos/ de soldadura parecem estar em boas condições, ligados à terra, com as tubagens flexíveis não danificadas?	
Só se fazem operações de soldadura em localizações seguras longe de substâncias inflamáveis/combustíveis? Ou então com um resguardo?	
São mantidos padrões aceitáveis de arrumação em geral, pelos empreiteiros/ pela manutenção?	

<b>CLIENTES, CRIANÇAS, ESTRANHOS, etc.</b>	
Existe uma segurança perimétrica adequada, isto é, vedações, avisos/ letreiros de "Proibida a entrada a pessoas estranhas ao serviço", etc.?	
No local, as crianças são adequadamente controladas? Estão afixados avisos para este efeito?	
As vias pedonais para visitantes/ clientes estão claramente marcadas, e afastadas das movimentações e tráfego?	
Estão afixados letreiros de aviso do tipo "Empilhadores em Funcionamento" e de outros perigos com veículos?	

**LEGENDA:**

✓ Aplicável

    Não aplicável

## **ANEXO 3**

Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho

## ANEXO 3



## Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho

### > Resumo <

“Os locais de trabalho devem potenciar a organização do trabalho de forma a aumentar quer a qualidade do trabalho, quer a criatividade e inovação dos trabalhadores o que, por sua vez, melhora a produtividade.”

*Declaração da reunião informal do Conselho de Ministros do Trabalho, dos Assuntos Sociais e da Saúde, Helsínquia, 6-8 de Julho de 2006*



#### Contexto

O trabalho desempenha um papel importante na vida da maioria dos europeus e, ao nível político da União Europeia, reconhece-se que a compreensão das condições em que as pessoas trabalham, nos diversos países da União, é fundamental para melhorar a qualidade do trabalho e a produtividade e aumentar o emprego: os denominados objectivos de Lisboa.

O *Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*, realizado pela Fundação de cinco em cinco anos, tem proporcionado uma perspectiva valiosa das questões relativas à qualidade do trabalho desde 1990. Este quarto inquérito apresenta os pontos de vista dos trabalhadores sobre uma vasta gama de questões, incluindo a organização do trabalho, o tempo de trabalho, a igualdade de oportunidades, a formação, a saúde e o bem-estar e a satisfação no trabalho. As entrevistas foram realizadas no final de 2005 a quase 30 000 trabalhadores, em 31 países (UE25, os dois países em vias de adesão (Bulgária e Roménia), e ainda a Croácia, a Turquia, a Suíça e a Noruega). Na altura do inquérito, havia cerca de 235 milhões de pessoas empregadas nestes 31 países.

Com o seu ciclo quinquenal, o inquérito constitui uma forma eficaz de acompanhar, ao longo do tempo, o impacto produzido por questões e acontecimentos cruciais: o alargamento da UE, o envelhecimento da mão-de-obra e as pressões associadas a um ritmo de vida cada vez mais rápido, a competitividade, a produtividade, a globalização e a reestruturação. O objectivo do inquérito é elaborar um quadro abrangente sobre o modo como os trabalhadores europeus vivem e avaliam a sua vida profissional e as suas condições de trabalho, quadro esse que pode ser utilizado como fonte de referência pelos responsáveis pela elaboração de políticas e servir de base a nova investigação.

#### O que dizem os trabalhadores

- Globalmente, os trabalhadores europeus estão satisfeitos com as suas condições de trabalho: esta satisfação está ligada à segurança do emprego, a um ambiente de trabalho positivo e a boas oportunidades de aprendizagem e de progressão. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é avaliado muito positivamente pelas pessoas que têm horários de trabalho regulares e previsíveis.
- A intensificação do trabalho tende a acentuar-se, sendo crescente o número de pessoas que trabalham a ritmos acelerados e com prazos apertados. A autonomia dos trabalhadores atinge níveis elevados, ainda que estes não estejam a aumentar. As exigências directas das pessoas e os objectivos de desempenho são determinantes para o ritmo de trabalho. O número de horas de trabalho semanal está a diminuir.
- As condições de trabalho variam consideravelmente na Europa entre os diversos Estados Membros, entre os “antigos” e os “novos” Estados Membros, mas também entre sectores, homens e mulheres, trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores por conta própria, e entre as diferentes faixas etárias. Esta situação constitui um desafio para o objectivo da Agenda de Lisboa de melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho.
- A utilização do computador aumentou em toda a Europa. Mais pessoas utilizam computador durante todo o seu horário de trabalho – um passo em frente no sentido da sociedade do conhecimento.
- A maioria dos trabalhadores europeus afirma que o seu trabalho é interessante e lhes oferece novas oportunidades de aprendizagem. O acesso à formação não melhorou, nomeadamente no caso dos trabalhadores mais idosos e menos qualificados, o que é revelador de insuficientes progressos na via da aprendizagem ao longo da vida.
- A percentagem de trabalhadores europeus que consideram que o seu trabalho põe em risco a sua saúde e segurança está a diminuir, embora os trabalhadores dos “novos” Estados Membros refiram níveis de risco significativamente mais elevados do que os dos países da UE15.
- Há mais mulheres em cargos de chefia, mas subsistem as disparidades salariais entre homens e mulheres, um indicador dos desafios que se colocam à consecução dos objectivos relativos à igualdade de oportunidades.

### Principais conclusões

- Mais de 80% dos trabalhadores dizem estar “satisfeitos” ou “muito satisfeitos” com as suas condições de trabalho.
- 80% dos trabalhadores declaram-se satisfeitos com o equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal, embora mais de 44% dos que têm horários de trabalho longos – mais de 48 horas por semana – afirmem estar insatisfeitos com esse equilíbrio.
- Aproximadamente 5% dos trabalhadores declaram que foram vítimas de violência, intimidação ou assédio no local de trabalho. Os trabalhadores dos sectores da educação e da saúde têm seis vezes mais probabilidades de sofrerem ameaças de violência física do que os trabalhadores da indústria transformadora.
- 78% dos trabalhadores europeus têm um contrato por tempo indeterminado ou sem prazo.
- O sector dos serviços é o maior da UE27 e continua a crescer, empregando cerca de 66% dos trabalhadores da UE.
- Os empregos muito qualificados (tanto na indústria como nos serviços) correspondem a mais de metade (55%) dos empregos existentes na Europa.
- Um quarto dos trabalhadores declara ter de trabalhar a um ritmo muito acelerado, durante todo o quase todo o tempo de trabalho.
- Mais de 60% dos trabalhadores podem escolher, ou alterar, a ordem de execução das tarefas, o seu ritmo de trabalho ou os seus métodos de trabalho.
- Os trabalhadores do sector público têm duas vezes mais probabilidades de receber formação do que os do sector privado (41% e 21%, respectivamente).
- Embora os homens trabalhem mais horas de trabalho remunerado do que as mulheres, em todos os países, as mulheres trabalham mais horas dos que os homens, se às horas de trabalho remunerado se somarem as de trabalho não remunerado.
- O teletrabalho permanece marginal: menos de 2% dos trabalhadores trabalham nesse regime a tempo inteiro. Outros 4% fazem-no ocasionalmente (entre um quarto e três quartos do tempo).
- Os dois riscos mais comuns para homens e mulheres são os movimentos repetitivos da mão e/ou do braço e o trabalho em posições penosas ou fatigantes: mais de 62% dos trabalhadores fazem movimentos repetitivos da mão e/ou do braço durante um quarto do tempo ou mais, enquanto 46% trabalham em posições penosas ou fatigantes.
- Um quarto dos trabalhadores trabalham, pelo menos parte do tempo, fora das instalações da sua empresa e tendem a associar esse trabalho a um maior nível de risco para a sua saúde e segurança.
- As mulheres são mais propensas a trabalhar em empregos mal remunerados do que os homens, em parte devido ao facto de trabalharem em regime de tempo parcial com mais frequência do que estes.
- Os trabalhadores a tempo parcial e não efectivos são menos susceptíveis de receberem formação do que os seus colegas efectivos, que trabalham a tempo inteiro – 25% dos trabalhadores a tempo parcial e 23% dos trabalhadores não efectivos recebem formação, para cerca de 30% dos trabalhadores a tempo inteiro e efectivos.

