

Artigo de Investigação

Estratégias para a formação e informação aos trabalhadores no âmbito da segurança e saúde no trabalho

Strategies for Worker Training and Information in Occupational Safety and Health (OSH)

Ana Dias¹: Instituto Politécnico de Beja e Centro de Investigação em Qualidade de Vida-CIEQV, Portugal.

ana.dias@ipbeja.pt

Carla Santos: Instituto Politécnico de Beja e NOVAMath-Centro de Matemática e Aplicações, FCT, Universidade Nova de Lisboa, Portugal.

carla.santos@ipbeja.pt

Fecha de Recepción: 04/06/2024

Fecha de Aceptación: 26/07/2024

Fecha de Publicación: 18/09/2024

Cómo citar el artículo:

Dias, A. y Santos, C. (2024). Estratégias para a formação e informação aos trabalhadores no âmbito da segurança e saúde no trabalho [Strategies for Worker Training and Information in Occupational Safety and Health (OSH)]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-17. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-787>

Resumo:

Introdução: Todos os trabalhadores têm direito a trabalhar em condições seguras e saudáveis, um direito fundamental reconhecido em várias normativas globais. Portugal, contudo, apresenta um dos índices de sinistralidade laboral mais altos da Europa, o que suscita dúvidas sobre a implementação adequada da legislação laboral. **Metodologia:** Este estudo analisa os conteúdos das formações oferecidas por várias empresas, verificando se estão atualizados e se são relevantes para os riscos específicos de cada setor e função dos trabalhadores. Além disso, avaliam-se as metodologias de ensino e os meios utilizados para a comunicação da informação. **Resultados:** O estudo identifica estratégias que permitem ministrar a formação em segurança e saúde no trabalho de forma diferenciada, visando a construção de uma cultura de segurança mais sólida. **Discussão:** Os resultados indicam que, embora haja formação em segurança no trabalho, é necessário adaptar melhor os conteúdos às especificidades dos setores e garantir que as metodologias sejam eficazes na transmissão do conhecimento. **Conclusões:** A

¹ Ana Dias. Instituto Politécnico de Beja e Centro de Investigação em Qualidade de Vida-CIEQV (Portugal)

implementação de formações diferenciadas e atualizadas pode contribuir significativamente para a criação de uma cultura de segurança robusta e para a redução da sinistralidade laboral em Portugal.

Palavras-chave: segurança e saúde no trabalho; formação aos trabalhadores; informação; andragogia; metodologias tradicionais; metodologias ativas; trabalhador designado, representante do empregador.

Abstract:

Introduction: All workers have the right to work in safe and healthy conditions, a fundamental right recognized in several global regulations. Portugal, however, has one of the highest accident rates in Europe, which raises doubts about the adequate implementation of labor legislation. **Methodology:** This study analyzes the contents of the training courses offered by several companies, verifying whether they are up to date and relevant to the specific risks of each sector and function of the workers. In addition, the teaching methodologies and the means used to communicate information are evaluated. **Results:** The study identifies strategies that allow for the delivery of training in occupational health and safety in a differentiated way, aiming at building a more solid safety culture. **Discussion:** The results indicate that, although there is training in occupational health and safety, it is necessary to better adapt the contents to the specificities of the sectors and ensure that the methodologies are effective in transmitting knowledge. **Conclusions:** The implementation of differentiated and updated training can significantly contribute to the creation of a robust safety culture and the reduction of workplace accidents in Portugal.

Keywords: Safety and health at work; training for workers; information; andragogy; traditional methodologies; active methodologies; designated worker, employer representative.

1. Introdução

Todos os trabalhadores têm o direito de exercer as suas atividades laborais num ambiente de trabalho seguro e saudável e a responsabilidade pela garantia dessas condições cabe ao empregador, ou à pessoa individual ou coletiva que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Aprova a Revisão do Código do Trabalho, 2009). Para que esta premissa seja cumprida é necessário que as empresas organizem os serviços de segurança e saúde no trabalho (SST). Estes serviços podem ser organizados em 4 modalidades distintas, Serviço interno (art.º 78.º da Lei nº102/2009 de 10 de setembro), Empregador ou trabalhador designado (art.º 81.º da Lei nº102/2009 de 10 de setembro), Serviço comum (art.º 82.º da Lei nº102/2009 de 10 de setembro) ou Serviço Externo (art.º 83.º da Lei nº102/2009 de 10 de setembro), de acordo com as especificidades das atividades desenvolvidas e com o número de trabalhadores.

Na modalidade de Serviço Interno de Segurança no Trabalho é a própria empresa que organiza e mantém o serviço de segurança no trabalho. Este tipo de modalidade permite uma maior integração com a cultura organizacional e um melhor conhecimento das especificidades e necessidades da empresa, o que permite uma melhor gestão dos riscos profissionais. Como desvantagens, pode-se referir que requer um maior investimento em formação e na contratação de profissionais especializados, podendo ser bastante dispendioso para pequenas empresas (Pinto, 2022).

Quando se trata de uma empresa ou de um conjunto de estabelecimentos (distanciados até 50 km do de maior dimensão), que empregue até 9 trabalhadores e cuja atividade não seja de risco elevado, as atividades de segurança no trabalho são exercidas pelo empregador ou um ou mais trabalhadores designados para assumir essa responsabilidade. Esses trabalhadores designados devem possuir formação adequada para as funções de SST e essa formação deve ser certificada pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). Além disso, é necessário que esses trabalhadores estejam habitualmente presentes nos estabelecimentos (APSEI, n.d.). Sempre que o empregador não possui as competências necessárias para assegurar a prevenção de riscos ocupacionais e a monitorização da saúde dos trabalhadores, ele pode recorrer a serviços externos especializados em Segurança e Saúde no Trabalho, desde que não esteja legalmente obrigado a manter serviços internos. A atividade de prestação de serviços externos de Segurança e Saúde no Trabalho é objeto de regulação do Estado, mediante autorização prévia (Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro - Regime Jurídico Da Promoção Da Segurança e Saúde No Trabalho, 2009).

A modalidade de serviço comum, remete para um acordo entre várias empresas ou estabelecimentos que pertencem a sociedades que não estejam em relação de grupo de empresas e que não possuam as condições que as obriguem a organizarem o serviço interno. Esse acordo deve ser formalizado por escrito e comunicado à ACT ou à Direção Geral de Saúde, conforme o caso, no prazo máximo de 10 dias após sua celebração (Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde No Trabalho, 2009).

O Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho menciona que “a prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas que visem, entre outros pontos, a educação, a formação e a informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, 2009).

As micro, pequenas e médias empresas (PME) constituem 99% das empresas na União Europeia (UE). O tecido empresarial português é composto predominantemente por pequenas e médias empresas (PME), que representam 99,9% do total de empresas no país. As microempresas, com menos de 10 trabalhadores, são a grande maioria, representando 96% do total de empresas e empregando 40% da força de trabalho (Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE), 2024). Neste tipo de empresas, como já vimos anteriormente, as atividades de segurança no trabalho podem ser desempenhadas pelo Empregador ou Trabalhador Designado. A estas figuras legais podemos juntar o Representante do Empregador, que é o trabalhador que acompanha as empresas de serviços externos e que acompanha e auxilia na execução das atividades de prevenção. Todos estes cargos têm de ser desempenhados por quem possua formação adequada, que é mesmo assim que a legislação refere (Autoridade para as Condições do Trabalho, 2024).

A formação no âmbito da SST é de extrema importância, e o empregador deve, de acordo com o n.º 4 e 5 do artigo 15.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (2009):

“Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário”.

A informação aos trabalhadores é outra das obrigações do empregador. Este tem o dever de fornecer aos seus colaboradores informações relevantes sobre os riscos para a segurança e saúde no trabalho a que os trabalhadores estão expostos nos seus locais de trabalho, bem como as medidas de proteção e prevenção. Os trabalhadores devem ainda ser informados sobre os procedimentos em caso de perigo grave e iminente (como por exemplo, em caso de incêndio, explosão, sismo, ameaça de bomba), sobre as medidas de primeiros socorros e de combate a incêndios. Esta informação deve ser atualizada e fornecida de forma compreensível, de modo a garantir que os trabalhadores estejam cientes dos riscos e das medidas de segurança no seu local de trabalho (Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, 2009).

Ainda de acordo com o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (2009), a informação aos trabalhadores é mais vulgarmente utilizada quando um trabalhador inicia as suas funções na empresa, quando muda de posto de trabalho ou de funções, quando exista a introdução de novos equipamentos ou tecnologias, ou seja, quando novos equipamentos, materiais ou processos de trabalho são implementados, após acidentes ou incidentes, quando há alterações na legislação e/ou quando são identificados novos perigos no ambiente de trabalho.

Muitas empresas, quando fazem a integração do funcionário, transmitem estas informações oralmente, outras empresas fornecem um documento escrito que depois do funcionário ler, assina como prova de que teve conhecimento, também ainda existem muitas empresas que não cumprem esta obrigação. No caso de empresas que empregam muitos trabalhadores de outras nacionalidades e que não dominam a língua portuguesa, nem a língua inglesa, está a tornar-se comum a disponibilização de pequenos manuais, em que é privilegiada a informação pictórica e cromática, em que a cor verde assinala os procedimentos corretos que o trabalhador deve adotar, e a cor vermelha assinala os procedimentos incorretos.

2. A formação e informação aos trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho

No Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, especificamente no Artigo 20.º da Lei n.º 102/2009, são estabelecidos os requisitos para a formação dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho, sendo referido, entre outros, que os trabalhadores devem receber uma formação adequada, tendo em consideração o seu posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado, e que o empregador deve assegurar formação permanente aos trabalhadores designados para se ocuparem de atividades de segurança e de saúde no trabalho possam exercer essas funções, bem como formar os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores.

Acautelando a especificidade do posto de trabalho do trabalhador e o exercício de atividades de risco elevado, na generalidade, entende-se por formação adequada aquela que permite a aquisição de competências básicas, nomeadamente em matérias de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, desde que seja previamente comunicada à ACT e ministrada por entidade formadora certificada ou equiparada nos termos da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, ou entidade formadora especificamente certificada pela ACT para o efeito (ACT, s.d.).

A formação dos técnicos de segurança no trabalho (TST) e dos técnicos superiores de segurança no trabalho (TSST) está regulamentada por legislação própria (Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto - Aprova os Regimes de Acesso e de Exercício das profissões de Técnico Superior de Segurança Trabalho e de Técnico de Segurança No Trabalho, 2012) . Ainda que a formação dos técnicos de segurança no trabalho esteja fora da temática que exploramos neste estudo, importa mencionar que as empresas que estejam homologadas para ministrar essa formação também ficam certificadas para ministrar as formações do Empregador, Trabalhador Designado e do Representante do Empregador. No que respeita à formação dos trabalhadores designados e restantes figuras legais, é competência da ACT garantir que essa formação é apropriada, através de fiscalização, orientação e apoio às empresas, e certificação das entidades formadoras que ministram formação para garante dos padrões de formação necessários.

Em Portugal, existem cerca de uma centena de empresas certificadas pela ACT para ministrar a formação em Segurança e Saúde no Trabalho aos Trabalhadores Designados, Empregador e Representante do Empregador (a listagem dessas empresas está disponível no site da ACT). Com o objetivo de recolher informação sobre a estrutura típica da formação para trabalhadores designados, oferecida pelas empresas de formação a operar em Portugal, nomeadamente, os conteúdos programáticos, a metodologia, a duração e o regime de funcionamento, procedemos à seleção de algumas dessas empresas, através do motor de busca *Google*, recorrendo à expressão “formação em SST trabalhador designado”.