### Uma mão-de-obra em mutação

Não obstante as mudanças drásticas observadas na mão-de-obra da Europa nos últimos cinco anos – resultantes da adesão de dez novos Estados-Membros, do aumento das formas de emprego não tradicionais, como o trabalho a tempo parcial e o trabalho temporário, e da entrada de um maior número de mulheres no mercado de trabalho – as conclusões do quarto *Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho* indicam que as condições de trabalho se mantiveram relativamente estáveis.

#### Estatuto de emprego

- > Em média, 78% dos trabalhadores europeus têm um contrato de trabalho por tempo indeterminado.
- > As mulheres são mais propensas a ter um contrato a termo fixo (14%) do que os homens (10%).
- > Os contratos através de agências de trabalho temporário raramente são utilizados: menos de 2% dos trabalhadores, em média, têm contratos desse tipo, na UE27. Contudo, alguns países apresentam percentagens ligeiramente superiores de trabalhadores com esses contratos, por exemplo, Chipre (5%), Grécia e Espanha (ambos com 3%).
- > A percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho temporário (a termo fixo e através de agências de trabalho temporário) é superior à média no sector da hotelaria e restauração (21%), na agricultura (15%) e na educação (16%).
- > Em média, na UE27, 7% dos trabalhadores dizem não ter qualquer contrato de trabalho, percentagem que se torna mais elevada nos sectores da agricultura e da hotelaria e restauração (22% e 21%, respectivamente).

#### Mulheres e homens no trabalho

Na UE27<sup>1</sup>, há mais homens (56%) do que mulheres (44%) empregados.

- > Muitos sectores ainda são largamente dominados por um dos sexos.
- > As mulheres constituem a maioria dos trabalhadores nos sectores da saúde (79%), da educação (72%), de outros serviços (61%), do comércio por grosso e a retalho (55%). Estes sectores empregam mais de metade das mulheres trabalhadoras e quaisquer alterações nas condições de trabalho destes sectores afectariam consideravelmente a qualidade de trabalho e de emprego das mulheres.
- > Os homens constituem 89% dos trabalhadores do sector da construção, 80% dos que trabalham nos serviços públicos e 74% dos trabalhadores dos transportes e comunicações.
- > Apenas 23% da mão-de-obra trabalha em funções em que existe integração dos géneros (isto é, 40% a 60% da mão-de-obra são constituídos por mulheres).

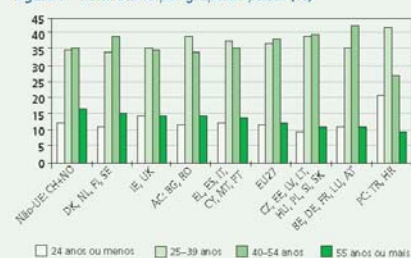
#### Idade

Com o envelhecimento gradual da população da Europa, muitos países europeus irão perder cerca de 13% da sua mão-de-obra por motivos de aposentação, nos próximos dez anos.

<sup>1</sup> Ver na última página as definições dos grupos de países utilizadas na presente brochura.

A percentagem substancial de trabalhadores (mais de 15%) na faixa etária dos 55 anos ou mais indica a persistência de um importante desafio político, sobretudo nos Países Baixos e nos países escandinavos.

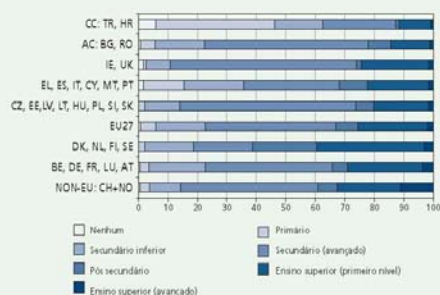
Figura 1 Perfil etário por grupo de países (%)



#### Nível de ensino

Na Europa actual, o nível de instrução mais comum entre os inquiridos é o final do ensino secundário (43% dos inquiridos). Em média, apenas 7% dos trabalhadores não foram além de um nível de instrução primário; esta percentagem é inferior na Irlanda e no Reino Unido (1%) e superior nos países do sul da Europa (14%). Mais de um quarto dos trabalhadores completou o ensino superior; os Países Baixos e os países escandinavos, bem como os países continentais (Áustria, Bélgica, França, Alemanha e Luxemburgo), contam com percentagens de trabalhadores com qualificações de nível universitário mais elevadas do que a média (39% e 29%, respectivamente).

Figura 2 Nível de instrução mais elevado, por grupo de países (%)



#### Nível de competências

Os empregos muito qualificados no sector dos serviços correspondem, actualmente, a mais de 40% dos empregos existentes em nove Estados-Membros (Bélgica, Dinamarca, Estónia, Finlândia, Alemanha, Luxemburgo, Países Baixos, Suécia e Reino Unido).

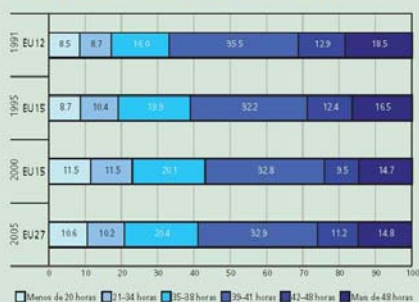
#### Sectores

O sector dos serviços é o maior da UE27, empregando cerca de 66% dos trabalhadores. Do número total de trabalhadores, 29% estão empregados no sector transformador e apenas 5% na agricultura. Quase 70% dos trabalhadores estão empregados no sector privado, 25% no sector público e 6% em organizações não governamentais (ONG) ou organismos mistos.

### Tempo de trabalho

A partir de 1991 a duração da semana de trabalho diminuiu progressivamente na UE – uma tendência que mudou em 2005, após a adesão dos novos Estados-Membros, onde os horários de trabalho são, em média, superiores. No entanto, mesmo nos novos Estados-Membros, a percentagem de pessoas que trabalham mais de 41 horas por semana diminuiu desde 2001, enquanto a das pessoas que trabalham menos horas está a aumentar gradualmente.

Figura 3 Evolução do horário de trabalho semanal (%)



Em geral, os países do Leste e do Sul da Europa tendem a ter horários de trabalho diários e semanais mais longos, ao passo que os países da Europa Central e do Norte tendem a ter horários diários e semanais mais curtos. Os Países Baixos, com a sua incidência muito elevada de trabalho em regime de tempo parcial, apresentam o horário de trabalho semanal médio mais curto.

#### Horários de trabalho convencionais

Os horários de trabalho convencionais ainda parecem ser a norma para a maioria dos trabalhadores. A percentagem de pessoas com horários de trabalho não convencionais (que trabalham durante a noite ou ao fim de semana) diminuiu ligeiramente desde 1995. No entanto, os horários não convencionais ainda predominam nos hotéis e restaurantes, na agricultura e no sector dos transportes e comunicações.

O tempo de trabalho na Europa é caracterizado por um elevado grau de regularidade. Globalmente, na UE27, o horário de trabalho da maioria dos trabalhadores é de quarenta horas, cinco dias, por semana:

- > 58% dos trabalhadores trabalham o mesmo número de horas por dia;
- > 74% trabalham o mesmo número de dias por semana;
- > 61% têm horas fixas de início e fim do trabalho.

Os horários de trabalho são, todavia, mais flexíveis nos países do Norte da Europa do que nos do Sul.

#### Organização do tempo de trabalho

Mais de metade dos trabalhadores (56%) têm o seu horário de trabalho definido pela respectiva empresa, sem qualquer possibilidade de alteração; 9% dos trabalhadores podem optar entre vários horários de trabalho fixos, 17% podem adaptar as suas horas de trabalho dentro de determinados limites e, em 18% dos casos, é o trabalhador que decide o seu horário individual (por exemplo, os trabalhadores por conta própria). Mais de 50% dos trabalhadores dos Países Baixos e dos países escandinavos podem adaptar os seus tempos de trabalho (até certo ponto) às suas necessidades pessoais. Em contraste, menos de 25% dos trabalhadores dos países do Sul e do Leste da Europa têm essa possibilidade.

#### Trabalho a tempo parcial

- > O trabalho a tempo parcial é superior à média (17%) nos Países Baixos (34%) e no Reino Unido (29%); e inferior à média em Chipre, República Checa, Grécia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta, Portugal, Eslováquia e Eslovénia (onde menos de 10% dos trabalhadores trabalham neste regime).
- > O trabalho a tempo parcial é mais comum em "outros serviços" (30%), saúde (28%), hotéis e restaurantes (27%), educação (24%) e comércio por grosso e a retalho (23%); em todos estes sectores a presença das mulheres é predominante.
- > Um pouco mais de três quartos das pessoas que trabalham a tempo parcial são mulheres; os homens constituem a maioria dos trabalhadores a tempo inteiro (62%).
- > Do número total de empregos, 4% são exercidos por homens que trabalham a tempo parcial, 13% por mulheres que trabalham a tempo parcial, 32% por mulheres que trabalham a tempo inteiro e 52% por homens que trabalham a tempo inteiro.

#### Horários de trabalho longos

Entende-se por horários de trabalho longos, no contexto do quarto *Inquérito europeu sobre as Condições de Trabalho*, uma semana de trabalho de 48 horas ou mais.

- > Na Europa, em média, 15% dos trabalhadores são obrigados a trabalhar muitas horas.
- > Os horários de trabalho longos (no emprego remunerado) constituem um fenómeno predominantemente masculino: 20% dos homens trabalham muitas horas, para um pouco mais de 8% das mulheres.
- > 44% dos trabalhadores por conta própria trabalham mais de 48 horas por semana, para um pouco mais de 9% dos trabalhadores por conta de outrem.

#### Equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Quatro em cinco trabalhadores (80%) afirmam estar satisfeitos com o modo como a organização do seu tempo de trabalho se compatibiliza com as suas responsabilidades não profissionais. Embora esta percentagem tenha permanecido estável na UE15, ao longo dos 15 anos decorridos desde o início dos inquéritos às condições de trabalho, nos novos Estados-Membros e na Bulgária e Roménia diminuiu ligeiramente entre 2001 e 2005.

Um factor essencial para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é a duração da semana de trabalho. Entre as pessoas que trabalham muitas horas, 45% afirmam não estar satisfeitas com o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal; pelo contrário, 85% das pessoas que trabalham menos de 30 horas por semana estão satisfeitas com esse equilíbrio. Os dias de trabalho normalmente longos (com uma duração superior a 10 horas) também têm um impacto negativo.

Um horário de trabalho normal de cerca de 40 horas por semana, com o mesmo número de dias por semana e de horas por dia – e com horas fixas – é considerado como a melhor forma de compatibilizar a vida profissional com a vida pessoal.

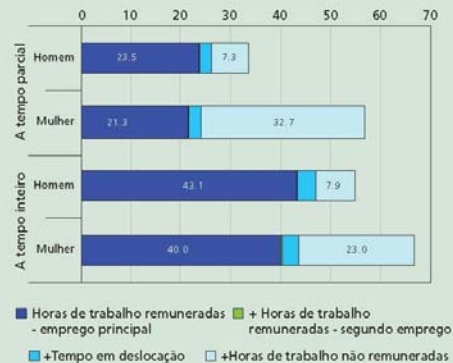
Os homens, sobretudo os pais trabalhadores, manifestam maior insatisfação com o equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal do que as mulheres. Os pais trabalhadores tendem a ter horários de trabalho mais longos e este facto, quando conjugado com a evolução das expectativas sociais sobre o papel de um pai na família (e talvez com a frustração por não conseguirem satisfazer essas expectativas), pode contribuir para a insatisfação relativa dos pais trabalhadores.

**Horas de trabalho combinadas**

Em geral, os inquéritos à força de trabalho medem o tempo de trabalho em termos do tempo que um indivíduo despende no seu emprego remunerado principal. O *Inquérito Europeu às Condições de Trabalho* alargou esta definição de modo a incluir os seguintes elementos:

- tempo gasto num segundo emprego remunerado;
- tempo gasto em deslocação (normalmente 40 minutos por dia);
- tempo gasto em trabalho não remunerado: assistência aos filhos e familiares idosos e tarefas domésticas.

Figura 4 Indicador das horas de trabalho semanais compósitas, por tipo de emprego e género (apenas UE27)

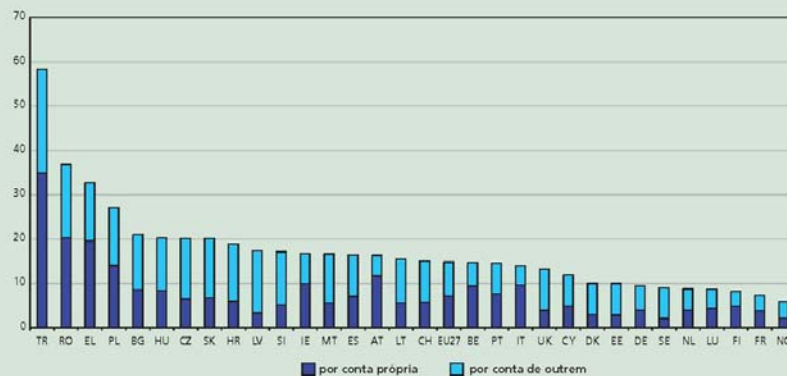


Embora os homens trabalhem mais horas do que as mulheres no emprego remunerado, em todos os países, se o tempo de trabalho for calculado como a soma das horas de trabalho remuneradas e não remuneradas, as conclusões do inquérito indicam que as mulheres trabalham mais horas do que os homens, mesmo no caso das mulheres que trabalham em regime de tempo parcial.

A diferença entre homens e mulheres no tocante ao tempo de trabalho varia consoante os países. Na Bulgária e na Roménia, os homens gastam pouco mais de duas horas por semana a cuidar dos filhos, enquanto as mulheres gastam mais de 10 horas por semana; nos países escandinavos, os homens gastam sete horas por semana a cuidar dos filhos, ao passo que as mulheres gastam mais de 16 horas.

Os homens que trabalham em regime de tempo parcial tendem a utilizar as suas horas de trabalho não remunerado para prosseguirem os seus estudos, ao passo que as mulheres que trabalham a tempo parcial dedicam o seu tempo livre sobretudo às tarefas domésticas.

Figura 5 Percentagem de trabalhadores que trabalham mais de 48 horas por semana (%)



## Competências e formação

### Utilização de computador

A utilização de computador tem vindo a aumentar continuamente desde o primeiro Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, realizado em 1990. Cerca de 27% dos trabalhadores trabalham, actualmente, com computadores durante todo ou quase todo o tempo; em 1990, o valor equivalente rondava 13%. No entanto, uma percentagem apreciável (64%) de trabalhadores continua a não usar nunca, ou quase nunca, a Internet ou o correio electrónico, e apenas cerca de 2% praticam o teletrabalho a tempo inteiro.