Não sendo nossa pretensão a apresentação exaustiva das características das formações destinadas a trabalhadores designados, da listagem de empresas que resultou da busca, selecionámos seis que exemplificam as características dessa formação. Da consulta dos *sites* destas empresas recolhemos a informação que apresentamos nas tabelas seguintes.

Tabela 1.

Formação do Empregador, Trabalhador Designado e Representante do Empregador – Empresa Cedros

Empresa	CEDROS
Designação da formação (e página web)	Representantes dos Empregadores e Trabalhador Designado para Segurança https://www.cedros.pt/wp-content/uploads/2023/06/Mod-059-02-Ficha-Descritiva_Representantes-dos-Empregadores-e-Trabalhador-Designado.pdf
Conteúdos	<p>MÓDULO 1- Conceitos Básicos de Segurança e Higiene do Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> - A participação com fator da realização pessoal e profissional e motor de desenvolvimento das sociedades - Vantagens económicas e sociais da participação - Introdução à Prevenção de Riscos Profissionais - Marco Normativo básico em matéria de Prevenção de Riscos Profissionais <p>MÓDULO 2 - Riscos Gerais e sua Prevenção</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riscos relacionados com as condições de Segurança - Riscos relacionados com o meio ambiente de Trabalho - Carga de trabalho, fadiga e insatisfação laboral - Sistemas elementares de controlo de riscos. - Proteção coletiva e individual - Noções básicas de atuação em emergências e evacuação - Primeiros socorros - Controlo da saúde dos trabalhadores <p>MÓDULO 3 - Elementos Básicos da Gestão da Prevenção de Riscos Profissionais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestão da Prevenção de riscos profissionais na empresa - Organismos públicos relacionados com a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho <p>MÓDULO 4 - Riscos Específicos e a sua Prevenção no Sector Correspondente à Atividade da Empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caracterização do Sector de Atividade - Estatísticas de sinistralidade e/ou de morbilidade do sector - Legislação aplicável

	<ul style="list-style-type: none"> - Riscos específicos - Prevenção de riscos específicos MÓDULO 5 - Consulta, Informação e formação <ul style="list-style-type: none"> - O processo de consulta e informação na organização - Definições legais relativas a destinatários, domínios e momentos de obrigatoriedade de formação
Metodologia	A formação apoia-se nas metodologias expositiva e ativa, com recurso a discussão de grupo e aplicabilidade dos conceitos. A formação recorre a suportes audiovisuais, havendo também a utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva para apoio à formação.
Duração	40h
Modalidade de funcionamento	Presencial.

Fonte: Elaboração pelos autores (2024)

Tabela 2.

Formação do Empregador, Trabalhador Designado e Representante do Empregador – Empresa Kmed Europa

Empresa	KMED EUROPA
Designação da formação (e página web)	Representante do Empregador: Segurança no Trabalho https://kmedeuropa.pt/formacao/representante-do-empregador/
Conteúdos	<ul style="list-style-type: none"> • Conceitos Básicos de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho <ul style="list-style-type: none"> - Introdução à prevenção de riscos profissionais - Quadro legal e normativo em matéria de prevenção de riscos profissionais • Riscos Gerais e a sua Prevenção <ul style="list-style-type: none"> - Riscos relacionados com a segurança e com o ambiente de trabalho - Carga de Trabalho, fadiga e insatisfação laboral - Sistemas elementares de controlo de riscos: proteção coletiva e individual - Noções básicas de atuação em situação de emergência e evacuação - Primeiros socorros - Vigilância e controlo da saúde dos trabalhadores • Elementos Básicos da Gestão da Prevenção de Riscos <ul style="list-style-type: none"> - Organização da prevenção na empresa - Organismos públicos relacionados a segurança e saúde no trabalho • Riscos Específicos e a sua Prevenção no Setor Correspondente <ul style="list-style-type: none"> - Caracterização do sector de atividade e riscos e medidas de prevenção - Índice de sinistralidade - Legislação aplicável
Metodologia	O curso ocorre totalmente à distância através da plataforma E-learning que a Kmed Europa dispõe para a realização e dinamização dos cursos à distância. Todas as unidades temáticas são compostas por uma apresentação interativa, de carácter expositivo. O curso não está sujeito a avaliação, no entanto existem atividades propostas ao longo das unidades temáticas (atividades em fórum e/ou testes de avaliação) que deverão ser realizadas pelos formandos.
Duração	35h
Modalidade de funcionamento	E-learning (Plataforma Kmed Europa)

Fonte: Elaboração pelos autores (2024)

Tabela 3.

Formação do Empregador, Trabalhador Designado e Representante do Empregador – Bureau Veritas

Empresa	BUREAU VERITAS
Designação da formação (e página web)	Curso de Habilitação de Representante do Empregador / Trabalhador Designado https://formacao.bureauveritas.pt/habilitacao-representante-empregador-trabalhador-designado/
Conteúdos	<p>1. Conceitos Básicos de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - 7h Introdução à Prevenção de Riscos Profissionais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceitos básicos; - Prevenção; - Proteção; - Risco/perigo. <p>Quadro Legal Básico em Matéria de Prevenção de Risco Profissionais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enquadramento histórico e legal Lei-quadro - lei 3/2014 ligação com o código do trabalho; - Doença Profissional. - Estatísticas de Sinistralidade e/ou de Morbilidade do Setor. <p>2. Riscos Gerais e a sua Prevenção - 7h</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riscos relacionados com as Condições de Segurança; - Riscos relacionados com o Meio Ambiente de Trabalho; - Carga de Trabalho, Fadiga e Insatisfação Laboral; - Sistemas Elementares de Controlo de Riscos; - Noções Básicas de Atuação de Emergência e Evacuação; - Primeiros Socorros; - Controlo de Saúde dos Trabalhadores. <p>3. Elementos Básicos da Gestão da Prevenção de Riscos - 7h</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organização da Prevenção na Empresa; - Organismos públicos relacionados com a SHS no Trabalho. <p>4. Riscos Específicos e a sua Prevenção no Respetivo Setor de Atividade da Empresa - 14h</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caracterização do Setor e Legislação Aplicável; - Riscos Específicos; - Prevenção de Riscos Específicos; - Apresentação do trabalho final (avaliação de riscos da atividade).
Metodologia	---
Duração	40 horas
Modalidade de funcionamento	Virtual Classroom

Fonte: Elaboração pelos autores (2024)

Tabela 4.

Formação do Empregador, Trabalhador Designado e Representante do Empregador – Traininghouse

Empresa	TRAININGHOUSE
Designação da formação (e página web)	Segurança no Trabalho: Empregador / Trabalhador Designado / Representante do Empregador https://traininghouse.pt/cursos/seguranca-no-trabalho-empregador-trabalhador-designado/
Conteúdos	<p>Módulo 1 - Conceitos Básicos de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introdução à Prevenção de Riscos Profissionais; • Quadro Normativo básico em matéria de Prevenção de Riscos Profissionais. <p>Módulo 2 - Riscos Gerais e a sua Prevenção</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riscos relacionados com as Condições de Segurança; • Riscos relacionados com o Meio Ambiente de Trabalho; • Carga de Trabalho, Fadiga e Insatisfação Laboral; • Sistemas elementares de Controlo de Riscos, Proteção Coletiva e Individual; • Noções básicas de atuação em Emergências e Evacuação; • Primeiros Socorros;

	<ul style="list-style-type: none"> • Controlo de Saúde dos Trabalhadores. <p>Módulo 3 - Elementos Básicos de Gestão da Prevenção de Riscos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organização da Prevenção na Empresa; • Organismos Públicos relacionados com a Segurança, Higiene e Saúde. <p>Módulo 4 - Riscos Específicos e a sua Prevenção / Métodos de Avaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avaliação e Controlo de Riscos Específicos; • Métodos de Avaliação de Risco de Lesões Músculo-Esqueléticas relacionadas com o Trabalho (LMERT's); • Método de Avaliação de Risco de Acidentes de Trabalho (MARAT) • Método de Análise da Carga Mental: NASA - TLX
Metodologia	Tutoria ativa através do fórum de discussão e de interação através fóruns, vídeos, atividades interativas, e hiperligações na plataforma. Para cada módulo são disponibilizados todos os recursos que o formando deve consultar e estudar para a realização das atividades propostas. A realização das atividades deve obedecer aos prazos indicados no cronograma definido para a formação.
Duração	40 h (4 semanas)
Modalidade de funcionamento	Ensino a Distância online (E-learning) (de forma assíncrona na plataforma Moodle)

Fonte: Elaboração pelos autores (2024)

Tabela 5.

Formação do Empregador, Trabalhador Designado e Representante do Empregador – Pro Elearning Institute

Empresa	PRO ELEARNING INSTITUTE
Designação da formação (e página web)	Segurança no Trabalho: Empregador / Trabalhador Designado / Representante do Empregador https://proinstitute.pt/produto/empregador-trabalhador-designado-representante-do-empregador-35h/
Conteúdos	<ul style="list-style-type: none"> - Módulo 1: Conceitos Básicos de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho (5h) - Módulo 2: Riscos Gerais e sua Prevenção (20h) - Módulo 3: Elementos Básicos da Gestão de Prevenção de Riscos Profissionais (5h) - Módulo 4: Riscos Específicos e a sua Prevenção na Indústria/ Comércio e Serviços (5h)
Metodologia	Acesso à plataforma consoante disponibilidade do formando e com tutoria à distância personalizada (dúvidas e questões respondidas no prazo máximo de 24H úteis)
Duração	35 horas
Modalidade de funcionamento	Regime e-learning em sessões assíncronas

Fonte: Elaboração pelos autores (2024)

Tabela 6.

Formação do Empregador, Trabalhador Designado e Representante do Empregador – Cognos

Empresa	COGNOS
Designação da formação (e página web)	Segurança no Trabalho: Empregador / Trabalhador Designado / Representante do Empregador https://www.cognos.pt/c_hst_designado.html
Conteúdos	<ul style="list-style-type: none"> - Módulo 1: Segurança, Higiene e Saúde no trabalho: Conceitos Básicos (4h) <ul style="list-style-type: none"> • Introdução à Prevenção de Riscos Profissionais • Quadro Normativo básico em matéria de Prevenção de Riscos Profissionais. - Módulo 2: Riscos Gerais e sua Prevenção (6h) <ul style="list-style-type: none"> • Riscos relacionados com as Condições de Segurança • Riscos relacionados com o meio ambiente de Trabalho • Carga de trabalho, fadiga e insatisfação laboral • Sistemas elementares de controlo de riscos Proteção coletiva e individual • Noções básicas de atuação em emergências e evacuação • Primeiros socorros

	<ul style="list-style-type: none"> • Controlo da saúde dos trabalhadores <p>- Módulo 3: Gestão da Prevenção de Riscos Profissionais: Elementos Básicos (15h)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organização da Prevenção na Empresa • Organismos Públicos relacionados com a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho <p>- Módulo 4: Riscos Específicos e a sua Prevenção na Indústria/ Comércio e Serviços (15h)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caraterização do Sector • Estatísticas de sinistralidade e/ou de morbilidade do setor • Legislação aplicável • Riscos específicos • Prevenção dos riscos específicos
Metodologia	Acesso à plataforma consoante disponibilidade do formando e com tutoria à distância personalizada (dúvidas e questões respondidas no prazo máximo de 24H úteis)
Duração	35 horas
Modalidade de funcionamento	Regime e-learning em sessões assíncronas ou presencial

Fonte: Elaboração pelos autores (2024)

Da análise dos conteúdos destas formações, identifica-se uma estrutura típica que se inicia pelos conceitos base de segurança e saúde no trabalho, ao que se segue a explicação pormenorizada dos riscos profissionais e como estes podem ser prevenidos, depois a caracterização do setor e os riscos específicos inerentes ao setor e como se podem prevenir.