Os sectores mais dependentes da utilização do computador são a intermediação financeira, o imobiliário e a administração pública. Os trabalhadores das empresas de maior dimensão utilizam mais o computador do que os trabalhadores das pequenas empresas. Os trabalhadores mais jovens utilizam mais a tecnologia informática do que os trabalhadores mais idosos: na faixa etária dos 25 aos 39 anos, quase 20% dos trabalhadores trabalham com computadores durante todo o horário de trabalho, comparativamente a 11% dos trabalhadores com mais de 55 anos.

### Desafios cognitivos do trabalho

Os desafios cognitivos do trabalho – por exemplo, resolução de problemas, execução de tarefas complexas, aprendizagem de novas coisas, capacidade para aplicar ideias próprias no trabalho e para avaliar a qualidade do próprio trabalho – contribuem, todos eles, para aumentar o nível de competências de um emprego.

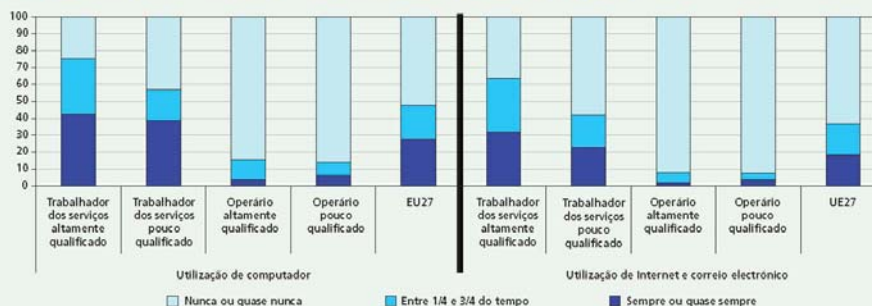
- > As exigências intelectuais de um trabalho variam consoante o estatuto de emprego: os trabalhadores com contratos por tempo indeterminado são mais susceptíveis de terem de resolver problemas imprevistos autonomamente (82%). Os valores equivalentes para os trabalhadores com contratos a termo fixo ou contratados através de agências de trabalho temporário são de 75% e 64%, respectivamente.
- > O nível de instrução também é importante: 62% dos trabalhadores que apenas têm um nível de instrução primário realizam tarefas monótonas, sendo o valor equivalente para as pessoas que concluíram o ensino superior de 31%.

### Acesso à formação

A formação é uma dimensão importante da empregabilidade.

- > Há diferenças substanciais entre os países inquiridos quanto ao nível de formação proporcionado pelas entidades patronais: este varia entre 10% na Bulgária e na Roménia e cerca de 40% no Norte da Europa.
- > Há diferenças consoante a idade e o sexo: os trabalhadores mais jovens e as mulheres recebem mais formação: 25% dos homens entre os 30 e os 49 anos receberam formação da sua entidade patronal, em comparação com apenas 20% dos homens com mais de 50 anos.
- > Os trabalhadores com um nível de instrução superior recebem mais formação: apenas 10% dos que têm um nível de instrução primário recebem formação nos últimos 12-meses, para 41% dos que têm o ensino superior.
- > Os trabalhadores do sector público têm duas vezes mais probabilidades de receberem formação do que os do sector privado (41% e 21%, respectivamente).
- > A maior parte da formação é dada a trabalhadores com contratos permanentes (31%), seguidos dos que têm contratos a termo fixo (29%). As pessoas com contratos de agências de trabalho temporário (18%) ou sem contrato (11%) são as que recebem menos formação.
- > Quando a formação é proporcionada, o número médio de dias de formação pagos por ano é baixo: 60% receberam entre um e cinco dias e 20% entre seis e dez dias de formação.

Figura 6 Utilização de computador, correio electrónico e Internet no trabalho, por tipo de função (%)



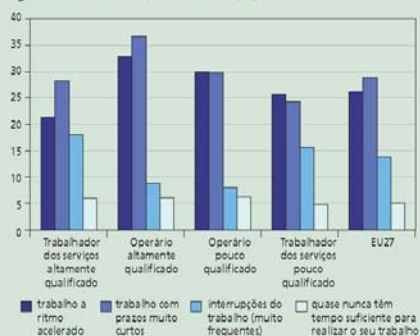
## Organização do trabalho

### Intensidade do trabalho

A intensidade do trabalho – trabalhar com prazos muito curtos ou a ritmo acelerado – está a aumentar. Em 2005, 26% dos trabalhadores da actual UE27 declararam que tinham de trabalhar a um ritmo muito acelerado durante todo ou quase todo o tempo de trabalho. Em 1990, o valor equivalente era de 19% (para a UE12).

Os níveis de intensidade do trabalho são mais elevados entre os operários muito qualificados: 33% destes trabalhadores afirmam trabalhar a um ritmo acelerado – e 37% trabalham com prazos muito curtos – sempre ou quase sempre. Os trabalhadores mais idosos estão menos expostos do que os jovens a um ritmo de trabalho acelerado.

Figura 7 Intensidade do trabalho (%)



### Ritmo de trabalho

Os factores que influenciam o ritmo de trabalho variam consoante o sector.

- O ritmo de trabalho pode ser determinado por vários factores, dependendo da ocupação. Na UE27, o ritmo de trabalho é determinado pelas exigências directas das pessoas, por exemplo, clientes ou passageiros (68%), pelo trabalho dos colegas (42%), pelos objectivos numéricos e de produção (42%), pelo controlo directo do chefe (36%) e pela velocidade automática de uma máquina (19%).
- Para cerca de 80% dos trabalhadores do comércio por grosso e a retalho, dos hotéis e restaurantes e dos sectores da educação e da saúde, o ritmo de trabalho é determinado pelas exigências directas de outras pessoas.
- Para mais de 60% dos trabalhadores do sector da construção, o ritmo de trabalho é determinado pelos seus colegas.
- Cerca de 40% dos trabalhadores dos sectores transformador e mineiro são obrigados a trabalhar ao ritmo imposto pelas máquinas.
- Os trabalhadores cujo ritmo de trabalho é determinado pela velocidade automática de uma máquina ou por objectivos de produção numéricos são mais afectados por problemas de saúde física, consideram que o trabalho é mais intenso e causador de stress e têm níveis mais baixos de autonomia no trabalho. Por outro lado, as pessoas cujo ritmo de trabalho é determinado pelas exigências directas de outras pessoas referem níveis mais elevados de problemas de saúde do foro psicológico.

### Autonomia no trabalho

A autonomia no emprego – ter uma palavra a dizer sobre o modo como o trabalho é organizado – produz, geralmente, uma maior satisfação profissional e um maior sentimento de evolução pessoal. O inquérito concluiu que mais de 60% dos trabalhadores podem escolher ou alterar a ordem de execução das tarefas, o ritmo de trabalho ou os métodos de trabalho.

- Como seria de esperar, os trabalhadores muito qualificados do sector de serviços são os que têm maior autonomia nos seus empregos, ao passo que os operários pouco qualificados são os que têm menos autonomia.
- Quanto mais elevado for o nível de instrução, maior é o nível de controlo sobre o trabalho. Só cerca de 50% dos trabalhadores com um nível de instrução primária podem escolher os seus métodos de trabalho, em comparação com 80% dos trabalhadores com o ensino superior.
- Os níveis mais baixos de autonomia no emprego encontram-se entre os trabalhadores dos sectores transformador, da construção e da electricidade e do gás, e os mais elevados no sector de intermediação financeira e no sector imobiliário.

Figura 8 Factores que determinam o ritmo de trabalho (%)

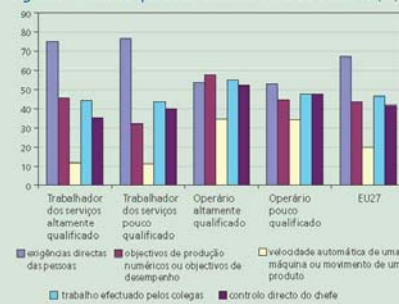
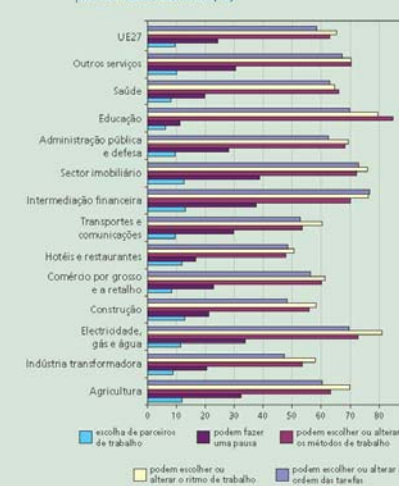


Figura 9 Autonomia no trabalho por sector, só trabalhadores por conta de outrem (%)



### Saúde e segurança no trabalho

#### Riscos físicos

A percentagem dos trabalhadores europeus empregados em sectores tradicionais, exigentes do ponto de vista físico, como a indústria transformadora e a agricultura está a diminuir; mas o inquérito revela que ainda persistem certos riscos físicos: alguns indicadores registam melhorias, mas outros pioraram, ainda que ligeiramente.

- > A percentagem de trabalhadores que referem movimentos repetitivos da mão ou do braço aumentou quatro pontos percentuais. Este é o risco físico mais referido, com 62% da população trabalhadora a declarar estar exposta ao mesmo durante um quarto ou mais do tempo de trabalho;
- > 46% dos trabalhadores afirmam trabalhar em posições penosas ou fatigantes, pelo menos durante um quarto do tempo de trabalho;
- > Em termos de exposição a riscos, os países em vias de adesão, Bulgária e Romênia, apresentam, em geral, os níveis mais altos: por exemplo, mais de 75% dos trabalhadores destes dois países referem movimentos repetitivos da mão ou do braço, executados durante um quarto ou mais do tempo de trabalho, para 62% da UE27.

Os homens estão mais expostos do que as mulheres a alguns riscos, e vice-versa.

- > Os homens, sobretudo os mais jovens, referem índices de exposição mais elevados a riscos físicos profissionais tradicionais (por exemplo, ruído, vibrações) do que as mulheres: cerca de 15% dos homens afirmam estar expostos a vibrações e 14% ao ruído, durante todo ou quase todo o tempo de trabalho, para apenas 5% a 7% das mulheres, respectivamente.
- > Os riscos ergonómicos (movimentos repetitivos da mão ou do braço, trabalho em posições penosas ou fatigantes, etc.) tendem a ser mais neutros em termos de género.

Pegista-se maior prevalência de alguns riscos entre as mulheres trabalhadoras, nomeadamente na educação e na saúde. Por exemplo, mais de 5% das mulheres referem que o seu emprego lhes exige que levatem ou desloquem pessoas regularmente, para um pouco mais de 1% dos homens.

Figura 10 Exposição aos riscos físicos por tipo de risco (%)



Nota: A percentagem refere-se aos trabalhadores que declaram estar expostos durante um quarto do tempo do trabalho, ou mais.

Os operários estão significativamente mais expostos a quase todos os riscos físicos próprios do local de trabalho do que os trabalhadores dos serviços.

- > 18% dos operários têm de deslocar cargas pesadas durante todo ou quase todo o tempo de trabalho, ao passo que pouco menos de 5% dos trabalhadores dos serviços o fazem. Observam-se distinções semelhantes relativamente à exposição ao ruído.
- > A exposição a todos os tipos de riscos (ruído, vibrações, ergonómicos, e de exposição a agentes biológicos e químicos) é mais elevada no sector da construção, e mais baixa na mediação financeira.

### Violência, assédio e intimidação

A intimidação ou o assédio, a violência ou a ameaça de violência e várias formas de discriminação, contribuem, todos eles, para as doenças do foro psicológico e para o stress. Aproximadamente 5% dos trabalhadores declararam ter sido vítimas de alguma forma de violência, intimidação ou assédio no trabalho nos últimos 12 meses. Note-se que as diferenças de país para país podem reflectir tanto uma sensibilização para o problema e a disposição para o denunciar, como variações na prevalência.

- > De um modo geral, a exposição à violência e a ameaças de violência é maior no Norte da Europa: são comunicados níveis superiores à média nos Países Baixos (10%), França e Reino Unido (9%) e Irlanda (8%).
- > Os níveis referidos de assédio ou intimidação no local de trabalho variam entre 17% na Finlândia e 12% nos Países Baixos e 2% na Itália e na Bulgária.
- > Verificou-se um ligeiro aumento no nível de violência física comunicado: 4% no período de 1995 a 2005 (na UE15) relativamente a 6% em 2005.
- > As mulheres, sobretudo as mulheres jovens, são mais afectadas pela intimidação ou o assédio do que os homens: por exemplo, três vezes mais mulheres do que homens são vítimas de atenção sexual indesejada.
- > Regista-se um maior nível de intimidação e assédio nos grandes estabelecimentos (com mais de 250 trabalhadores) e nos sectores da educação, da saúde e da hotelaria e restauração.

Figura 11 Exposição à violência, por grupo de países (%)

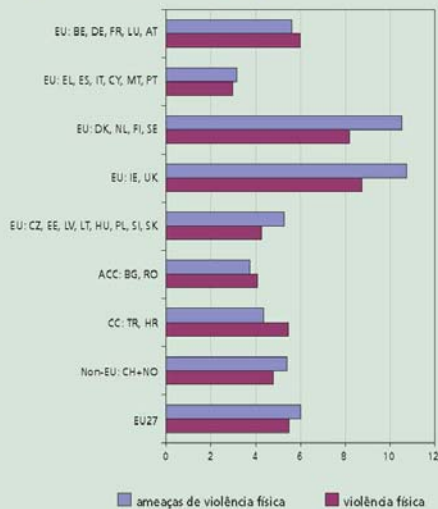
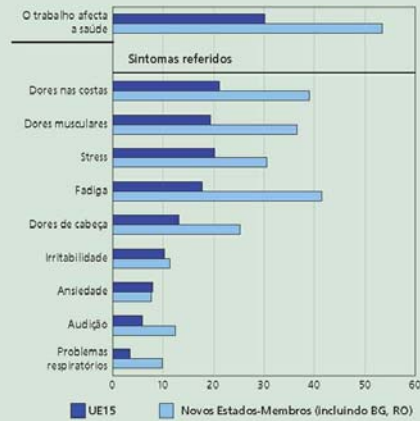


Figura 12 Impacto do trabalho na saúde (%)



### Problemas de saúde relacionados com o trabalho

- > Os sintomas mais referidos são as dores nas costas (25%) e as dores musculares (23%), seguidos pela fadiga e o stress (22%). Estes problemas são sobretudo mencionados pelos trabalhadores dos sectores da agricultura, da saúde, da educação e da construção.
- > O trabalho nocturno é o que está mais associado a ambos os tipos de problemas de saúde relacionados com o trabalho, físicos e psicossociais. As pessoas que são vítimas de violência ou assédio no local de trabalho tendem a referir níveis mais elevados de doença profissional do que aquelas que o não são – quase o quádruplo dos sintomas de perturbações psicológicas como problemas de sono, ansiedade e irritabilidade, além de queixas físicas como dores de estômago.
- > As pessoas expostas a riscos psicossociais, em especial intimidação e assédio, são significativamente mais propensas do que a média a faltar por motivo de doenças relacionadas com o trabalho (23% para 7%). Também tendem a ausentar-se do trabalho por períodos mais longos.