Existindo algumas diferenças entre os conteúdos das formações destas seis empresas, em grande parte dos conteúdos a similaridade é evidente. Em termos de modalidade, existem diferenças nestes seis cursos, pois quatro deles funcionam em modalidade de e-learning com funcionamento de forma síncrona e assíncrona, outros só assíncrona e apenas um funciona apenas presencialmente, também existe um curso que pode funcionar presencialmente ou por e-learning. Em termos de duração, os cursos variam entre as 35 horas e as 40 horas.

Estes cursos irão dotar os formandos das habilidades e conhecimentos necessários para exercerem atividades de SST, e nestas ações de formação deveriam possuir conteúdos sobre avaliação e controlo de riscos profissionais, e das 6 empresas apenas uma apresenta essa temática nos conteúdos programáticos, onde apresenta várias metodologias de avaliação de riscos profissionais, Método de Avaliação de Riscos de Acidentes de Trabalho (MARAT), metodologia de avaliação de riscos ergonómicos e de riscos psicossociais. Uma das empresas, nos conteúdos programáticos possui um módulo dedicado à Consulta, Informação e formação aos trabalhadores, que mais nenhuma das empresas especifica, ou seja, esta empresa dá uma grande importância a esta temática. Pelos conteúdos que a maioria das empresas apresentam nas suas páginas online, não é possível perceber se são ministradas todas as temáticas necessárias para exercer de forma profissional as atividades de SST numa empresa que possui até 9 funcionários ou no caso do representante do empregador se lhe permite acompanhar as empresas de serviços externos e ter um pensamento crítico sobre as auditorias que prestam à empresa.

3. Formação de adultos e Andragogia

A reflexão sobre a diferenciação entre a educação de crianças e a educação de adultos tem envolvido investigadores de diferentes áreas ao longo dos tempos. No séc. XIX, um marco importante para a teoria e metodologias da educação de adultos foi o surgimento do termo andragogia, proposto por Alexandrer Kapp no âmbito dos seus trabalhos sobre a filosofia educacional de Platão (Loeng, 2017). Nesses trabalhos, Kapp destacava já algumas das características específicas da educação de adultos, sublinhando que o adulto necessita de autorreflexão e objetivos claros (Barros, 2018).

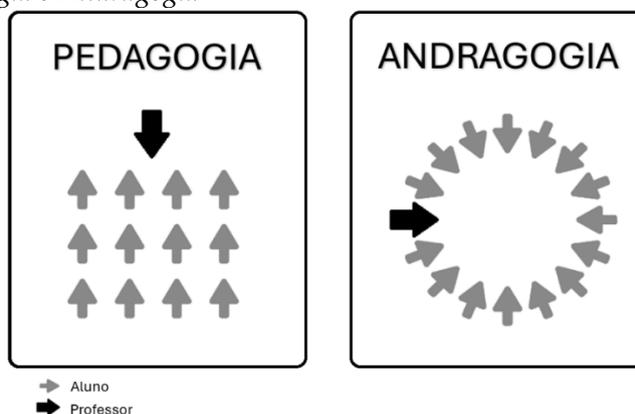
No início do século XX, no enquadramento do final da 1ª Guerra Mundial e perante a necessidade de motivar os trabalhadores alemães a envolverem-se na reconstrução do país, Eduard Lindeman introduziu conceitos fundamentais para a teoria da Andragogia, defendendo que a educação de adultos requer que estes tomem consciência da sua experiência e a avaliem, que é necessário que os adultos sintam a necessidade e interesse da aprendizagem para que haja motivação para aprender, e que os conteúdos a estudar devem envolver diversas esferas do saber, não para efeitos de acumulação de conhecimentos mas por necessidade de solucionar problemas.

Na década de 1970, Malcolm Knowles recuperou o termo andragogia para definir a ciência educacional que envolve a aprendizagem de adultos, pretendendo marcar a distinção entre esse processo e o processo de aprendizagem relacionado com o termo pedagogia, que fundamentado na sua génese na Grécia antiga (das palavras paid - criança e agogus - condução) se associa ao ensino de crianças (Knowles, 1970). Segundo a proposta de Knowles, a Andragogia enfatiza as características e necessidades únicas dos alunos adultos, atendendo às suas experiências, motivações e estilos de aprendizagem.

Na representação esquemática apresentada na Figura 1, pretende-se destacar as diferenças no papel do professor e no grau de autonomia dos alunos na Pedagogia e na Andragogia. Como fica claro nessa representação, na Andragogia o ambiente de aprendizagem caracterizado pela equidade, respeito mútuo e cooperação, a tomada de decisão é partilhada entre os alunos e o professor, funcionando este último como orientador/tutor/facilitador, estando os resultados das aprendizagens fortemente ligados à motivação e partilha de experiências (Maciel e Vieira, 2015).

Figura 1.