### Remuneração

O estatuto de emprego de um trabalhador (se trabalha a tempo inteiro ou a tempo parcial) e a sua ocupação parecem ser os factores mais determinantes do nível de rendimentos. Os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores com contratos temporários e os trabalhadores do sector agrícola são mais susceptíveis de pertencer às categorias de rendimento mais baixo, enquanto os funcionários, quadros ou profissionais de nível superior e as pessoas em cargos de direcção são mais propensos a pertencerem às categorias de rendimentos mais elevadas. As mulheres tendem, mais do que os homens, a pertencer aos grupos de rendimentos mais baixos.

Ter um cargo de chefia está simultaneamente associado a um horário de trabalho mais longo e a um rendimento mais elevado. Os trabalhadores com um nível de instrução superior também tendem a ser mais bem remunerados. Mais de 60% dos trabalhadores por conta de outrem com um grau de ensino pós-universitário e 40% dos licenciados, figuram nas duas categorias de rendimentos mais elevadas, comparativamente a menos de 10% dos trabalhadores com um nível de instrução primário.

#### Género e remuneração

Na UE27, cerca de 50% das trabalhadoras por conta de outrem estão situadas no terço inferior da escala de rendimentos. Apenas cerca de 20% dos homens

ocupam esta posição, ao passo que estão sobrerrepresentados no terço superior da escala. A maior prevalência das mulheres entre os trabalhadores a tempo parcial é em parte responsável por esta situação. Contudo, ainda há diferenças acentuadas entre os trabalhadores a tempo inteiro. As mulheres estão particularmente subrepresentadas no terço superior da escala de rendimentos, em todos os países.

#### Elementos da remuneração

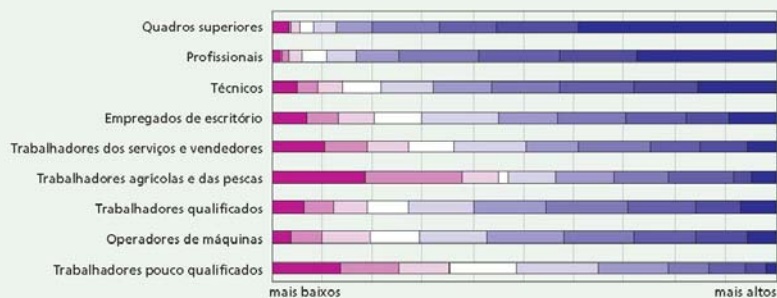
Mais de 95% dos trabalhadores europeus têm um vencimento fixo, regular. Só nos Estados Bálticos e na Bulgária e Roménia uma percentagem significativa dos trabalhadores – 20% – não tem vencimento fixo.

Mais de 50% dos trabalhadores também têm uma componente variável no vencimento, que normalmente assume a forma de remuneração das horas extraordinárias. Cerca de um terço dos trabalhadores recebe horas extraordinárias, sendo esta forma de trabalho prevalecente, sobretudo, na Áustria, República Checa, Itália, Eslováquia e Eslovénia.

A percentagem de trabalhadores que recebem um prémio à peça ou de produtividade é relativamente baixa no conjunto da UE: cerca de 12%. É bastante comum nos países da Europa Oriental.

Na maioria dos países europeus, a participação financeira raramente é utilizada como elemento da remuneração.

Figura 13 Rendimentos dos trabalhadores a tempo inteiro, por função (UE27)



Nota: A escala varia entre a faixa de rendimentos mais baixa e a faixa de rendimentos mais alta

### Satisfação no trabalho

Globalmente, o trabalho parece ser uma experiência positiva e satisfatória para a maioria dos trabalhadores europeus: mais de 80% declararam estar "satisfeitos" ou "muito satisfeitos" com as condições de trabalho existentes no seu emprego remunerado principal, um quadro que pouco se alterou desde 1995. Vários factores parecem favorecer a existência de níveis elevados de satisfação no trabalho:

- > o sentimento de "pertença" à organização onde se trabalha;
- > a percepção de se ser devidamente recompensado (o sentimento parece ser muito mais importante do que o nível de rendimentos propriamente dito);
- > uma maior autonomia e controlo sobre o próprio trabalho;
- > maiores exigências intelectuais no trabalho, sem pressão ou intensidade do trabalho excessivas;
- > potenciais oportunidades de progressão na carreira;
- > satisfação geral com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Os entrevistados para o inquérito também se mostraram optimistas quanto à sua segurança no emprego: só 13% consideravam a possibilidade de perderem o emprego nos seis meses seguintes. Em contrapartida, pelo menos 30% dos trabalhadores não se consideram devidamente remunerados pelo trabalho que fazem. Além disso, os trabalhadores estão muito menos optimistas quanto às suas perspectivas de evolução profissional ou pessoal no trabalho do que os elevados níveis de satisfação com as condições de trabalho poderiam sugerir.

Os menores níveis de satisfação tendem a estar associados a:

- > horários de trabalho longos ou não convencionais;
- > altos níveis de intensidade do trabalho;
- > baixos níveis de controlo do trabalho;

Figura 15 Satisfação no trabalho, por país (%)

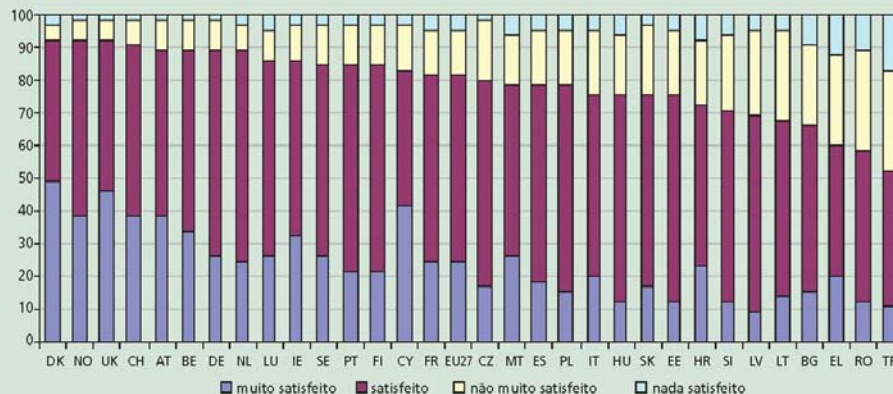


Figura 14 Opiniões sobre os elementos positivos do emprego (%)



- > exposição a riscos físicos ou psicossociais (com os concomitantes problemas de saúde relacionados com o trabalho).

Os trabalhadores que afirmam que o seu trabalho lhes afecta a saúde e que a sua saúde e segurança correm riscos no local de trabalho são cinco vezes mais propensos a sentir-se insatisfeitos com o seu trabalho do que aqueles que não consideram que a sua saúde é afectada ou está em risco.

Os níveis de satisfação nos sectores de serviços, predominantemente assentes no trabalho de escritório, como a mediação financeira e o sector imobiliário, são muito mais elevados (quase 90%) do que nos sectores tradicionais não de serviços, como a agricultura e o sector da pesca (64%). O declínio sectorial nestes últimos, bem como outros aspectos laborais negativos (horários de trabalho longos, remunerações consideradas baixas e elevados níveis de exposição a riscos físicos) podem explicar esta situação.

### Metodologia do inquérito

- As entrevistas a 29 980 trabalhadores foram realizadas presencialmente, em suas casas.
- O trabalho de campo teve lugar entre Setembro e Novembro de 2005, em 31 países: UE25, dois países em vias de adesão (Bulgária e Roménia), dois países candidatos (Croácia e Turquia), e ainda Suíça e Noruega.
- Os inquiridos foram seleccionados através de amostragem aleatória estratificada, de modo a serem representativos da população activa dos 31 países abrangidos.
- O trabalho de campo foi coordenado por Gallup Europe.
- O questionário foi formulado em cooperação com um grupo especializado na elaboração de questionários, e com reputados peritos europeus no domínio das condições de trabalho e da metodologia de inquérito.
- A integridade dos dados foi verificada através da aplicação de um sistema de qualidade de inquéritos.