Diferença entre Pedagogia e Andragogia



Fonte: Elaboração pelos autores (2024)

Segundo Fornaciari e Dean (2014, p. 703), a Andragogia tem seis alicerces:

- a necessidade de os adultos saberem o porquê da aprendizagem;
- a concretização da aprendizagem dos adultos ser feita através da experiência de tentativa e erro;
- a autonomia dos adultos nas suas decisões sobre aprendizagem;
- a preferência dos adultos para a aprendizagem daquilo que é imediatamente relevante para as suas vidas;
- a maior eficácia da aprendizagem dos adultos em ambientes baseados em problemas, em comparação com os ambientes baseados nos conteúdos;
- a maior eficácia da aprendizagem dos adultos com motivadores intrínsecos do que com extrínsecos.

Estes indicadores, que norteiam o desenvolvimento de metodologias de ensino-aprendizagem específicas para adultos, visando um processo mais efetivo e cativante, sugerem os tipos de aprendizagem associados aos Princípios-Chave da Andragogia:

(1) Aprendizagem autodirigida e autónoma

Os alunos adultos são autodirigidos e autónomos, assumindo a responsabilidade pela sua própria aprendizagem e avaliação, sendo motivados por objetivos e interesses pessoais.

(2) Aprendizagem Experiencial

Os alunos adultos baseiam a sua aprendizagem nas suas experiências passadas, aplicando-as em novas situações, aprendendo melhor através de experiências e atividades práticas.

(3) Aprendizagem Centrada em Problemas

Os alunos adultos focam-se na resolução de problemas concretos, apresentando motivação para abordar desafios específicos e melhorar o seu desempenho.

(4) Aprendizagem Colaborativa

Os alunos adultos aprendem melhor em ambientes colaborativos onde a aprendizagem beneficia com partilha de conhecimento, ideias e experiências com os outros.

(5) Aprendizagem com foco na Aplicação

Os alunos adultos direcionam o seu interesse na aplicação do que aprendem nas suas vidas e trabalho diários, sentindo-se motivados pelo potencial de melhorar o seu desempenho e alcançar os seus objetivos.

(Delahaye, 1987, Marshak, 1983)

De acordo com os princípios da andragogia, as metodologias de ensino devem:

- prever flexibilidade e autonomia, respeitando as características e necessidades dos alunos adultos, com a aposta em opções de formação de ensino a distância, blended learning e autoestudo, assentes em plataformas de ensino online, pressupondo horários, ritmo e métodos flexíveis;
- recorrer a conteúdos relevante e práticos, intimamente relacionados com problemas e desafios do mundo real;
- considerar a participação ativa dos alunos no planeamento e execução das atividades de aprendizagem;
- proporcionar um ambiente de aprendizagem colaborativa e cooperativa, onde os alunos beneficiam da partilha de conhecimentos, ideias e experiências com os pares;

- compreender estudos de caso, simulações e projetos práticos, fornecendo oportunidades para que os alunos apliquem o que aprendem e recebam feedback sobre o seu desempenho;
- envolver exemplos relevantes e relacionar os temas abordados com a realidade dos alunos, de forma a facilitar a aplicação prática das aprendizagens no trabalho e na vida dos alunos.

Como defendem Taylor e Kroth (2009), para o instrutor o recurso a técnicas de aprendizagem baseadas na andragogia implica o desempenho do papel de facilitador da aprendizagem, estimulando a participação, a reflexão crítica e a resolução de problemas. Atendendo às características específicas do aluno adulto, Knowles *et al.* (2011) defende que as metodologias de ensino devem ser centradas no aluno e não no conteúdo.

Uma questão relevante a ter em conta, quando se desenvolvem programas de formação de adultos, é a presença de conflitos internos. Se por um lado, o aluno adulto assume, e pretende que seja respeitada, a sua independência e experiência de vida (pessoal, social e profissional), e apresenta resistência à ideia de que a vontade de outros lhe esteja a ser imposta, por outro lado retoma um contexto que os impele a adotar uma postura de dependência da orientação do professor, revivendo experiências escolares que poderão ter sido pouco gratificantes (muito presentes em adultos pouco escolarizados). Se por um lado, o aluno adulto se apresenta disposto a aprender, por outro, resiste à mudança e tem dificuldade em reconhecer que a sua perspetiva sobre determinado conteúdo não é unânime ou que não vai de encontro ao que o conhecimento científico prevê. Para ajudar os alunos adultos a contornar estes conflitos, é importante que os formadores/ facilitadores/ tutores os apoiem na transição para a aprendizagem autodirigida. Os alunos adultos devem ser consciencializados que, tal como dirigem as diferentes vertentes da sua própria vida, também na formação são responsáveis pelo processo e pelos resultados. Considerando que cabe aos formadores/facilitadores/tutores ajudar os alunos adultos a definir e concretizar estratégias que conduzam ao sucesso do processo de ensino aprendizagem, a recomendação da andragogia aponta para a inclusão de atividades que promovam a orientação para a aprendizagem autodirigida, no início das ações de educação/formação de adultos.

4. Implicações para a Formação e Informação no âmbito da SST

A formação e a informação sobre segurança e saúde no trabalho fazem parte de um processo contínuo pois os trabalhadores necessitam de ser formados e/ou informados regularmente para se manterem atualizados sobre legislação ou normas que foram atualizadas, novos procedimentos e novos riscos. A gestão de topo deve demonstrar o seu envolvimento nesta área através da existência de recursos adequados e participando ativamente das iniciativas de formação e informação dos trabalhadores.

É essencial realizar uma avaliação das necessidades de formação para identificar os riscos específicos e as lacunas de conhecimento dos trabalhadores. Isso pode ser feito por meio de pesquisas, entrevistas, observações no local de trabalho e análise de dados de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Posteriormente, os programas de formação devem ser personalizados para atender às necessidades específicas de cada trabalhador e ao local de trabalho.