### Definições dos países

UE15	15 Estados-Membros da União Europeia antes do alargamento de 2004
NEM	10 novos Estados-Membros que aderiram em 2004
UE25	15 Estados-Membros da UE, mais os Novos Estados-Membros
UE27	25 Estados-Membros da UE, mais a Bulgária e a Roménia

### Grupos de países

No quarto Inquérito Europeu às Condições de Trabalho 2005, os países são apresentados em grupos, de acordo com uma tipologia Esping-Andersen adaptada e alargada de modo a incluir todos os países abrangidos pelo inquérito. Os países estão divididos nos seguintes oito grupos:

- países continentais: AT, BE, DE, FR, LU
- Irlanda e Reino Unido: IE, UK
- países da Europa Oriental: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- países do Sul da Europa: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- países escandinavos e Países Baixos: DK, FI, NL, SE
- países em vias de adesão: BG, RO
- países candidatos à adesão: HR, TR
- Zona Europeia de Comércio Livre (EFTA): CH, NO

Criado em 2003 como um projecto da Fundação Europeia, o Observatório Europeu das Condições de Trabalho (EWCO) acompanha a evolução na qualidade do trabalho e do emprego nos Estados-Membros da União Europeia e a nível da UE. Entre as suas principais áreas de interesse, incluem-se as seguintes: segurança do emprego; saúde e bem-estar; desenvolvimento de competências e aptidões e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

**EWCO**

[www.eurofound.europa.eu/ewco/](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/)

### Informações adicionais

No website do Observatório Europeu das Condições de Trabalho estão disponíveis resultados mais detalhados:  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>  
Ao longo de 2007 serão disponibilizadas análises mais detalhadas dos dados.

Sara Riso, Information Liaison Officer:  
[sri@eurofound.europa.eu](mailto:sri@eurofound.europa.eu)

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho  
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland  
Telephone: (+353 1) 204 31 00  
Correio electrónico: [postmaster@eurofound.europa.eu](mailto:postmaster@eurofound.europa.eu)  
Website: <http://www.eurofound.europa.eu>



Serviço das Publicações  
*Publications.europa.eu*

EF/06/78/PT

## **ANEXO 4**

Pequeno objecto distribuído, assinalando a data do 28 de Abril.

## ANEXO 4



## **ANEXO 5**

Campanha de prevenção referente ao dia 28 de Abril, realizada e patrocinada pela Autoridade das Condições de Trabalho (ACT).

ANEXO 5

**SÓ HÁ UMA  
FORMA DE  
CONSTRUIR O  
SUCESSO:**

**COM SEGURANÇA.**

**28 ABRIL  
DIA NACIONAL  
DE PREVENÇÃO  
E SEGURANÇA  
NO TRABALHO**

**Prevenir agora  
é investir no futuro**

**tSS**  
2008-2014

**ACT**  
AUTORIDADE PARA AS  
CONDIÇÕES DO TRABALHO

[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)

## **ANEXO 6**

Folhetos e cadernos informativos distribuídos aos imigrantes, em diversos idiomas.

ANEXO 6

**Maşini  
şi unelte  
recomandări  
generale**

Transportul persoanelor în ascensoare pentru materiale, macarale sau alte maşini destinate exclusiv încărcăturilor, e strict interzis.

Nu staţionaţi în raza de acţiune a maşinilor de ridicat, pentru a evita accidente

- prin lovire
- prin cădere de materiale.

• După suferirea unei lovituri sau a unei căderi, o unealtă electrică trebuie verificată de o persoană competentă înainte de reutilizarea ei.

• În caz de ploaie, nu folosiţi unelte electrice în aer liber.

**IDICT**  
Instituto de  
Desenvolvimento e  
Inspeção das Condições  
de Trabalho

**A se contacta:** IDICT - Divisão de Informação e Documentação - Av. da República, 84 Lisboa  
Telef.: 21 797 30 32/3 - Fax: 21 792 70 40 e-mail: idict-did@ip.pt

Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade,  
Com a colaboração do Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas.

Mașinile pentru prelucrarea materialelor (lemn, metal), betonierele, aparatele de sudură sau de tăiat, macaralele excavatoare... pot fi folosite și întreținute doar de către persoane competente, instruite în acest sens.  
Instrucțiunile de utilizare și întreținere trebuie respectate.



Folosiți dispozitivele de protecție. Nu le scoateți și nu le lăsați niciodată nefolosite.

Toate mașinile trebuie oprite pe întreaga durată a tuturor lucrărilor de curățare și întreținere.  
Înainte de începerea acestor operații trebuie verificat dacă nu este posibil a le pune în funcțiune din nebăgare de seamă.  
Nu trebuie niciodată folosite mașini sau unelte cu defecțiuni care ar putea compromite siguranța. Acestea trebuie imediat anunțate șefului direct.  
Toate operațiile trebuie efectuate de către un personal competent și instruit în acest sens.



Nu depășiți încărcătura maximă de utilizare, care trebuie scrisă citeț pe ascensoarele pentru materiale, macarale și alte mașini de ridicat.



Pe durata operațiilor de ridicare și aranjare a încărcăturilor:

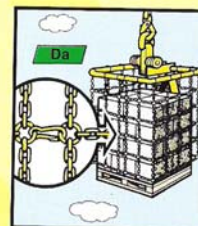
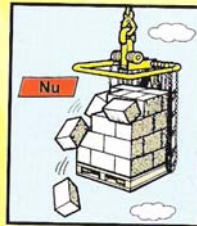
- respectați instrucțiunile;
- folosiți material adecvat pentru încărcăturile de ridicat;
- asigurați starea bună a funiilor, lanțurilor, cablurilor, cârligelor etc.



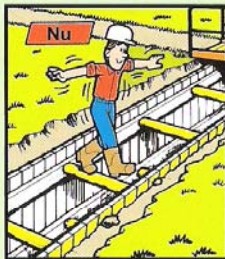
Protejați cablurile, lanțurile, funiile de micii tăioase. Ce pot să existe în materialele manipulate.



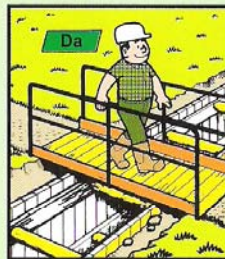
Legați încărcăturile lungi, ascuțite (scânduri, armături de fier-beton) în așa fel, încât să nu se poată desface în timpul transportului. Protejați-le eventual cu ajutorul unor funii.



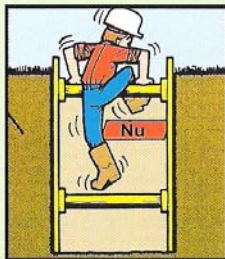
Dacă materialele nu pot fi dispuse corect, utilizați accesorii adecvate transportării lor în vrac. Nu supraîncărcați paletele și ascensoarele pentru materiale. Stivuiți corect materialele.



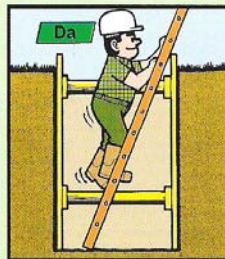
Nu treceți niciodată peste propteli pentru a lucra sau a traversa o excavație.



Pentru a traversa excavațiile instalați podețe prevăzute cu balustrade de protecție.



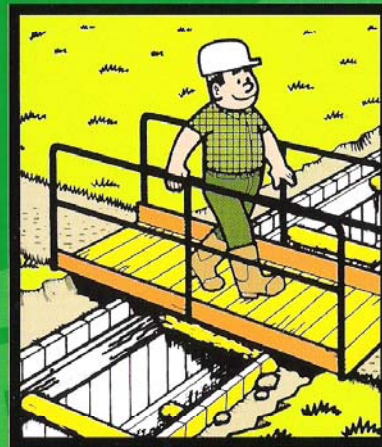
Folosiți scara pentru a coborî în fundul excavației sau pentru a ieși din ea.



Nu suprimați niciodată proptelele, dacă zidul de sprijin nu e suficient de rezistent pentru a împiedica surpările.

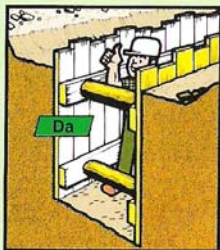
Adaptado do livro: Conselhos de Segurança - Edifícios e obras públicas, ilustrações: Lúcia LOBE. Tradução portuguesa da Direcção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho, Lisboa. Copyright by Comela.

## Lucrări de excavații



A se contacta: IDICT - Divisão de Informação e Documentação - Av. da República, 84 Lisboa  
Telef.: 21 797 30 32/3 - Fax: 21 792 70 40 e-mail: idict-did@ip.pt

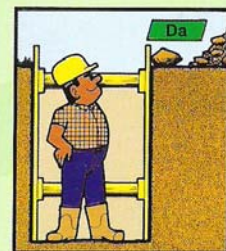
Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade.  
Com a colaboração do Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas.



Excavațiile trebuie sprijinite.

În timpul operațiilor de excavare există întotdeauna posibilitatea surpării perților laterali.

Consecințele acestor accidente sunt întotdeauna grave:  
Strivire, asfixiere.



Excavațiile trebuie înconjurate de borduri laterale care să împiedice căderea de materiale asupra muncitorilor ce execută lucrări în sant.

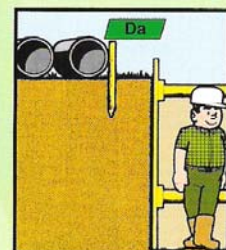
Folosiți căști de protecție.

Toate șanțurile deschise trebuie protejate.



Nu coborâți niciodată într-o excavație neprotejată, fie pentru a asambla, elementele de protecție fie pentru a executa alte lucrări.

Nu coborâți niciodată într-un sant care nu a fost protejat în pralabil



Păstrați spațiu liber suficient între marginea excavației și materiale.

CADERNOS INFORMATIVOS  
**SEGURANÇA E SAÚDE  
NO TRABALHO**

[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)

01

PRINCIPAIS RISCOS  
PROFISSIONAIS NO **SECTOR  
DA CONSTRUÇÃO**

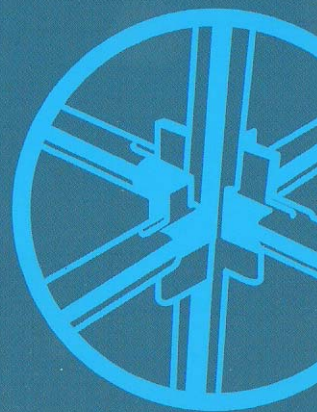
OCCUPATIONAL HAZARDS IN  
THE CONSTRUCTION SECTOR

PRINCIPAL RISKU PROFISIONAL  
NA SETOR DI KONSTRUSON

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА  
ПРИ РАБОТЕ НА СТРОЙКЕ

PRINCIPALELE RISCURI  
PROFESIONALE ÎN SECTORUL  
CONSTRUCȚIILOR

**ACT**  
AUTORIDADE PARA AS  
CONDIÇÕES DO TRABALHO



## **ANEXO 7**

Proposta de um plano de formação.

ANEXO 7

**PLANO DE FORMAÇÃO**

**ACÇÃO: A IMPORTÂNCIA DA UTILIZAÇÃO DE EPI'S**

**1. OBJECTIVOS DA FORMAÇÃO:**

**FORMAR E INFORMAR DA IMPORTÂNCIA E MODO CORRECTO DE UTILIZAÇÃO DO EQUIPAMENTO DE PROTECÇÃO INDIVIDUAL**

**2. PROGRAMA DE FORMAÇÃO:**

- Apresentação
- EPI's concerto e improviso
- Selecção de EPI's / tipo
- Exercício – Escolha de EPI
- Exercício prático – Utilização de EPI

**DESTINATÁRIOS:**

**TODOS OS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA  
SECTORES OPERACIONAIS**

**3. MODALIDADE DE FORMAÇÃO:**

**CURSO DE FORMAÇÃO COM OBTENÇÃO DE CERTIFICADOS DE PRESENÇA**

**4. CARGA HORÁRIA: 8:00H**

HORÁRIO LABORAL: 2º FEIRAS DAS 8:00 Às 12:00 – 2 SECÇÕES DE 4:00H

**5. PERIODO / ÉPOCA:**

22 DE SETEMBRO DE 2008 E 29 DE SETEMBRO DE 2008

**6. LOCAL DA FORMAÇÃO:**

NA SEDE DA EMPRESA

**7. FORMADOR:**

A FORMAÇÃO SERÁ ASSEGURADA POR UM FORMADOR COM EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ÁREA E COM COMPETÊNCIAS PEDAGÓGICAS CERTIFICADAS PARA EXERCER A ACTIVIDADE DE FORMADOR

**8. REGIME DE PRESENÇAS:**

A ASSIDUIDADE DOS FORMANDOS É VERIFICADA ATRAVÉS DA ASSINATURA DIÁRIA DA FOLHA DE PRESENÇAS. O LIMITE MÁXIMO DE FALTAS ÀS SECÇÕES É DE 0,00%.

**9. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS:**

**1º SECCÃO – (2:00H : 22 – 09 – 2008) :**

- Apresentação do formador e dos formandos;
- Preenchimento da ficha formativa de diagnóstico;
- Descrição dos conteúdos programáticos do módulo de formação;
- Objectivos da formação, gerais e específicos;
- Aspectos funcionais da formação;
- Métodos de avaliação

**2º SECCÃO – (2:00H : 22 – 09 – 2008) :**

- Definição de EPI;
- Importância da sua utilização;
- Características;
- Tipo de EPI

**3º SECCÃO – (2:00H : 29 – 09 – 2008) :**

- Quais os critérios de utilização da selecção de EPI's;
- Exemplo de EPI's mediante zona a proteger;
- Apresentação de três casos práticos Determinar qual o EPI ou os EPI's a utilizar para cada tarefa.

**4º SECCÃO – (2:00H : 29 – 09 – 2008) :**

- Riscos mais frequentes;
- Medidas de Prevenção;
- Mediante caso apresentado – demonstrar a correcta utilização de EPI;

## **10. AVALIAÇÃO:**

A avaliação é um processo de recolha sistemático de informação que permite aos formandos medir os seus próprios progressos e aos formandos fazer os reajustamentos que se revelaram necessários.

Nesta perspectiva, os formandos estarão sujeitos a avaliação por:

- Observação – ter-se-á em conta a motivação, participação, empenhamento, atenção e interesses manifestados pelos formandos;
- Sumativa – no final da formação através dos casos práticos apresentados.

## **11. RECURSOS E MATERIAIS:**

- Retroprojector
- Quadro acrílico
- Acetatos
- Fotocópias
- Esferográfica
- Folhas de exercícios
- Equipamento de EPI's ( vários )

## **12. CERTIFICAÇÃO DA ACCÃO :**

● Obterão certificados todos os formandos, que no decorrer da acção de formação tenham:

- Demonstrado atingir os objectivos previamente definidos
- Obtido classificação positiva nos diversos momentos da avaliação
- Respeitado o regime de presenças, denotando assiduidade.

### **13. BIBLIOGRAFIA:**

- Apontamentos fornecidos no módulo de higiene no trabalho
- PINTO, Abel – *Construção, Conservação e Restauro de Edifícios*, Manual de Segurança, edições Sílabo.
- Folhetos informativos da ACT –
- ALBERTO Sérgio S.R. Miguel – *Manual de Higiene e Segurança no Trabalho* – Porto Editora - 2007