A formação no âmbito da SST tem como objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, e a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, permitindo assim uma maior produtividade e competitividade das empresas devido à diminuição do absentismo laboral. Para que os trabalhadores tenham uma aprendizagem efetiva é

fundamental que as empresas de formação recorram a metodologias de ensino baseadas na andragogia, que permite estimular a participação, permite a construção do pensamento crítico e ajuda a tornar o conhecimento efetivo.

Na formação de TST e de TSST o processo de ensino-aprendizagem assenta tradicionalmente na metodologia expositiva, já no que respeita à formação do Trabalhador Designado, do Empregador e do Representante do Empregador, que são ações de formação com uma duração mais curta, constata-se que a formação assenta nas metodologias expositiva e ativa. Na formação de TST e de TSST é crucial que se tomem medidas para mudar as metodologias de ensino de forma a melhorar o processo de ensino-aprendizagem, de modo que a formação destes técnicos utilize cada vez mais metodologias ativas, pois são as que vão de encontro aos Princípios-Chave da Andragogia. Temos como exemplos destas metodologias, a aprendizagem baseada em problemas, em que grupos de trabalhadores resolvem problemas reais relacionados à SST, aprendizagem por simulação, através da utilização de simuladores ou de cenários realistas que recriem situações de trabalho para treino, e a gamificação, em que o formador utiliza jogos e elementos lúdicos que tornam a aprendizagem mais simples e motivadora.

A combinação de diferentes metodologias pode ser bastante eficaz na formação de adultos, por exemplo, uma aula expositiva seguida de um estudo de caso para aplicar os conceitos recém aprendidos, ou uma palestra sobre ergonomia complementada com uma componente prática sobre posturas ou um curso online com atividades interativas e gamificação. O importante é que a metodologia escolhida seja adequada ao público-alvo (formação de adultos) e aos objetivos da formação e contribua para a construção de uma cultura de segurança e saúde no trabalho.

Os empregadores têm a obrigatoriedade legal de prestar informação aos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho, como anteriormente já foi mencionado. Uma das formas mais comuns é prestar a informação durante o processo de integração para novos funcionários onde se incluem visitas guiadas às instalações com foco na segurança. A entrega de manuais de segurança, “flyers” e folhetos informativos também são bastante usuais.

Existem outras formas de realizar a informação aos trabalhadores e com um caráter mais permanente, sem ser somente durante integração na empresa ou quando o trabalhador muda de posto de trabalho ou de funções, nem quando exista a introdução de novos equipamentos ou tecnologias, ou após acidentes ou incidentes, ou quando há alterações na legislação ou quando são identificados novos perigos no ambiente de trabalho. Alguns exemplos são a afixação de cartazes e sinalização no local de trabalho, a existência de Briefings de segurança começar, todas as reuniões sempre com um apontamento de SST. Outras formas de informar os trabalhadores é através da intranet da empresa, e-mails informativos ou Newsletters periódicas dedicadas à SST.

Outra forma de informar os trabalhadores no âmbito da SST é através da criação de dias ou semanas temáticas ou eventos focados na SST, como existe no Brasil, chama-se Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho (SIPAT), e está prevista na legislação em vigor nesse país. A SIPAT é um evento que aborda os conceitos mais importantes sobre a segurança no trabalho através de programas, apresentação de vídeos educativos, demonstrações práticas, como por exemplo, o uso correto de equipamentos de proteção individual (EPI), oficinas e palestras corporativas para toda a empresa.

A eficácia destas abordagens pode variar dependendo do tipo de indústria, tamanho da empresa e perfil dos trabalhadores. Muitas empresas optam por uma combinação destes métodos para garantir que a informação seja bem compreendida e retida.

5. Conclusões

As características específicas dos alunos adultos, como, por exemplo, a independência e experiência de vida, condicionam a forma como aprendem e se motivam para a aprendizagem. Maioritariamente, os alunos adultos predispõem-se a aprender para resolver problemas concretos, ultrapassar obstáculos e melhorar as suas competências, não aprendem por aprender.

A Segurança e Saúde no Trabalho é uma área complexa, visando o garante do direito de os trabalhadores exercerem as suas atividades laborais num ambiente de trabalho seguro e saudável. Para que essa premissa seja cumprida, as empresas devem organizar os serviços de SST adotando uma das quatro modalidades possíveis para a organização destes serviços, de acordo com as suas características, necessidades e realidade. Na modalidade em que as atividades de segurança no trabalho são exercidas pelo empregador ou um ou mais trabalhadores designados para assumir essa responsabilidade estes devem possuir formação adequada para as funções de SST.

Interessados em averiguar os conteúdos programáticos, a metodologia, a duração e o regime de funcionamento da formação para trabalhadores designados, oferecida pelas empresas de formação a operar em Portugal, selecionámos 6 empresas, analisando a informação disponibilizada nos seus sites. Tendo-se verificado que existem grande semelhança entre as ações de formação propostas pelas empresas investigadas, quanto aos conteúdos e estrutura/organização, e que as modalidades de formação indicadas vão de encontro às necessidades de formandos adultos, consideramos importante realçar uma diferença detetada. As ações de formação destinadas ao empregador/trabalhador designado devem dotá-los das habilidades e conhecimentos necessários para exercerem atividades de SST, pelo que se considera essencial que sejam abordados conteúdos sobre avaliação e controlo de riscos profissionais. Das 6 empresas investigadas apenas uma apresenta, nos conteúdos programáticos, as metodologias de avaliação de riscos profissionais, Método de Avaliação de Riscos de Acidentes de Trabalho (MARAT), e a metodologia de avaliação de riscos ergonómicos e de riscos psicossociais. Uma das empresas, nos conteúdos programáticos, possui um módulo dedicado à Consulta, Informação e Formação aos trabalhadores, que mais nenhuma das empresas especifica, ou seja, esta empresa dá uma grande importância a esta temática.

Utilizando os 6 pilares da andragogia podemos ter os trabalhadores como protagonistas no processo de aprendizagem, participando ativamente nos debates, atividades práticas e práticas simuladas, construindo o conhecimento de forma colaborativa. Os conteúdos abordados na formação devem ser contextualizados com as situações vivenciadas no dia a dia do trabalho, tornando a aprendizagem mais relevante e útil, deste modo, a bagagem de conhecimento e vivências dos trabalhadores é reconhecida e utilizada como base para a aprendizagem, promovendo a valorização individual. Os trabalhadores são incentivados a tomar decisões sobre a sua própria aprendizagem, definindo os seus objetivos e assumindo a responsabilidade pelo seu desenvolvimento.

Ao adotar princípios andragógicos nos programas de formação em SST, as empresas podem promover uma cultura de segurança mais sólida e mais bem implementada, com trabalhadores mais conscientes, proativos e capacitados para prevenir acidentes de trabalho e

doenças profissionais. A valorização da experiência e autonomia dos colaboradores, pilares da andragogia, contribui para um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e produtivo para todos.

6. Referências

- APSEI. (n.d.). *Guia prático de Apoio Organização dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho*. (APSEI, Ed.) [Review of Guia prático de Apoio Organização dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.]. <https://Apsei.org.pt>.
- Delahaye, B. (1987). The orthogonal relationship between pedagogy and andragogy: Some initial findings. *Australian Journal of Adult Education*, 27(3) 4-8.
- DGAE (n.d.). *Política Empresarial*. <https://www.dgae.gov.pt>
- Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE). (2024).
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R.A. (2011). *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development*. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (2009). 1.ª Série - N.º 176 10, pp. 6167-6192 (2009). <https://diariodarepublica.pt>
- Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto -Aprova os Regimes de Acesso e de Exercício das profissões de Técnico Superior de Segurança Trabalho e de Técnico de Segurança no Trabalho, Diário da República, 1.ª Série - N.º 166 4761 (2012). <https://diariodarepublica.pt>
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a Revisão do Código do Trabalho (2009). Série I de 2009-02-12, pp. 926-1029 (2009). <https://diariodarepublica.pt>
- Loeng, S. (2017). Alexander Kapp – the first known user of the andragogy concept. *International Journal of Lifelong Education*, 36(6), 629-643. <https://doi.org/10.1080/02601370.2017.1363826>
- Maciel, J. F. S. B., & Vieira, A. M. D. P. (2015). A andragogia na educação corporativa: Treinamento para a Copa do Mundo 2014 [Andragogy in corporate education: Training for the 2014 World Cup]. *Intersaberes*, 10(21), 676-691. <https://www.revistasuninter.com/intersaberes/>
- Marshak, R. J. (1983). What's between pedagogy and andragogy? *Training & Development Journal*, 37(10), 80-81.
- Pinto, R. (2022). *Transição da Modalidade de Serviços Externos para Internos de SST-Proposta de um sistema de gestão digital para a indústria automóvel* Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. <https://recipp.ipp.pt/>
- Taylor, B., & Kroth, M. (2009). Andragogy's transition into the future: Meta-analysis of andragogy and its search for a measurable instrument. *Journal of Adult Education*, 38(1), 1-11.

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los/as autores/as:

Conceptualización: Días, Ana, e Santos, Carla; **Software:** - -; **Validación:** Días, Ana, e Santos, Carla; **Análisis formal:** Días, Ana, e Santos, Carla; **Curación de datos:** - -; **Redacción:** Días, Ana, e Santos, Carla; **Preparación del borrador original:** Días, Ana, e Santos, Carla; **Redacción-Re- visión y Edición:** Días, Ana, e Santos, Carla; **Visualización:** Días, Ana, e Santos, Carla; **Supervisión:** -- **Administración de proyectos:** -- **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Días, Ana, e Santos, Carla.

Financiación: Esta investigación no recibió financiamiento externo.

Conflicto de intereses: - -

AUTOR/ES:

Ana Dias:

Instituto Politécnico de Beja e Centro de Investigação em Qualidade de Vida-CIEQV (Portugal).

Ana Filomena de Figueiredo Dias, completed his PhD in Occupational Health and Safety in 2013 from the University of Extremadura. Completed the Master in Occupational Health and Safety in 2011 from the Universidad de Extremadura. She has a degree in Civil Protection in 2008 from the Polytechnic Institute of Beja (Higher School of Technology and Management), and in Agro-Livestock Engineering in 2001/02 from the Polytechnic Institute of Beja (Higher Agricultural School). Published articles in specialized magazines. It has 2 book chapter(s). Supervised master's thesis(s). Works in the area(s) of Engineering Sciences and Technologies.

ana.dias@ipbeja.pt

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-5300-2331>

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Ana-Dias-103>

CIÊNCIA ID: <https://www.cienciavitaet.pt//021B-73CA-00CA>

Carla Santos:

Instituto Politécnico de Beja e NOVAMath-Centro de Matemática e Aplicações, FCT, Universidade Nova de Lisboa (Portugal).

Carla Maria Lopes da Silva Afonso dos Santos, completed his PhD in Applied Mathematics in 2012 from the University of Beira Interior - Portugal. Completed the Master in Applied Mathematics in 1998 from the University of Évora - Portugal. She has a degree in Mathematics (Probability and Statistics), in 1993, from the University of Évora - Portugal. Published several papers in specialized journals, and book chapters, and authored a textbook on Statistics. She has supervised multiple Master's theses. Her research focuses on the fields of Statistics and Mathematics.

carla.santos@ipbeja.pt.

Índice H: 12

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-0077-1249>

Scopus ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=36774132500>

Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=BUrcqMUAAAAJ&hl=pt-PT>

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Carla-Santos-13>

Academia.edu: <https://ipbeja.academia.edu/CarlaSantos>